

**DESEMPEÑO LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
CEAD PASTO PERIODO 1999 – 2003**

**FERNANDO DORADO ROSERO
BARBARA LAID OJEDA CORTES
CLAUDIA MAGALI SOLARTE SOLARTE**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2005**

**DESEMPEÑO LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
CEAD PASTO PERIODO 1999 – 2003**

**FERNANDO DORADO ROSERO
BARBARA LAID OJEDA CORTES
CLAUDIA MAGALI SOLARTE SOLARTE**

**Trabajo de Grado para optar al título
de Especialista en Docencia Universitaria**

**Asesor
Dr. ALVARO TORRES MESÍAS**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2005**

NOTA DE EXCLUSION DE RESPONSABILIDAD

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Ciudad y Fecha: _____

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecemos infinitamente a la Universidad de Nariño, y principalmente a la Especialización en Docencia Universitaria, por ofrecernos todos los medios necesarios para culminar nuestro estudio de postgrado, llenos de entusiasmo y con la certeza de haber adquirido los conocimientos necesarios para desempeñarnos en la bella tarea de enseñar teniendo en cuenta el gran sentido de responsabilidad que implica el ejercicio de la docencia universitaria.

A los directivos y profesores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Cead Pasto, por brindarnos toda la colaboración, el apoyo incondicional para la correcta realización de este trabajo de grado.

Al Doctor Alvaro Torres Mesías por ser nuestro asesor, un excelente docente, amigo y quién nos motivó, orientó y guió en la realización de la presente investigación.

A la Especialista Lorena Ibeth Andrade Rojas y al Mg. Esteban Job Solarte, por su interés y disposición al colaborarnos en la asesoría y revisión del informe final

A los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto, empleadores, y a cada una de las personas y entidades que de alguna u otra manera colaboraron para la culminación de este trabajo.

GLOSARIO

ADHESIÓN VOLUNTARIA: principio donde la persona demuestra que para desarrollar una actividad o tarea en el campo empresarial es por escogencia propia y por decisión previa analizando las condiciones favorables y desfavorables dentro de una actividad. La adhesión voluntaria es el motor dinámico para emprender y desempeñar las funciones que se asuman como Profesional o Tecnólogo.

ADMINISTRACIÓN: proceso en el cual se desarrollan actividades de Planeación, Organización, Dirección y Control de todos los recursos de una empresa para lograr objetivos previamente establecidos, la administración es un arte que depende de las habilidades y destrezas que poseen las personas. Administrar es orientar los recursos a través de medios eficaces para la consecución de metas fijadas.

ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA: principio que se basa en canales administrativos donde todos los miembros son escuchados y pueden tomar decisiones dentro de la estructura orgánica, es decir, pueden elegir y ser elegidos. La administración democrática demuestra instancias del verdadero diálogo, concertación y consenso, producto de las relaciones interpersonales en todos los espacios sociales.

ASIGNATURA: parte de un núcleo temático que permite conformar el currículo académico de cada Unidad; donde en forma más detallada se enfoca el contenido de cada conocimiento específico, sujeto a un tiempo determinado por cada semestre. Su correlación puede ser prerrequisito para profundizar el aprendizaje.

CALIDAD EDUCATIVA: producto o resultado que se produce en la enseñanza aprendizaje y mide el alcance de la misión, visión, políticas, planes, programas, proyectos, objetivos y metas establecidas institucionalmente para cumplir con el campo académico y social.

COMPETENCIA EMPRESARIAL: situación en la que la industria y el comercio están formados por un buen número de personas, grupos de personas o empresas que brindan a la comunidad bienes y servicios análogos o intercambiables. La competencia es uno de los riesgos a los que se enfrenta cualquier negocio y por ende el empresario, además es una oportunidad.

CONTROL EMPRESARIAL: consiste en el examen permanente de las distintas actividades de la empresa para verificar que ellas se estén llevando de acuerdo a lo planeado y a las indicaciones dadas. A través del control se identifican los

errores o desfases que puedan existir en el movimiento de la empresa y dónde están ocurriendo y se determinan los correctivos necesarios para los diferentes casos.

CRECIMIENTO ECONÓMICO: incremento en la producción de bienes y servicios de un país determinado.

CURRÍCULO: es el plan de estudios, un esquema de distribución de disciplinas y contenidos según grados, intensidades y prerrequisitos para organizar y normativizar la enseñanza. Es un esqueleto formal y estático.

DESARROLLO ECONÓMICO: consiste en la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo personal, crecimiento de la producción de bienes y servicios, mayores posibilidades de acceso a los servicios de educación, salud y recreación, distribución más equitativa de la riqueza, incremento del empleo, mayor participación de los ciudadanos en la actividad política y económica del país, paz y seguridad, autorrealización y conservación del medio ambiente. Busca el bienestar duradero de los ciudadanos, sin distinción de clase, religión, política o raza.

DIDÁCTICA: es una técnica de enseñanza que involucra tres momentos articulados del quehacer pedagógico: el planteamiento como previsión de las acciones, la ejecución desarrollada a través de la clase como realización operativa, y la verificación de resultados como evaluación permanente, con el fin exclusivo de determinar la validez del método pedagógico utilizado en clase.

DIRECCIÓN: es toda acción de influir sobre el personal de la Empresa para que lleve a cabo con mística y empeño las tareas que han de ser necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

ECODESARROLLO: enfoque de desarrollo planteado desde la bioética para propiciar procesos de transformación que respeten el medio ambiente, la identidad cultural de las comunidades y el ejercicio creativo de la libertad en procura de una mejor calidad de vida.

EDUCACIÓN: es el espacio formativo que tiene por objeto al hombre como ser social y que orienta el desarrollo de sus facultades sico-intelectuales y éticas para adaptarlo a la vida en comunidad

EMPRESA: conjunto organizado de recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros que se orientan hacia la consecución de uno o varios objetivos previamente establecidos. Los objetivos de las empresas pueden ser de diferentes tipos: económicos, sociales, de protección, culturales, etc.

EMPRESA DE SERVICIO: se dedica a vender un producto no tangible, como la prestación de un servicio o la venta de una capacidad profesional; por ejemplo, entidades bancarias y financieras, clubes sociales y deportivos, instituciones de educación, hospitales y clínicas. Su principal fuente de ingresos se origina en la prestación del servicio.

EMPRESA COMERCIAL: se dedica a comprar y a vender artículos elaborados por otras empresas, conocidos con el nombre de mercancías. Las organizaciones comerciales sirven de intermediarias entre el productor y el consumidor final, o entre el productor y los minoristas. Su principal fuente de ingresos está constituida por la venta de mercancías.

EMPRESA DE MANUFACTURA: dedicada a la fabricación o elaboración de un producto a partir de materias primas. Para su transformación en productos terminados cuenta con un proceso de manufactura constituido por recursos humanos, maquinarias y equipos. Sus ingresos se generan en la venta de los productos.

EMPRESA UNIPERSONAL: es la empresa que pertenece a un solo propietario que forma una persona jurídica, se dedican generalmente a la prestación de servicios como consultorios médicos u oficinas de asesoría profesional; en la mayoría de los casos son pequeñas en cuanto al volumen de sus operaciones y capital invertido. La razón social de ésta debe aparecer seguida de la expresión "Empresa Unipersonal", o por la sigla E.U.

EMPRESA MULTIPERSONAL: es la que pertenece a varios propietarios, razón por la cual reciben el nombre de sociedades. Se clasifican en sociedades por cuotas o partes de interés y sociedades por acciones. Las primeras son de tres tipos: colectivas, de responsabilidad limitada y en comandita simple.

EMPRESARIO: es la persona que pone en uso su talento y su creatividad, para detectar y examinar las oportunidades de negocio que brinda el medio, obrando con libertad e independencia para conseguir los recursos y asignarlos al negocio que de acuerdo al análisis presenta la mejor opción. Genera trabajo para sí mismo y para otras personas, aun a conciencia plena del riesgo que debe correr con dinero, bienes, esfuerzo, tiempo, ya que participa activamente en el montaje, iniciación y desarrollo del negocio en búsqueda de satisfacciones personales y económicas.

ENTORNO DE UNA EMPRESA: todos Los elementos que están fuera de la empresa y que guardan estrecha relación con el desempeño y las expectativas de la Empresa como el Estado, la competencia, las personas, los bancos, las agremiaciones, el clima, etc.

ESPÍRITU EMPRESARIAL: es un sueño de reto, desarrollo e independencia que está inmerso en el fondo de todos los seres humanos; es un proceso histórico en permanente desarrollo y formación; es un proceso humano que tiene su propio desarrollo en cada persona que decide asimilarlo y hacerlo su guía, su motor, su fuerza impulsadora

GRANDES EMPRESAS: son las empresas que poseen más de 200 empleados y sus activos son iguales o mayores a \$5.370.000.001.oo.

GRUPO DE TRABAJO: personas que tienen afinidad en el desempeño de una función o actividad y se rigen por directrices generales que establece una empresa dentro de su organización, obteniendo de esta manera una eficacia y una eficiencia por el aprovechamiento de su potencialidad, conocimiento y especialización del trabajo.

IDENTIDAD: principio que exige y obliga a los individuos identificarse por una causa, en el caso de las empresas, la identidad se relaciona con la armonía, unificación de criterios y la defensa de su organización en eventos de auge y de contradicciones o crisis que estén dentro de la ley.

INVERSIÓN: es el acto de poner los recursos económicos en la realización de una o varias actividades económicas esperando con ello la retribución de beneficios justos y significativos

MEDIANAS EMPRESAS: son aquellas que tienen de 51 a 200 empleados y poseen activos entre \$1.790.000.001.oo y \$5.370.000.000.oo

MÉTODO: es un proceso multidireccional que partiendo de un planteamiento teórico-conceptual, al que podría llamarse objetivo, describe el recorrido o camino que debe seguirse para obtener un fin determinado, debiendo utilizarse unos recursos disponibles y adecuados, preestablecidos por el mismo método.

MICROEMPRESAS: son aquellas que poseen un máximo de 10 empleados y el monto máximo de sus activos es igual a \$179.000.000,oo

NÚCLEOS TEMÁTICOS: conjunto de asignaturas de un conocimiento específico, cuya función es perfeccionar y correlacionar toda la temática del currículo que se tiene legalmente adoptado. Un núcleo temático debe ser dinámico, cambiante y debatido por todos los estamentos de la Comunidad Educativa.

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL: es agrupar, distribuir y posicionar todos los recursos disponibles de una empresa de tal forma que ésta pueda realizar sus actividades de la manera más apropiada posible, a los menores costos y manteniendo un alto nivel de satisfacción al cliente.

PEDAGOGÍA: es un sistema de enseñanza-aprendizaje que integra entre otros: principios y valores orientadores, con una causa eficiente, o el talento humano que se complace en compartir experiencias y otro que decide beneficiarse de ellas, es el diseño de objetivos de educación claros y estables, con métodos y procedimientos que constituyen verdaderas estrategias técnicas de educación.

PEQUEÑAS EMPRESAS: son aquellas empresas que tienen entre 11 y 50 empleados y el valor de sus activos está entre los \$179.000.001.00 y los \$1.790.000.000.00

PERFIL DEL ESTUDIANTE: conjunto de cualidades personales y de aptitudes profesionales básicas que la institución considera como fundamentales en la formación de sus estudiantes. Esto implica atender las tres dimensiones de la persona; su ser, su saber y su saber hacer. La mayoría de los perfiles incluyen: la descripción de valores, actitudes y formas de comportamiento, la especificación de las áreas del conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el estudiante, la determinación de las destrezas y las habilidades que debe desarrollar.

PERFIL OCUPACIONAL: va más allá de la simple ejecución de actividades con la suficiente destreza y habilidades. El hacer, en el egresado de la UNAD, tiene que ir relacionado con el actuar, con la capacidad de tomar decisiones para mejorar su entorno, para reafirmar los valores adquiridos en su formación personal y profesional.

La elaboración del perfil ocupacional exige un conocimiento actualizado y una constante relación de la facultad con el campo de trabajo del futuro egresado. Para ello se puede establecer inicialmente las áreas y poblaciones en las que podría laborar. Luego se especifican las posibles actividades y tareas que corresponderá desarrollar los niveles de actuación (directivo, asesor, ejecutor) de acuerdo con el tipo de empresa o institución.

La ocupación en términos del actuar y del hacer es el espacio operativo en el que se expresa el área del dominio profesional.

El perfil ocupacional comprende fundamentalmente: -El conocimiento técnico y todo lo que se relaciona con éste, que permite realizar con eficacia, eficiencia y efectividad las funciones y operaciones propias del ejercicio profesional. - La calidad y el rendimiento, que implican en el ejercicio profesional el hacer uso de todas las habilidades y destrezas mentales y motrices para realizar con precisión, excelente acabado y buena presentación, en el tiempo previsto ya que la profesión le exige saber hacer. - La seguridad del trabajo y la conservación relacionados con las normas de seguridad y con el cuidado de los elementos, equipos, materiales, instalaciones utilizados en la práctica profesional.

A estas características se agrega aquellas relacionadas con las competencias básicas que debe tener el profesional relacionadas con su oficio y que depende de los saberes adquiridos. Estas competencias no solamente son de carácter motriz, sino también de carácter mental: La creatividad, innovación, iniciativa, recursividad, juicio crítico, capacidad de análisis y síntesis, investigación, sentido común, son claves para que a través del hacer la ocupación, se demuestre el saber adquirido en la profesión.

Identificación que conlleva a ubicar a las personas para desempeñar el cargo establecido dentro de una estructura orgánica, donde prevalece el conocimiento y no la necesidad de devengar un ingreso. El Administrador de Empresas egresado de la UNAD puede desempeñar cargos directivos y operativos en empresas manufactureras, comerciales, agropecuarias, financieras y de servicios en general; en las áreas de mercadeo, finanzas, producción, relaciones industriales y gerencia en general.

PERFIL PROFESIONAL: es el saber referido a los fundamentos teórico-prácticos de las diferentes disciplinas y competencias básicas que debe desarrollar el futuro egresado, la educación profesional que se adquiere a nivel superior abarca tanto el conocimiento de la actividad profesional propiamente dicha, como las bases culturales, filosóficas, técnicas, científicas y éticas de dicha profesión. Este profesional no solo presta sus servicios a la sociedad, sino también se preocupa por aliviar las necesidades de los grupos sociales que lo requieren. La realización de la práctica profesional requiere cierta preparación académica y un nivel de conciencia o actitudes que la haga más efectiva.

PLANEACIÓN: es determinar de antemano a dónde se desea llegar y qué actividades se van a realizar para poder lograrlo, considerando además quién o quiénes serán los responsables de las acciones que se han de llevar a cabo.

PROCESO ADMINISTRATIVO: es una forma sistemática y ordenada de efectuar las distintas actividades que se realizan en una empresa. Es la interrelación existente entre las distintas funciones de Planeación, Organización, Motivación y Control.

PROCESO FUNCIONAL: forma sistemática y ordenada para desempeñar las diferentes funciones que realiza una empresa, bien sea en el manejo de personal, producción, comercialización, ventas y otras que conlleven a obtener estados financieros sólidos y fuertes.

PRODUCTIVIDAD: es el resultado de la eficiencia y la eficacia. Es una relación cuantitativa entre la producción y los factores utilizados para obtenerla, se considera como el número de unidades producidas por cada unidad de factor de la cual se ha hecho uso.

PROGRAMA: producto de la selección, organización y distribución de conocimientos, prácticas, experiencias y valores aceptados como pertinentes y relevantes para la generación y desarrollo de diversas competencias en el proceso de formación. Dicha selección, organización y distribución debe hacerse en correspondencia con el estado y prospectivas del campo de la profesión o disciplina y con los lineamientos institucionales.

PROSPECTIVA: consiste en la capacidad de detectar y conocer los distintos sucesos que se pueden presentar en el futuro y que afectarán a la empresa de alguna manera, con este conocimiento se podrá enfrentar al entorno con más probabilidades de éxito.

RIESGO EMPRESARIAL: es el elemento de incertidumbre que puede afectar el desarrollo de una acción determinada. Toda actividad contiene diversos grados de incertidumbre debido a situaciones que se pueden planear pero cuyo comportamiento futuro no es del todo predecible. El riesgo debe medirse, aunque sea en forma aproximada y una vez medido debe tratar de reducirse al máximo para luego enfrentarlo.

SOCIEDAD COLECTIVA: se forma por dos o más socios y una vez constituida legalmente, forma una persona jurídica diferente de los socios individualmente considerados, quienes responden de manera ilimitada y solidaria por las operaciones realizadas por parte de la empresa. Para su constitución requiere escritura pública. La razón social se forma con el nombre completo o el apellido de alguno o varios de los socios, seguido de las expresiones “y compañía”, “hermanos”, “e hijos”, u otras análogas. La administración de la sociedad colectiva corresponde a todos y cada uno de los socios, quienes podrán delegarla en sus consorcios o en extraños. Existe diferencia jurídica y contable entre la sociedad y los propietarios.

SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA: debe tener por lo menos dos socios capitalistas, y el número de socios no debe exceder de veinticinco. Los socios responden hasta por el monto de sus aportes. En los estatutos se puede estipular para todos o algunos de los socios una mayor responsabilidad, expresando su naturaleza, duración, cuantía y modalidades. El capital social debe estar pagado en su totalidad al constituirse la sociedad y debe dividirse en cuotas de igual valor. La sociedad girará bajo una denominación o razón social, y debe estar seguida de la palabra “limitada” o de su abreviatura “Ltda.”, la administración y representación de la sociedad recae en todos y cada uno de los socios.

SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE: para su constitución se requieren dos tipos de socios: colectivos y comanditarios. Los colectivos, llamados también gestores, comprometen solidaria e ilimitadamente su responsabilidad por las operaciones de la sociedad. Los comanditarios o capitalistas limitan su responsabilidad de acuerdo con sus respectivos aportes. La razón social se forma

con el nombre completo o el apellido de uno o más socios gestores, y se agrega la expresión “y compañía” o la abreviatura “& Cía.”, seguida de las letras “S. En C.”.

SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES: requiere dos tipos de socios: colectivos y comanditarios, estos últimos con un mínimo de cinco accionistas. Los primeros comprometen solidaria e ilimitadamente su responsabilidad por las operaciones sociales, y los segundos limitan la responsabilidad a sus aportes. La razón social se forma con el nombre completo o el apellido de uno o más socios colectivos, agregando la expresión “y compañía”, o la abreviatura “& Cía.”, seguida de las palabras “Sociedad Comanditaria por Acciones”, o la abreviatura “S.C.A.”. Los socios gestores pueden suscribir acciones sin perder su carácter de socios colectivos y su aporte industrial no debe formar parte del capital de la sociedad. Al constituir la sociedad se debe suscribir por lo menos el 50% de las acciones en que se divide el capital autorizado, y pagar por lo menos la tercera parte del valor de cada acción suscrita.

SOCIEDAD ANÓNIMA: requiere para su constitución de un mínimo de cinco socios o accionistas. El capital de la sociedad se divide en acciones de igual valor que se representan en títulos negociables. La responsabilidad de los socios se limita únicamente a sus respectivos aportes de capital. Esta sociedad tiene una denominación que hace referencia a las actividades de la empresa, seguida de las palabras “sociedad anónima” o de las letras “S.A.”. Si en la razón no se anuncian las palabras anteriores, los administradores responden solidariamente por las operaciones de la sociedad. Al constituir la sociedad se debe suscribir por lo menos el 50% de las acciones en que se divide el capital autorizado, y se debe pagar al menos la tercera parte del valor de cada acción, la cual se considera indivisible. Las acciones pueden ser al portador o nominativas, y deben permanecer nominativas hasta tanto se haya pagado su totalidad. El plazo máximo para el pago del saldo pendiente es de un año.

SUBEMPLEO: cuando las personas desarrollan una actividad para la cual no están capacitados (disfrazado).

TECNOLOGÍA: nuevos métodos, procesos, formas de trabajar con mas eficiencia, generación de nuevos conocimientos y de manejo simple pero eficiente de la información, expansión y fortalecimiento de la ciencia y la ingeniería.

TRABAJO: es la actividad consciente del hombre en la cual emplea con inteligencia sus fuerzas físicas y mentales en la consecución de los intereses propios y de la comunidad. Este puede ser dependiente o independiente.

UNIVERSIDAD: espacio académico donde se hace ciencia y se la produce (compromiso investigativo que debe adoptar toda universidad), medio o puente que permite que esa ciencia sea sistematizada y legada a cada una de las generaciones que a ella acuden (aquí se aprecia el componente de la docencia) y

finalmente, hay un compromiso inaplazable involucrarla en la solución de las diversas problemáticas sociales y en este momento la universidad se expande y cumple funciones de extensión.

RESUMEN ANALÍTICO

R. A. E.

CÓDIGO: 27.089.994, 59.816.989, 12.995.140

PROGRAMA ACADÉMICO: ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTORES: FERNANDO DORADO ROSERO, BARBARA LAID OJEDA CORTES y CLAUDIA MAGALI SOLARTE SOLARTE.

ASESOR: ÁLVARO TORRES MESÍAS

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD CEAD PASTO PERIODO 1999-2003.

ÁREA DE INVESTIGACIÓN: Innovaciones Educativas para el Mejoramiento Cualitativo de la Educación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Currículo y Universidad.

PALABRAS CLAVES: Desempeño laboral de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD, egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD, empleadores de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD, desempeño profesional de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD, evaluación del desempeño laboral de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD, generación de empleo por medio de parques industriales.

DESCRIPCIÓN: Trabajo de Grado que se propone identificar y analizar el Desempeño Laboral y Profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD CEAD Pasto, periodo 1999- 2003. La investigación presenta un contenido teorico sobre la parte legislativa, situación de empleo y desempleo, economía Colombiana 2003, creación de empresas, globalización e información acerca de la Universidad y el Programa.

Además contiene información sobre el número de empresas creadas por los egresados, conceptos que tienen los empleadores sobre el desempeño laboral y profesional de los Egresados, factores que tienen en cuenta para su vinculación laboral y por último se sugiere una propuesta para la generación de empleo por medio de creación de parques industriales para el Departamento de Nariño.

En la investigación se obtuvieron resultados relevantes como el gran porcentaje de Egresados que se encuentran vinculados laboralmente, la buena calidad del programa y sus docentes, así como también, el buen concepto que tienen los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD. Se diagnosticaron algunas falencias en los Egresados como la baja generación de Empresas y se sugiere que Universidad realice un mayor énfasis en investigación, prácticas empresariales y reforzar la cátedra recreación de empresas.

CONTENIDOS:

RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNAD: Presenta información sobre la creación, cambio de denominación, estrategias pedagógicas, misión y visión, fines, valores, organización académica, por programas y facultades.

RESEÑA HISTÓRICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: Creación, componente legislativo, estrategias pedagógicas y perfil profesional del egresado.

ANTECEDENTES DEL TEMA: Este aparte contiene objetivos, conclusiones y recomendaciones de tesis similares de las diferentes universidades de la ciudad de Pasto.

PROSPECTIVA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA: Parte de una visión global que determina la necesidad de un acercamiento entre la educación superior y la estructura productiva. Entidades nacionales e internacionales que refuerzan este movimiento.

EMPLEO Y DESEMPLEO: Tasas de desempleo por edad, sector, genero, escalas salariales, causas del desempleo y alternativas de solución.

ANÁLISIS DE LA ECONOMÍA COLOMBIANA 2003: Se analiza las principales variables económicas del país como la situación fiscal, estabilidad, consumo e inversión, sector comercio y agrícola y del departamento de Nariño como inflación, empleo y producción.

CREACIÓN DE EMPRESAS: Presenta como soporte la experiencia del ICESI y el documento titulado Universidad de Nariño y desarrollo regional.

PROGRAMA CÁTEDRA DE CREACIÓN DE EMPRESAS CON IMPACTO NACIONAL Y FUTURO INTERNACIONAL CEINFI: Esta constituido por el origen, objetivos, premisas, resultados y las unidades temáticas.

GLOBALIZACIÓN: Presenta un fundamento teórico sobre su contexto, finalidad, oportunidades y amenazas que conlleva a nivel mundial, nacional y regional.

METODOLOGÍA: El tipo de investigación es cuantitativo y cualitativo, partiendo de un enfoque hermenéutico con un método analítico descriptivo. El instrumento de medición es la encuesta semi estructurada. Se trabajo con una población de 323 egresados, extractando una muestra de 176 y 88 empleadores a quienes se les aplico una encuesta semi estructurada.

El análisis de la información esta estructurada de la siguiente manera: Una parte cuantitativa donde esta la tabulación, cuadros de porcentajes, diagramas de barras, y complementada con el análisis de la información de tipo cualitativo. El análisis de la encuesta de los empleadores presenta 5 cuadros estrictamente de tipo cualitativo manejado por categorías, puesto que son de interpretación mas no de medición.

CONCLUSIONES

1. La gran mayoría de los egresados encuestados se encuentran vinculados en el sector laboral y productivo, desempeñando cargos y funciones propias de sus perfiles profesionales, sin embargo, aún conservan la cultura de ser empleados, siendo los empresarios un número reducido, que han contribuido a brindar trabajo a sus compañeros de estudio, familiares y a otras personas, reconociendo que los estudios adelantados en la UNAD, les han sido útiles para mejorar y manejar su empresa, afirmando que han recibido capacitación por otras Instituciones educativas y que es necesario que la UNAD sea quien brinde esta capacitación.
2. Al evaluar la calidad de los docentes del programa de Administración de Empresas la mayoría de las opiniones son buenas; y es satisfactorio apreciar que los egresados en su mundo laboral y profesional reconocen positivamente la formación académica brindada en la UNAD.
3. Los empleadores tienen una imagen positiva de los egresados ya que mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Son éticos lo que les permite obtener un alto grado de eficiencia profesional, por estas razones se encuentran en disponibilidad de contratar otros egresados. Sin embargo se presenta la necesidad de fortalecer herramientas de trabajo gerencial, como la toma de decisiones, deducción, inducción entre otras. Además se observa la necesidad de que los egresados continúen estudios como

diplomados, especializaciones, postgrados, doctorados y actualización permanente mediante cursos y seminarios.

4. Los egresados afirman que la metodología de estudio brindada por la UNAD es buena y depende en gran parte de la responsabilidad del estudiante, pero encuentran como falencia la desactualización en los materiales de trabajo y en el tiempo de las asesorías por que los consideran reducido para abarcar temas de importancia.

RECOMENDACIONES:

1. Asignar carga académica a docentes especializados y que tengan formación pedagógica, preferiblemente en las tres asignaturas que conforman los bloques, debido a que los egresados manifiestan que los docentes dominan sólo una de las tres asignaturas, constituyéndose en una gran debilidad de la Universidad.

2. Se debe fomentar la investigación a nivel docente como estudiantil para identificar las prioridades y fortalezas regionales en cuanto a bienes y servicios, y desarrollar estrategias y proyectos efectivos de solución.

3. Crear en el Programa de Administración de Empresas de la UNAD un banco de datos de egresados para facilitar y posibilitar la vinculación al campo laboral, con el fin de convocarlos a estudios y construcciones del currículo, realizar encuentros de egresados, mantener una información actualizada del desempeño laboral y profesional e institucionalizar la asociación de egresados UNAD para mantener una comunicación directa con ellos, y que posibilite un trabajo académico que enriquezca y fortalezca la construcción del Proyecto Educativo Universitario.

4. Realizar prácticas empresariales y en forma periódica encuentros con el sector empresarial para efectuar un seguimiento más directo del desempeño laboral y profesional del egresado UNAD, y posibilitar así una mayor capacitación e interacción en la toma de decisiones que optimicen la calidad educativa y laboral.

5. Diseñar e implementar un proyecto de Asesoría Empresarial, dirigido para todos aquellos egresados que optan por generar sus propias empresas y ampliar los convenios de participación de los egresados con el sector empresarial y educativo para generar nuevas opciones académicas y de mejoramiento administrativo.

6. Ejecutar un proyecto de educación continuada a Egresados a cargo de la Coordinación Académica del Programa de Administración de Empresas, con procesos de capacitación como congresos, seminarios, cursos, diplomados e

implementar postgrados en áreas administrativas y contables, ya que por la sobreoferta de mano de obra calificada las fuentes de empleo son escasas por tal razón se debe diversificar y ampliar el conocimiento de los egresados, para que puedan acceder al mercado del trabajo y a la conformación de empresas.

7. Existe la necesidad de ajustar y adaptar aún mas el plan de estudio del programa de Administración de Empresas de la UNAD, a las necesidades del momento histórico social, económico y educativo del entorno, teniendo en cuenta el contexto, y es de gran importancia para el mejoramiento en la calidad profesional replantear el manejo de las temáticas correspondientes al eje de creatividad empresarial, para ello se puede implementar la cátedra de creación de empresas con impacto nacional y futuro internacional Creación de Empresas con Impacto Nacional y Futuro Internacional.

8. Sensibilizar y concientizar a todos los estamentos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD para formar talento humano con perfil profesional y laboral según las exigencias y necesidades del medio y fomentar principios y valores empresariales, entre ellos: identidad, adhesión voluntaria, práctica de la democracia, equidad, innovación, creatividad, responsabilidad, celeridad, economicidad, eficacia, eficiencia, efectividad y otros que conlleven a elevar el bienestar general de la sociedad sin ir en contra de los derechos individuales.

9. Existe la necesidad de ampliar la planta física, ya que trae muchos inconvenientes recibir tutorías en lugares diferentes a la Universidad, se deben ampliar el número de textos en la biblioteca al igual que el horario de atención a los estudiantes, se debe exigir mayor dotación de equipos y laboratorios para que los alumnos accedan con mayor facilidad a las nuevas tecnologías de la información.

10. Para el seguimiento de los trabajos de grado deben unificarse los criterios entre los diferentes tutores para lograr una mejor orientación hacia los estudiantes.

11. Se debe validar y aplicar el conocimiento científico, tecnológico y humanístico a través de programas que propicien la generación de fuentes de trabajo y bienestar social en todos los sectores y a todos los niveles de la población, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas, convenios, asesorías, entre entidades gubernamentales, organizaciones internacionales, universidad y comunidad en la búsqueda y realización de las obras que generen empleo.

12. Hay necesidad de crear parques industriales para egresados ya que permiten validar y aplicar los conocimientos adquiridos y generan puestos de trabajo dinamizando la economía regional.

BIBLIOGRAFÍA

AUTOGESTIÓN EMPRESARIAL. Una Estrategia para el Desarrollo, en Nariño, Realidades y Esperanzas. CESMAG. Primera Edición. Casa Editorial Diario del Sur. Pasto, 1996.

ESTRADA ALAVA, Juan Carlos; MARTOS GUATUSMAL, Clara Inés y RIVERA VALLEJO, Gloria Alicia. Actualización Sobre el Estudio del Desempeño Laboral y Profesional de los Egresados del Centro de Estudios Superiores María Goretti CESMAG – Período 1998 – Primer Semestre 2001. San Juan de Pasto 2002

GARZÓN CASTRILLÓN, Manuel Alfonso. Reestructuración Curricular de la Facultad de Ciencias Administrativas UNAD. Bogotá, Octubre 2002

PROYECTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO. Componente Institucional Seminario de Recontextualización Académica Bogotá, D.C., Noviembre de 2000 Rams Editores

SCHUMPETER, Antonio. El Empresario como Generador de Empleo. En: Revista Facultad de Economía Universidad de la Salle. No. 10 (May, 1988); p. 23 - 25.

ANALYTICAL SUMMARY

CODE: 27.089.994, 59.816.989, 12.995.140

ACADEMIC PROGRAMME: SPECIALISATION IN UNIVERSITY TEACHING

AUTHORS: FERNANDO DORADO ROSERO, BARBARA LAID OJEDA CORTES
and CLAUDIA MAGALI SOLARTE SOLARTE

TUTOR: ALVARO TORRES MESÍAS

TITLE: THE PROFESSIONAL AND EMPLOYMENT ACHIEVEMENTS OF THE EX ALUMNI BELONGING TO THE ACADEMIC PROGRAMME OF BUSINESS ADMINISTRATION FROM THE NATIONAL UNIVERSITY OF OPEN AND DISTANCE LEARNING (UNAD CEAD) PASTO, IN THE PERIOD COMPRISING FROM 1999 – 2003.

AREA OF RESEARCH: EDUCATIONAL INNOVATIONS TO QUALITATIVELY IMPROVE EDUCATION.

LINE OF RESEARCH: CURRICULUM AND UNIVERSITY

KEY WORDS: Employment achievements of the ex alumni belonging to the academic programme of business administration from the national university of open and distance learning (UNAD CEAD) Pasto, employers of the ex alumni from the business administration programme of the UNAD, professional achievements of the ex alumni from the business administration programme of the UNAD, evaluation of the professional achievements of the ex alumni from the business administration programme of the UNAD, work opportunities through industrial estates.

DESCRIPTION: This thesis identifies and analyses the professional and employment achievements of the ex alumni belonging to the academic programme of Business Administration from the National University of Open and Distance Learning (UNAD CEAD) Pasto, in the period comprising from 1999 – 2003. The research project presents the legal framework, job and unemployment situation, Colombian economy in 2003, globalisation and information concerning the university and the programme.

It also contains information on the number of companies created by the ex alumni, concepts that their employers have concerning their employment and professional

achievements, factors that they have in mind when they hire them and finally a proposal for job opportunities in the way of industrial estates in the Department of Nariño is suggested.

In the thesis relevant results were obtained like the large percentage of ex alumni who find themselves working, the good quality of the programme and their teachers. Furthermore, the good standing that employers have concerning the professional and work ethics of the ex alumni belonging to the academic programme of Business Administration from the National University of Open and Distance Learning (UNAD CEAD) Pasto. Some weaknesses were detected among the ex alumni in so much as the generation of companies were diagnosed and it was suggested that the university make more of an effort in the fields of research, work placements and reinforce the subject of business recreation.

CONTENTS:

HISTORICAL BACKGROUND OF THE UNAD: Presents information concerning the creation, change of function, pedagogical strategies, mission, vision, goals, values, academic organisation, by programmes and faculties.

HISTORICAL BACKGROUND OF THE ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY: Creation, legal framework, pedagogical strategies and professional profile of the ex alumni.

PREVIOUS WORKS: This section contains objectives, conclusions and recommendations found in similar thesis from different universities from Pasto.

PROSPECTIVE OF DISTANCE HIGHER EDUCATION: Part of a global vision that determines the necessity for a closer relationship between higher education and the productive structure. National and international entities that reinforce this movement.

EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT: Rates of unemployment by ages, sectors, gender, wages, causes of unemployment and possible solutions.

ANALYSIS OF THE 2003 COLOMBIAN ECONOMY: The main economic variables of the country like the legal situation, stability, consumption and investment, business and farming sector and of Nariño, inflation, employment and unemployment are analysed.

CREATION OF COMPANIES: Presents as backup the experience of ICESI and documents from the University of Nariño and regional control.

TEACHING PROGRAMME OF BUSINESS CREATION WITH NATIONAL AND FUTURE INTERNATIONAL IMPACT: This is made up of the origin, objectives, premises, results and thematic units.

GLOBALISATION: This presents a theoretical foundation concerning context, finality, opportunities and threats that form part on a world, national and regional level.

METHODOLOGY: The type of research is quantitative and qualitative, beginning with a hermeneutic focus implementing an analytical-descriptive method. The measuring tool is a semi-structured survey. A population of 323 ex alumni, extracting a sample 178 was used and 88 employers to which the semi-structured survey was applied.

The analysis of the information is structured in the following way. One part quantitative where the tabulation, percentages, bar charts is presented. This is then complemented by with a qualitative analysis of the information. The analysis of the survey of the employers presents five tables strictly qualitative, ordered by categories, since they are more interpretation rather than measurement.

CONCLUSIONS:

- 1.** The large majority of the surveyed ex alumni are working in the productive sector, carrying out functions according to their professional profile. However, they still belong to the group of employed, due to the fact that the entrepreneurs are few. These few have recognised the fact that their studies have been of benefit in setting up their own companies. Nonetheless they also express that the UNAD needs to provide better training in this aspect.
- 2.** Evaluating the quality of the teachers from the Business Administration programme, the majority of opinions are positive; and it is satisfactory to appreciate that the ex alumni in their professional world recognise positively the academic training received in UNAD.
- 3.** The employers have a positive image of the ex alumni due to the fact that they maintain good interpersonal relationships with their workmates. They are ethical which allows them to achieve a high level of professional efficiency. For these reasons the employers are willing to hire other ex alumni. However, there is a need to strengthen managerial skills, like decision making, deduction, induction, among others. Also the need for the ex alumni to continue their studies like diplomas, specialisations, post graduate work, doctorates and permanent updating through courses and seminars is observed.

4. The ex alumni affirm that the methodology given to them at UNAD is good and depends a great deal on the responsibility of the student, but a weak point is highlighted in so much as the out of date materials and time for assessing.

RECOMMENDATIONS:

1. Give classes to specialised teachers that have pedagogical training, preferably in the three subjects that make up part of the blocks, due to the fact that the ex alumni manifest that the teachers only dominate one of the three subjects, showing itself to be a great weakness for the University.

2. Research should be encouraged at levels, teacher and student, in order to identify the regional priorities and strengths in so much as goods and services, and develop effective strategies and projects of solution.

3. Create in the Business Administration programme of UNAD a database of ex alumni in order to facilitate and make possible hiring in the workplace, with the aim of citing them to study and curriculum construction, having reunions, keeping personal information up to date and institutionalising the ex alumni society of UNAD, so as to enrich the University Educational Project.

4. Carry out periodic work placements, with a more direct follow up process, so as to encourage a more influential training and interaction programme.

5. Design and implement a Business Consultancy project, for all those ex alumni that opt for creating their own businesses and widening participation agreements between the ex alumni and the business and educational sector, in order to generate new academic and administrative options.

6. Execute a continuing education project for ex alumni through the Academic Coordination of the Business Administration Programme, with training processes like congresses, seminars, courses, diplomas and implementing post graduate work in accounting and administrative areas. Since the saturation of qualified labour for work is little, the ex alumni must therefore diversify and widen their knowledge so that this workplace and creation of companies is possible.

7. There exists the need to adjust and adapt even more the study plan of the Business Administration programme of UNAD, to the needs of the actual social, economic and educational environment. This is of great importance for improving the professional quality thus rethinking the use of topics related to the area of business creation.

8. Make students aware of all the purposes of UNAD in order to form people with the professional profile that the University demands.

9. There exists the necessity to enlarge the facilities of the university as there are lots of downsides to receiving help in places different to those of the university. The library should be enlarged as well as its schedule. Furthermore, the laboratories need to be up to date so that the students can access new technologies.

10. The teachers should agree upon the criteria for final pieces of work in order to not confuse the students.

11. Scientific, technological and humanistic knowledge should be validated and applied through the programmes that provide work opportunities and social welfare in all sectors and on all levels of the population, through the creation of strategical alliances among numerous organisations.

12. There is a need to create industrial estates for ex alumni due to the fact that they validate and apply the knowledge acquired and generate work opportunities thus dynamising the regional economy.

CONTENIDO

	Pag
INTRODUCCIÓN	
1. ASPECTOS FORMALES	37
1.1 TÍTULO	37
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	37
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	38
1.4 OBJETIVOS	39
1.4.1 Objetivo General	39
1.4.2 Objetivos Específicos	39
1.5 JUSTIFICACIÓN	39
2. MARCO REFERENCIAL	41
2.1.1 Reseña Histórica de la UNAD	41
2.1.2 Reseña Histórica del Programa de Administración de Empresas	44
2.1.3 Antecedentes del Tema	48
2.2 MARCO TEÓRICO	52
2.2.1 Prospectiva de la Educación Superior a Distancia	53
2.2.2 Empleo y Desempleo	56
2.2.3 Análisis de la Economía Colombiana 2003	58
2.2.4 Creación de Empresas	61
2.2.5 Programa Cátedra CEINFI	64

2.2.6 Globalización	67
2.3 MARCO LEGAL	71
3. HIPÓTESIS	73
4. DISEÑO METODOLÓGICO	74
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	78
4.2.1 Egresados	78
4.2.2 Empleadores	78
4.3 CATEGORÍAS	79
5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EGRESADOS	80
5.1 GÉNERO	80
5.2 EDAD	81
5.3 ESTADO CIVIL	81
5.4 ESTUDIOS POSTERIORES REALIZADOS	82
5.5 TRABAJA ACTUALMENTE?	83
5.6 ES INDEPENDIENTE O EMPLEADO	84
5.7 CLASE DE EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	85
5.8 TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE SU GRADO PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO?	88
5.9 DIFICULTADES PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO	89
5.10 PERSONAL BAJO CARGO	90
5.11 NIVEL JERÁRQUICO DE LA EMPRESA	90
5.12 MODALIDAD DE CONTRATO	91

5.13	AUMENTO EN SALARIO ACTUAL	92
5.14	ASCENSO EN EMPLEO ACTUAL	93
5.15	CLASES DE ASCENSOS	94
5.16	CATEGORÍA DE TIEMPO DE TRABAJO	95
5.17	SU EMPLEO RESPONDE A SUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES	96
5.18	RECONOCIMIENTOS	96
5.19	CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA	97
5.20	EMPRESA PROPIA	98
5.21	INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	101
5.22	UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS	102
5.23	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN PARA MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA	103
5.24	CALIDAD DE EDUCACIÓN RECIBIDA EN LA UNAD	105
5.25	EVALUACIÓN DOCENTES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD	107
5.26	EVALUACIÓN EL PLAN DE ESTUDIOS CURSADO	108
5.27	ES IMPORTANTE QUE LOS EGRESADOS PARTICIPEN EN LA PLANEACIÓN CURRICULAR?	109
5.28	ARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES O EVENTOS QUE PROGRAME LA UNAD PARA EGRESADOS	111
5.29	DESEOS DE REALIZAR OTROS ESTUDIOS	112
5.30	QUÉ ESTUDIOS DESEAN REALIZAR LOS EGRESADOS	113
6.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EMPLEADORES	116
6.1	PUNTUALIDAD AL INICIO DE LABORES	116
6.2	RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE TRABAJO	117

6.3 RELACIONES INTERPERSONALES	117
6.4 CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO POR EL EGRESADO	118
6.5 DISCIPLINA EN EL TRABAJO	119
6.6 CLARIDAD DE LO ÉTICO	120
6.7 EFICIENCIA DE LOS EMPLEADOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD	121
6.8 CONOCIMIENTOS Y CORRESPONDENCIA CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA	123
6.9 ACTUALIZACIÓN DE LOS EGRESADOS EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	124
6.10 INICIATIVA Y CREATIVIDAD PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	125
6.11 MANEJO PRÁCTICO DE LOS CONOCIMIENTOS	126
6.12 VINCULACIÓN DE OTROS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD	127
6.13 FORTALEZAS DE LOS EGRESADOS	128
6.14 DEBILIDADES DE LOS EGRESADOS	128
6.15 SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD	129
7. PROPUESTA GENERACIÓN DE EMPLEO POR MEDIO DE PARQUES INDUSTRIALES PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO	130
CONCLUSIONES	144
RECOMENDACIONES	145
BIBLIOGRAFÍA	147
ANEXOS	151

LISTA DE CUADROS

Pag

Cuadro 1.	Género de los Egresados	80
Cuadro 2.	Edad Promedio de los Egresados	81
Cuadro 3.	Estado Civil	81
Cuadro 4.	Estudios Posteriores Realizados	82
Cuadro 5.	Trabaja Actualmente	83
Cuadro 6.	Trabajador Independiente o Empleado	84
Cuadro 7.	Clase de Empresa en la que Trabaja	85
Cuadro 8.	Tiempo Transcurrido desde su Grado para Obtener el Primer Empleo	88
Cuadro 9.	Dificultades para Obtener el Primer Empleo	89
Cuadro 10.	Personal que Tiene a Cargo el Egresado	90
Cuadro 11.	Nivel jerárquico en la Empresa	90
Cuadro 12.	Tipo de Contratación	91
Cuadro 13.	Aumento en Salario Actual	92
Cuadro 14.	Ascenso en Empleo Actual	93
Cuadro 15.	Clases de Ascensos	94
Cuadro 16.	Categoría de Tiempo de Trabajo	95
Cuadro 17.	Su Empleo Responde a sus Expectativas Profesionales	96
Cuadro 18.	Reconocimientos	96

Cuadro 19.	Capacitación en la Empresa	97
Cuadro 20.	Tiene Empresa Propia	98
Cuadro 21.	Información sobre Número de Empleados de la Empresa	101
Cuadro 22.	Utilidad de Estudios	101
Cuadro 23.	Necesidad de Capacitación para Mantenimiento de la Empresa	103
Cuadro 24.	Calidad de Educación Recibida en la UNAD	105
Cuadro 25.	Evaluación Docentes del Programa de Administración de Empresas de la UNAD	107
Cuadro 26.	Evaluación Plan de Estudios del Programa de Administración de Empresas de la UNAD	108
Cuadro 27.	Importancia de la Participación de Egresados en la Planeación Curricular	109
Cuadro 28.	Participación en Actividades o Eventos que Programe la UNAD para Egresados	111
Cuadro 29.	Deseos de Realizar Otros Estudios	112
Cuadro 30.	Estudios que Desean Realizar los Egresados	113
Cuadro 31.	Puntualidad al Inicio de Labores	116
Cuadro 32.	Responsabilidad y Cumplimiento de Trabajo	117
Cuadro 33.	Relaciones Interpersonales	117
Cuadro 34.	Calidad del Trabajo Realizado por los Egresados	118
Cuadro 35.	Disciplina en el Trabajo	119
Cuadro 36.	Claridad de lo Ético	120
Cuadro 37.	Eficiencia de los Egresados	121

Cuadro 38.	Categorías Encuesta a Empleadores	123
Cuadro 39.	Conocimientos y Correspondencia Acorde con los Requerimientos de la Empresa	124
Cuadro 40.	Conocimientos y Correspondencia no Acorde con los Requerimientos de la Empresa	124
Cuadro 41.	Actualización de los Egresados en Ciencia y Tecnología	124
Cuadro 42.	Desactualización de los Egresados en Ciencia y Tecnología	125
Cuadro 43.	Posee Iniciativa y Creatividad para la Solución de Problemas	125
Cuadro 44.	No Posee Iniciativa y Creatividad para la Solución de Problemas	125
Cuadro 45.	Manejo Práctico de los Conocimientos	126
Cuadro 46.	No Posee un Manejo Práctico de los Conocimientos	127
Cuadro 47.	Vinculación de Egresados UNAD	127
Cuadro 48.	No Vinculación de Egresados UNAD	127

LISTA DE FIGURAS

		Pag
Figura 1.	Género Egresados	80
Figura 2.	Estado Civil de los Egresados	82
Figura 3.	Estudios Posteriores Realizados	83
Figura 4.	Trabaja Actualmente	84
Figura 5.	Es Independiente o Empleado	85
Figura 6.	Clase de Empresa en la que Trabaja	86
Figura 7.	Tiempo Transcurrido desde su Grado para Obtener el Primer Empleo	88
Figura 8.	Dificultades para Obtener el Primer Empleo	89
Figura 9.	Personal Bajo su Cargo	90
Figura 10.	Nivel Jerárquico en la Empresa	91
Figura 11.	Tipo de Contratación	92
Figura 12.	Aumento Salarial	93
Figura 13.	Ascenso en Empleo Actual	94
Figura 14.	Clases de Ascensos	94
Figura 15.	Categoría de Tiempo de Trabajo	95
Figura 16.	Su Empleo Responde a sus Expectativas	96
Figura 17.	Reconocimientos	97
Figura 18.	Capacitación en la Empresa	98

Figura 19.	Tiene Empresa Propia	99
Figura 20.	Información sobre Número de Empleados de la Empresa	102
Figura 21.	Utilidad de Estudios Realizados en la UNAD	103
Figura 22.	Necesidad de Capacitación para Mantenimiento de la Empresa	104
Figura 23.	Calidad de Educación Recibida en la UNAD	105
Figura 24.	Evaluación Docentes del Programa de Administración de Empresas de la UNAD	107
Figura 25.	Evaluación Plan de Estudios del Programa de Administración de Empresas de la UNAD	109
Figura 26.	Importancia de la Participación de Egresados en la Planeación Curricular	110
Figura 27.	Participación en Actividades o Eventos que Programe la UNAD para Egresados	111
Figura 28.	Deseos de Realizar Otros Estudios	112
Figura 29.	Estudios que Desean Realizar los Egresados	113
Figura 30.	Puntualidad al Inicio de Labores	116
Figura 31.	Responsabilidad y Cumplimiento del Trabajo Encomendado	117
Figura 32.	Relaciones Interpersonales	118
Figura 33.	Calidad del Trabajo Realizado	119
Figura 34.	Disciplina en el Trabajo	119
Figura 35.	Claridad de lo Ético	120
Figura 36.	Eficiencia de los Empleados	122

LISTA DE ANEXOS

		Pag
Anexo A	Encuesta Aplicada a Egresados	152
Anexo B	Encuesta Aplicada a Empleadores	160
Anexo C	Plan de Estudios Programa Profesional en Administración de Empresas UNAD Cead Pasto	163
Anexo D	Matrículas, Renovaciones y Cancelaciones del Registro Mercantil 1999 – 2003	165
Anexo E	Total Empresas Matriculadas y Renovadas según Actividad Económica y Tamaño de la Empresa 1999 – 2003	166
Anexo F	Comportamiento de las Empresas Matriculadas y Renovadas según Actividad Económica y Empleos Generados en 1999 – 2003	167
Anexo G	Listado Muestra de Egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto periodo 1999 – 2003	168

INTRODUCCIÓN

Es una necesidad inminente adelantar una investigación sobre la función que debe cumplir el Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Cead Pasto, con el fin de determinar la calidad de la educación impartida, encaminada a formar personas con perfil laboral y con perfil profesional, para lograr el buen desempeño de sus egresados. El desempeño de la función social del Programa de Administración de Empresas de la UNAD se refleja en los resultados que obtengan los egresados en el campo laboral por ser un eslabón que en forma permanente será el evaluador, de esta manera le permite a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD corregir sus deficiencias y consolidar sus fortalezas.

Mediante el desarrollo de la investigación es posible detectar las diferentes variables internas y externas que inciden en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Cread Pasto, con respecto a la calidad académica, formación recibida y desempeño laboral; esta información a su vez será de utilidad para la Universidad porque a partir de ella se pueden proponer reformas al desarrollo de la misma.

El proyecto de grado realiza una investigación sobre el desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas del Cread Pasto, periodo 1999 – 2003, para obtener información sobre las actividades laborales que los egresados vienen desempeñando, su opinión sobre el Programa, docentes y directivos de la UNAD. Así como también, es de gran importancia conocer las opiniones de los empleadores sobre el desempeño de los egresados del Programa y así conocer las fortalezas y debilidades, de la formación recibida.

El trabajo de grado describe la reseña histórica de la UNAD y del Programa de Administración de Empresas, su marco legal, la prospectiva de la educación superior a distancia, situación de empleo y desempleo, el análisis de la economía colombiana 2003, la creación de empresas y la globalización. Además contiene información sobre el número de empresas creadas por los egresados.

Se realizaron encuestas a 176 egresados y 88 empleadores obteniéndose resultados relevantes como el gran porcentaje de egresados que se encuentran vinculados laboralmente, la buena calidad del programa y sus docentes, así como también, el buen concepto que tienen los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados. Se diagnosticaron algunas falencias en los egresados como la baja generación de empresas y se sugiere que la UNAD realice un mayor énfasis en investigación a nivel docente y estudiantil, se debe crear en el Programa de Administración de Empresas de la UNAD un banco de datos de

egresados para facilitar y posibilitar la vinculación al campo laboral, con el fin de convocarlos a capacitaciones, actualizaciones del currículo, realizar encuentros de egresados, y por último se sugiere una propuesta para la generación de empleo por medio de creación de parques industriales para el Departamento de Nariño.

1. ASPECTOS FORMALES

1.1. TÍTULO

DESEMPEÑO LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD CEAD PASTO PERIODO 1999 – 2003

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Se identifica a la educación superior como la más cercana al mundo laboral, pero existen frustraciones de quienes se les dificulta o no encuentran su lugar en este medio, generando en la sociedad una crisis de credibilidad en la universidad por su falta de adaptación y estancamiento.

En las últimas tres décadas, los jóvenes han irrumpido en la era de la población económicamente activa en el sector urbano, sin embargo, las tasas de ocupación son inferiores a las del total nacional y una disminución considerable en el sector rural.

El sector informal en el área de los servicios se está convirtiendo en la alternativa a la demanda insatisfecha de empleo, el comercio informal, más asimilable al subempleo está absorbiendo a la mayor parte de la población que no logra acceder al empleo formal.

La creación de empresas se ha convertido en una temática de trascendencia por los cambios y adelantos tecnológicos donde impera hoy en día la libre competencia. En los albores del nuevo siglo, los educadores de las universidades, tienen en sus manos la Colombia del siglo XXI; con los grandes cambios que deparará en lo científico, tecnológico, industrial y político. Los desarrollos más importantes ocurrirán por la expresión y la comprensión de lo que implica un ser humano, que ha sido, es y será el elemento competitivo de los países, las regiones, las ciudades y las empresas. El principal recurso de Colombia es su gente con una visión de desarrollo en su concepción más amplia, que solo se logra cuando se provee a los ciudadanos de formación y capacitación adecuada.

Los anteriores acontecimientos incentivaron a la investigación del desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de

Empresas de la UNAD - CEAD Pasto, para verificar si en el municipio de Pasto se ha generado empresas y por lo tanto empleo y desarrollo regional corroborando la efectividad del programa de Administración de Empresas de la UNAD, o por el contrario los resultados han sido desfavorables; así mismo diagnosticar la situación actual del egresado y su vinculación a las empresas locales.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se plantea el problema mediante una pregunta central:

◆ ¿Cómo es el desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD CREAD Pasto periodo 1999 - 2003?

Del interrogante central se plantean las siguientes preguntas:

◆ ¿En qué empresas se encuentran laborando actualmente los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CREAD Pasto, periodo 1999 – 2003?

◆ ¿Qué opinión tienen los empleadores sobre el desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CREAD Pasto, periodo 1999-2003?

◆ ¿Cuántos egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CREAD Pasto han creado empresa?

◆ ¿Cuáles son los factores que inciden para la vinculación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CREAD Pasto?

◆ ¿Qué alternativas de solución se pueden implementar para incentivar el desarrollo empresarial por parte de los egresados de la UNAD CEAD Pasto?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Identificar y analizar el desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD CREAD Pasto, periodo 1999 – 2003.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ◆ Establecer el tipo de empresas, en las cuales se encuentran laborando los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CEAD Pasto, periodo 1999 - 2003.
- ◆ Analizar el concepto laboral que los empleadores tienen sobre los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CEAD Pasto, periodo 1999 - 2003.
- ◆ Identificar el número de empresas creadas por los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CEAD Pasto.
- ◆ Determinar los factores que inciden en la vinculación laboral de los egresados.
- ◆ Proponer alternativas de solución tendientes al desarrollo empresarial por parte de los egresados de la UNAD CEAD Pasto.

1.5. JUSTIFICACIÓN

La misión del Programa de Ciencias Administrativas es contribuir a la formación integral, a la autonomía y creatividad de sus estudiantes, para que generen y apliquen el saber administrativo y el espíritu empresarial en la creación y mejoramiento de empresas que transformen la realidad socioeconómica de las regiones.

Por lo anterior la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y específicamente el Programa de Administración de Empresas buscan la formación del futuro profesional como sujeto y agente de cambio con propuestas novedosas y factibles proyectadas hacia la comunidad y sociedad en general, por ende se debe partir de la situación actual que atraviesa nuestro país y en particular el

Departamento de Nariño con fenómenos como la internacionalización de la economía, la globalización, los avances tecnológicos y las consecuencias que se generan para nuestra región, ante esta necesidad es fundamental investigar en dónde se encuentran laborando los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CEAD Pasto periodo 1999 - 2003, qué hacen, y cuál es su concepto de la UNAD después de enfrentarse al trabajo práctico, para definir si hay concordancia entre la formación que ofrece la Universidad y el ejercicio real del egresado.

El desempeño del egresado en el campo laboral es un aspecto que debe tener un seguimiento permanente, para beneficio del estudiantado actual y para contribuir al desarrollo de la universidad.

El bienestar universitario es esencial para lograr el avance institucional, mejorando los niveles de motivación y estímulo entre quienes conforman sus diversos estamentos: estudiantes, docentes, administrativos y egresados.

El desempeño de la función social del Programa de Administración de Empresas de la UNAD se refleja en los resultados que obtengan los egresados en el campo laboral por ser un eslabón que en forma permanente será el evaluador, de esta manera le permite a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD corregir sus deficiencias y consolidar sus fortalezas.

Al realizar la investigación se pretende interpretar y analizar cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral y profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas de la UNAD Pasto periodo 1999 – 2003 y su concordancia con las necesidades de la sociedad y en particular de la región.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONTEXTUAL

2.1.1 Reseña Histórica de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, antes Unidad Universitaria del Sur de Bogotá –UNISUR-, fue creada por la Ley 52 de 1981, como establecimiento público de orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional. Mediante la Ley 396 del 5 de Agosto de 1997, el Congreso de la República de Colombia decretó el cambio de denominación por el de Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, el cual responde de manera más adecuada tanto a su cobertura educativa como a la estrategia pedagógica que caracteriza la oferta de sus programas de formación académica pertinentes con las necesidades locales, regionales y nacionales; liderando procesos de apertura y democratización mediante la estrategia a distancia acorde con la demanda y retos de la sociedad. Inició sus labores académicas en el año de 1983 con una institución componente del programa de gobierno del sector educativo denominado “Universidad Abierta y a Distancia”. Esta política educativa permitió a la UNAD haciendo presencia en las diferentes regiones de Colombia para cumplir el compromiso de ampliar las posibilidades de acceso, permanencia y formación en educación superior a los bachilleres del país.¹

En sus 20 años de historia la universidad ha estado en permanente búsqueda de un modelo académico – pedagógico que responda a las necesidades de formación que demandan las diferentes comunidades regionales en el contexto de modernización y globalización de la sociedad contemporánea. En esta búsqueda, la universidad ha realizado esfuerzos tendientes a superar la concepción presencialista y asignaturista de currículos para dar cabida a un sistema educativo abierto que propenda por la formación integral del talento humano con énfasis en el autoaprendizaje. Actualmente, en Colombia es la única institución pública de educación superior que ofrece todos sus programas de formación profesional con la metodología de educación a distancia, lo que le ha permitido formular y desarrollar procesos académicos y administrativos adecuados a esta estrategia. Con su estrategia pedagógica, la UNAD espera contribuir a la creación de condiciones que fomenten el arraigo y la permanencia de sus estudiantes y egresados en sus lugares de origen. De ésta manera, la UNAD contribuye a disminuir el fenómeno de la migración hacia las ciudades de mayor desarrollo y a fomentar, desde sus currículos, la formación del espíritu empresarial y creativo

¹ Proyecto Educativo Universitario. Bogotá, D.C., Noviembre de 2000 Rams Editores. p. 21.

para la búsqueda de las soluciones pertinentes a las necesidades de las regiones en las cuales se hace presencia. En el marco de la Educación a Distancia la UNAD privilegia los siguientes aspectos:

- Propone nuevos roles a docentes y alumnos. El docente asume el papel de mediador del proceso. El alumno es el protagonista de su proceso de apropiación del saber, aprender a hacer, aprenden a aprender y aprender haciendo.
- Facilita la interacción pedagógica a través del empleo de diversos medios siendo el impreso el soporte básico del proceso.
- Ofrece libertad al estudiante para tomar decisiones acerca de la autodirección del estudio, la definición de horario y determinación de espacios.
- Permite al estudiante avanzar en su aprendizaje de acuerdo con la situación particular de factores internos tales como: variables de la estructura cognoscitiva, capacidad intelectual, motivación, actitudes y personalidad.
- Promueve la comunicación multidireccional permanente entre los diferentes actores del proceso formativo.
- Brinda la oportunidad al estudiante de elegir fuentes de información alternativas y actividades opcionales para satisfacer las necesidades de aprendizaje.
- Facilita la creación de diversos escenarios pedagógicos para el aprendizaje tales como: el estudio individual, el trabajo en pequeños grupos, participación en seminarios investigativos, espacios de acompañamiento y asesoría personal y la vivencia de la autoevaluación, de la coevaluación y de la heteroevaluación como oportunidades de aprendizaje.
- Libera el proceso de aprendizaje de las limitantes de espacio y tiempo.
- Integra el proceso de aprendizaje al entorno habitual del estudiante.²

Entre los fines que persigue la UNAD están:

- Propender por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural nacional.
- Formar ciudadanos críticos, creativos, autónomos responsables de la integración y el desarrollo regional y nacional.
- Ofrecer nuevas estrategias de educación permanente que faciliten la actualización profesional continua principalmente de los grupos marginados del país.
- Propender por una cultura ecológica y una ética ambiental que permita la utilización racional de los recursos naturales, garantizando en el futuro un ambiente sano y compatible con la vida.³

² Ibid., p. 22.

³ Ibid., p. 26.

Entre los valores que sustentan el quehacer de la UNAD se encuentran:

- **Honestidad:** Actitud permanente para realizar todos los procesos con transparencia, eficiencia y disposición para rendir cuentas a la comunidad universitaria, la sociedad y el Estado.
- **Respeto:** Conciencia plena del valor de sí mismo y el de los demás como condición para la convivencia social.
- **Solidaridad:** Espíritu de crecimiento en grupo; superación de la indiferencia y la omisión; sustitución del interés individual por el bienestar colectivo.
- **Democracia Participativa:** Espacios de expresión y convivencia que permitan la toma de decisiones consensuadas que propicien el bien común.
- **Compromiso Social:** Humanización de la ciencia y la tecnología para el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades.
- **Pertenencia:** Capacidad de conjugar expectativas y proyecto de vida personal con la misión institucional.
- **Pertinencia:** Capacidad de adecuar conocimientos, metodologías, procesos y proyectos a las necesidades detectadas a nivel local, regional y nacional.
- **Bioética:** Compromiso irrenunciable hacia la preservación de la vida humana y la biodiversidad que permita asegurar la calidad de vida de las nuevas generaciones.⁴

Dentro de la UNAD, es el área académica la instancia encargada de asumir los mecanismos necesarios para el logro de la Misión, fines y funciones. Los órganos colegiados destinados a los lineamientos académicos son el Consejo Directivo, el Consejo Académico y los Consejos de la Facultad. Los encargados de cumplir con los roles académicos que demanda la Misión, fines y funciones institucionales, son los docentes. Los espacios destinados al establecimiento de las interacciones de la índole académica y administrativa son los CEAD y el CENED.

Desde el punto de vista organizativo, el área académica se estructura en una Vicerrectoría Académica y cuatro facultades que tienen como objetivo promover la gestión del conocimiento, plasmados en diseños curriculares, planes y programas de proyección a la comunidad.

Las Facultades son: Ciencias Agrarias, Ciencias Administrativas, Ciencias Básicas e Ingeniería y Ciencias Sociales, Humanas y Educativas, las cuales ofrecen 25 programas de Educación Superior discriminados así: nivel tecnológico 10, Licenciaturas 2, profesional 9 y posgradual 4.

Para garantizar la oferta de sus programas académicos en las diferentes entidades territoriales, ha fomentado la suscripción de convenios de cooperación interinstitucional tendientes a apoyar los centros de educación a distancia, CEAD y el Centro Nacional de Educación a Distancia CENED, mediante estas dos formas de organización la UNAD atiende las solicitudes de las autoridades municipales y de los aspirantes ubicados en

⁴ Ibid., p. 27.

aquellos espacios geográficos del país de difícil acceso a los servicios de educación superior.

Los CEAD son espacios de carácter universitario en los cuales se establecen relaciones de índole académica, pedagógica y administrativa, con el fin de brindar oportunidades de socialización, formación profesional, generación de conocimientos e interacción de estudiantes, docentes y comunidad.

El CENED, es una unidad de organización y administración académica y pedagógica, que tiene como objetivo facilitar el estudio independiente y el proceso autoformativo de los estudiantes universitarios, a partir de su capacidad de autogestión del aprendizaje, del uso flexible del tiempo y el espacio, y de la responsabilidad personal y comunitaria. Esta forma organizacional permite al estudiante, realizar su proceso de formación universitaria sin que tenga que desplazarse de su lugar de residencia o trabajo.⁵

La UNAD con el apoyo de una política educativa estatal que favorezca las necesidades de inversión en infraestructura física y tecnológica, podrá contribuir, más ampliamente, al cumplimiento del mandato constitucional de garantizar el adecuado cubrimiento del servicio educativo universitario en igualdad de oportunidades, para promover y fomentar el acceso al conocimiento, a la ciencia, a los demás bienes de la cultura y al proceso de creación de los valores de identidad nacional (art. 70 C.P.).

2.1.2 Reseña Histórica del Programa de Administración de Empresas de la UNAD

Es una organización académico-administrativa creada como parte de la estructura organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, el 13 de julio de 1983, mediante decreto número 1983, expedido por el Consejo Superior.

Mediante el acuerdo 015 de marzo de 1984, emitido por el Consejo Superior de la Unidad Universitaria del sur de Bogotá, se adoptan los programas para la formación universitaria en el área de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Con el Acuerdo 009 del 8 de febrero de 1985 emitido por el Consejo Superior de la Unidad Universitaria del sur de Bogotá, se adopta el plan de estudios de la Facultad de Ciencias Administrativas. Considerando el Decreto Ley de 1980, por el cual se organiza el sistema de educación post-secundaria, autoriza la formación profesional universitaria mediante el currículo integrado y también por medio de currículos organizados por ciclos que de conformidad con lo establecido en los Decretos 2412 de agosto 19 de 1992 y 1820 de 1983, Unisur puede ofrecer programas de formación profesional por el sistema de educación Abierta y a Distancia, de conformidad con el plan de estudios y las normas curriculares que se establecen en el presente acuerdo.

⁵ Ibid., p. 23.

El acuerdo 035 del 20 de octubre de 1995 emitido por el Consejo Superior de la Unidad Universitaria del sur de Bogotá, por el cual se aprueba el nuevo diseño curricular de los programas que ofrece la Facultad de Ciencias Administrativas y se modifica el plan de estudios. Considerando que la Facultad de Ciencias Administrativas esta autorizada mediante el acuerdo citado para ofrecer la carrera de Administración de Empresas mediante la estrategia de Educación a Distancia y el currículo organizado por el ciclo a nivel tecnológico y profesional. Que mediante la Resolución 001115 de mayo de 1993 el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, establece la prórroga automática para los programas de Tecnología en las siguientes gestiones: Agropecuaria, Industrial, Comercial y de Negocios, Obras Civiles y Construcciones, Empresas Asociativas y Organizaciones Comunitarias y Transportes. Que el ciclo profesional de Administración de Empresas, para los alumnos que hayan obtenido el título de tecnólogo cuenta con el Registro No. 46203 del ICFES, para su correspondiente difusión y oferta. Que de conformidad con la Ley 30 cada uno de los programas cuenta con el respectivo registro expedido por el ICFES.⁶

Dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas, el primer ciclo se encuentra diversificado en campos prioritarios a nivel tecnológico así:

- Gestión Agropecuaria
- Gestión Industrial
- Gestión Comercial y de Negocios
- Gestión de Instituciones y Programas de Desarrollo Social
- Gestión de Transportes
- Gestión de Obras Civiles y Construcciones
- Gestión de Recursos Energéticos

De los anteriores programas de gestión, el de recursos energéticos no fue ofrecido y el de instituciones y programas de desarrollo social fue cambiado por el de gestión de empresas asociativas y organizaciones comunitarias.

El día 13 de septiembre de 1989 se presentó en Consejo Académico el diseño curricular del segundo ciclo.

El primer ciclo con una duración de 6 periodos académicos y el segundo de 5 periodos. Para cursar el segundo se requiere haber adelantado un periodo de práctica empresarial.

Al terminar el primer ciclo los estudiantes optan por el título de tecnólogo de gestión empresarial en uno de los énfasis y de administrador de empresas al término del segundo ciclo.

⁶ GARZÓN, Manuel. Reestructuración Curricular de la Facultad de Ciencias Administrativas 2002-2007. Bogotá : 2002. p. 35.

Los programas académicos fueron adoptados por el Consejo Superior de UNAD, antes Unisur mediante el Acuerdo 078 del 27 de diciembre de 1984.

La Facultad de Ciencias Administrativas promueve en el diseño curricular la formación en valores tales como: Responsabilidad, respeto, honestidad, democracia participativa, compromiso social, ética y solidaridad.

Las características fundamentales del enfoque curricular son las siguientes:

Integral: La formación debe trascender la intelectualidad para contemplar aspectos sociales, culturales y éticos del individuo para entender el fenómeno de lo humano en su pluridimensionalidad.

Integrado: El currículo debe potenciar la formación disciplinaria mediante el apoyo pedagógico planificado con grupos de trabajo y proyectos que generen relaciones inter y transdisciplinarias para abordar la complejidad de la problemática real. El currículo integrado hace énfasis en la interrelación de temáticas, supone el debilitamiento de los trámites entre los diferentes contenidos.

Flexible: Posibilita la formación autorregulada conforme a los intereses de formación del estudiante y a las necesidades de transformación de su entorno en procura de la generación de saberes y de la búsqueda del bien común.

Abierto: Propicia y valida múltiples formas de acceso y generación de conocimiento valorando la diversidad cultural como parte de su proceso formativo promoviendo, preservando y transformando su entorno.

Dinámico: Permite la introducción de cambios como resultado de procesos autorreguladores y evaluativos para mantenerse vigente.⁷

Componentes curriculares

Disciplinar: Integra elementos básicos para la fundamentación científica y específicos que permiten el desarrollo de competencias profesionales. 70% del tiempo dedicado a la formación

Investigativo: Agrupa procesos de investigación, extensión y opciones de trabajo de grado tales como. 15% del tiempo dedicado a la formación.

Relacional: Permite el afianzamiento de los valores, actitudes y comportamientos que contribuyen a la convivencia social; desarrolla habilidades para el acceso a diferentes fuentes de información y a la diversificación de formas de interacción académico pedagógica social. Equivale al 15% dedicado a la formación.⁸

⁷ Proyecto Educativo Universitario, Op.cit.,p.37.

⁸ Proyecto Educativo Universitario, Op.cit.,p.39.

Diseño curricular

Espacio para la organización del conocimiento a partir de procesos de selección, organización, articulación y secuenciación los cuales se concretizan en núcleos generativos de conocimiento y núcleos problémicos.

Los núcleos generativos de conocimiento hacen alusión al conjunto de saberes que dan identidad a la disciplina, comparten relaciones entre sí y demarcan los momentos de tensión y evolución de la misma.

La disciplina es considerada como un “conjunto de estructuras abstractas y leyes intrínsecas que permiten clasificaciones de conceptos, problemas, datos y procedimientos de verificación según modelos de coherencia que permiten la organización, el ejercicio, la creación, la transformación de pensamiento, la percepción de la realidad y la acción humana mediante el uso de lenguajes y métodos específicos que simbolizan maneras de análisis e intervención de la realidad”⁹

En la resolución de problemas existen tres formas de interacción entre las disciplinas que son:

Multidisciplinariedad: Es el nivel mas bajo de integración ya que cada disciplina suministra información y alguna ayuda para resolver un problema sin que dicha interacción las enriquezca o modifique.

Interdisciplinariedad: Es un nivel mas alto que permite la cooperación entre disciplinas basadas en reciprocidades y enriquecimientos mutuos.

Transdisciplinariedad: Es el nivel más alto de integración pues se pretende construir un sistema total que elimina fronteras entre disciplinas, construye estructuras operativas, regulatorias y sistemas probabilísticos uniéndolas mediante transformaciones reguladas y definidas.¹⁰

De acuerdo con el perfil establecido para el egresado de la UNAD se considera necesario el diseño de currículos que propicien una formación disciplinar que aporte los elementos para resolver problemas con un pensamiento integrador, crítico y constructivo que contemple la multi y la inter disciplinariedad como base de análisis y generación de nuevas formas de acceder y manejar el conocimiento.

Los núcleos problémicos permiten la articulación de saberes aplicados a la formulación de soluciones. El saber seleccionado y organizado desde el diseño curricular se integra a partir de una pregunta que permite abordar un problema

⁹ TORRES SANTOMÉ, Jurjo. Globalización e Interdisciplinariedad: El Currículo Integrado. Madrid : Morata, 1994, p. 105.

¹⁰ Proyecto Educativo Universitario. Op. cit., p. 41.

desde diversos saberes evidenciando que el saber es universal, integrado y cambiante.

En el diseño de planes de estudio se tienen en cuenta estos dos tipos de núcleos para posibilitar el acceso universal al conocimiento de las disciplinas propias de una profesión y la integración de las mismas alrededor de los propósitos de formación previstos desde cada programa ofrecido por la UNAD.

El plan de estudios se concreta en cursos académicos concebidos como la unidad académica que permite una articulación lógica de temáticas, una serie de actividades de aprendizaje que favorecen la apropiación de contenidos, la construcción de conocimientos; la evaluación de los aprendizajes y la interacción tutor-estudiante-contexto; la realización de prácticas y su transferencia para la resolución de problemas que contribuyan al logro del perfil de formación establecido en el currículo durante el tiempo determinado.

El curso académico implica una etapa de planificación, diseño y preparación de materiales de aprendizaje y de evaluación por parte de los tutores y otra etapa de autogestión del conocimiento por parte del estudiante. Como medida de valoración de estos cursos se establece el crédito que corresponde al número de horas de trabajo académico necesarias para el logro de la apropiación y resignificación del conocimiento previsto para el curso. (Ver anexo H Plan de estudio Programa Administración de Empresas UNAD CEAD Pasto.)

El egresado de Administración de Empresas de la UNAD como persona tendrá una formación sólida que le permitirá comprender las realidades, las concepciones, los valores y las perspectivas de la comunidad en el campo científico y humanístico. Como profesional, podrá disponer de los conocimientos, tecnologías y técnicas que le habiliten para el desempeño profesional de las diferentes áreas funcionales de las organizaciones. Como miembro de la comunidad, deberá comprender la dinámica de los procesos sociales y su desarrollo simultáneo con los procesos económicos y políticos, lo mismo que los fenómenos y procesos jurídicos que definen y determinan el comportamiento de la empresa. Orientará la actividad de las entidades y organizaciones en dirección del desarrollo económico y social acorde con las necesidades y posibilidades de la comunidad y de la región.

2.1.3 Antecedentes del Tema. Los egresados en el año 2000 según el área del conocimiento y origen institucional, en Bogotá el sector oficial alcanzó 9.937 profesionales y el sector privado 48.113, éste talento humano enfoca su demanda educativa en las áreas de economía, administración, contaduría y afines, con un total de 23.999 personas, tanto del sector oficial, como del privado; caso contrario ocurre con la agronomía, veterinaria y afines que alcanzó 549 en la parte oficial y privada. Se deduce entonces, que los colombianos tienen que cambiar el tradicionalismo educativo por las innovaciones o por aquellas que ofrezcan

garantías laborales mediante el aprovechamiento de los cuantiosos recursos naturales regionales y según las nuevas exigencias del mercado, evitando así una saturación de la mano de obra calificada o el desempeño de funciones en otros sectores diferentes a su perfil profesional o laboral.

Existe una deficiente investigación y proyección social de las instituciones educativas del nivel superior que no jalonan un progreso integral y productivo y se limitan a la entrega de diplomas y al análisis de resultados financieros propios. Los programas no responden a las necesidades y potencialidades regionales, en algunos casos no se conocen ni se interpretan los planes regionales de desarrollo. Los trabajos de grado terminan en los archivos de la biblioteca y los egresados en las filas de desempleados y subempleados. Existe un grave desequilibrio con relación al origen institucional y departamental. En algunos casos el número de egresados excede lo que necesita la región y, en otros, es deficiente.

Los siguientes trabajos de grado sobre egresados, presentan aportes significativos para la investigación, el primero establece un diagnóstico inicial sobre las características laborales y profesionales de los egresados del programa de economía de la Universidad de Nariño, determina su aporte al desarrollo regional y la opinión sobre varios aspectos del programa y su formación.

Los objetivos de esta tesis son:

1. Establecer las características profesionales y laborales, el aporte al desarrollo regional y los requerimientos frente al programa de los egresados del programa de economía de la Universidad de Nariño.
2. Determinar las condiciones laborales en las que se encuentran los egresados del programa de economía.
3. Establecer cual es la percepción sobre el programa de economía de la Universidad de Nariño que tienen sus egresados.
4. Establecer los estudios y preparación posterior a la carrera de los egresados del programa de economía de la Universidad de Nariño.
5. Determinar cual es el contacto y los requerimientos que tienen los egresados del programa de economía de la Universidad frente a su Facultad.
6. Determinar según su propia percepción cual es el aporte de los egresados del programa de economía de la Universidad de Nariño al desarrollo regional.

Las recomendaciones de esta investigación son las siguientes:

1. Debe iniciarse pronta y efectivamente una estrategia de seguimiento constante a sus egresados, para que así puedan establecer una relación directa con ellos, con los empleadores y gremios. Lo que permitirá determinar que condiciones sociales y laborales presentan en el medio y que parámetros académicos se deben implantar para cubrir estas exigencias.

2. Implementar una amplia gama de servicios de actualización, publicaciones y postgrados, para que de esta manera tenga una ingerencia más directa sobre el desarrollo regional y un mayor reconocimiento de la sociedad.¹¹

Otro de los trabajos de grado hace referencia a las posibilidades del licenciado en informática en su campo profesional y la forma como estos han aportado en la innovación en la metodología de la enseñanza de la informática, diseño de planes y programas, diseño de software educativo, creación y administración de centros de informática, promoción y divulgación de materiales de apoyo relacionados con la tecnología.

Los objetivos son los siguientes:

1. Establecer el grado de incidencia y los aportes realizados por los licenciados en informática de la Universidad de Nariño en la enseñanza del área de tecnología en informática de los establecimientos educativos en los que laboran.
2. Establecer si los licenciados en informática han realizado innovaciones en la metodología de la enseñanza de la informática.
3. Determinar si han diseñado planes y programas de estudio para sus establecimientos educativos.
4. Establecer si han elaborado software educativo como material de apoyo para las distintas áreas del aprendizaje.
5. Investigar en que medida han participado en la creación y administración de centros de informática.
6. Identificar si han realizado algún tipo de fomento de materiales de apoyo relacionados con la tecnología.

Las conclusiones fueron:

1. La gran mayoría de egresados se encuentran laborando en esta ciudad.
2. Se encontró que al momento de ingresar a la Universidad, muchos de los licenciados deseaban estudiar esta carrera o ingeniería en sistemas.
3. Aunque la labor docente es la principal actividad a la que se dedican los licenciados, se encontró también que existen actividades complementarias como las administrativas y de dirección que hacen parte de las funciones desempeñadas en sus respectivos cargos.
4. Un alto porcentaje de los egresados en licenciatura en informática afirman que han participado en el fomento a materiales de apoyo relacionados con la tecnología, esto supone un gran interés de los licenciados por realizar innovaciones en la metodología y en las herramientas que se utilizan para llevar a cabo su labor educativa.
5. Con respecto a los aportes en elaboración de software se advierte una escasa producción, supone un estancamiento relativo en la actualización de software educativo y en la preparación de programas de ayuda para la docencia.

Las recomendaciones son las siguientes:

¹¹ ORTIZ LOPEZ, Roberth. Caracterización de los Egresados del Programa de Economía de la Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, 2001, 120 p. Trabajo de grado (Economista). Universidad de Nariño. Facultad de Economía.

1. Realizar un seguimiento permanente al desempeño profesional de los licenciados en informática, por parte de la dirección del programa con miras a aportar en su labor docente.
2. Recoger las experiencias de los licenciados a través de diferentes mecanismos como conferencias, seminarios, foros, talleres y otros, con el ánimo de enriquecer la estructura curricular del programa y fortalecer aquellos puntos que denoten algún tipo de falencia.
3. Construir un espacio para la producción de saber y conocimiento en el que se integren tanto los licenciados, como los egresados que a un no han obtenido su título y los estudiantes de todos los semestres.
4. Mantenerse al tanto del estado actual y el progreso del área de informática y tecnología.
5. Le corresponde a la Universidad de Nariño, promover encuentros para la actualización en metodología de la enseñanza de la informática dado el continuo desarrollo que esta área presenta.¹²

Otro de los trabajos de investigación tiene como objetivo, crear parámetros de medición para discriminar los proyectos de desarrollo empresarial y tecnológico elaborados por los egresados del ciclo tecnológico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAD – Pasto aplicables, de los que no lo son, utilizando para ello variables técnicas y financieras que inciden en su aplicación, ésta información permite a la UNAD orientar al estudiante en la elaboración de su proyecto de grado, conocer si los proyectos empresariales han logrado fomentar prácticas de autogestión motivando a algunos de los estudiantes a promover, apoyar y generar nuevas empresas, tal como lo afirma la UNAD dentro de sus políticas institucionales y conocer el número de Proyectos de Desarrollo Empresarial y Tecnológico que estén debidamente aplicados.

Los resultados obtenidos en la investigación de los Proyectos de Desarrollo Empresarial y Tecnológico, elaborados por los Tecnólogos Egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAD-Cread Pasto durante la década comprendida entre los años 1989 y 1999, el 18.60% fueron llevados a la práctica y el 81.40% no tuvo ninguna aplicación.

El 18.6% de los Proyectos de Desarrollo Empresarial y Tecnológico se distribuyen en un nivel de aplicación total 13.95%, parcial 4.65%, nula 81.40%.

El 37.5% de los Proyectos de Desarrollo Empresarial y Tecnológico aplicados estuvo a cargo del grupo de autores, el 25% fueron aplicados por algunos de los autores, el 25% por terceros y el 12.5% por algunos autores y terceros.

El 50% de los P.D.E.T ofrecen beneficio directo para los gestores con el objetivo de participar de la inversión y los rendimientos financieros del proyecto y el 48.57% de los no aplicados.

¹² CAICEDO ERAZO Janeth, OROZCO, Arturo Efrain y PAZ SAAVEDRA, Luis Eduardo. Impacto de los Egresados de Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño en el Medio Educativo Regional. San Juan de Pasto, 2002, 141 p. Trabajo de Grado (Licenciado en Informática). Universidad de Nariño. Facultad de Licenciatura en Informática.

El análisis de algunas variables técnicas y financieras de los P.D.E.T, elaborados y llevados a la práctica, por los Tecnólogos del Programa de Administración de Empresas de la UNAD CEAD PASTO, realizado en una muestra que representa el 68% de la población total, permite caracterizarlos como opciones para generar nuevas microempresas, destinadas a la producción de bienes en mercados locales y ocasionalmente regionales; cuya inversión total está por debajo de los 109 millones de pesos¹³

En otro de los Trabajos de grado algunas de las conclusiones son las siguientes:

- La demanda laboral de los Tecnólogos en Administración Financiera, en la Ciudad de Pasto, se la cataloga como deficiente, debido que el porcentaje de empleados con ubicación de acuerdo a la profesión es mínima, con una inadecuada contraprestación a sus servicios, falta de acogida y enganche y la mas determinante es el casi total desconocimiento de la profesión.
- La situación laboral del Tecnólogo en Administración Financiera, se encuentra en un mal momento, ante lo cual es necesario que los egresados del Programa tomen conciencia de la necesidad de contribuir a fortalecer y difundir la profesión, actuando como sujetos activos conjuntamente con los empresarios de Pasto.
- Se debe iniciar la conformación de sociedades de Tecnólogos de Administración Financiera legalmente establecido, como medio de difusión y conocimiento ante los empresarios, brindando mayor respaldo y confianza de los Gerentes de las Empresas de Pasto.¹⁴

2.2 MARCO TEÓRICO

La temática a desarrollar es la siguiente:

- Prospectiva de la educación superior a distancia
- Empleo y desempleo
- Creación de empresas
- Programa cátedra de creación de empresas con impacto nacional y futuro internacional CEINFI
- Globalización

¹³ RODRÍGUEZ FLÓREZ, Gilma T. y GUZMÁN LÓPEZ, Alba L. Algunas Variables Técnicas y Financieras Asociadas a la Aplicación de los Proyectos de Desarrollo Empresarial y Tecnológico Elaborados por los Egresados del Ciclo Tecnológico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAD – Pasto : San Juan de Pasto, 1999, 152 p.

¹⁴ GARCÍA ROSERO, Liliana y MONTENEGRO FAJARDO, Germán. Situación del Tecnólogo en Administración Financiera Frente al Mercado Laboral en la Ciudad de Pasto. San Juan de Pasto, 1.995, 85 p. Trabajo de Grado (Tecnólogo en Administración Financiera). Institución Universitaria Cesmag. Programa de Tecnología en Administración Financiera.

2.2.1 Prospectiva de la educación superior a distancia. El afianzamiento cada vez mayor de una economía neoliberal, en el siglo XX, hace que lo correspondiente a los mercados tome gran importancia en el nuevo milenio.

Esta realidad ha impulsado en Europa, un acercamiento entre los centros generadores y transmisores de conocimiento y los medios de producción de bienes y servicios. En América no se puede afirmar que exista esta aproximación, aunque hay la necesidad de un acercamiento entre la educación superior y la estructura productiva, más bien existe una desarticulación entre la universidad y las condiciones de su contexto. En América Latina, la universidad en la gran mayoría de los casos está ausente del desarrollo regional y nacional. La universidad debe generar desarrollo, concebido como bienestar o calidad de vida en lo social, cultural, económico, ambiental, científico, tecnológico, político y administrativo determinados por “actores sociales” tales como el estado, el sector privado, la comunidad civil y el conocimiento. Este último involucra a la universidad en su función generadora y transmisora del saber. Se puede considerar que en América Latina, la universidad no se ha asociado con los demás actores sociales para propiciar un mejor desarrollo o calidad de vida, porque se encuentra en disonancia con ellos.

La prospectiva es la disciplina que permite acercarse al futuro para obrar en el presente, como lo había definido por los años setenta, su padre fundador el filósofo Gastón Berger:

En Colombia, así nació este gigantesco movimiento de la prospectiva, que lo lidera el ICFES con la colaboración del ICETEX, el SENA y una gran mayoría de universidades del país.

Esta prospectiva está avanzando con la vinculación de más de 2500 expertos y se centra básicamente en detectar en compañía de los diversos actores sociales, las tendencias del desarrollo regional y nacional a las puertas del nuevo milenio, precisar la acción académica de la educación superior en cuanto a las características de los profesionales del futuro, líneas de investigación y de educación continuada, introducir la prospectiva en las diferentes instituciones de educación superior y realizar un seguimiento continuo de su desarrollo¹⁵

En el noveno encuentro de Educación Superior a Distancia organizado por la UNAD, ACESAD y AIESAD en Cartagena, el Dr. Lorenzo García (2001) como Presidente del panel establece que:

¹⁵ ESTRADA ALAVA, Juan Carlos; y otros. Estudio Desempeño Laboral y Profesional de los Egresados del CESMAG - período 1985 - 1997, 1990. San Juan de Pasto. 1999. p. 21.

- El compromiso de la sociedad en este mundo globalizado es el de construir conocimiento de calidad, principalmente a través de la educación, consolidándose en las últimas décadas con el aporte de tecnologías y la modalidad de educación a distancia como una forma de enseñar y aprender es relevante por su potencial de apertura, flexibilidad, eficacia, equidad y pertinencia de sus programas y ofertas académicas, su capacidad para transformar otros sistemas educativos y alta función social para contribuir a los sectores académicos más desfavorecidos.
- Desde organismos internacionales, ámbitos gubernamentales e institucionales, se deben crear contextos favorables para el avance de la educación a distancia ya que hasta el momento, falta normatividad que regule las ofertas y fomente buenas prácticas, la reproducción de las prácticas educativas tradicionales en la práctica educativa a distancia, falta de capacidad de las instituciones para transformar y actualizar su estructura organizativa, procesos de aprendizaje y programas de reclutamiento, formación y actualización de profesores, investigadores, directivos y administrativos, la desconfianza que aún muestran las autoridades de algunos países ante esta modalidad educativa, la problemática que genera en autores y docentes todo lo relativo a la propiedad intelectual, derechos editoriales y de autor, el bajo nivel de cooperación interinstitucional, la escasez de acuerdos internacionales que permitan la homologación de títulos obtenidos en instituciones de otros países.
- La educación a distancia de grado superior puede ser un instrumento ideal para la existencia y consolidación de una democracia social y cultural. Para ello se requiere de centros de calidad que garanticen la adquisición del conocimiento a través de la implementación y uso de las más sofisticadas tecnologías que se constituyen en un medio, pero se debe además generar y crear un saber crítico. No se concibe la educación superior que no se fundamente en la investigación para la generación de conocimiento.

Por otra parte, los sistemas administrativos y de gestión de las instituciones de educación a distancia deben estar al servicio de la docencia y de lo académico. Deben revisarse y modernizarse a corto plazo las estructuras organizativas de unidades y programas de educación a distancia. Al mismo tiempo, deben insertarse en ellas los procesos de gerencia moderna, que faciliten la eficiencia y eficacia de estas instituciones a distancia en sus funciones de docencia, investigación y extensión.

- La educación a distancia debe valorar la importancia de la globalización y la virtualización que está viviendo la sociedad. El futuro de esta modalidad dentro del marco de la globalización y no sólo de orden académico, sino también político y social, por lo que es importante establecer un diálogo fructífero y llegar a acuerdos. En la actualidad, las instituciones de educación a distancia no deben actuar aisladamente, ya no pueden, no lo resistirán, depender sólo de sus propios

recursos internos, tanto humanos como físicos. Es necesario buscar nuevas estrategias, donde intervenga no sólo el sector educativo, sino el gobierno, la iniciativa privada y la comunidad en general.

- Las Instituciones Educativas de carácter presencial, irán progresivamente ofertando más programas a distancia de corte virtual, aunque éstos combinen con más o menos instancias presenciales. Las fronteras entre instituciones presenciales y a distancia quedarán cada vez más diluidas.

El desarrollo de metodología a distancia basada en las tecnologías de la información y de la comunicación que se están experimentando hoy en multitud de cursos, programas e instituciones presenciales, va a generar cambios en la universidad tradicional.

Las universidades de educación a distancia deben iniciar prontamente y con gran decisión, los programas necesarios para la transición, hacia universidades con altas cuotas de programas virtuales basados en tecnologías avanzadas, lo que obligará una vigilancia crítica sobre estos recursos tecnológicos.

Los Expertos panel Prospectiva de la Educación Superior a Distancia en Iberoamérica recomiendan para la presente década del siglo XXI crear las siguientes condiciones favorables para un permanente aseguramiento y mejora de la calidad de las instituciones y programas de educación superior a distancia:

Evaluación. Se debe llevar a cabo en todas las instituciones procesos de evaluación institucional de carácter interno que sean completados con la pertinente evaluación de organismos externos a cada institución.

Investigación. Es importante que se intensifiquen los procesos de investigación sobre los problemas principales de la educación a distancia, siendo un componente esencial para el logro de la calidad y pertinencia, los mejores resultados de la investigación, requerirán crear equipos permanentes constituidos por investigadores de varias instituciones, a fin de configurar la masa crítica que requiere la investigación moderna.

Tecnologías. Los organismos internacionales y los gobiernos no pueden ignorar la incidencia que las tecnologías están teniendo en el mundo de la educación a distancia, la masificación de propuestas de educación a través de la red, la multiplicación de empresas e instituciones que ofrecen software, plataformas virtuales completas, cursos, exigen a las administraciones públicas determinados compromisos que amparen a los que más necesitan del bien de la educación, que cubran las lagunas normativas en este campo, impulsen la homologación de títulos, amparen la propiedad intelectual, propicien la vigilancia crítica de los medios y que favorezcan el establecimiento de consorcios y redes.

Redes Institucionales. Para sustituir las acciones aisladas, dispersas e ineficaces de instituciones y programas a distancia, se deben crear o consolidar redes o subsistemas de educación superior a distancia, conformados por universidades públicas y privadas, aprovechando el potencial de las nuevas tecnologías. La inserción en cada red es voluntaria pero con el compromiso de cumplir con los procesos de evaluación y acreditación, por ejemplo esta red la puede constituir la Asociación Iberoamericana de Educación Superior Abierta y a Distancia (AIESAD).

Redes de trabajo colaborativo. Las personas implicadas en los procesos de educación a distancia se deben nutrir de información y documentación del internet y participar en foros de intercambio, de trabajo y aprendizaje colaborativo, como por ejemplo puede ser el Centro Iberoamericano de Recursos para la Educación a Distancia de la Web de la cátedra UNESCO de Educación a Distancia de la UNE.

Formación de recursos. Dado que enseñar y aprender a distancia, con tecnologías más o menos avanzadas, no es lo mismo que hacerlo de forma presencial, es fundamental la preocupación que debe orientar a las instituciones y asociaciones de educación a distancia por la formación de esta modalidad del recurso humano relativo a todas aquellas personas con algún grado de responsabilidad institucional, no sólo docentes sino también directivos, técnicos y administrativos.

2.2.2. Empleo y Desempleo. Se identifica a la educación superior como la más cercana al mundo laboral, pero las frustraciones de quienes no encuentran su lugar en el medio laboral o se les dificulta, generan en la sociedad una crisis de credibilidad en la Universidad por su falta de adaptación y estancamiento.

En los 70, 80 y 90, los jóvenes han irrumpido en la era de la población económicamente activa, principalmente en el sector urbano; sin embargo, las tasas de ocupación son inferiores a las del total nacional y una disminución considerable en el sector rural.

El sector informal principalmente en el área de los servicios se está convirtiendo en la alternativa a la demanda insatisfecha de empleo.

El comercio informal, más asimilable al subempleo, está absorbiendo a la mayor parte de la población que no logra acceder al empleo formal.

Según Rodrigo Parra Sandoval¹⁶, las tasas de desempleo de los jóvenes siempre son mayores que las de los adultos. Por otra parte, cuando se compara las tasas de

¹⁶ PARRA SANDOVAL, Rodrigo. Ausencia de Futuro, 1987. p.81.

desempleo para lo urbano y lo rural y por sexos se tienen los siguientes resultados: las tasas de desempleo de los jóvenes urbanos son el doble de grandes que las nacionales urbanas para hombres; las tasas de desempleo de mujeres jóvenes urbanas son mayores que las totales para mujeres urbanas pero su distancia es menor que en el caso de los hombres; las tasas de desempleo de los jóvenes (hombres y mujeres) rurales son más elevadas que las de los adultos rurales y se aproximan como tendencia también al doble en los jóvenes con relación a los totales nacionales; el desempleo de los jóvenes urbanos pese a que en un principio era bastante elevado y en los años 80 y 90 ha disminuido un poco, no se puede comparar con los jóvenes desempleados del sector rural donde estos índices han aumentando ostensiblemente.

Las escalas salariales son tan bajas que chocan con las expectativas creadas por la educación, lo que lleva a que grandes grupos de jóvenes salgan de la estructura del empleo formal y busquen insertarse en otras formas de empleo.

La política de Estado para mejorar y elevar la calidad de vida de los Colombianos, debe ser integral para alcanzar los niveles de cobertura sobre una población con necesidades básicas insatisfechas, más aún cuando la tasa de desempleo durante el año 2000 reflejó un 16,5%, en el 2001 un 16,4% y en el 2002 15,7% (Fuente Dane), a lo anterior se suma la tasa de subempleo con un 28,6%, 30,9% y un 32,1% para el mismo período determinado, poblacionalmente representan 2.550.000, 2.847.000 y 3.025.000 personas respectivamente.

Nacionalmente comparando la población por regiones se tiene para el año 2002 un total de 571.000 desocupados, inactivos 3.566.000 y subempleados 1.854.000, desglosando las cifras el mayor problema se presenta en la región central, donde los desocupados ascienden a 204.000, los inactivos 1.022.000 y los subempleados 510.000; en su orden está la oriental y le sigue la Pacífica con 130.000 desocupados, 696.000 inactivos y 523.000 subempleados.

El crecimiento demográfico, la falta de infraestructura física, la corrupción administrativa, la violencia despiadada inciden poderosamente en el estado de atraso, marginalidad, pobreza, inseguridad y desempleo de algunas regiones. En estas circunstancias nadie se atreve a invertir.

La industrialización se ha centrado en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla y en menor escala en ciudades intermedias, mientras la provincia sigue siendo una gran despensa, sin beneficiarse de sus recursos primarios.

Las instituciones educativas privadas, si bien suplen en gran escala el deber estatal de la educación, se han lucrado y han graduado miles de profesionales, educados más para el empleo y subempleo que para el trabajo productivo.

El Gobierno del Señor Presidente, Alvaro Uribe Vélez, pretende combatir el desempleo mediante la unión de esfuerzos del sector público y privado, la

participación de todos los sectores sociales, económicos y políticos, perfilando así una vía para el cambio, bajo la política enmarcada en el Plan de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario”.

En la actualidad a nivel nacional se está impulsando la generación de empleo, mediante la creación y fortalecimiento de pequeñas empresas, grupos asociativos o unidades económicas que permitan lograr una revolución laboral, donde los beneficiarios sean los actores directos en el proceso productivo y de comercialización. Para obtener los resultados requeridos el Gobierno esta comprometiendo a los Entes Territoriales (Departamentos, Municipios) para que cofinancien estas expectativas.

Si se aprovecha esta política nacional para interrelacionar su interacción, como es el caso del Fondo Nacional de Garantías, Fondo Nacional de Regalías, sector financiero, Banco Popular, Banco Agrario y otros; sector privado y público en general; universidades con su aporte logístico e investigativo; instituciones educativas, organismos o entidades sin ánimo de lucro, el impacto social será integral y sostenible.

“El trabajo es un derecho y una obligación social, y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25). “Son deberes de la persona y del ciudadano: propender al logro y mantenimiento de la paz” (Artículo 95, numeral 6).

2.2.3 Análisis de la Economía Colombiana 2003. Muchos de los análisis económicos establecen que la economía colombiana a finales del 2003 presentó síntomas claros de recuperación, se observa al estudiar las principales variables económicas del país como:

SITUACIÓN FISCAL: Ha mejorado, dos aspectos que contribuyeron para que el gasto público estuviera desbordado lo constituyeron los compromisos adquiridos en la constitución del 91 y la política establecida en los gobiernos de Gaviria y Samper, a pesar de los desaciertos, en la actualidad se prevé una política fiscal mucho menos angustiosa, dados los esfuerzos que se iniciaron en 1999 y los cuales se han traducido en una disminución del déficit, tanto a nivel nacional como regional y muestra de ello lo constituyen los niveles de deuda que en la actualidad tienen tanto la Gobernación del Departamento de Nariño, como también la Alcaldía de Pasto, pero es necesario establecer qué se debe hacer para reducir el déficit fiscal que hasta el momento se tiene, debe darse una modificación en el sistema pensional que actualmente posee el país, establecer estrategias para crecer a tasas mínimas del 4% anual, en este sentido juegan un papel importante la estabilidad en las tasas de cambio y las bajas tasas de interés y es necesario continuar con la política de restricción del gasto. Es conveniente que el gobierno

nacional evite realizar continuas reformas tributarias, las cuales afectan el consumo de las familias y de las empresas, a pesar de esto, el gobierno nacional viene trabajando en la realización de una reforma tributaria estructural.

ESTABILIDAD: Es una de las formas de garantizar el crecimiento económico, mediante el control del orden público, que genera confianza en los inversionistas y conlleva al crecimiento y la generación de empleo. En el país se deben generar políticas que den estabilidad a la tasa de cambio, para mantener niveles bajos y decrecientes de inflación, reducción de la tasa de interés y un buen ambiente para la inversión nacional y extranjera. La política monetaria aplicada en la actualidad debe tender a reducir la inflación y a mantener niveles bajos de las tasas de interés, esto se logra mediante austeridad fiscal y consecución de recursos externos que permitan financiar el déficit del gobierno nacional.

CONSUMO E INVERSIÓN: El sector privado viene incrementando los niveles de inversión desde el 2000, adicionalmente se viene presentando una leve recuperación del consumo a partir del 2002. Si bien es cierto que los gastos que efectúa el gobierno no van a ser tan altos, se espera que el dinamismo de la industria, el comercio, los servicios empresariales, el sector servicios y financiero, generen un escenario positivo para desarrollo del país.

SECTOR COMERCIO: Con el desarrollo del comercio, el mayor beneficiado es el consumidor final, con los productos a menor precio, por ende menor inflación, mayor número de productos y de establecimientos. El comercio ha bajado sus márgenes de comercialización, los cuales han sido compensados con mayores eficiencias y mayor exigencia en su rentabilidad, aunque uno de los principales problemas que sigue presentando el comercio es el nivel de informalidad, el cual cada día crece más y exige políticas claras que lo reduzcan.

SECTOR AGRÍCOLA: Es uno de los sectores económicos más deprimidos de la economía colombiana, el Gobierno nacional en cabeza del Ministro de Agricultura, ha desarrollado diferentes acciones en procura de su reactivación. Por ejemplo, se viene desarrollando una política de tierras con el propósito de que campesinos, indígenas y otras comunidades, tengan acceso a este patrimonio, al igual que a una vivienda de interés social rural, siendo ésta una política del actual gobierno para construir equidad social y mejorar la calidad de vida de la población vulnerable. En el 2003 se impulsó el crédito agropecuario, por medio del Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO), al igual que mediante los Incentivos a la Capitalización Rural (ICR) y el impulso a bancos de maquinaria agrícola, cuyo propósito fundamental es impulsar a la compra y sustitución de maquinaria obsoleta. El gobierno viene trabajando en la política de sustitución de cultivos ilícitos y reducción de áreas sembradas, esta estrategia ha sido acompañada por una política de apoyo a las exportaciones, las cuales en el 2003 crecieron en un 11%, y se espera que poco a poco Colombia deje su vocación importadora y se lance a la conquista de los mercados externos.

- **SITUACIÓN ECONÓMICA DEL DEPARTAMENTO EN EL 2003**

INFLACIÓN:

SITUACIÓN NACIONAL: En el año 2002 Colombia tuvo un crecimiento del 3%, lo que la ubicó en el quinto lugar a nivel de América Latina.

SITUACIÓN LOCAL: Según el DANE, la inflación en el 2003 fue de 6.49% a nivel nacional mientras que para Pasto fue de 4.85%, es decir inferior a la nacional, dada la autorización del alza del salario mínimo, los habitantes de la ciudad de Pasto no perderán mayor poder adquisitivo, sin embargo para Colombia uno de las grandes preocupaciones es la falta del poder adquisitivo por parte de los consumidores y ésta es una de las principales dificultades para la ciudad, los empresarios manifiestan que sus clientes solicitan más descuentos o plazos más amplios para poder pagar las mercancías. En Pasto, las variables que más pesaron para que los niveles de inflación fueran elevados lo constituyeron los precios de los combustibles y de los vehículos nuevos y usados, altos costos en la vivienda tanto por arrendamientos, como también servicios públicos y gas, altos costos en los servicios de salud y médicos particulares y especialistas, altos costo en textos y útiles escolares.

Según el DANE, productos alimenticios que se comercializaron en el 2002, no tuvieron una fuerte influencia en el costo de vida que se presentó en la ciudad, igualmente, los costos de vestuario y actividades culturales no fueron tan elevados, pero se debe resaltar que el salario mínimo en ocasiones no permite la compra de vestuario o recreación, por este motivo los precios de estos productos tienden a permanecer estables.

EMPLEO

SITUACIÓN NACIONAL: Para Colombia, la tendencia de las tasas de desempleo mes a mes entre enero de 2001 y diciembre de 2003 permite observar que se presentan incrementos en las tasas de desempleo en los tres primeros meses y se reducen a finales del año, por la necesidad que se tiene de ampliar la capacidad de producción por parte de las diferentes empresas de las ciudades. La tasa de desempleo más alta entre los años 2001 y 2003 se obtuvo en enero de 2002 con el 17.9%, mientras que la tasa de desempleo mas baja se obtuvo en diciembre de 2003 con el 12.3%, se considera que en el momento se está reactivando la economía a nivel nacional, demostrado por la evolución que han tenido sectores tradicionales como el comercio, la agricultura o la construcción, toda esta evolución soportada en una política de seguridad que ha permitido a muchos inversionistas volver a creer en Colombia.

SITUACIÓN LOCAL: Para Pasto y según el último informe de Confecámaras, las perspectivas de creación de puestos de trabajo en las empresas del Departamento

no son altas, pues es un departamento con un escaso desarrollo industrial, lo que limita la generación de empleo, a pesar de lo anterior, en la actualidad en el Departamento, se están generando algunas políticas para dinamizar el sector agroindustrial y con ello a la generación de desarrollo regional. Los últimos datos de empleo, muestran que la capital del departamento de Nariño posee unas tasas de desempleo superiores a las del país en su conjunto, así mientras para Pasto, la tasa de desempleo en el 2002 fue del 16% la del resto del país fue de 15.5%. La tasa de desempleo de la ciudad comparada con las de las trece principales ciudades es más alta en la mayoría de los periodos.

PRODUCCIÓN

SITUACIÓN NACIONAL: A partir de 2001, la economía colombiana viene mostrando síntomas de recuperación, es así que en el 2001 la economía creció un 1.39%, en el 2003 la tasa de crecimiento del PIB fue del 2.79%, si el país continuara con estas tasas de crecimiento podría constituirse en el verdadero milagro económico latinoamericano.

SITUACIÓN LOCAL: En el Departamento de Nariño se presentan fluctuaciones bastante marcadas respecto al crecimiento o recesión de la economía, a partir de 1990 en la economía del departamento existe un solo periodo de recuperación económica de dos años, no se han presentado periodos de recuperación constante. El mayor aporte lo realiza el sector agropecuario, sin embargo, se debe resaltar el aporte al crecimiento del sector servicios y comercio, se debe anotar el estancamiento en cuanto al aporte que realiza la industria manufacturera del Departamento en lo que a producción se refiere.

2.2.4. Creación de Empresas. Tiene implicaciones de gran importancia no solo para la economía de un país sino también para los individuos que la componen.

Todas las investigaciones realizadas al respecto han demostrado que lo que motiva a las personas a convertirse en empresarios no es principalmente el dinero y lo que más le satisface de su actividad empresarial son cosas como el ser independiente, lograr metas, generar empleo, contribuir a la sociedad, ser apreciado y respetado por sus empleados, clientes y proveedores y por la sociedad en general.

La creación de empresas se ha convertido en una temática de trascendencia por los cambios y adelantos tecnológicos donde impera hoy en día la libre competencia, por tal razón el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial ICESI Unidad adscrita a la Universidad del Valle, ha canalizado esfuerzos para recoger experiencias de todo tipo y transmitir luego un conocimiento estructurado que permita incidir sobre las unidades económicas y los diferentes establecimientos educativos.

ICESI por su experiencia reconocida inclusive en América Latina (Fundada en 1985) tiene un campo amplio en lo referente a crear empresas, muestra de ello la descripción teórica enmarcada en el libro Crear Empresas: Misión de Todos.

En los albores de un nuevo siglo, los educadores de las universidades, tienen en sus manos la Colombia del Siglo XXI; con los grandes cambios que deparará, en lo científico, lo tecnológico, lo industrial, lo político, pero los desarrollos más importantes ocurrirán por la expresión y la comprensión de lo que implica un ser humano, que ha sido, es y será el elemento competitivo de los países, las regiones, las ciudades y las empresas. El principal recurso de Colombia es su gente con una visión de desarrollo en su concepción más amplia, que sólo se logra cuando se provee a los ciudadanos de una formación y una capacitación adecuada.

Se deben formar líderes empresariales, innovadores, independientes, visionarios, capaces de asumir los riesgos propios a la generación de nuevas organizaciones, donde la educación empresarial, conlleve a la formación de empresarios, con criterios de decisión y alternativas de solución ante los problemas que se presenten, entonces el cuándo, cómo, dónde, con quién y con qué serán interrogantes con bajo grado de incertidumbre y de riesgo porque los aciertos serán mayores. Empezar los nuevos negocios, no sólo será para beneficio personal, sino también para el beneficio social. Fortaleciendo la formación del espíritu empresarial, autoconfianza, relaciones interpersonales, toma de riesgos moderados, capacidad de trabajo en grupo, responsabilidad, honestidad, capacidad crítica, perseverancia, identidad, adhesión voluntaria, nivel ético y conducta profesional se logrará reactivar los diferentes sectores de la economía y sacar de la crisis al País.

Si se quiere lograr el desarrollo económico de Colombia se tiene que estructurar un número adecuado de empresarios los cuales generarán la riqueza que se necesita, pero para que estos empresarios puedan nacer y sobrevivir, se requiere un ambiente adecuado en el cual ellos puedan desenvolverse y actuar con las menores dificultades posibles.

Claro que la actitud empresarial no es fácil y muchos no logran sobrevivir. De este proceso de selección natural quedarán los mejores, aquellos que sean más competitivos, que hayan logrado administrar con éxito sus empresas. Vale la pena mencionar que una de las herramientas fundamentales, con las que debe contar el empresario actual, es el recurso tecnológico. Es decir, el saber cómo hacer las cosas.

El proceso histórico del desarrollo empresarial, comprueba que el progreso no ocurre por casualidad, sino que se debe a acciones concretas de personas y grupos específicos que acometen, con acierto y equivocaciones, para aprovechar

económica y socialmente las oportunidades, necesidades y retos que el medio ambiente ofrece.

Las grandes empresas líderes del desarrollo han surgido de la iniciativa y creatividad de grupos familiares, que han tenido espíritu empresarial, o sea la fuerza vital, el deseo de superación y realización, la capacidad de administrar los recursos, el coraje para enfrentar los riesgos y situaciones, la actitud mental positiva, la flexibilidad de cambio, la confianza y convicción en sus facultades, para tomar decisiones y ejecutar los proyectos que generen riqueza, empleo y bienestar.

Todas las personas de alguna manera llevan en el fondo de su ser el espíritu empresarial, es preciso estimularlo y educarlo para que se convierta en guía y fuerza impulsadora de desarrollo personal y social.

En el Primer Simposio Nacional sobre educación empresarial realizado en Santiago de Cali en el año de 1995, se plantea una temática que permite reflexionar sobre la misión y visión que asumen las universidades, retomando experiencias de un pasado, exponiendo los alcances de un presente para formular estrategias de eficacia, eficiencia y efectividad para un futuro.

La Universidad de Nariño en el documento editado el 8 de abril de 1999, Universidad de Nariño y Desarrollo Regional, determina que un plan que se adopte para la Institución debe estar conformado por proyectos sociales, requiriendo para ello el diálogo permanente entre la universidad y la sociedad, teniendo en cuenta los intereses, los propósitos y las iniciativas comunes. En conclusión se dice que como actor del desarrollo regional, la Universidad debe marchar adelante, explorando y proponiendo nuevos senderos, o atrás con determinaciones de ajuste a los requerimientos que exigen los otros actores; específicamente en el Departamento de Nariño se debe investigar en papa, leche, comercio, consultoría empresarial, economía, donde las investigaciones deben ser producto de un trabajo de campo, permitiendo de esta forma detectar las necesidades de la región y así poder responder con alternativas alcanzables y realizables.

Si se analiza la situación socioeconómica de Nariño, se concluye que la idiosincrasia pasiva, egoísta y conservadora, ha impedido arriesgar y ensayar alternativas y modelos de desarrollo. El departamento necesita con urgencia industrializarse. En Nariño se ha creado la pequeña industria, que se ha caracterizado por ser ante todo artesanal con tecnología rudimentaria, sin delegar funciones, sin organizar y planear las actividades en forma racional, claro que existen excepciones. Se encuentran verdaderos empresarios que con pocos recursos y con perseverante trabajo han logrado grandes resultados

aprovechando las oportunidades donde los demás no las ven. En realidad se necesitan mas líderes de desarrollo¹⁷.

El desempleo y el subempleo profesional, es prueba que se dispone del recurso humano capacitado pero que no encuentra el medio adecuado para desarrollar sus capacidades, es una región rica en recursos naturales, mano de obra y capital, la captación de dinero por parte de las Instituciones Financieras demuestra la disponibilidad de este tipo de recursos, por lo tanto, falta el empresario aguerrido. Si se quiere incrementar el desarrollo es preciso estimular y propiciar la autogestión empresarial a través del aprendizaje tecnológico para saber como producir y generar riqueza.

2.2.5 Programa Cátedra CEINFI (Cátedra de Creación de Empresas con Impacto Nacional y Futuro Internacional). El curso tiene como objetivo el desarrollo de la mentalidad empresarial, la cátedra será dictada en todos los programas universitarios

El Ministerio de Comercio Exterior, Industria y Turismo, tomó la decisión de apoyar en forma directa procesos educativos que permita: atacar el desempleo, atacar la tendencia a la empleomanía profesional, renovar la clase empresarial colombiana a largo plazo, promocionar el espíritu empresarial en los colombianos, apoyar integralmente el proceso de creación de nuevas empresas creadas por empresarios colombianos, crear empresas innovadoras y creativas de impacto nacional con futuro internacional, articular el programa emprendedores colombianos con diferentes programas de gobierno de apoyo a las PyMES. Para estos propósitos esta ayudando a implementar en todas las universidades que deseen la cátedra CEINFI.

El curso de desarrollo de la mentalidad empresarial busca motivar, capacitar y formar a los estudiantes en el desarrollo de una acción creativa que les permita actuar con espíritu empresarial en todas sus actividades vitales y muy particularmente en los procesos de: a) Concepción, diseño, análisis y montajes de una empresa nueva, b) Reorientación y crecimiento de una empresa existente; con el propósito de contribuir al desarrollo social y económico de las regiones y del país.

Se trabaja con tres premisas básicas:

¹⁷ NARIÑO REALIDADES Y ESPERANZAS. Centro de Estudios Superiores María Goretti. CESMAG, Casa Editorial Diario del Sur, Pasto, 1996. p. 139.

- Los profesionales tienen una responsabilidad social en los procesos de creación de riqueza, bienestar, empleo y en general en el desarrollo socioeconómico de nuestro país.
- La Innovación y el Espíritu Empresarial son formables y por lo tanto el objetivo básico es educar profesionales con mentalidad empresarial.
- Todos tenemos la capacidad tecnológica, científica y comercial para identificar una buena oportunidad de negocio y podemos adquirir las habilidades y conocimientos que no poseamos, para convertir esa oportunidad en una empresa nueva con altas probabilidades de éxito.

Al finalizar el curso el estudiante están en capacidad de:

- Entender las implicaciones económicas, políticas, sociales, históricas, sociológicas y profesionales vinculadas al concepto de Espíritu Empresarial en nuestro país y en el mundo.
- Entender los valores propios al Espíritu Empresarial.
- Formular un conjunto de objetivos, metas, estrategias y tácticas sobre su futuro como empresario y como miembro de la sociedad colombiana.
- Identificar una alternativa de desarrollo profesional diferente a la de ser empresario.
- Reconocer que cada persona es un empresario en potencia.
- Identificar múltiples, variadas e inusuales ideas de negocio que satisfagan necesidades y deseos; que solucionen problemas del entorno y que aprovechen las tendencias a las que el mundo contemporáneo se enfrenta.
- Construir una oportunidad de negocio a través del análisis de los elementos claves que la componen.
- Determinar en calidad, cantidad y valor los distintos recursos necesarios para establecer una nueva empresa.
- Escribir un documento de negocio con suficientes bases conceptuales, que les permita acceder a financiación para la creación de su nueva empresa.
- Evaluar las ventajas y desventajas que una nueva empresa tiene, y tomar la decisión sobre su iniciación.
- Explicar los factores claves para la gestión de una empresa en nacimiento.

UNIDADES TEMÁTICAS

ETAPA MOTIVACIONAL (EM). Esta etapa esta orientada a que el estudiante:

- Comprenda las implicaciones económicas, sociales, historias, sociológicas, profesionales y políticas que tiene la cultura empresarial y su dinamizador el Espíritu Empresarial, en los procesos de creación y desarrollo de nuevas empresas.

- Visualice las oportunidades de desarrollo profesional que existen en el área empresarial.
- Haga conciencia de que él es un empresario en potencia y que puede fortalecer sus capacidades empresariales.
- Elabore un plan personal de desarrollo profesional
- Tome, si es del caso, la decisión de acometer el proceso empresarial.

ENTORNO EMPRESARIAL (EE)

Esta etapa esta orientada a lograr que los estudiantes:

- Conozcan el entorno empresarial colombiano
- Conozca las formas organizativas y los sectores empresariales
- Crean en la posibilidad de crear empresas y de trabajar en Colombia
- Conozcan las políticas y las entidades de apoyo que existen en Colombia para apoyar a los nuevos empresarios
- Identifique las ventajas que ofrece Colombia para el establecimiento de nuevas empresas
- Analice los entornos sociales, económicos, tecnológicos, e institucionales y de ellos derive muchas, variadas y novedosas ideas de negocio.

PLAN DE NEGOCIO (PN). En esta etapa se busca que el estudiante quede capacitado para:

- Conformar y evaluar su oportunidad de negocio
- Preguntar la ejecución de su plan de negocios integral (PNI)
- Elaborar un plan de negocio integral que cubra todos los componentes y que le permita decidir con elementos adecuados, el inicio o no de su carrera empresarial
- Sustentar su PNI ante audiencias de: inversionistas, banqueros, socios, organismos de desarrollo, familiares, etc.
- Conseguir los recursos que el proyecto requiera
Para lograr los objetivos antes indicados se deben cubrir al menos los siguientes temas:
- Modelos de creación de empresas
- Estrategias para la conformación de las oportunidades de negocio
- Evaluación de oportunidades de negocio
- El plan de negocio: sus finalidades, metodologías, componentes, estrategias, mecanismos de elaboración.
- Evaluación del plan de negocios integral
- El documento final del PNI
- Los procesos de sustentación del PNI
- Fuentes de recursos para establecer empresas en Colombia

2.2.6. Globalización. La podemos derivar del globo que significa tierra, el planeta que habitamos y designa el fenómeno mediante el cual hay una mayor comunicación y un mayor conocimiento e intercambio de los fenómenos culturales, económicos, políticos y sociales en todo el mundo, es el proceso de internacionalización de la economía mundial, por lo cual lo que ocurra en un país afectará seriamente a las empresas de los demás, también se puede decir que, Globalización es la tendencia al intercambio entre todos los países del mundo; es un producto de progreso y la innovación en los transportes, comunicaciones y medios de información, implica una interrelación de mercados, culturas, otra definición puede ser. Tendencia a intercambiar bienes, servicios, capitales, ideas y culturas entre todos los habitantes de la tierra. Según un estudio del Banco Mundial, la Globalización es el camino más seguro para lograr elevar los niveles de vida de los países más pobres.

Para entender de manera explícita este fenómeno es necesario definir el contexto de los Mercados globales, teniendo en cuenta que: Un mercado está formado por todos los clientes potenciales que comparten una necesidad o deseo específico y que podrían estar dispuestos a tener la capacidad para realizar un intercambio para satisfacer esa necesidad o deseo.

El mercado global está compuesto por todos los clientes potenciales del mundo que comparten una necesidad o deseo específico y que podrían estar dispuestos a tener la capacidad para realizar un intercambio para satisfacer esa necesidad o deseo, mercados globales son aquellos lugares del mundo, que brindan la posibilidad real de Producir, vender, comprar e invertir, independientemente de la región o país donde se localicen.

Debido a la globalización de los mercados por todo el mundo, las entidades y personas de cualquier país que ofrecen o buscan bienes, servicios y capitales no necesitan limitarse a sus mercados domésticos. Los factores que llevan a la integración de los mercados son: La desreglamentación o liberación de los mercados y de las actividades de los participantes para que las empresas puedan competir efectivamente en todo el mundo.

Los avances tecnológicos han aumentado la integración y eficiencia de los mercados. Los avances en los sistemas de telecomunicación enlazan a los participantes de los mercados por todo el mundo, dando como resultado que las órdenes puedan ejecutarse en segundos. Los avances en la tecnología de las computadoras que se adaptan a sistemas de telecomunicación avanzados, permiten la transmisión de información sobre precios y otras informaciones en tiempo real, a muchos participantes en distintos lugares.

La institucionalización cada vez mayor de los mercados. Los mercados que antes estaban controlados por detallistas son manejados ahora por grandes organizaciones que buscan conscientemente la internacionalización para obtener ventajas. La creciente actuación de empresas en países ajenos al suyo para

obtener ventajas que se derivan de un volumen superior no se han dado sólo en productos manufacturados, sino también en sectores de servicios; es el caso de la globalización de los mercados financieros, que permite a quienes buscan fondos no limitarse a sus mercados financieros domésticos y a los inversionistas no limitarse a los activos financieros emitidos en su país de origen.

Otro factor que influye especialmente en el proceso de globalización es la homogenización de gustos en la mayoría de los consumidores, especialmente en los jóvenes.

Otra razón profunda de la internacionalización es el juego estratégico mundial al que se dedican muchas empresas. Cuando una empresa compite en muchos países distintos, pueden darse el lujo de perder dinero en uno, o varios, de ellos para obtener una buena posición competitiva, gracias a las utilidades obtenidas en otros mercados.

Existen tres importantes mecanismos que van a originar paradigmas de eficiencia, éstos son el Comercio Global, la Producción Global y las Finanzas Globales.

El comercio internacional se mide con las exportaciones y las importaciones de bienes y servicios. Al crecimiento de la Producción y a la Renta mundial se ha unido un crecimiento del comercio internacional desde principios del siglo XIX, por lo que se considera que el comercio internacional es un motor de crecimiento económico. La relación entre el comercio y el crecimiento se descubre al analizar los modernos ciclos económicos.

Es muy común pensar que el comercio internacional se reduce al intercambio de bienes finales, pero lo cierto es que un porcentaje elevado de las transacciones se produce intercambiando bienes producidos en varios países y ensamblados en otros, que a su vez, exportarán el bien final a otro. Este proceso refleja la globalización del proceso de producción, y se debe a la planificación de ésta por parte de las grandes corporaciones multinacionales que producen cada componente del bien final en el país que mejores condiciones reúne para su fabricación. Esta división se ha generalizado desde la década de los 70's, al implantar un nuevo sistema productivo mundial que constituye la base de la economía. Todo lo anterior se puede entender mejor comparando las modernas plantas productoras de automóviles, que ensamblan con partes fabricadas en otros países.

Otro ejemplo es el de la industria de la confección, que elabora prendas con textiles elaborados en un país, y cortados y diseñados en otros. La división de la producción ha generado cambios en la división internacional del trabajo, ya que en cada país se han especializado en la fabricación y elaboración de partes y piezas para un determinado producto o bien, la globalización de la producción se ha conseguido por la inversión extranjera directa realizada por las multinacionales,

que producen a escala internacional, venden productos en todo el mundo e invierten en muchos países.

Finanzas globales. Las finanzas son una fuerza poderosa de la economía mundial, pero también la más inestable, toda vez que los recursos financieros se trasladan, según las conveniencias, de un mercado a otro, variando más rápido que las materias primas, insumos y bienes manufacturados; por lo tanto, no es gratuito el desarrollo de los mercados de cambio extranjero por todo el mundo, generando un movimiento de divisas y activos financieros por valores que superan considerablemente a los originados en las exportaciones e importaciones de bienes y servicios. Los mercados financieros que antes eran controlados por inversionistas detallistas, ahora son manejados por grandes corporaciones financieras y por personas, que intercambian activos financieros en unidades monetarias de un país para comprar activos en otros aprovechando las tasas de interés y los tipos o tasa de cambio que les son benéficos. Por eso las tasas de interés y los tipos de cambio de un mercado financiero no dependen solamente de las condiciones económicas que imperan en cada país, sino de todas las fuerzas económicas que determinan la economía mundial.

Entre los efectos más relevantes se pueden describir los siguientes:

La estandarización de productos y servicios. Significa que éstos tienen poca o nula variación para los países o mercados que los demandan.

La reducción o abolición de barreras comerciales. La competencia mundial ha forzado a los diferentes gobiernos a desreglamentar o liberalizar diversos aspectos de sus mercados para que sus empresas puedan competir efectivamente por el mundo y para introducir el consumo de productos masivos.

Las economías de escala. Hace que las organizaciones sean más competitivas, ya que pueden implementar estrategias menos costosas, utilizar la capacidad de plantas ociosas, aumentar la productividad y distribuir los costos fijos entre un mayor número de unidades producidas.

La integración de las empresas. Este es otro fenómeno que ha tenido su origen en la globalización. Muchas empresas se han visto obligadas a establecer distintas alianzas estratégicas para poder competir eficientemente en los mercados mundiales y para evitar ser absorbidas por otras más potentes, especialmente, cuando se trata de pequeñas y medianas industrias.

La alianza e integración de países. Los gobiernos de los países se han visto obligados a buscar y establecer distintas alianzas y acuerdos bilaterales o multilaterales para poder proteger a sus distintos sectores económicos de aquellos extranjeros con más capacidad de desarrollo.

Entre las oportunidades que brindan los mercados globales se mencionan:

Los mercados ofrecen posibilidades de progreso en términos de organización, productividad, conocimientos, eficiencia, eficacia, mejoras del nivel de vida de las personas. Producen un crecimiento mundial más fuerte, más equilibrado y con más oportunidades de desarrollo para los países con menos capacidad de desarrollo.

Los mercados globales permiten el acceso a otros mercados, ya que antes de este fenómeno, esos mercados se encontraban más dispersos y fragmentados.

Los mercados globales originan oportunidades para acceder a información, nuevas tecnologías y obtención de capitales a más bajas tasas de interés.

La reducción en los costos de los transportes y en las comunicaciones ha dado libertad para dividir los procesos de producción y para participar en un mayor número de mercados.

Los mercados globales incrementan la competencia contribuyendo a la desarticulación de los monopolios y oligopolios establecidos.

Si bien es cierto que los mercados globales dan origen a nuevas posibilidades de desarrollo, éstos también presentan amenazas. Algunas son:

- Pérdida de la solidaridad entre los hombres.
- Mayor enriquecimiento de los mejores calificados en detrimento del nivel de vida de los menos desarrollados.
- Marginamiento de los más pobres.
- Practicas comerciales desleales.
- Crisis financieras más frecuentes.
- Más interdependencia económica.
- Mayor competencia.
- Menores márgenes de utilidad.
- Necesidad de actualización permanente en producción y comercialización.
- Menor fidelidad del consumidor a los productos.

Para Colombia el enfrentamiento a los mercados globales se debe hacer mediante la suscripción de varios acuerdos comerciales multilaterales que han acelerado el ritmo de la integración a nivel mundial. El TLC está expandiendo el comercio entre Estados Unidos, Canadá y México. El General Agreement on Tariff and Trade (GATT) Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, ratificado por más de 120 países en 1.994, ha creado la Organización Mundial de Comercio (OMC) para

promover y proteger el libre comercio. En Europa, la integración creciente a la Unión Europea (UE) está eliminando las fronteras para el comercio dentro de la región.

2.3 MARCO LEGAL

Las expectativas de un nuevo siglo y de un nuevo milenio obligan a generar una nueva normatividad con el propósito de afrontar los cambios y los retos de una nueva sociedad.

- Constitución política Colombiana, la cual contempla artículos que garantizan la libertad de enseñanza aprendizaje, tipo de investigación y cátedra (Art. 27), además establece que la educación es un derecho para todas las personas, considerado como un servicio público con función social (Art. 67). Complementario al tema de trabajo se tiene el Art. 69 que garantiza la autonomía universitaria, pero siempre y cuando se rija acorde a la ley.

- ◆ Ley 30 del 28 de diciembre de 1992. Establece los Principios que fundamentan la Educación Superior en Colombia, menciona como objeto primordial el pleno desarrollo en la formación académica o profesional de los estudiantes. La Educación Superior se enmarca como un servicio cultural, siendo el Estado quien vele por la calidad, inspección y vigilancia del mismo. La Educación Superior será accesible, desarrollada en un ambiente de libertades, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, con objetivos puntuales de formación y capacitación integral, enfocados a la prestación de servicios de calidad y que solucionen las necesidades del País, que al tenor del Artículo 9 sus programas en pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones para el ejercicio de una profesión, de igual forma los programas de postgrado posibiliten el perfeccionamiento en la misma ocupación.

- ◆ La UNAD, antes Unidad Universitaria del Sur de Bogotá –UNISUR- fue creada por la Ley 52 de 1981 y modificada su denominación por la Ley 396 del 5 de agosto de 1997 por la de Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- ◆ Ley 788 del 27 de Diciembre de 2002, Reforma Laboral, sancionada por el Gobierno Nacional, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

- ◆ Ley 60 de 1981, Resolución 785 de Octubre de 1988 y Decreto 2718 de 1984, establece la Matrícula Profesional para todos los graduados en Administración de Empresas. La Matrícula Profesional es expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas, entidad adscrita al Ministerio de Desarrollo Económico. Especialmente las entidades gubernamentales, la están exigiendo

para participar en las distintas convocatorias o actos de posesión en altos cargos, como lo ordena la Ley 60 de 1981.

◆ Acuerdo Nro. 12 del 7 de Diciembre de 2000. Por el cual se adopta el Reglamento Estudiantil Específico para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD-

3. HIPÓTESIS

1. Los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD poseen los medios y mecanismos para encontrar las soluciones necesarias para solventar la carencia de fuentes de empleo en la Ciudad de San Juan de Pasto.
2. Los empleadores de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD tienen un buen concepto sobre su desempeño laboral.
3. Existen empresas en la Ciudad de San Juan de Pasto que han sido creadas por los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD.
4. Las relaciones interpersonales, condiciones económicas y la ética profesional inciden en la vinculación laboral del egresado del Programa de Administración de Empresas de la UNAD.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se desarrolló a partir del paradigma **CUALITATIVO**, puesto que la investigación hace énfasis en el significado (la interpretación que hace el autor de su realidad), contexto (aspectos que forman parte de la vida social, cultural, histórica, física, del actor), perspectiva holística (concepción del escenario, los participantes y las actividades como un todo), cultura (qué hace el actor, qué sabe el actor y qué cosa construye y utiliza).

Retoma el paradigma cuantitativo, ya que la investigación destaca elementos como variables (cuantitativas y cualitativas), confiabilidad (consistencia y estabilidad), validez (libre de distorsiones), hipótesis (formulación a ser probada por la comprobación de los hechos) y grado de significación estadística (nivel de aceptación o de rechazo y margen de error aceptado).

EL ENFOQUE SERÁ HERMENÉUTICO donde el objeto de comprensión es la experiencia humana, por medio de testimonios directos o indirectos, representados según sea el caso, por la tradición oral, escrita y las diferentes expresiones de la cultura material (tecnología, técnicas) y la cultura simbólica (mitología, lenguaje, arte). La relación que se establece con el investigador es por medio del diálogo y la comunicación. El historiador y etnógrafo demarcan, caracterizan y establecen el sentido de un sector de la realidad experiencial de un grupo humano particular, a través del encuentro de criterios y juicios elaborados por el grupo de referencia acerca de sí mismo con el acervo de interpretaciones de otros grupos análogos o fenómenos parecidos, capitalizados en la etnografía y la historia como disciplina científicas.

El proceso anterior tiene lugar bajo dos premisas que Wilcox (1980) sintetiza de la manera siguiente:

- ◆ Asumir que para comprender lo particular es necesario relacionarlo con su medio, con su contexto (que para el caso puede trascender las dimensiones espacio- temporales actuales).
- ◆ Utilizar la teoría social existente sobre el problema o el fenómeno estudiado para guiar la propia investigación.

La construcción de teoría dentro de esta clase de investigación, se encuentra a la par de la propia constitución del objeto de trabajo y es el fruto de la confrontación de las categorías manejadas por el investigador con aquellas generadas por los sentidos comunes de los grupos humanos involucrados.

Las formulaciones conceptuales generales se construyen mediante procesos de comparación y analogía mas no por la replica intencional y sistemática.

Existe un nexo entre la descripción y la interpretación donde los principios de totalidad y temporalidad juegan un papel central. La descripción no puede ser simplemente una presentación de elementos yuxtapuestos arbitrariamente, sino que tiene que responder a una trama de relaciones establecidas por la comunicación.

Es preciso clarificar la dinámica de esa red de relaciones en la perspectiva de los momentos que constituyen el tiempo o la época de los protagonistas, de los fenómenos, realidades y experiencias objeto de estudio.

La finalidad de la investigación histórico hermenéutica, la representa la búsqueda de comprensión de las experiencias colectivas humanas, dentro de ámbitos específicos, espacial y temporal. El fundamento de esta teoría comprensiva es la aceptación expresa de la diferencia de la singularidad, tanto de los individuos humanos particulares, como de sus grupos de referencia.

Parte de la categorización de un sector de la realidad social como culturalmente relevante; esto significa que no todo evento, fenómeno, proceso o situación es incluíble en la agenda de la interpretación etnográfica o histórica. De todos los hechos que tiene lugar intra e intergrupalmente y de todos los productos generados a partir de su dinámica particular, solo algunos dentro de unas condiciones temporales, en el caso de la historia y espaciales, en el caso de la etnografía, son elevados a la categoría de significativos, el punto de partida del proceso investigativo lo constituye la catalogación y definición de esos eventos significativos, mediante el concurso simultaneo de las categorías ordenadoras de hechos e ideas que traen consigo el historiador o etnógrafo y aquellos que aporta el sentido común de las personas de los diferentes grupos involucrados.

El proceso inicial consiste en recolectar y contrastar la información, mediante la selección de fuentes personales, materiales o documentales que brindan acceso a la información. Tras un proceso de validación de fuentes e informaciones, se procede a una contextualización, sistematización e interpretación de la información.

El paso siguiente es la explicitación de las hipótesis que están orientando los procesos anteriores para luego someterlas al contraste de consistencia con los elementos y juicios aportados por las fuentes. A continuación se reformulan tanto

la contextualización y la sistematización como la interpretación preliminar, a la luz de los nuevos elementos recogidos.

Por último se sigue una o varias de tres direcciones posibles:

La primera es hacer una devolución consiente de los resultados de la tarea interpretativa adelantada a través de una lectura conjunta y crítica entre investigador y protagonistas de los datos obtenidos en el curso de la investigación.

La segunda consiste en confrontar los datos particularmente obtenidos, con los que el quehacer etnográfico e histórico a podido allegar en circunstancias y grupos análogos, en un intento de producir generalizaciones de cierto nivel. Finalmente, un camino alternativo y complementario lo representa la posibilidad de ampliar el contexto espacio temporal sobre el que se hace el análisis original, ya que permite una descripción, caracterización, reflexión y la formulación de críticas mutua relación entre la realidad que el investigador pretende contribuir a transformar con los procesos que lleve a cabo.

Por medio de este enfoque, los encargados de dilucidar sobre el problema dejan de ser un objeto observador y toman la actitud de un trabajador con la comunidad para lograr un cambio y proponer soluciones viables y acordes a la realidad percibida.

Se aplicará **EL MÉTODO ANALÍTICO DESCRIPTIVO** ya que describe de modo sistemático los fenómenos que se propone estudiar, ya sea una situación, suceso, proceso, las características de una población, un sujeto, objeto, etc., para poder avanzar en la solución de los problemas, precisar las condiciones existentes en este momento, interpretar y analizar el significado e importancia de lo que se describe y presentar propuestas de solución a los problemas encontrados. Los estudios descriptivos están relacionados con: condiciones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista, actitudes que se mantienen, procesos en marcha, efectos que se sienten, tendencias que se desarrollan.

Para recolectar la información se utilizará como **INSTRUMENTO DE MEDICIÓN LA ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA**, que es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones. La encuesta contiene los aspectos del fenómeno que se consideren esenciales; permite aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio.

La elaboración de la encuesta requiere un conocimiento previo del fenómeno que se va a investigar, lo cual es el resultado de la primera etapa de trabajo. Una vez que se ha tenido contacto directo con la realidad que se investiga y se tiene

conocimiento de sus aspectos más relevantes, es el momento para precisar el tipo de preguntas que se realizarán y que llevarán a la verificación de las hipótesis

La encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables. Las preguntas son cerradas y abiertas, pueden ser preguntas dicotómicas que son preguntas cerradas con mas de una alternativa de respuesta pero de selección única; preguntas cerradas de posible selección múltiple; preguntas que suponen una jerarquización de opiniones. Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas, requieren más tiempo para contestar y mayor preparación cultural del encuestado pero son más útiles, especialmente en estudios de carácter exploratorio.

El desarrollo de la investigación se realizó de acuerdo a los siguientes pasos:

1. Elaboración del proyecto: Durante el mes de Agosto de 2004
2. Reajuste del proyecto: En el mes de Septiembre de 2004, en este paso se realizaran las correcciones pertinentes sugeridas por el asesor.
3. Socialización del proyecto: La primera semana del mes de Octubre de 2004, con la finalidad de dar a conocer la investigación que se desarrollara en el transcurso de la especialización, además para corregir las falencias.
4. Trabajo de campo: Aplicación de los instrumentos de recolección de información como las encuestas semiestructuradas tanto a egresados como a empleadores, se tendrá en cuenta en las encuestas desarrolladas por los egresados las entidades donde laboran para identificar los empleadores y así tener acceso a ellos. Este proceso se realizara durante los meses de octubre y noviembre de 2004.
 - 4.1 Encuestas a egresados: Se realizaran durante el mes de octubre de 2004.
 - 4.2 Encuestas a empleadores: Serán aplicadas durante noviembre de 2004
5. Análisis de la información durante el mes de Diciembre de 2004 y Enero de 2005, se seleccionara la información obtenida mediante las fuentes primarias y secundarias, además se la organizara teniendo en cuenta la importancia o jerarquización para darle una organización coherente al análisis. Se procederá a la elaboración de la tabulación de las encuestas, con sus respectivos cuadros cuantitativos, diagramas de barras porque permiten la interpretación de manera más ágil y entendible, por ultimo cada ítem estará acompañado de un análisis cualitativo. Es pertinente aclarar que en la encuesta realizada a los empleadores las ocho preguntas finales tendrán respuestas estrictamente de tipo cualitativo, debido a que las preguntas son abiertas y por lo tanto no son medibles o cuantificables, son de carácter interpretativo o subjetivo.
6. Presentación del proyecto al Jurado en el mes de Febrero de 2005, tiene por finalidad recibir los diferentes puntos de vista de los jurados para corregir falencias que pueda presentar el informe.
7. Correcciones del proyecto: En el mes de Marzo y la primera semana del mes de Abril de 2005.

8. Entrega del informe final a los Jurados en la segunda semana del mes de Abril de 2005.
9. Revisión del informe final por parte del Jurado : Comprende la tercera y cuarta semana del mes de abril de 2005.
10. Corrección del informe final: Primera semana del mes de mayo de 2005.
11. Sustentación del trabajo de grado: Segunda semana del mes de mayo de 2005.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

El trabajo de investigación requiere aplicar encuestas a:

4.2.1 Egresados. Para el caso de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cread Pasto se trabajó con una población de 323, para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{(ZB)^2 \cdot N}{(ZB)^2 + 4e^2 \cdot (N-1)}$$

Donde:

B: Nivel de confianza 95%

e: Error muestral 5%

ZB: 1.96

N: Tamaño de la población = 323

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (323)}{(1.96)^2 + 4(0.05)^2 \cdot (322)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot (323)}{3.8416 + 3.22}$$

$$n = 176$$

Una vez aplicada la fórmula se determinó que la muestra es de 176 egresados.

4.2.2 Empleadores. De los datos obtenidos en la aplicación de encuestas sobre las actividades laborales de los egresados, se identificó que trabajan 132, de los cuales 88 son empleados y para obtener la información se les aplicó una encuesta, que permite contrastar los datos obtenidos de los empleados y que facilite el conocimiento sobre su desempeño laboral.

4.3 CATEGORÍAS

Factores Laborales

- Clase de Empresa
- Mecanismo de vinculación
- Modalidad de contrato
- Dificultades para vincularse a una empresa
- Pertinencia de requisitos para la vinculación

Desempeño Laboral

- Responsabilidad
- Puntualidad
- Eticidad
- Disciplina
- Relaciones interpersonales
- Calidad en el trabajo
- Relación entre formación recibida y práctica profesional
- Iniciativa y Creatividad

Visión de Empresa

- Aplicabilidad formación profesional.
- Creatividad e innovación para la generación de empresas.

5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EGRESADOS

5.1 GENERO

Cuadro 1. Genero de los Egresados

GENERO	TOTAL	%
FEMENINO	100	57%
MASCULINO	76	43%
TOTAL	176	100%

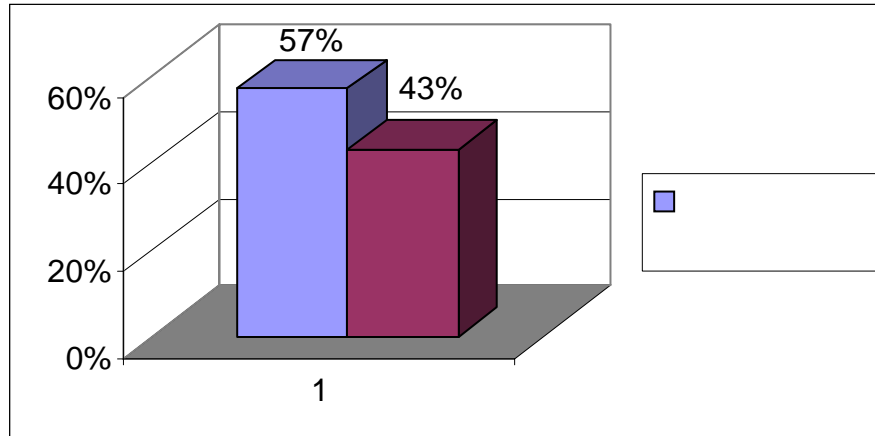


Figura 1. Genero Egresados

En el cuadro 1 se observa que de los egresados encuestados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto periodo 1999 – 2003, la mayor cantidad de estudiantes son de género femenino, lo cual indica que en la actualidad las mujeres tienen mayor preferencia por cursar una carrera de tipo administrativo.

5.2. EDAD

Cuadro 2. Edad Promedio de los Egresados

RANGOS EDAD	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
23-26	67	38%
27-30	37	21%
31-34	33	19%
35-38	21	12%
39-42	18	10%
TOTAL	176	100%

En el Cuadro 2 se puede identificar que un porcentaje considerable de la población de egresados es menor de 26 años, lo que indica que estos estudiantes ingresaron sin haber interrumpido sus estudios después de su grado de bachiller, y otros lo han hecho por un periodo inferior a 3 años, siendo las causas principales para esta interrupción los problemas económicos. Su retorno a la educación superior a distancia obedece primordialmente al deseo de incrementar sus conocimientos y obtener mayores posibilidades de empleo, así como a la alternativa de estudiar a su propio ritmo en el hogar o sitio de trabajo de acuerdo con su disponibilidad de tiempo. Aparecen rangos entre 27 y 34 años con un porcentaje del 40%, y el menor promedio es del 22%, el cual abarca las edades de 35 a 42 años.

5.3 ESTADO CIVIL

Cuadro 3. Estado Civil de Egresados

ESTADO CIVIL	NUMERO	PORCENTAJE
CASADO	81	46%
SOLTERO	70	40%
SEPARADO	16	9%
UNIÓN LIBRE	9	5%
TOTAL	176	100%

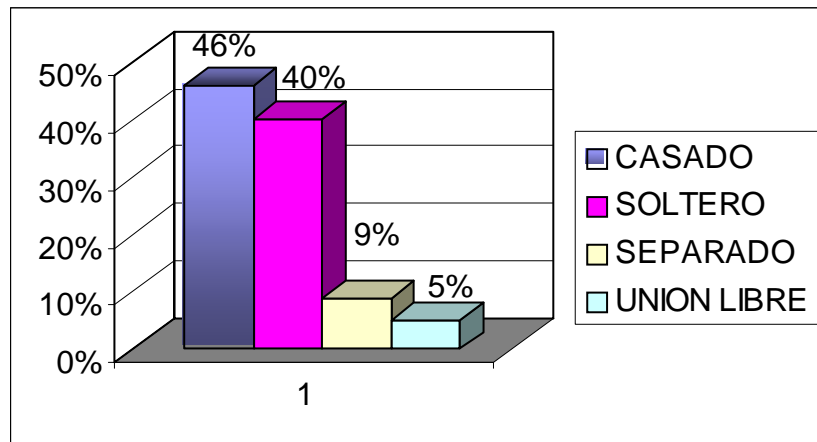


Figura 2. Estado Civil de Egresados

El Cuadro 3 discrimina el estado civil de los egresados, constituyéndose en la mayoría los casados, en segundo lugar se ubican los solteros y en menor proporción aparece el estado civil de unión libre, lo cual indica que tienen mayor preferencia para estudiar en el Programa de Administración de Empresa personas cuyo estado civil es casado, por que mediante la educación a distancia se les facilita atender su hogar, trabajar y estudiar.

5.4 ESTUDIOS POSTERIORES REALIZADOS

Cuadro 4. Estudios Posteriores Realizados

TIPO DE ESTUDIO	NUMERO	%
ESPECIALIZACIÓN	23	13%
OTRA CARRERA UNIVERSITARIA	14	8%
SEMINARIOS	3	2%
CURSOS	9	5%
NINGUNO	127	72%
TOTAL	176	100%

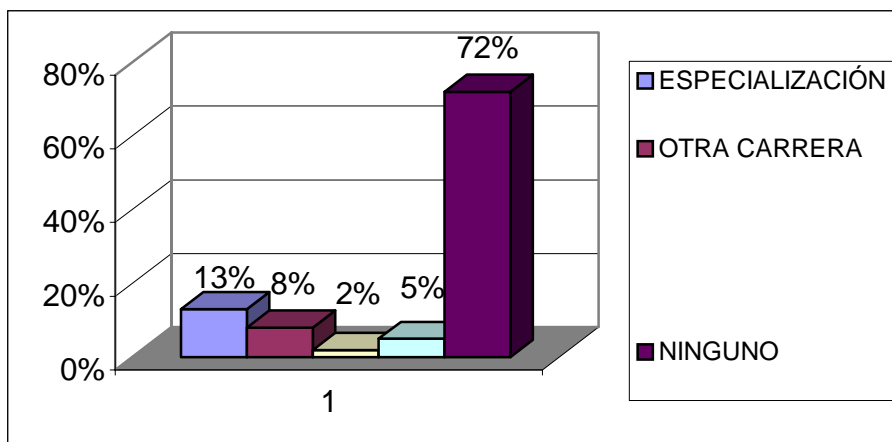


Figura 3. Estudios Posteriores Realizados

Sobre los estudios que los 176 egresados han realizado posteriormente a su graduación es preocupante que la gran mayoría no han realizado posteriormente otros estudios diferentes a su pregrado, siendo la causa principal el factor económico.

5.5 ¿TRABAJA ACTUALMENTE?

Cuadro 5. Trabaja Actualmente

TRABAJA ACTUALMENTE	NUMERO	%
SI	132	75%
NO	44	25%
TOTAL	176	100%

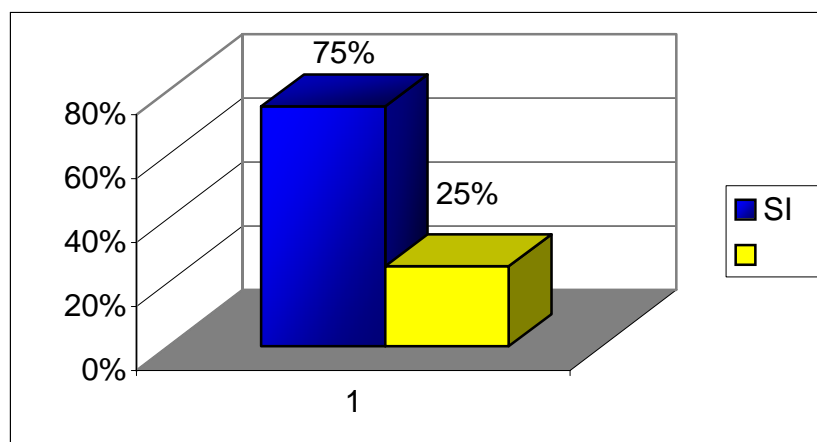


Figura 4. Trabaja Actualmente

La caracterización de la situación laboral de cualquier profesional no solamente parece interesante, sino oportuna en un momento donde el país y el Departamento de Nariño están viviendo los más altos índices de desempleo.

En materia de desempleo el Departamento de Nariño ocupa el primer lugar en el territorio nacional, situación que ha sido ajena a los profesionales egresados de Administración de Empresas en el periodo comprendido entre 1999 y 2003 puesto que el 75% se encuentran laborando, desempeñándose en calidad de empleados (67%), y trabajando independientemente (33%), situación producto de la formación académica integral y de su capacidad de desempeño en diferentes campos laborales, que en algunos casos se ve favorecido por leyes y normas legales.

El Cuadro No. 5 permite destacar que un gran porcentaje de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto se encuentran laborando, y una proporción menor están desempleados y en el momento buscan empleo. Se observa que el grado de ocupación es alto.

5.6 ES INDEPENDIENTE O EMPLEADO

Cuadro 6. Trabajador Independiente o Empleado

MODALIDAD DE TRABAJO	NUMERO	%
INDEPENDIENTE	44	33%
EMPLEADO	88	67%
TOTAL	132	100%

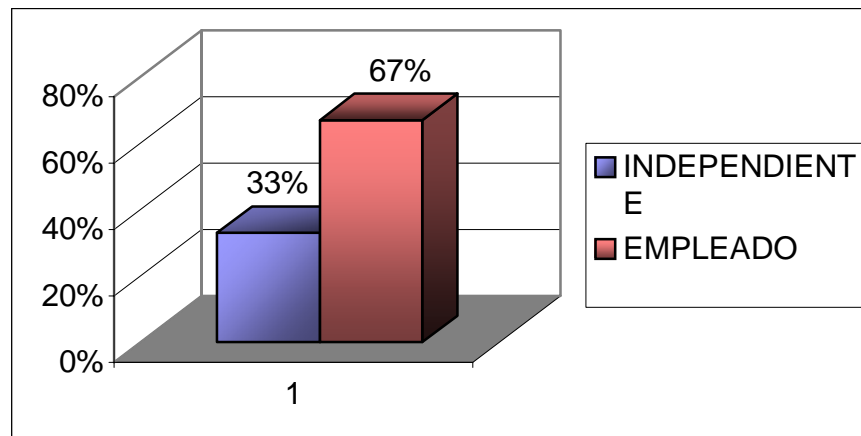


Figura 5. Es Independiente o Empleado

Este grupo de estudio es principalmente empleado con lo que se repite la tendencia de los profesionales que buscan inmediatamente un trabajo en lugar de crear su propia empresa y generar mayor empleo. Los trabajadores independientes sustentan que su salario promedio mensual oscila entre \$1.000.000 y \$1.500.000.

5.7 CLASE DE EMPRESA EN LA QUE TRABAJA

Cuadro 7. Clase de Empresa en la que Trabaja

CLASE DE EMPRESA	NUMERO	%
PUBLICA	29	22%
PRIVADA	100	76%
MIXTA	3	2%
TOTAL	132	100%

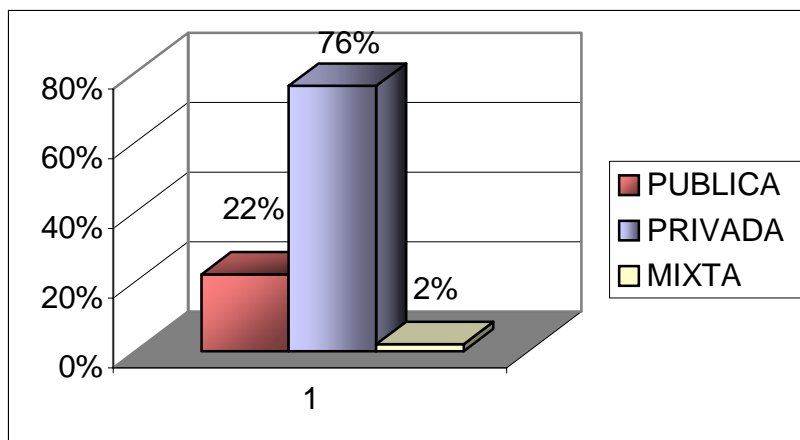


Figura 6. Clase de Empresa en la que Trabaja

Los egresados encuestados trabajan en mayor grado en el sector privado, permitiendo deducir que hay mayor inclinación hacia las entidades de carácter privado, además se debe partir de que las disposiciones del Gobierno desde 1990 hasta nuestros días se enfocan hacia la privatización, cuyo objetivo es conseguir fondos adicionales para invertir en programas sociales y de infraestructura. Caso similar se observa en el trabajo de grado donde se afirma que:

El campo de acción de los Contadores Públicos se encuentra en empresas privadas (61.6%) cuyas actividades principalmente las constituyen la prestación de servicios y el comercio. Su incorporación al sector privado depende en buena parte del tamaño del negocio y de la etapa que atraviese la empresa en su desarrollo.

En las entidades públicas se encuentran laborando el 17.2% en donde a partir del año inmediatamente anterior se ha hecho necesaria la figura del Contador Público para dar cumplimiento al artículo 354 de la Constitución Nacional. Este hecho hace que el sector oficial en el ámbito de Departamentos, Municipios y demás instituciones donde se manejan recursos de la nación se requieran Contadores Públicos en el nivel de mando medio, jefes de áreas como la contable, financiera, administrativa, entre otras; seguido del nivel directivo representado por los cargos de Gerente General, Gerente Administrativo y Subgerente

¹⁸ BASTIDAS MARTÍNEZ, Claudia, CAICEDO ERASO, Hernán Nikolay, CHAMORRO CUASPA, Ricardo Hernán, PORTILLA PORTILLA, Aida Rosario y SOLARTE SOLARTE, Viviana Milena. Situación Laboral y Necesidades de Formación Continuada de los Profesionales Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana Residentes en Nariño. San Juan de Pasto, 1998, 220 p. Trabajo de grado (Contador Público). Universidad Mariana. Facultad de Contaduría Pública.

Las empresas privadas en las que trabajan los egresados son:

- MAXPAN
- UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
- HUSEIN HERMANOS LTDA.
- CONAVI
- DISTRIBUCIONES LA FRONTERA LTDA.
- ESCUELA DE SALUD SUR COLOMBIANA
- EMSSANAR
- BANSUPERIOR
- ÓPTICA MODERNA
- HOSPITAL SAN RAFAEL
- PELÁEZ HNOS. LTDA.
- BANCO DE OCCIDENTE
- ELECTROCRÉDITOS DEL CAUCA
- CACHARRERÍA LA GANANCIA
- FARMANAR
- MEMORIAL SALAS DE VELACIÓN
- RADIOTEC
- COLMENA
- BANCO SANTANDER
- BELSOUTH
- COMCEL
- INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG
- COLEGIO MARIA GORETTI
- HOSPITAL INFANTIL LOS ÁNGELES
- ASOCIACIÓN ESCOLAR MARÍA GORETTI
- BANCO AV VILLAS
- COMPUNOVEDADES
- DROGAS LA REBAJA
- DROGUERÍA DEL SUR

Las empresas públicas donde trabajan los egresados son:

- ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO
- HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE NARIÑO
- CONTRALORÍA MUNICIPAL
- CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL
- CRUZ ROJA SECCIONAL NARIÑO
- INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO
- HOSPITAL CIVIL DE IPIALES
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
- DROGUERÍA DEL SUR
- CENTRALES ELÉCTRICAS DE NARIÑO

5.8 TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE SU GRADO PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO

Cuadro 8. Tiempo Transcurrido Desde Su Grado Para Obtener El Primer Empleo

TIEMPO	NUMERO	%
ENTRE 1 Y 3 MESES	44	25%
ENTRE 4 Y 6 MESES	12	7%
ENTRE 7 Y 9 MESES	20	11%
ENTRE 10 Y 12 MESES	12	7%
MAS DE 12 MESES	88	50%
TOTAL	176	100%

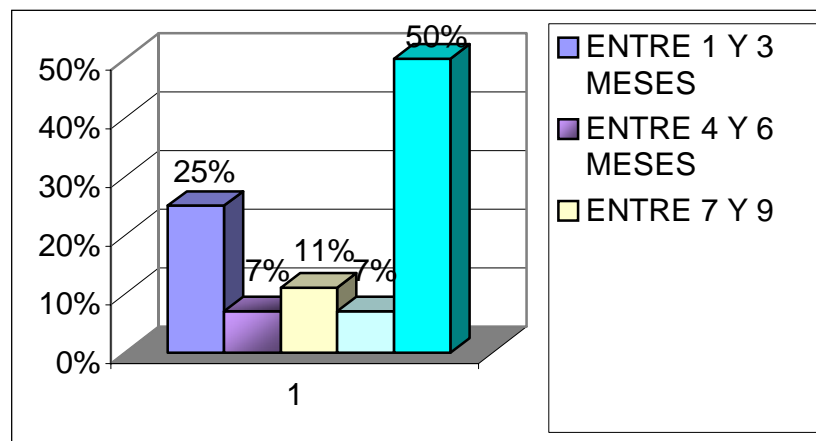


Figura 7. Tiempo Transcurrido Desde su Grado Para Obtener el Primer Empleo

La mayoría de egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto, alternan sus estudios con el trabajo, para la cuarta parte de ellos(as) luego de culminar sus estudios transcurrió un periodo comprendido entre 1 a 3 meses para obtener el primer empleo. Una gran mayoría de egresados tuvieron que esperar un lapso de tiempo que va desde los 12 meses en adelante para obtener su primer trabajo, debido al alto índice de desempleo que existe en

nuestro País y principalmente en el Departamento de Nariño, y la falta de creación de empresas particulares.

5.9 DIFICULTADES PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO

Cuadro 9. Dificultades para Obtener el Primer Empleo

CONCEPTO	No. EGRESADOS	PORCENTAJE
FALTA EXPERIENCIA	21	12%
NIVEL ACADÉMICO	16	9%
FALTAN CONOCIMIENTOS	7	4%
DOCUMENTOS INCOMPLETOS	2	1%
CARENCIA DE VACANTES	86	49%
BAJOS SALARIOS	7	4%
OTROS	11	6%
NO RESPONDIERON	26	15%
TOTAL	176	100%

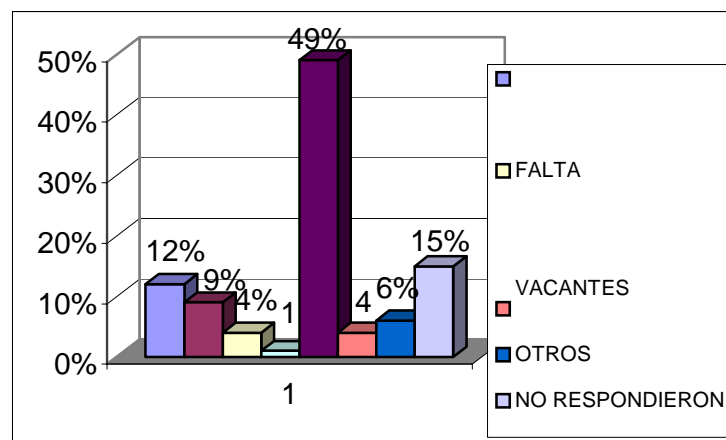


Figura 8. Dificultades para Obtener el Primer Empleo

La principal dificultad por la cual tuvieron que atravesar los egresados fue la carencia de vacantes por parte de las entidades, tanto publicas, privadas y mixtas.

Los factores que indicaron menos dificultad fueron la falta de conocimientos y bajos salarios.

5.10 PERSONAL BAJO CARGO

Cuadro 10. Personal que Tiene a Cargo el Egresado

PERSONAL BAJO SU CARGO	NUMERO	%
SI	63	48%
NO	69	52%
TOTAL	132	100%

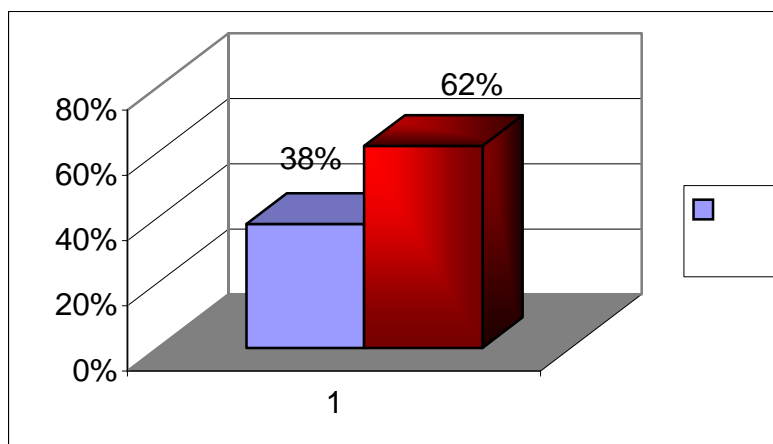


Figura 9. Personal Bajo su Cargo

El Cuadro 10 muestra que de las 132 respuestas pertenecen a egresados empleados e independientes que tienen personal bajo su cargo con un 48% y la mayoría no tienen personal bajo su cargo con un 52%.

5.11 NIVEL JERÁRQUICO EN LA EMPRESA

Cuadro 11. Nivel Jerárquico en La Empresa

NIVEL JERÁRQUICO	NUMERO	%
GERENTE – DIRECTOR	15	11%
SUBGERENTE – SUBDIRECTOR	12	9%
JEFE DE DEPARTAMENTO	5	4%
JEFE DE SECCIÓN	9	7%
JEFE DE ÁREA	18	14%
SECRETARIA	4	3%
NINGUNO	69	52%
TOTAL	132	100%

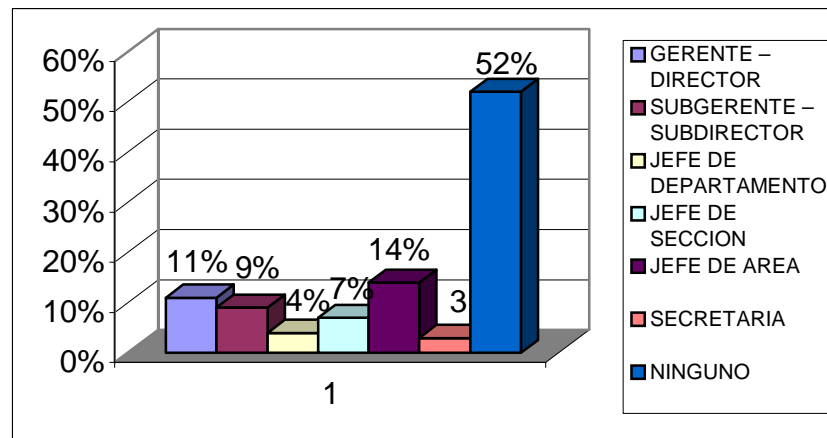


Figura 10. Nivel Jerárquico en la Empresa

En el Cuadro 11 se discrimina el nivel jerárquico que ocupan en la empresa los diferentes empleados; de ellos la mayoría ocupan cargos en la empresa donde no tienen empleados bajo su cargo como asesoría de ventas, visitador médico, administrador de área, asesoría comercial, auxiliar administrativo, escribiente de juzgado, auxiliar de contabilidad.

Lo anterior permite resaltar que la función del egresado de administración de empresas no es explotada al máximo por su condición en la cual esta laborando. Además se debe recordar que la mayoría de los egresados trabajan en entidades privadas donde se les ha asignado labores que no competen a su formación académica.

5.12 MODALIDAD DE CONTRATO

Cuadro 12. Tipo de Contratación

MODALIDAD	NUMERO	PORCENTAJE
TERMINO FIJO	31	24%
INDEFINIDO	58	46%
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	27	21%
OTROS	11	9%
TOTAL	127	100%

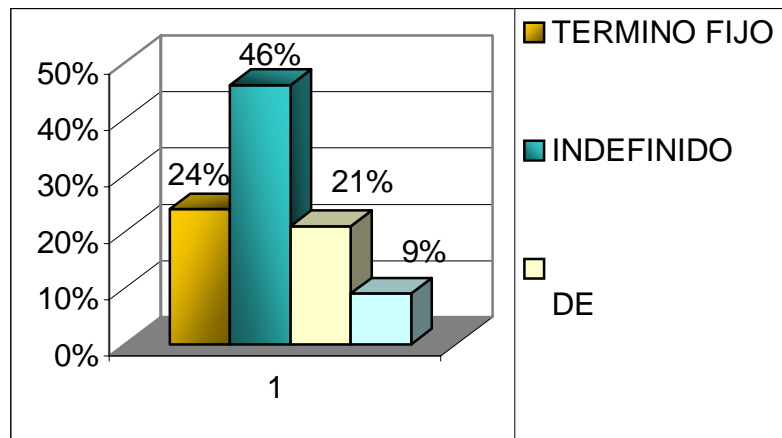


Figura 11. Modalidad de Contrato

Los egresados que son empleados tienen diferentes modalidades de contrato, la mayoría de ellos por término indefinido, y una proporción menor con contrato de producción, carrera administrativa y nombramiento provisional.

Se observa que en los egresados encuestados predominan los contratos a término indefinido modalidad que permite llevar un control más exigente hacia los empleados y determinar si es competente o no para su desempeño laboral y da la posibilidad de prescindir de sus servicios. Lo anterior conlleva a que el egresado no tenga estabilidad laboral, constituyéndose en un factor que influye negativamente en la motivación que la persona tenga en su trabajo.

5.13 AUMENTO EN SALARIO ACTUAL

Cuadro 13. Aumento en Salario Actual

AUMENTO SALARIAL	NUMERO	%
SI	58	44%
NO	74	56%
TOTAL	132	100%

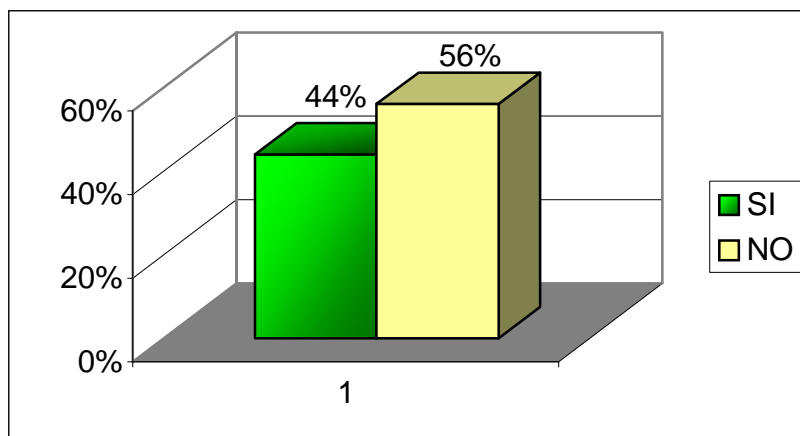


Figura 12. Aumento Salarial

La gran mayoría de los egresados empleados no han recibido aumento en el salario actual, esto se debe a los bajos ingresos de las empresas debido a la situación económica que atraviesa nuestra región y se constituye en un factor de desmotivación para los empleados que no se les remunera proporcionalmente a las funciones ejecutadas.

5.14 ASCENSO EN EMPLEO ACTUAL

Cuadro 14. Ascenso en el Empleo Actual

ASCENSO	NUMERO	%
SI	12	9%
NO	120	91%
TOTAL	132	100%

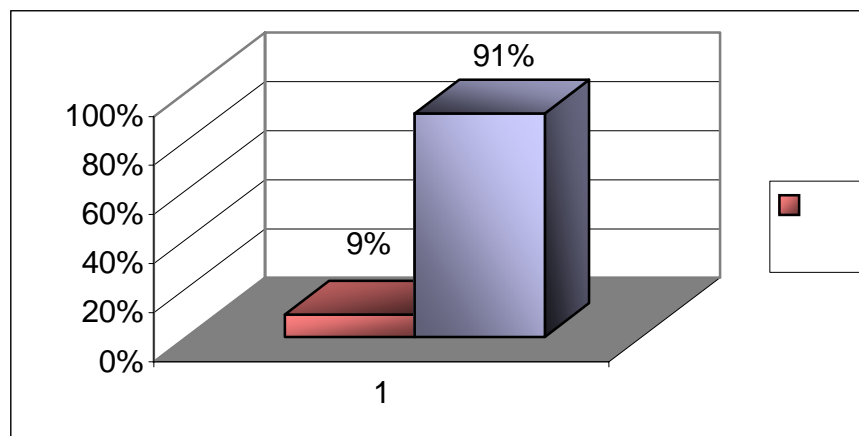


Figura 13. Ascenso en Empleo Actual

De acuerdo a la información obtenida y analizada es preocupante diagnosticar que gran cantidad de egresados no han recibido un ascenso en su trabajo, lo cual es otro de los factores que influyen en la desmotivación de los trabajadores.

5.15 CLASES DE ASCENSOS

Cuadro 15. Clases de Ascensos

CLASES DE ASCENSOS	NUMERO	PORCENTAJE
OPERATIVO A SUPERVISOR	3	25%
MANDO MEDIO A ADMINISTRATIVO	6	50%
ADMINISTRATIVO A DIRECTIVO	3	25%
TOTAL	12	100%

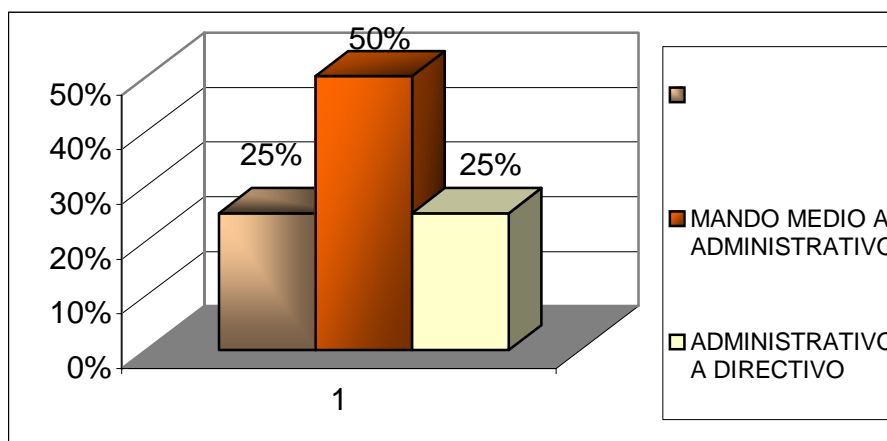


Figura 14. Clase de Ascenso

En el Cuadro 15 se especifica la clase de ascensos recibidos entre los que se encuentra en mayor porcentaje el ascenso de mando medio a administrativo. Es preciso aclarar que dichos ascensos solo lo manifestaron 12 personas que hacen parte del anterior análisis. (Cuadro No 14)

5.16 CATEGORÍA DE TIEMPO DE TRABAJO

Cuadro 16. Categoría de Tiempo de Trabajo

CATEGORÍA	NUMERO	PORCENTAJE
MEDIO TIEMPO	9	7%
TIEMPO COMPLETO	110	83%
TIEMPO PARCIAL	13	10%
TOTAL	132	100%

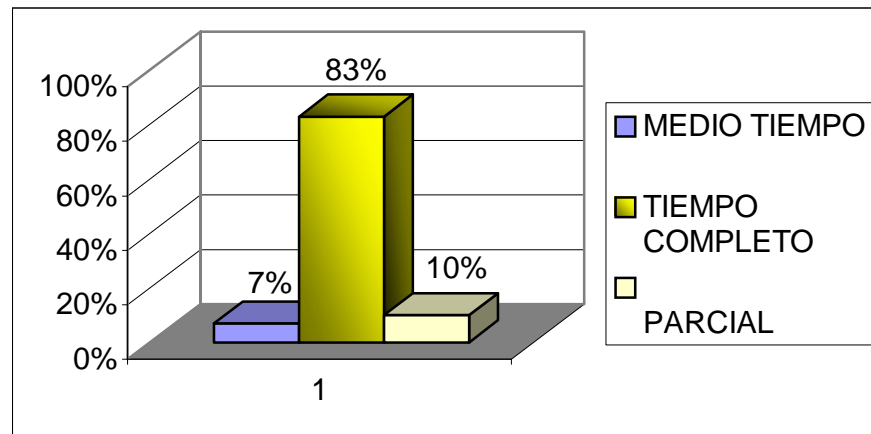


Figura 15. Categoría de Tiempo de Trabajo

Para analizar las categorías de tiempo de trabajo se consideran las variables de medio tiempo, tiempo completo y tiempo parcial; en esta propuesta se aprecia que la mayoría de egresados se encuentran vinculados de tiempo completo, constituyéndose en un factor favorable porque se tiene mayor estabilidad económica y sentido de pertenencia hacia la empresa.

5.17 SU EMPLEO RESPONDE A SUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES

Cuadro 17. Su Empleo Responde a sus Expectativas Profesionales.

EXPECTATIVAS	NUMERO	PORCENTAJE
SI	71	54%
NO	61	46%
TOTAL	132	100%

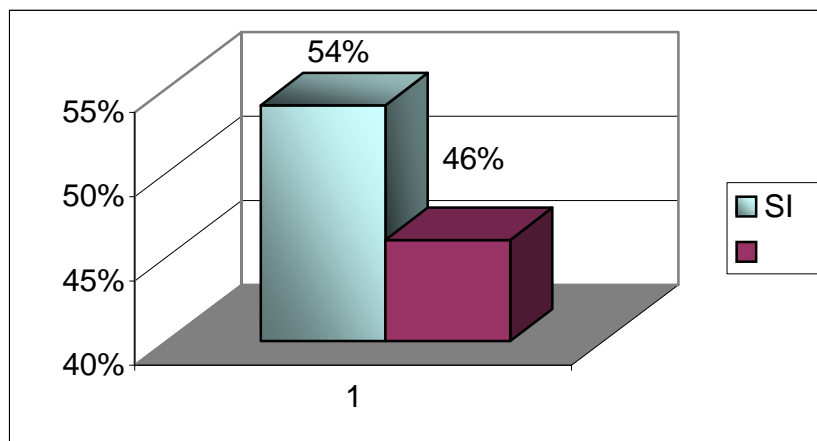


Figura 16. Su Empleo Responde a sus Expectativas

Una vez ubicados en un empleo los egresados en su gran mayoría opinan que las labores responden a sus expectativas y una minoría afirman lo contrario, debido a que la situación de empleo en la ciudad Pasto es difícil, además recalcan que en algunas empresas la organización es inadecuada y en otros casos dieron prioridad a la formación académica que recibieron en su programa de administración de empresas, la que consideran poco apropiada para su desempeño laboral. Para otros los salarios son muy bajos y por ende sienten inconformidad porque no les permite realizarse como profesionales.

5.18 RECONOCIMIENTOS

Cuadro 18. Reconocimientos

HA RECIBIDO RECONOCIMIENTOS	NUMERO	PORCENTAJE
SI	20	15%
NO	112	85%
TOTAL	132	100%

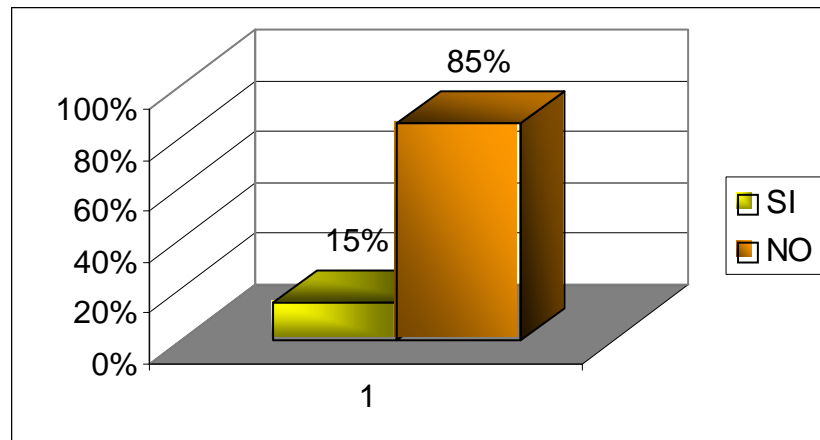


Figura 17. Reconocimientos

El Cuadro 18 ilustra sobre los reconocimientos en su empleo donde la gran mayoría no han recibido estímulos, y una menor proporción han sido reconocidos con meritos como el mejor trabajador en un periodo de tiempo, felicitaciones por escrito, placas, mejor agente local y mejor compañero. Desafortunadamente gran parte de las empresas no se preocupan por estimular a sus empleados y esto conlleva a que los trabajadores asuman una actitud de apatía frente a su labor diaria.

5.19 CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA

Cuadro 19. Capacitación en la Empresa

CLASE	NUMERO EGRESADOS	PORCENTAJE
CURSOS	51	39%
SEMINARIOS	41	31%
DIPLOMADOS	3	2%
POSTGRADOS	0	0%
NINGUNO	37	28%
TOTAL	132	100%

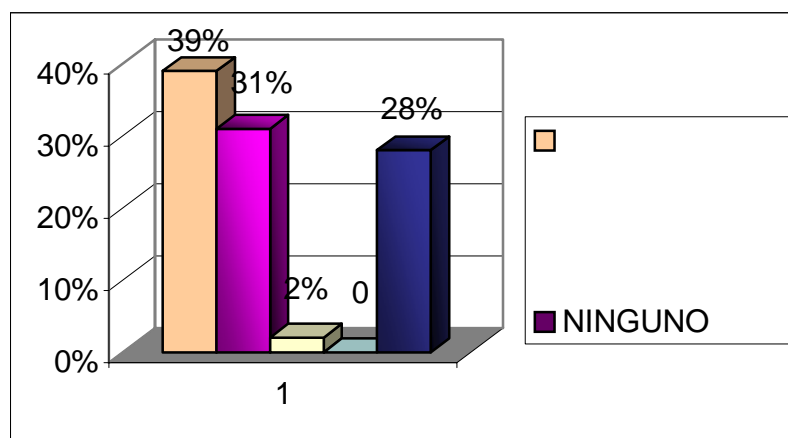


Figura 18. Capacitación en la Empresa

Partiendo de la importancia que implica el estar actualizado cada día, se hace necesario que las empresas brinden capacitaciones permanentes a sus empleados para que ellos se desempeñen y cumplan adecuadamente sus funciones.

Se identifica que de los 132 egresados que laboran actualmente la mayoría dieron a conocer que en su entidad los han capacitado por medio de cursos, en segundo lugar seminarios, y un porcentaje significativo demostró negatividad frente a esta respuesta, concluyendo que las empresas se interesan muy poco por la capacitación de sus empleados, siendo una de las causas el bajo rubro presupuestal para esta actividad.

5.20 EMPRESA PROPIA

Cuadro 20. Tiene Empresa Propia

EMPRESA PROPIA	NUMERO	PORCENTAJE
SI	30	23%
NO	102	77%
TOTAL	132	100%

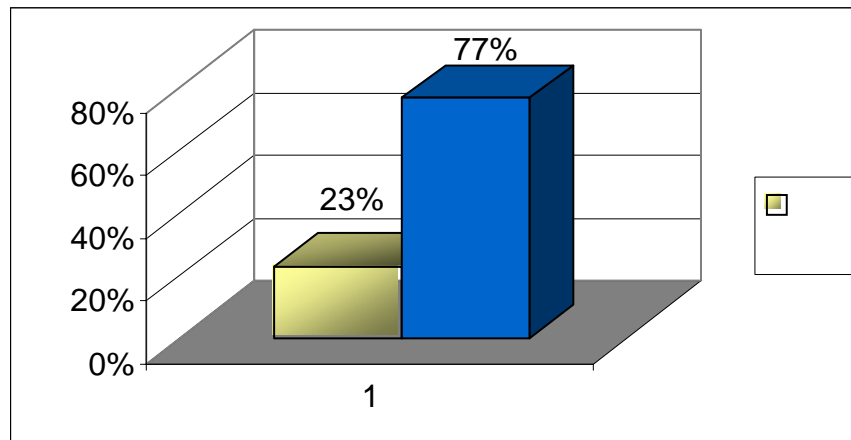


Figura 19. Tiene Empresa Propia

Es preocupante que en un Programa de Administración de Empresas los egresados se formen con espíritu de ser empleados y no empresarios, lo cual se deduce de los resultados obtenidos en la investigación, ya que la gran mayoría no poseen empresa propia.

Nariño no es un departamento industrial, juega un papel importante la economía y las políticas empleadas en la actualidad, aunque existen muchas garantías para apoyar la creación de empresas. Además la situación de inseguridad e inestabilidad económica no han permitido que empresarios nacionales y locales inviertan y fomenten el empleo.

Lo anterior se ve reflejado en el comportamiento de las empresas 1999 – 2003 según la información presentada por la Cámara de Comercio de Pasto:

MATRÍCULAS, RENOVACIONES Y CANCELACIONES: Las matrículas, renovaciones y cancelaciones de las personas naturales y jurídicas en 1999 fueron 10.378, mientras que las del 2003 son superiores con un total de 12.491; 3.281 (26.3%) por concepto de matrículas, 7.632 (61.1%) por renovaciones y 1.578 (12.6%) por cancelaciones y en 1999 se dieron similares proporciones.

Según forma jurídica, las personas naturales en matrículas registraron la cantidad más alta con 3.065 (93.4%), le siguen en su orden las sociedades limitadas con 78 (2.4%). Así mismo en las renovaciones las personas naturales participaron con 6.783 (88.9%), le siguen en su orden las sociedades limitadas 561 (7.3%). En cancelaciones las personas naturales fueron 1.454 (92.1%) y en su orden le siguen las sociedades limitadas 73 (4.6%). En 1999 según la forma jurídica las

personas naturales y las sociedades limitadas obtuvieron los mayores porcentajes en similitud con el 2003.

Teniendo en cuenta los establecimientos de comercio en el año 2003, las matrículas, renovaciones y cancelaciones fueron en total de 13.041; de las cuales el 24.5% corresponden a matrículas, es decir 3.201, las renovaciones 8.309 (63.7%) y las cancelaciones participaron con el 11.7% representadas en 1.531. En 1999 las matrículas, renovaciones y cancelaciones de los establecimientos de comercio fueron de 11.330 inferiores a los del 2003, pero conservan las mismas proporciones.

En referencia a las entidades sin ánimo de lucro en el 2003, 517 se matricularon y 28 cancelaron, mientras que en 1999 existieron únicamente matrículas con un número de 237.

Por lo anterior se concluye que entre 1999 y 2003 se han incrementado las empresas en la Ciudad de San Juan de Pasto, por ende las utilidades y el empleo (ver Anexo D).

EMPRESAS MATRICULADAS Y RENOVADAS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA 1999 – 2003: En el año 1999, en la Jurisdicción de la Cámara de Comercio de Pasto, un total de 7.065 establecimientos efectuaron matrículas y renovaciones, mientras que en el año 2003 se incrementaron a 9.660; de los cuales 6.493 corresponden al comercio con una participación del 67.21%, seguido por el sector Servicios con 1.024 establecimientos y una participación del 10.60%. En 1999 se da el mismo orden pero en menor cantidad.

En el 2003, de los 9.660 establecimientos que realizaron matrículas y renovaciones, 9.501 establecimientos corresponden a la microempresa con un 98.35%, 143 establecimientos a la pequeña empresa con 1.48%, 13 establecimientos a la mediana empresa con un 0.13% y 3 establecimientos a la gran empresa con 0.03%.

A diferencia en 1999, de los 7.065 establecimientos que realizaron matrículas y renovaciones, 6.679 establecimientos corresponden a la microempresa con un 94.53%, 344 establecimientos a la pequeña empresa con 4.86%, 34 establecimientos a la gran empresa con un 0.48% y 8 establecimientos a la mediana empresa con 0.11%

Según actividad económica en el rango de las microempresas en el 2003, los sectores de mayor participación fueron: el comercio con 6.403 establecimientos y una participación del 67.39%, le sigue los servicios con 1.011 establecimientos y una participación de 10.64%, en 1999 se dio similar proporción; en el rango de la pequeña empresa, la mayor participación la efectuaron los sectores de comercio

84 establecimientos con el 58.74%, servicios de intermediación financiera 16 establecimientos con el 11.18%; en 1999 la mayor participación se dio en el comercio seguido de la industria. Respecto a la mediana empresa, la mayor participación la realizaron: el comercio con 6 establecimientos y el 46.15% y servicios con 3 establecimientos y una participación del 23.07%; en 1999 únicamente participaron el sector comercio seguido de finanzas y servicios. Por último la gran empresa participa con 3 establecimientos en electricidad, construcción y servicios; en 1999 la gran empresa tuvo mayor participación en primer lugar los sectores Construcción, transporte - comunicaciones y finanzas y en segundo lugar industria y comercio (ver Anexo E).

COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS MATRICULADAS Y RENOVADAS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPLEOS GENERADOS EN 1999 – 2003:

En 1999 las empresas generaron 22.160 empleos notándose una disminución en 2003 donde las empresas generaron 21.850 empleos, de los cuales según actividad económica, la mayor participación la obtuvo el comercio con 12.246 empleos y una participación del 56% del total de empleos que se generaron, siguen los servicios con 2.758 empleos (13%). En 1999 es similar esta participación.

En el 2003 según tamaño de las empresas, fueron las microempresas las que mayor empleo generaron con 16.763 empleos, representados en el 76.71% del total y las pequeñas empresas con un aporte a la generación de empleos de 3.271 equivalentes al 14.97%. En 1999 las microempresas generaron mayor empleo con 12.808 y en segundo lugar la pequeña empresa con 5.071, cifra que en 1999 superó a la del 2003, por lo que se observa una disminución significativa (ver Anexo F).

5.21 INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

Cuadro 21. Información Sobre Número de Empleados de la Empresa

INFORMACIÓN	NUMERO	%
OTROS EMPLEADOS	30	68%
EMPLEADOS FAMILIARES	12	27%
EMPLEADOS EGRESADOS UNAD	2	5%
TOTAL	44	100%

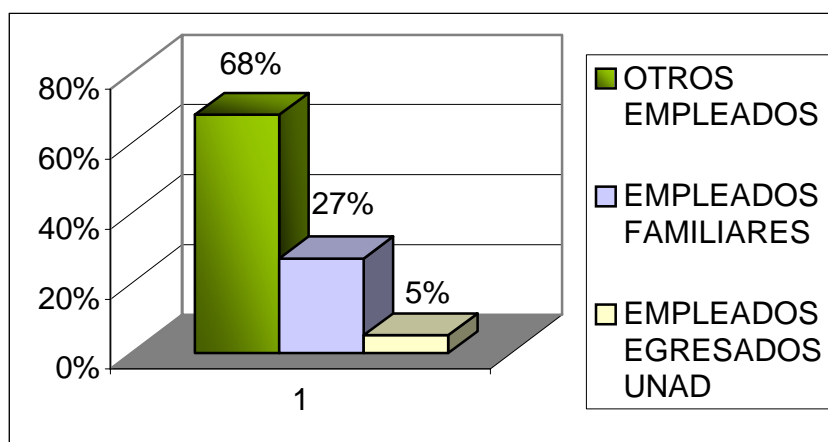


Figura 20. Información Sobre Número de Empleados de La Empresa

Quienes son empresarios tienen en conjunto una cantidad de 44 empleados de los cuales un porcentaje reducido son familiares del empresario. La presencia de egresados es ínfima con respecto a la relación dueños vs. familia, lo que permite visualizar que algunas empresas independientes son de carácter familiar y en algunos casos han necesitado la presencia de un administrador que desempeñe la función de dirección de la empresa.

5.22 UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD CEAD PASTO

Cuadro 22. Utilidad de los Estudios

UTILIDAD	NUMERO	%
CREAR LA EMPRESA	0	0%
MEJORAR LA EMPRESA	3	11%
MANEJAR LA EMPRESA	10	34%
NO INFLUYERON	7	21%
NO RESPONDEN	10	34%
TOTAL	30	100%

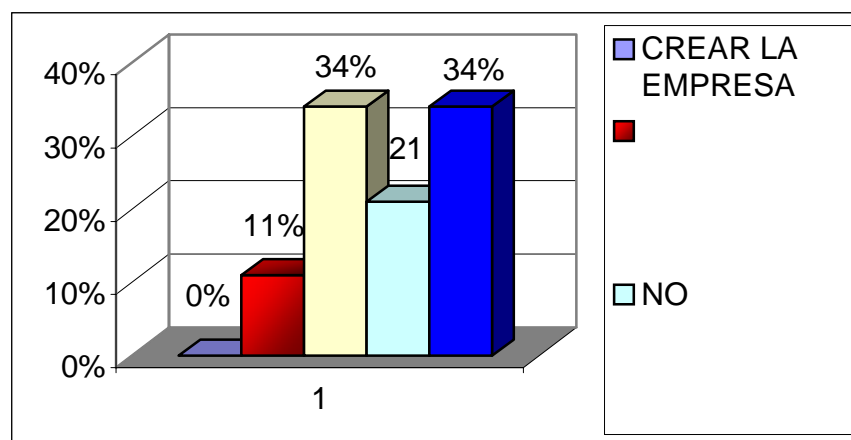


Figura 21. Utilidad de los Estudios Realizados en la Unad

Es importante saber que los estudios que los egresados realizaron en el Programa de Administración de Empresas de la UNAD han sido de utilidad para manejar la empresa, aunque algunos afirman que no influyeron. Lo paradójico es que ninguno respondió que le sirvió para crear su empresa, el cual es uno de los objetivos fundamentales del programa.

5.23 NECESIDAD DE CAPACITACIÓN PARA MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA

Cuadro 23. Necesidad de Capacitación para Mantenimiento de la Empresa

NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	NUMERO	%
SI	14	48%
NO	16	52%
TOTAL	30	100%

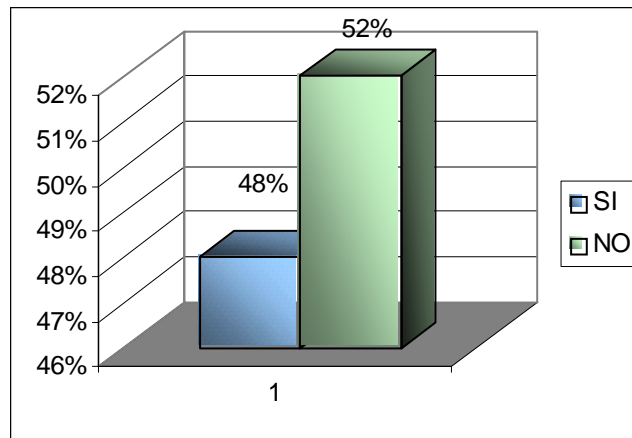


Figura 22. Necesidad de Capacitación para Mantenimiento de la Empresa

Los encuestados han reconocido que es muy importante recibir capacitación después de su egreso de la universidad, porque les permite estar al día en los cambios y avances tanto en la parte teórica como en la práctica y estas actualizaciones son favorables para las empresas porque les permite competir en el mercado con mejor calidad y servicio.

Además recalcan que después de su egreso tienen deficiencias en conocimientos como finanzas, contabilidad, y otras materias que no profundizaron pero en la práctica las consideran necesarias para su desempeño profesional.

Los porcentajes obtenidos no son de gran variabilidad por lo tanto se infiere que la capacitación se hace necesaria en una empresa.

En el Centro de Investigaciones del CESMAG Carlos Trujillo Santacruz, en 1999 se adelantó: el ESTUDIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS PERIODO 1985 -1997, afirman que: “Quienes han creado su propia empresa, reconocen que el CESMAG y sus programas académicos son un factor decisivo, pero para su fortalecimiento se ha requerido de mayor capacitación que ha sido brindada por otras instituciones educativas. Los egresados manifiestan que lo ideal sería que el mismo CESMAG sea el facilitador de esa capacitación. El área en la que se ha solicitado más apoyo es la financiera y administrativa, pues se constituyen en pilares para el manejo y mejoramiento de la empresa”.

5.24 CALIDAD DE EDUCACIÓN RECIBIDA EN LA UNAD

Cuadro 24. Calidad de la Educación Recibida en la Unad

CALIDAD EDUCACIÓN UNAD	NUMERO	%
EXCELENTE	26	15%
BUENA	118	67%
REGULAR	30	17%
MALA	2	1%
TOTAL	176	100%

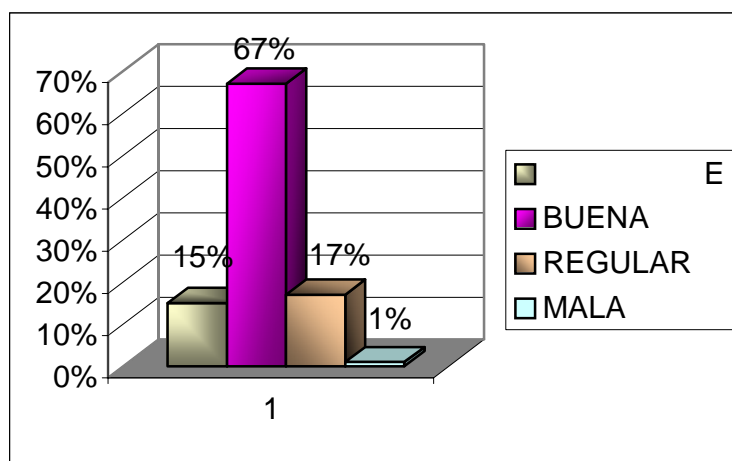


Figura 23. Opinión sobre Calidad se Educación Recibida en la UNAD

De mucha importancia es la opinión expresada sobre la calidad de educación recibida en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Cead Pasto; Al respecto es muy interesante conocer que un porcentaje mínimo de egresados consideran que la educación impartida en la UNAD sea mala: los resultados muestran que es buena en un 67%, regular en un 17% y excelente en un 15%.

Las sustentaciones que hicieron al respecto sobre esta pregunta fueron favorables para el programa de administración de empresas, porque los egresados dieron a conocer sus apreciaciones como una buena universidad que les ofreció e inculco la visión de empresa, los temas que abordaron durante su carrera presentaba coherencia con la practica profesional, algunos de los docentes que impartían los conocimientos demostraban calidad, claridad y se adecuaban a las necesidades

del momento y el medio, además el tipo de educación que imparte la UNAD es muy bueno porque les da la oportunidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo sin afectar el normal desarrollo de sus actividades. El administrador UNAD se distingue por su espíritu de liderazgo con responsabilidad y autonomía.

Con un porcentaje mínimo del 1% se encontró inconformidad por parte de los egresados, puesto que sus opiniones son de carácter negativo para el programa de administración de empresas, sostienen que el espacio físico y la infraestructura no son apropiados para el normal desarrollo de las clases. Mala organización por parte de directivos y personal de apoyo, falta de prácticas empresariales, el tiempo empleado para las tutorías por parte de los docentes es limitado y el pènsum académico desactualizado, existen fallas en la interpretación, manejo y aplicación de tecnologías de información que limitan el análisis de las implicaciones sociales, políticas y económicas de la profesión con respecto al entorno. El programa no garantiza a sus alumnos y profesores condiciones que favorezcan el acceso permanente a la información, experimentación y práctica profesional necesaria para adelantar procesos de investigación, docencia y proyección social. Se debe dotar a la biblioteca de mayor bibliografía y actualizarla. El aula de informática es muy reducida para la gran demanda estudiantil y docente. El material de apoyo tiene muchos errores, falta inversión en telecomunicaciones. La proyección a la comunidad es mínima, ya que existe poca relación con el entorno empresarial, desarticulación de la actividad de educación continuada. Se debe hacer mayor énfasis en aspectos como espíritu de liderazgo, capacidad de asumir riesgos y formación como agente de cambio. Además es conveniente reestructurar los contenidos, estrategias pedagógicas, así como los contextos posibles de aprendizaje para el desarrollo y logro de las competencias esperadas.

Los aspectos descritos anteriormente son los factores que los encuestados identificaron como falencias que necesitan una atención más pertinente por parte de los organismos que laboran en la universidad.

Los egresados en su mundo laboral y profesional reconocen positivamente la formación académica brindada por la UNAD. Sin embargo hay necesidad de ajustar y adaptar aún más los planes de estudio a las necesidades del momento histórico, social, cultural, político, legal, económico y ambiental.

5.25 EVALUACIÓN DOCENTES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

Cuadro 25. Evaluación Docentes del Programa de Administración de Empresas de la UNAD.

OPINIÓN	NUMERO	%
EXCELENTES	21	12%
BUENOS	106	60%
REGULARES	49	28%
TOTAL	176	100%

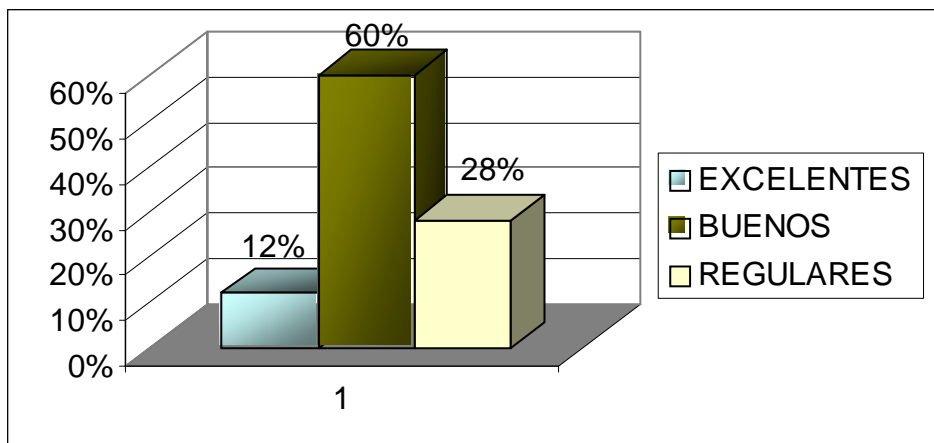


Figura 24. Opinión sobre los Docentes del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto

Por su parte los docentes también son evaluados por los egresados manifestando la aceptación y gratitud por brindarles la posibilidad de adquirir conocimientos que tienen una fundamentación correcta y acorde a sus expectativas. Se identificó que el 60% estuvieron de acuerdo en darles una valoración como buenos docentes, ya que ellos justifican su respuesta con el reconocimiento de su labor, su entrega por el trabajo, la preocupación por brindar temas necesarios y acordes a la realidad, en sus prácticas de campo demostraban gran capacidad para manejar la situación y cumplir los objetivos. Las metodologías y ayudas educativas son pertinentes para el desarrollo de las clases.

Un 28% valoro a sus docentes como regulares porque identificaron falencias en la cuestión académica y personal, recalcaron que su trabajo no era bien organizado, que en un determinado momento se observaba improvisación en las temáticas, las metodologías que empleaban no eran pertinentes para un normal desenvolvimiento de la clase, sus contenidos eran obsoletos o desenfocados al objetivo de la materia. El personal docente no es el adecuado, el número de horas no alcanzan para desarrollar la investigación y las demás actividades propias del docente. No existen docentes investigadores. Falta la capacitación a tutores en la estrategia metodológica a distancia y demás aspectos que mejoren la formación y el proceso de docencia universitaria a distancia. Falta compromiso real de los tutores.

Es necesario recalcar que todas las universidades exponen a los docentes a la evaluación semestral por parte de los estudiantes y colegas a fines o que pertenezcan a la misma facultad, con el objetivo de reconocer las falencias y fortalezas que presentan los docentes, y dar propuestas que estén encaminadas al mejoramiento y perfeccionamiento del docente en su campo laboral.

Por lo tanto la evaluación que dieron los egresados a sus profesores se considera gratificante, porque rescataron la finalidad y la razón de ser del docente en la universidad.

5.26 EVALUACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

Cuadro 26. Evaluación Plan De Estudios Cursado

OPINIÓN	NUMERO	%
DESACTUALIZADO	27	15%
DESENFOCADO RESPECTO OBJETIVO CARRERA	9	5%
CENTRADO EN EL OBJETIVO DE LA CARRERA	70	40%
TIENE APLICABILIDAD EN EL MEDIO	65	37%
OTROS	5	3%
TOTAL	176	100%

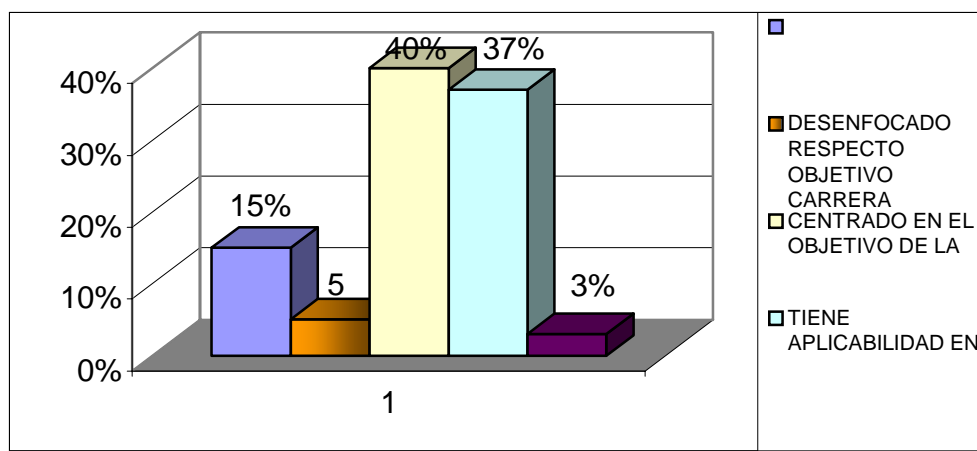


Figura 25. Opinión Sobre el Plan de Estudios Cursado

Para futuras re-estructuraciones del plan de estudios del Programa de Administración de Empresas de la UNAD conviene tener en cuenta las diferentes opiniones de los egresados, ya que algunos han tenido la oportunidad de aplicar lo aprendido mientras otros lo han hecho en menor medida, de ello dependen sus respuestas donde se resalta que el plan de estudios está centrado en el objetivo de la carrera, y si tiene aplicabilidad en el medio, pero otros afirman que está desactualizado y desenfocado con respecto al objetivo de la carrera. Sustentan estas apreciaciones afirmando que al plan de estudios le hace falta la inserción de nuevas tendencias administrativas y parámetros de globalización, se plantea que hay falencias en la parte práctica o estudios de campo para contrastar la teoría aprendida. La finalidad del programa de administración de empresas es formar profesionales para crear empresas y no empleados donde lo teórico prevalece ante lo práctico.

5.27 ES IMPORTANTE QUE LOS EGRESADOS PARTICIPEN EN LA PLANEACIÓN CURRICULAR

Cuadro 27. Importancia de la Participación de Egresados en la Planeación Curricular

OPINIÓN	NUMERO	%
SI	121	69%
NO	55	31%
TOTAL	176	100%

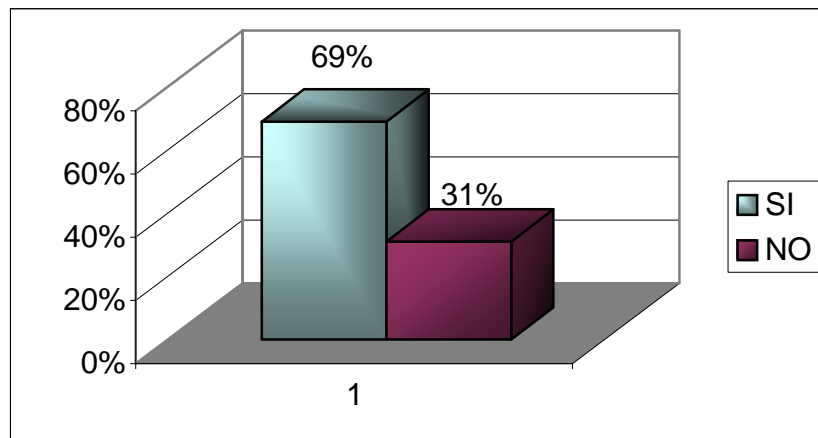


Figura 26. Importancia de la Participación de Egresados en la Planeación Curricular

La mayoría de los egresados encuestados consideran que es conveniente participar en la planeación curricular, ya que es de gran utilidad que los exalumnos tengan un espacio dentro de la planeación curricular porque ellos son los principales actores dentro y fuera de la universidad, con sus conocimientos y experiencias adquiridas en su desempeño laboral pueden sustentar los factores positivos y negativos que presenta el programa de administración de empresas y colaborar con sus propuestas a mejorar el programa. El currículo facilita la selección, planeación y organización de los contenidos de cada disciplina estableciendo áreas de formación que posibiliten alcanzar el perfil del egresado del programa de administración de empresas, por esto es de gran importancia la participación de los egresados.

Otros sustentan que no están de acuerdo en participar en la planeación curricular del programa, porque consideran que es responsabilidad de expertos en la materia, como Docentes, Directivos y personas ajenas a la institución con una gran trayectoria en el campo de la docencia.

La UNAD determina que el currículo sea elaborado por docentes, estudiantes, sociedad y egresados del programa, quienes pueden establecer lo que aprendieron y lo que les faltó por aprender. Desafortunadamente hasta el momento esta disposición queda plasmada únicamente en el ámbito teórico y no se refleja en la práctica.

5.28 PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES O EVENTOS QUE PROGRAME LA UNAD PARA EGRESADOS

Cuadro 28. Participación en Actividades o Eventos que Programe la UNAD para Egresados

OPINIÓN	NUMERO	PORCENTAJE
SI	83	47%
NO	93	53%
TOTAL	176	100%

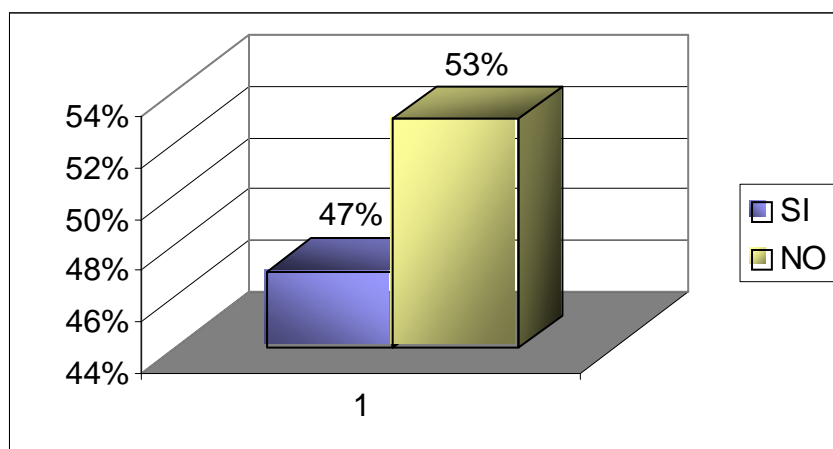


Figura 27. Participación en Actividades que Programe la UNAD para Egresados

La mayoría de los egresados encuestados opinan que no les interesa participar en actividades que programe la UNAD para egresados porque no cuentan con el suficiente tiempo para asistir, y los que en menor proporción están de acuerdo consideran que sería un espacio oportuno para intercambiar experiencias, encontrarse de nuevo en su alma mater y les permite retomar su sentido de pertenencia a la universidad.

Desafortunadamente el Programa de Administración de Empresas de la UNAD no posee políticas y estrategias que faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos de la administración de empresas por parte de los egresados. No se hace seguimiento ni se propician las condiciones para que el egresado por medio de una asociación se vincule al trabajo productivo.

5.29 DESEOS DE REALIZAR OTROS ESTUDIOS

Cuadro 29. Deseos de Realizar Otros Estudios

OTROS ESTUDIOS	NUMERO	%
SI	150	85%
NO	26	15%
TOTAL	176	100%

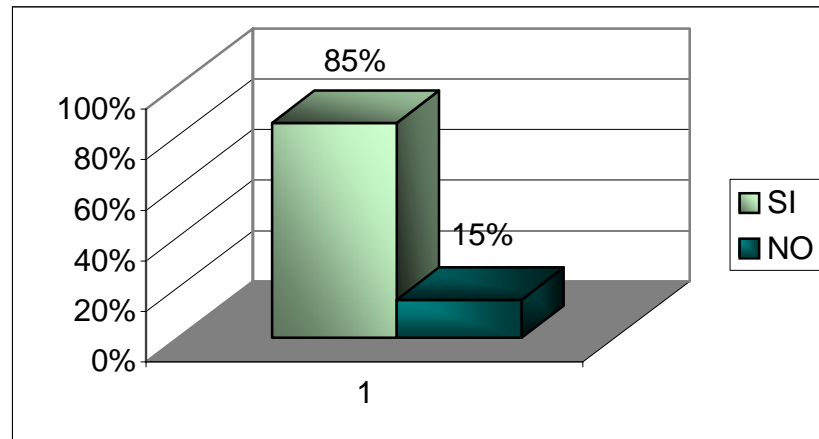


Figura 28. Deseos de Realizar Otros Estudios

Para el crecimiento de la Universidad es primordial conocer el interés de continuar o iniciar otros estudios, de los 176 egresados se puede considerar que 150 encuestados dieron a conocer que sus expectativas van mas allá de ser solo un profesional, que sienten gran interés por seguir adelante y desarrollarse profesionalmente en diversos campos, que su prioridad es estudiar y alcanzar mejores títulos para poder servirle a la sociedad de manera mas correcta, creativa y desarrollarse profesionalmente.

Los que respondieron negativamente argumentaron que la mala situación económica por la cual esta atravesando nuestro país y de manera más concreta la ciudad de Pasto, y sus bajos ingresos únicamente les permiten satisfacer las necesidades prioritarias y no tienen los medios para seguir estudiando.

5.30 QUE ESTUDIOS DESEAN REALIZAR LOS EGRESADOS

Cuadro 30. Estudios que Desean Realizar los Egresados

ESTUDIOS	NUMERO	%
DOCTORADO	7	4%
MAESTRÍA	7	4%
ESPECIALIZACIÓN	65	37%
DIPLOMADO	26	15%
OTRA CARRERA	71	40%
TOTAL	176	100%

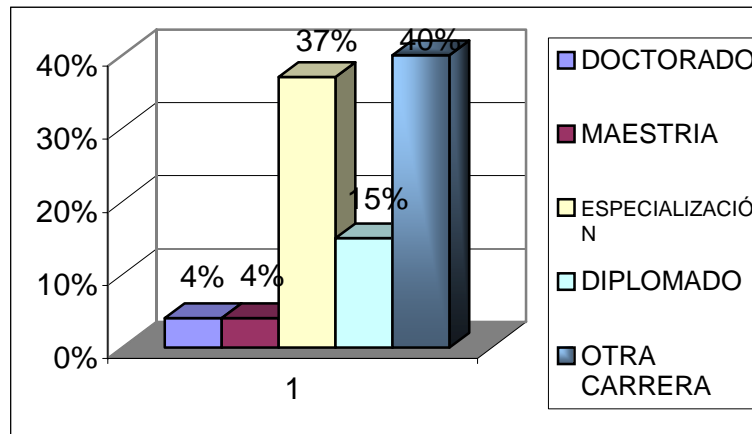


Figura 29. Estudios que Desean Realizar los Egresados

Entre las carreras que los egresados desean realizar se encuentran:

- Contaduría Pública
- Derecho
- Administración Pública

Las Instituciones seleccionadas para cursar estas carreras en su orden de preferencia son:

- UNIVERSIDAD DE NARIÑO
- UNIVERSIDAD MARIANA
- UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
- UNIVERSIDAD COOPERATIVA

- ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP

En su orden de importancia los siguientes son los postgrados que los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD solicitan para completar su formación:

- ALTA GERENCIA
- FINANZAS
- COMERCIO INTERNACIONAL
- REVISORÍA FISCAL
- INFORMÁTICA
- GESTIÓN PÚBLICA
- GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
- FINANZAS PUBLICAS
- PROYECTOS
- GERENCIA DE MERCADEO Y VENTAS
- DERECHO LABORAL
- HUMANIDADES
- GERENCIA ESTRATÉGICA
- TALENTO HUMANO
- TRIBUTARIA
- TRANSPORTE
- GERENCIA SOCIAL
- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Las entidades que los egresados prefieren para adelantar estudios de postgrado son en su orden de preferencia las siguientes:

- UNIVERSIDAD DE NARIÑO
- UNIVERSIDAD MARIANA
- UNIVERSIDAD COOPERATIVA
- UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

De otra parte en el nivel de diplomados los egresados solicitan los siguientes:

- FINANZAS
- ALTA GERENCIA
- GERENCIA INTEGRAL
- CONTABILIDAD
- ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
- GERENCIA FINANCIERA
- DERECHO LABORAL
- DERECHO TRIBUTARIO

- FORMULACIÓN DE PROYECTOS
- CONTABILIDAD SISTEMATIZADA
- PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS
- INGLES PROFESIONAL

Las Instituciones seleccionadas para cursar estos diplomados en su orden de preferencia son:

- UNIVERSIDAD DE NARIÑO
- UNIVERSIDAD MARIANA
- UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
- UNIVERSIDAD COOPERATIVA
- UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

En general la capacitación específica que los egresados solicitan a la UNAD es la siguiente:

- FINANZAS
- PROGRAMACIÓN DE COMPUTADORES
- ALTA GERENCIA
- CONTABILIDAD
- NEGOCIOS INTERNACIONALES
- REVISORÍA FISCAL
- DERECHO LABORAL
- MANEJO DE PERSONAL
- ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA
- PLANEACIÓN
- ASESORÍA ADMINISTRATIVA
- POSTGRADO EN ALTA GERENCIA
- COMERCIO EXTERIOR

6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EMPLEADORES

6.1 PUNTUALIDAD AL INICIO DE LABORES

Cuadro 31. Puntualidad al Inicio de Labores

PUNTUALIDAD AL INICIO DE LABORES	NUMERO	%
EXCELENTE	34	39%
BUENO	52	59%
REGULAR	2	2%
TOTAL	88	100%

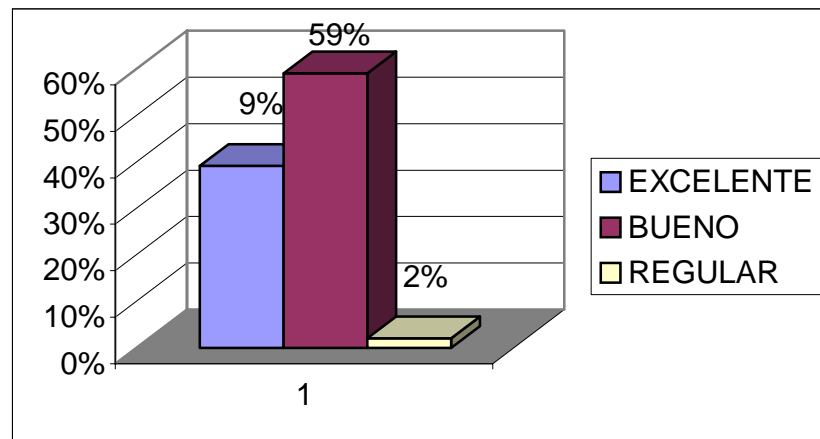


Figura 30. Puntualidad al Inicio de Labores

Es muy gratificante para la UNAD conocer que los empleadores califican la puntualidad de los empleados egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD como buenos en un alto porcentaje y otros como excelentes, mientras que como regulares el porcentaje es mínimo y como deficiente no existe ninguno.

6.2 RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE TRABAJO

Cuadro 32. Responsabilidad y Cumplimiento de Trabajo

RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO	NUMERO	%
EXCELENTE	36	41%
BUENO	52	59%
TOTAL	88	100%

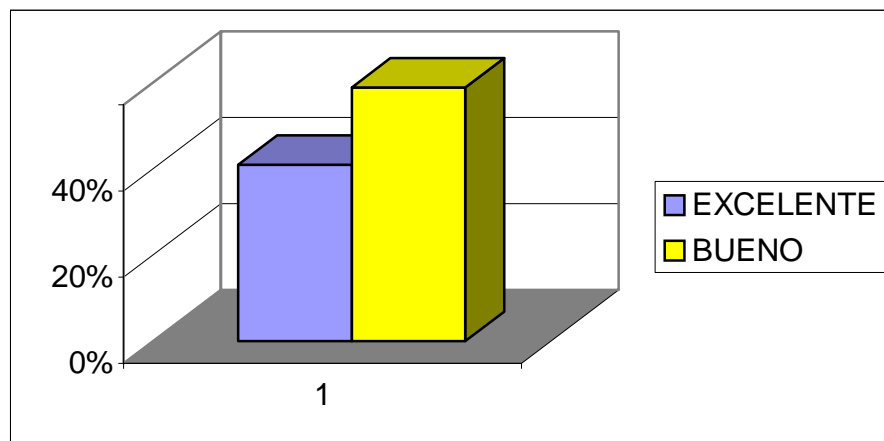


Figura 31. Responsabilidad y Cumplimiento de Trabajos Encomendados

Al igual que en la puntualidad los empleadores consideran que sobre éste tópico los egresados empleados son buenos y excelentes en un alto porcentaje y regulares y deficientes no existen.

6.3 RELACIONES INTERPERSONALES

Cuadro 33. Relaciones Interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES	NUMERO	%
EXCELENTES	35	40%
BUENAS	53	60%
TOTAL	88	100%

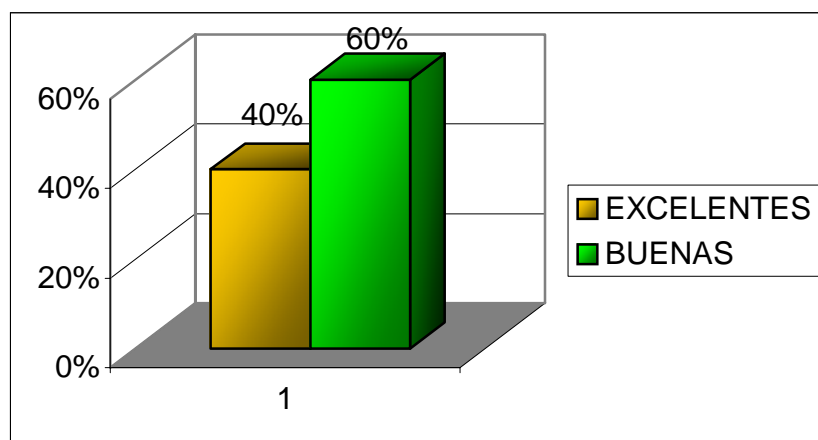


Figura 32. Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un papel crítico en una empresa, aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella.

Los directivos deben comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta con los trabajadores. A los nuevos jefes, sobre todo a aquellos que han arribado a sus puestos desde abajo, a menudo se les aconseja mantener cierta distancia social con los trabajadores, sin embargo, debe ser abordable y amistoso sin dejar de ser justo y firme, debe mostrar interés en los trabajadores y un buen sentido del humor siempre ayuda. Parte de la responsabilidad de un administrador es saber escuchar a los empleados y a veces proporcionarles consejos, las diferencias individuales y culturales a veces pueden complicar las relaciones interpersonales.

En la investigación las relaciones con los compañeros de trabajo se considera que son buenas y excelentes en un gran porcentaje y ninguno de los encuestados las cataloga como regulares y deficientes, lo cual es muy gratificante.

6.4 CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO POR EL EGRESADO

Cuadro 34. Calidad de Trabajo Realizado

CALIDAD DE TRABAJO	NUMERO	%
EXCELENTE	64	73%
BUENO	24	27%
TOTAL	88	100%

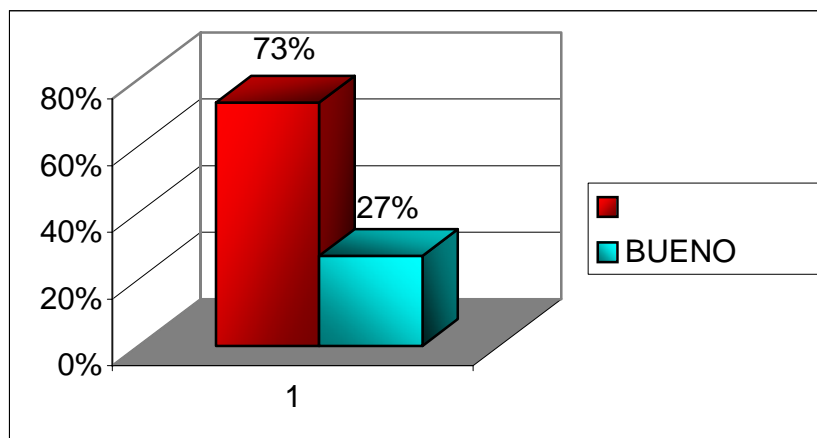


Figura 33. Calidad del Trabajo Realizado

La mayoría de los empleadores encuestados estuvieron de acuerdo en valorar el desempeño profesional de los egresados cuando se les encomienda un trabajo particular, ya que ellos responden con calidad, eficiencia y oportunidad, calificándolos como excelentes.

6.5 DISCIPLINA EN EL TRABAJO

Cuadro 35. Disciplina en el Trabajo

DISCIPLINA EN EL TRABAJO	NUMERO	%
SIEMPRE	72	82%
A VECES	16	18%
TOTAL	88	100%

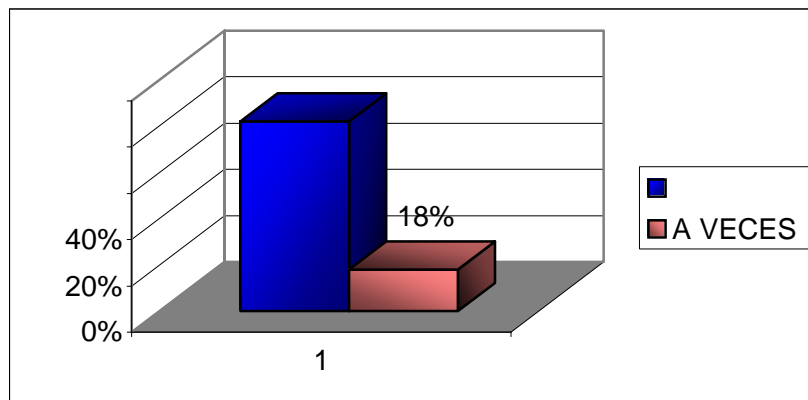


Figura 34. Disciplina en el Trabajo

Para que las funciones que se le asignan a un empleado se cumplan a cabalidad es necesario la disciplina en el horario, en el cumplimiento de las funciones asignadas y en las relaciones dentro de la empresa; en el caso de los egresados de la UNAD ellos cumplen con este requisito en un gran porcentaje, y es importante tener en cuenta que no se presentan casos en que predomine la indisciplina.

6.6 CLARIDAD DE LO ÉTICO

Cuadro 36. Claridad de lo Ético

CLARIDAD DE LO ÉTICO	NUMERO	%
SIEMPRE	86	98%
A VECES	2	2%
TOTAL	88	100%

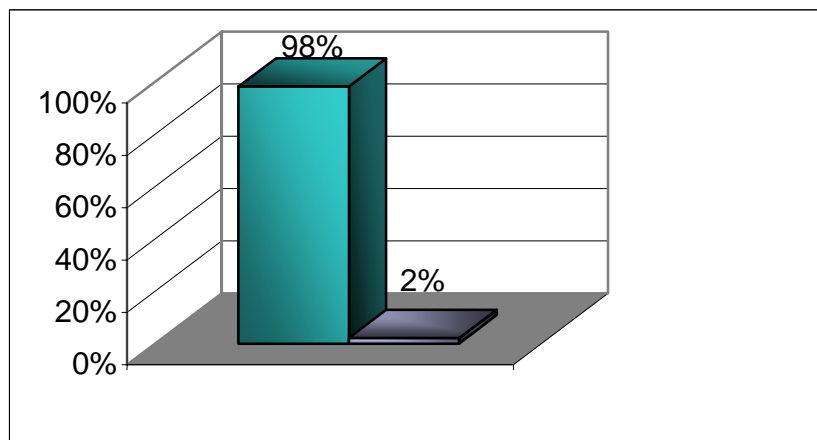


Figura 35. Claridad de lo Ético

El “valor de ser persona” viene aumentado o reducido a consecuencia del efecto ético, económico y psicológico, que produce todo acto humano. El efecto ético de los actos humanos, que es el que prioritariamente nos interesa, consiste, en el cambio que tiene lugar en el interior del sujeto a consecuencia del acto. Y este

efecto interno es mucho más importante que los que se producen en el exterior. Cualquier cosa que el hombre haga, aunque no dañe a sus semejantes y produzca beneficios, pero si el acto ha sido éticamente incorrecto, el hombre se ha degradado, ha perdido su dignidad, y esta disminución del valor de persona, es mucho más importante que todo lo que el acto humano haya podido provocar exteriormente.

Existen empresas que nunca han puesto por escrito sus compromisos éticos y, sin embargo, son éticamente excelentes. Lo cual no quiere decir que no sea bueno que tanto las reglas de comportamiento, para materias y situaciones concretas, como el sistema de sanciones, se formulen, de alguna manera, por escrito; será si su aplicación y, so ser coherentes co

U rmar parte de la
 cu eficiencia profesional debe ser un
 in ética del empresario. El directivo de
 em es un
 di nos sentimientos que tenga.

El manejo ético de las labores es primordial en una empresa, esta característica se constituye en una fortaleza, siempre y cuando los empleados respondan a la confianza que se deposita en ellos; los empleadores opinan que en un gran porcentaje siempre actúan de manera ética.

6.7 EFICIENCIA DE LOS EMPLEADOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

Cuadro 37. Eficiencia de los Egresados

EFICIENCIA DE LOS EMPLEADOS EGRESADOS DE LA UNAD	NUMERO	%
SI	86	98%
NO	2	2%
TOTAL	88	100%

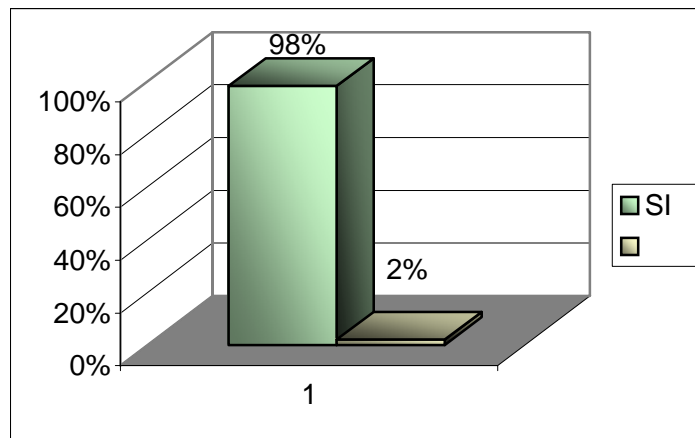


Figura 36. Eficiencia de los Empleados Egresados de la UNAD

La eficiencia y la efectividad son dos adjetivos de naturaleza cualitativa, ambos aplicables a los procesos logísticos o cualquier área en general, pues en condiciones ordinarias se propende a la optimización; lo que implica eficiencia y en condiciones extraordinarias se debe cumplir la misión aún a costa de los medios; es importante entender que la eficacia no es un defecto, pues una alta eficiencia depende de seguir estrictamente los lineamientos de la planificación, pero es conocido que la planificación debe ser flexible, pues existen variables influyentes, especialmente las del entorno que producen cambios que de no poderse actuar en ellos podrían producir el fracaso, es en estas contingencias donde la eficacia se impone. Por otra parte, la efectividad es la cuantificación del cumplimiento de la meta, no importa si ésta se logra en forma eficiente o en forma efectiva.

La opinión sobre la eficiencia de los egresados UNAD es muy estimulante porque permite verificar que la mayoría son evaluados como eficientes.

Para una mayor comprensión de los testimonios de los empleadores se realizara un análisis de tipo cualitativo a partir del tercer punto que hace referencia a la información profesional, empleando los códigos del siguiente cuadro de categorías.

Cuadro 38. Categorías de Encuestas a Empleadores

CATEGORÍA	COD.	SUBCATEGORÍAS	COD.	TENDENCIAS	COD.
Desempeño Laboral	A	Conocimientos corresponden a los requerimientos de la empresa.	A1	Acorde	A1a
				No acorde	A1b
		Actualización de los egresados en ciencia y tecnología	A2	Actualizados	A2a
				Desactualizados	A2b
		Iniciativa y Creatividad para la solución de Problemas	A3	Posee iniciativa y creatividad	A3a
				No posee iniciativa y creatividad	A3b
		Manejo práctico de los Conocimientos	A4	Posee manejo práctico de los conocimientos	A4a
				No posee manejo práctico de los conocimientos	A4b
		Vinculación a la empresa de otros egresados de Admón. Empresas UNAD	A5	Si vincularía	A5a
				No vincularía	A5b

6.8 CONOCIMIENTOS Y CORRESPONDENCIA CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA

Los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto, en un gran porcentaje de los empleadores encuestados afirman que si se encuentran desempeñando funciones en las que aplican y proporcionan a la empresa los conocimientos adquiridos durante sus estudios, las razones se encuentran en el siguiente cuadro

Cuadro 39. Conocimiento y Correspondencia Acorde con los Requerimientos de la Empresa (A1).

ACORDE (A1a)
Tiene mucha experiencia
Responde correctamente al control y las normas de la empresa
Maneja la parte administrativa, costos, finanzas y sistemas
Cumple a cabalidad con su trabajo
Posee muchos deseos de superación, es eficiente y dinámico
Se desenvuelve con facilidad en su trabajo
Demuestra bastante capacidad e iniciativa
Sus capacidades y conocimientos están acordes a su perfil y le permite mantenerse y ascender
Busca comprometerse con su trabajo y superarse todos los días
Sus conocimientos administrativos concuerdan con lo que requiere la empresa
Aporta con sus conocimientos al desarrollo de la empresa

Cuadro 40. Conocimiento y Correspondencia No Acorde con los Requerimientos de la Empresa

NO ACORDE (A1b)
La empresa posee funciones específicas para cada cargo
La empresa realiza la inducción de las funciones que debe realizar cada empleado.
Le falta adquirir mayores conocimientos en el área contable
Su trabajo no es acorde con su formación personal.

6.9 ACTUALIZACIÓN DE LOS EGRESADOS EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

La mayoría de los empleadores opinan que sus empleados egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto, se mantienen actualizados en los avances de la ciencia y la tecnología, las razones son las siguientes:

Cuadro 41. Actualización de Egresados en Ciencia y Tecnología (A2)

ACTUALIZADOS (A2a)
La empresa brinda un sistema de capacitación
La empresa capacita de acuerdo a las necesidades
El egresado posee conocimientos actualizados en el área económica
Tiene muchos deseos de superación y trata de estar acorde con las necesidades de la empresa

Cuadro 42. Desactualización de Egresados en Ciencia y Tecnología

DESACTUALIZADOS (A2b)
Falta mayor conocimiento en el área de sistemas
Necesita mayor capacitación en internet

6.10 INICIATIVA Y CREATIVIDAD PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Una de las principales fortalezas de un empleado es que posea iniciativa y creatividad, que sea emprendedor en la búsqueda del mejoramiento de la empresa; al respecto en un alto porcentaje los empleadores consideran que los egresados de la UNAD si poseen esta cualidad, las razones son las siguientes.

Cuadro 43. Posee Iniciativa y Creatividad

INICIATIVA Y CREATIVIDAD PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS (A3a)
Es muy inteligente ya que genera ideas enfocadas a la solución de problemas
Aporta ideas ante las dificultades que se presentan
Expone los problemas pero con sus respectivas soluciones
Propone determinaciones encaminadas a la solución de conflictos
Realiza aportes que conllevan al buen funcionamiento de la empresa
Recursivo y busca soluciones inmediatas
Su trabajo es excelente por su antigüedad y experiencia

Cuadro 44. No Posee Iniciativa y Creatividad

NO POSEE INICIATIVA Y CREATIVIDAD (A3b)
Un poco inseguro en la toma de decisiones

La Iniciativa es la actitud humana para idear, emprender actividades, dirigir acciones, es la disposición personal para protagonizar, promover y desarrollar ideas en primer término. Al disponer de dicha actitud se generan con agilidad las acciones, se cuenta con recursos inmediatos, con capacidad libre de respuesta y resolución. La iniciativa propicia dinamismo, actividad, competencia y recursos para la acción.

La iniciativa se estimula mediante la formulación permanente de retos profesionales, competencias grupales de solución creativa de problemas profesionales, dinámicas participativas, ejercicios de agilidad y espontaneidad de

reacciones; La expresión conceptual mediante la representación improvisada y laboratorios de simulación de acciones; Educación en valores de convivencia y análisis reflexivos personales de fortalezas y debilidades. Reconocimiento de la condición y la acción humana y el papel del hombre en la sociedad.

Cualquier actividad que el hombre desarrolle en la sociedad está cargada de un fuerte componente motivacional. Sin motivación no hay solución de problemas y por consiguiente no hay desarrollo ni progreso social.

Sin motivación no hay creatividad profesional, un hombre motivado es capaz de arribar a conclusiones novedosas, ofrecer respuestas originales, proponer varias alternativas de solución a un mismo problema, o sea, que la creatividad es directamente proporcional a la motivación, por lo tanto, la motivación es el motor impulsor de la creatividad profesional.

No existe un instrumento válido para evaluar la creatividad profesional en cualquier persona, especialidad y no existe hasta el momento un instrumento que pueda ser utilizado para evaluar todos los aspectos significativos de la creatividad.

Una de las vías más importantes para la estimulación y el desarrollo de la creatividad profesional es la solución de problemas empresariales.

6.11 MANEJO PRÁCTICO DE LOS CONOCIMIENTOS

Los empleadores consideran en un gran porcentaje que los egresados si combinan la práctica con la teoría y sólo una mínima proporción no está de acuerdo, como lo describe el cuadro siguiente.

Cuadro 45. Manejo Práctico de los Conocimientos

MANEJO PRÁCTICO DE LOS CONOCIMIENTOS (A4a)
Es eficiente y posee las bases administrativas que se requieren en todos los campos
Gran calidad en la ejecución de su trabajo
Excelente trabajo y aplicación correcta de sus conocimientos y experiencia
Busca la excelencia mediante la adquisición de un conocimiento amplio
Su trabajo es eficiente

Cuadro 46. No Posee Un Manejo Practico de los Conocimientos

NO POSEE UN MANEJO PRACTICO DE LOS CONOCIMIENTOS (A4b)
Le falta mayor aplicación en diferentes áreas
Necesita mayor seguridad en su trabajo
Únicamente maneja el área contable
Le falta mayor liderazgo y conocimientos en normas laborales
Solo maneja el área administrativa

6.12 VINCULACIÓN DE OTROS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

Es satisfactorio observar que la mayoría de los empleadores contestan que sí vincularían otros egresados de la UNAD y sólo un porcentaje reducido no lo haría debido a que no depende directamente del empleador sino de la Secretaría Municipal de Educación y en el caso de empresas del Estado se realiza la contratación por medio de concursos.

Cuadro 47. Vinculación de Egresados UNAD

SI VINCULARÍA OTROS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD (A5a)
Desempeñan su trabajo con eficiencia
Tienen el perfil adecuado
Muy buenas experiencias con los egresados
Autónomos, independientes, responsables y capaces con el trabajo asignado
Comprometidos con lo que hacen y se entregan a su trabajo
Son éticos, honestos y excelentes profesionales
Siempre y cuando respondan con las expectativas de la empresa
Si cumplen con los requisitos
Siempre se brindan oportunidades de trabajo

Cuadro 48. No Vinculación de Egresados UNAD

NO VINCULARÍA OTROS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD (A5b)
Vincularía a los de programas presénciales por sus mayores conocimientos y aplicaciones

A continuación los empleadores señalan una serie de debilidades, fortalezas, dan su opinión sobre el nivel académico de la UNAD y hacen sugerencias para mejorar en el campo académico.

6.13 FORTALEZAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

- Son autónomos y poseen un correcto desempeño profesional.
- Dinamismo y responsabilidad.
- Puntuales, eficientes, serviciales.
- Excelentes relaciones públicas, manejo de personal y procesos administrativos.
- Excelentes asistentes administrativos.
- Son creativos e innovadores
- Alto grado de compromiso con la empresa.
- Son éticos en su desempeño laboral.
- Los empleadores afirman que los egresados poseen cualidades como el respeto, superación, ética, puntualidad, buenos compañeros, fácil adaptación, cumplimiento, interés, compromiso, disciplina, positivismo, honorabilidad, conocimiento de la profesión, recursivos y buenos compañeros.
- Buen manejo del tiempo para desarrollar sus funciones con agilidad y eficiencia.
- De gran experiencia en cargos administrativos.
- Buenas relaciones con los clientes.
- Gran sentido de pertenencia.

6.14 DEBILIDADES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

- Baja iniciativa en solución de conflictos o problemas de tipo laboral.
- Poca práctica empresarial.
- En menor proporción los empleadores afirman que los egresados presentan inseguridad, falta de actualización, baja profundización de conocimientos en las áreas de contabilidad y de sistemas.
- Falta de capacitación y actualización por parte de los egresados.
- Poca planeación.
- Falta de creatividad e iniciativa.
- Falta de relaciones personales.
- Inasistencia a las reuniones.
- Falta mayor integración con los demás.
- Falta mayor aplicación de sus conocimientos.

6.15 SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

- Una de las principales herramientas con que cuenta un administrador de empresas es la adecuada toma de decisiones por lo tanto es necesario otorgarles a los estudiantes una mayor capacitación en este tema.
- Los empleadores sugieren que deben capacitarse continuamente en seminarios, cursos, acordes con el desarrollo tecnológico y empresarial.
- Se deben realizar prácticas empresariales para adquirir mayores conocimientos y experiencia.
- Se deben implementar talleres buscando que las asignaturas no sean solamente teóricas.
- Implementar un Programa permanente de cualificación docente.
- Hacer extensión a la comunidad.
- Se debe encaminar las actividades académicas hacia el fortalecimiento de la investigación.
- Realizar una actualización de los planes de estudio de acuerdo a las exigencias del medio.
- Debe haber mayor preparación académica por parte de algunos Docentes.
- Se debe fortalecer la investigación dentro del programa curricular.
- Se debe crear un banco de datos de egresados que facilite y posibilite la vinculación al campo laboral.
- Debe haber encuentros periódicos con el sector empresarial, para efectuar un seguimiento más directo del desempeño laboral y profesional del egresado de la UNAD.
- Se deben implementar grupos de estudio académico de Docentes, con participación de egresados con miras a revisar periódicamente el plan de estudios, de tal manera que se ajuste a las exigencias del entorno.
- Se debe dar una mayor ampliación de convenios con el sector empresarial y educativo, para generar nuevas opciones académicas y de mejoramiento administrativo.

7. PROPUESTA

GENERACIÓN DE EMPLEO POR MEDIO DE PARQUES INDUSTRIALES PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

En todos los Proyectos Educativos Institucionales de las universidades se enfatiza en la educación integral del ser humano y una de las implicaciones radica en la formación del futuro profesional como sujeto y agente de cambio. La integridad del profesional no está sólo en la calidad y profundidad del conocimiento, sino en la incidencia efectiva del liderazgo que ejerza en su entorno familiar y social a través de su desempeño ético, creativo y solidario. La mayoría de los líderes políticos han pasado por el recinto sagrado de las universidades, pero sus actitudes y acciones con frecuencia desdican los principios enseñados, porque tal vez la universidad no ha logrado plasmar la personalidad integral del profesional que requiere el país.

La universidad enfoca con propiedad la proyección social como objetivo imprescindible de su misión, pero a la hora de evaluar los resultados, se queda corta. En el mejor de los casos el compromiso social se reduce solo a un programa o práctica benéfica y circunstancial. Es preciso articular teoría y práctica, ciencia, tecnología y servicio social de manera continua y permanente. Por tal motivo la propuesta GENERACIÓN DE EMPLEO POR MEDIO DE PARQUES INDUSTRIALES PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO, propone alternativas de gestión y liderazgo que transformen la realidad y acompañen a los egresados y a la comunidad en general en los procesos de desarrollo.

Ninguna producción científica cumple su verdadera misión si no proyecta resultados concretos a la comunidad. Se puede ser técnicamente competente en muchos aspectos, pero adolecer de incompetencia social a la hora de gestionar, administrar y gerenciar la ciencia y la técnica.

La Universidad clásica academicista en alto porcentaje ha formado profesionales de alto nivel, pero la región necesita con urgencia tecnólogos que induzcan la inventiva, la renovación, la productividad, la transformación, la industrialización de nuestros recursos naturales. El proyecto, además, propone valorar e impulsar las carreras tecnológicas que potencien las capacidades creativas para el desarrollo. Es la mejor alternativa para enfrentar nuestra dependencia económica y a la vez generar nuevas fuentes de empleo.

Vale señalar, además, que las universidades son entidades sin ánimo de lucro y en contraprestación deben inducir el desarrollo productivo y social de los ciudadanos, si desean continuar con las atribuciones tributarias. A las

instituciones educativas grava una “Hipoteca Social”, en el sentido de que el compromiso social es un deber inherente a su constitución.

La propuesta debe implementarse en los actuales momentos, porque trata de integrar, con alternativas viables, la eficiencia académica e intelectual con la eficacia social y liderazgo en todos los estratos y a todos los niveles de la población civil, como compromiso social ineludible de las universidades. Ha llegado el momento de enfocar el desarrollo productivo sostenible para encarar el desempleo de manera permanente y progresiva y las universidades comprometidas tienen la infraestructura técnica y confiable para realizarlo.

La propuesta está diseñada teniendo en cuenta cinco parámetros fundamentales:

1. Proceso de concientización y compromiso social de la comunidad universitaria, imprescindible para convertir en realidad el proyecto.
2. Práctica investigativa del entorno para que las alternativas de solución respondan adecuadamente a situaciones y necesidades puntuales de la región.
3. Políticas integrales y alianzas estratégicas.
4. Cultura empresarial y desarrollo social.
5. Creación de parques industriales para egresados universitarios.

- LA COMUNIDAD EDUCATIVA

En primera instancia, todos los miembros de la comunidad educativa deben tomar conciencia y participar en el proceso de la proyección social de la universidad, como un requisito indispensable de su razón de ser.

La cultura del consenso y participación es el resultado de la interiorización de los valores sociales de bondad, solidaridad y servicio, capaces de impulsar la construcción de una sociedad más justa y democrática. El espíritu de servicio a los demás en la promoción de la justicia social es un factor determinante en la formación del profesional, que debe trabajar con y para la comunidad.

El proyecto educativo universitario enfatiza en la construcción de sujetos autónomos, que rijan su vida y ejerzan su profesión desde principios éticos universales y siempre con proyección comunitaria a favor del bienestar humano.

La educación no sólo debe responder a las necesidades del individuo como persona y profesional, sino también a las demandas y expectativas de las comunidades y de la sociedad. En este sentido, la ciencia no puede producir ideas que no sirvan para vivir mejor. Como seres sociales estamos llamados a realizarnos y a ser solidarios con los demás.

La solidaridad no es sólo un sentimiento superficial por los males de tantas personas, sino la convicción de la interdependencia de que todos somos responsables de todos. La solidaridad es un camino hacia el desarrollo y la paz. En efecto, la paz es fruto de la justicia y solidaridad social.

En síntesis, la comunidad educativa tiene el reto primordial de formar las personas como agentes de cambio, comprometidas a impulsar las transformaciones que se requieren para que la educación sea factor de desarrollo.

- LA PRÁCTICA INVESTIGATIVA DE LA REALIDAD SOCIAL

La investigación como proceso sistemático de conocimiento permite conocer la realidad para su transformación. La práctica investigativa se reconoce como la tarea inherente a la misión institucional y se orienta a la comprensión y solución de problemas concretos del entorno. En este sentido la universidad aporta al desarrollo social en la medida en que identifica, interpreta y aporta alternativas de solución.

La investigación en la universidad si bien enfoca las necesidades de los sectores objeto de estudio, con frecuencia es más el resultado de exigencias académicas que no tiene incidencia y continuidad en el proceso del desarrollo regional. Se debe rescatar el concepto universidad-regionalidad en relación con las dinámicas culturales y necesidades socioeconómicas de cada región.

El éxito es garantizado si la universidad investiga y se compromete con la comunidad. La educación es una función que debe estar inmersa en el organismo social, razón por la cual debe propiciar la comprensión del medio ambiente en sus diversas y complejas estructuras, para que la educación se desarrolle de frente a las conveniencias y expectativas regionales y no sólo a los intereses financieros de subsistencia. La universidad no puede mantener currículos a espaldas de la realidad.

Los lineamientos de la política nacional de ciencia y tecnología enfatizan en la necesidad de fortalecer los vínculos entre empresarios, academia y gobierno municipal, departamental y nacional, a través de programas que causen impacto social y utilicen al máximo su tecnología y logística, con el aprovechamiento de los recursos de los sectores estratégicos de la región.

La proyección de la docencia e investigación se logra cuando los graduados universitarios interioricen y proyecten con el ejemplo los ideales aprendidos, sean líderes creativos y productivos, satisfagan sus necesidades individuales, colectivas y contribuyan a mejorar el nivel de vida de sus conciudadanos.

En este contexto la universidad debe orientar políticas y estrategias coherentes con los principios institucionales, aprovechando al máximo las fortalezas propias y

oportunidades, para realizar las mejores alternativas de transformación socioeconómica y cultural.

En esta perspectiva, los centros de investigación determinarán las áreas prioritarias de desarrollo, los medios apropiados de organización, dirección, ejecución, acompañamiento y transparencia de proyectos y programas en bien de la comunidad. De esta manera la propuesta generación de empleo por medio de parques industriales para el departamento de Nariño no pretende generar activismo, desde una inmediatez empírica, sino fundamentar soluciones con base en estudios técnicos y puntuales.

- **POLÍTICAS INTEGRALES Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS**

Se requiere implementar políticas de interacción y cooperación con las instituciones educativas y las organizaciones de la comunidad civil a través de alianzas interinstitucionales, para enfrentar el desempleo y el subdesarrollo. En las actuales circunstancias se debe obviar el desgaste físico, humano, financiero y la duplicidad de funciones y actividades con otros organismos. De ahí la necesidad de trabajar con énfasis en la articulación Universidad – Empresa – Entidades Gubernamentales – Comunidades.

El Gobierno del Señor Presidente, Alvaro Uribe Vélez, pretende combatir el desempleo mediante la unión de esfuerzos del sector público y privado, la participación de todos los sectores sociales, económicos y políticos, perfilando así una vía para el cambio, bajo la política enmarcada en el Plan de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario”.

En la actualidad a nivel nacional se está impulsando la generación de empleo, mediante el fomento de la creación y fortalecimiento de pequeñas empresas, grupos asociativos o unidades económicas que permitan lograr una revolución laboral, donde los beneficiarios sean los actores directos en el proceso productivo y de comercialización. Para obtener los resultados requeridos el Gobierno esta comprometiendo a los Entes Territoriales (Departamentos, Municipios) para que cofinancien estas expectativas. Dentro de estas políticas el Plan de Desarrollo del Departamento de Nariño estipula y contempla lo siguiente: atención integral a la población desplazada, impulso a los proyectos agropecuarios para el desarrollo de núcleos de producción, reforma agraria, desarrollo de las artesanías y el sector privado, gestión empresarial y transferencia de tecnología.

Se deben aprovechar estas políticas tanto nacional como departamental para interrelacionar su interactuación, como es el caso del Fondo Nacional de Garantías, Fondo Nacional de Regalías, sector financiero, Banco Popular, Banco Agrario y otros; sector privado y público en general; universidades con su aporte logístico e investigativo; instituciones educativas, organismos o entidades sin ánimo de lucro, el impacto social será integral y sostenible.

Muchos departamentos y municipios a pesar de su crisis presupuestal, han asignado unos montos para entrar en la cadena de solución al obtener unas ventajas de cofinanciación donde por un peso que inviertan, éstos recibirán para sus localidades o regiones aproximadamente \$ 22,3, por lo tanto, es una gran oportunidad para beneficiar a la población más vulnerable. El proyecto "Impacto Social" propone en estas circunstancias unir recursos y esfuerzos para una infraestructura adecuada y sostenible con visión futurista a corto, mediano y largo plazo.

La constitución de 1991 elevó a nivel de requisito constitucional el sistema de planeación para elaborar, organizar, ejecutar y controlar los planes de desarrollo, de tal manera que exista sintonía y articulación con las tendencias y énfasis de los problemas económicos a nivel nacional e internacional.

La política de desarrollo estipula un gran reto social con la educación (ley 115, de 1993). Los esfuerzos se deben concentrar en el desarrollo humano, enmarcado dentro de las ciencias humanísticas y pedagógicas, la ampliación de la cobertura, la calidad de la educación y la implementación de la cátedra de convivencia social y de nuevos modelos de participación.

El objetivo primordial de la política de desarrollo "Participación democrático-ciudadana", es la consecución de la equidad social y económica en todos y cada uno de los sectores, con el fin de promover la participación del ciudadano en las decisiones que puedan afectar su desarrollo y el de su comunidad, y así, desarrollar verdaderos mecanismos democráticos que serán los encargados del desarrollo y crecimiento social.

Los vínculos de cooperación que se establezcan ayudarán a integrar esfuerzos para que las personas, las organizaciones y los pueblos estén más cercanos, luchando por ideales comunes y generando nuevas formas de solidaridad.

Es preciso orientar la educación no sólo a la formación puramente operativa, sino hacia la transformación, la intuición, la creatividad y la toma de decisiones con énfasis en la productividad y competitividad.

En síntesis, la propuesta pretende integrar proyectos, voluntades y recursos para la transformación social. La articulación de gestores y actores de la cuestión socioeconómica y cultural es de vital importancia para el éxito del proyecto.

- **CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO SOCIAL**

Las estrategias de la propuesta deben tener un ingrediente y una fuerza vital para que sean eficaces: la mentalidad empresarial.

Ha llegado la hora de ver más allá de una suficiencia académica y profesional, tener el convencimiento cultural de que nuestro progreso está condicionado a la capacidad autogestionadora de desarrollo empresarial. Se trata, en otros términos, de crear cultura empresarial democrática y participativa para construir un ambiente de iniciativa y competitividad. En Colombia difícilmente se alcanzará la tan anhelada paz, si no se dan los mecanismos para que haya justicia social, que sólo se logra cuando hay oportunidad de conseguir trabajo digno para satisfacer las necesidades básicas¹⁹.

Dentro de esta perspectiva los currículos deben hacer énfasis en la educación para el trabajo creativo e innovador y no para el empleo. La cultura empresarial es una estrategia eficaz para disminuir la pobreza y las tasas de desempleo.

- PARQUES INDUSTRIALES PARA EGRESADOS UNIVERSITARIOS

Para el desarrollo de programas generadores de fuentes de trabajo se propone la creación de PARQUES INDUSTRIALES PARA EGRESADOS. En realidad las universidades han estado al margen de ese gran flujo permanente de profesionales que cada semestre lanzan al mercado, para sumarlos al alto índice de desempleo y subempleo que existe en las regiones.

Es preciso promocionar un desarrollo económico y social con ideas y alternativas nuevas, simples y viables, que generen un motor de desarrollo poderoso, que contribuya a lograr la cultura de cambio social y compruebe que por medios pacíficos es alcanzable un espacio concreto para el progreso y bienestar.

Se necesitan empresarios jóvenes y agresivos con ideas frescas y enfoque definido a la hora de aportar soluciones. Ante esta situación se pretende promocionar para los municipios lo que denominamos *Parques Industriales* cofinanciados por el Gobierno Nacional, Departamental, Municipal, y Organizaciones Internacionales, para crear empresas que estén al alcance de todos los profesionales, técnicos, estudiantes, microempresarios, pensionados y de quienes quieran contribuir con el progreso y bienestar social. Son proyectos viables para quienes no han tenido la oportunidad de desarrollar por falta de recursos, espacio, asesoría y acompañamiento oportuno. Se supone que las universidades son instituciones serias y comprometidas para planear, organizar, liderar y evaluar los resultados, buscando siempre que el factor humano, la tecnología, la calidad y la organización contribuyan al servicio de los parques industriales y sean prototipos de verdadero desarrollo regional.

Lo ideal es que cada parque genere unos mil puestos de trabajo en mano de obra directa, que conlleven a cuatro indirectos por cada directo, para un total de cinco mil puestos de trabajo. En este orden de ideas, se pueden diseñar sistemas de

¹⁹ ORTEGA RODRÍGUEZ, Tarcisio. Nariño, Realidades y Esperanzas. Centro de Estudios Superiores María Goretti. CESMAG. Casa editorial Diario del Sur. Pasto. 1996

vivienda, por la modalidad de autoconstrucción, de plantas industriales para calzado, confección, alimentos, productos lácteos, artesanales, entre otros, de acuerdo a los recursos y productos que posea cada región.

Existen regiones ricas en talento humano y recursos naturales que no se industrializan por falta de infraestructura apropiada, apoyo financiero y asesoría. Las universidades en su región pueden constituirse en centros motores de desarrollo y al tiempo facilitar prácticas y pasantías para sus estudiantes.

Las alianzas estratégicas de las entidades gubernamentales y privadas, con sus aportes ya sean en bienes tangibles e intangibles que estén en capacidad de ofrecer por su razón social, o que aquellos estén subutilizados, serán de vital importancia para comprometerse como parte integral del proyecto. Un proyecto de tal magnitud será modelo para el país y el mundo

La propuesta "GENERACIÓN DE EMPLEO POR MEDIO DE PARQUES INDUSTRIALES PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO" surge de los resultados obtenidos en la investigación sobre el DESEMPEÑO LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD PERIODO 1999-2003. Siendo relevante el compromiso que tiene la universidad de contribuir con la sociedad y el estado de entregarles profesionales con una formación integral y capaces de proponer alternativas de solución a problemas a nivel regional y nacional para lograr el desarrollo económico integral y sostenible a corto, mediano y largo plazo.

Por lo tanto, los problemas tienen que identificarse por los propios afectados, priorizarse y plantear las alternativas de solución de los mismos. Entre los mecanismos más eficaces y eficientes están los cabildos abiertos de participación comunitaria, los consejos comunales dirigidos por el Gobierno Nacional, ratificando de esta manera que la Revolución Educativa será producto de los ciudadanos para la ciudadanía enmarcada en un Plan de Desarrollo denominado: "Hacia un Estado Comunitario".

La Revolución Educativa entra a jugar un papel primordial dentro del sistema educativo, porque la población afectada entra en forma conjunta a incidir sobre los grupos etéreos en el sentido que la educación primaria, básica secundaria, media vocacional y técnica, tecnológica y profesional, tiene que ser formativa para generar empresa, para ampliar las fuentes de trabajo de una manera independiente, más aún cuando la economía se enfrenta a una corriente globalizante, producto del neoliberalismo, cuyo efecto se puede convertir en un espiral al no tomar los correctivos pertinentes, la problemática se desborda en el campo social y económico.

El apoyo desplegado a favor de la microempresa, las escuelas de artes y oficios son plausibles para afrontar la supervivencia, pero no tiene la dimensión y el

alcance para enrutar a las regiones por el sendero del desarrollo sostenible y autosuficiente. Algunos empresarios audaces han logrado establecer algunas empresas con esfuerzos y dineros propios, otros han fracasado por falta de capital para competir con los grandes monopolios. El proyecto propone que las entidades públicas y privadas que inviertan, se establezcan dentro de una infraestructura básica común donde puedan compartir tecnología, asesoría logística y servicios integrales en una zona o polo industrial.

Se deduce entonces, que los colombianos tienen que cambiar el tradicionalismo educativo por las innovaciones o por aquellas que ofrezcan garantías laborales mediante el aprovechamiento de los cuantiosos recursos naturales regionales y según las nuevas exigencias del mercado, evitando así una saturación de la mano de obra calificada o el desempeño de funciones en otros sectores diferentes a su perfil profesional o laboral.

La propuesta GENERACIÓN DE EMPLEO POR MEDIO DE PARQUES INDUSTRIALES PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO tiene como objetivo articular la teoría de la universidad con la práctica profesional empleando la utilización de parques industriales. Lo cual permitirá en un futuro generar fuentes de empleo y contribuir al desarrollo regional y departamental.

Para el alcance de dicho objetivo se debe:

- Establecer las prioridades y las fortalezas de la región industrialmente atrasada para desarrollar programas empresariales.
- Integrar y coordinar la propuesta con el plan de desarrollo regional a través de convenios, alianzas estratégicas de productividad y competitividad a nivel local, nacional e internacional.
- Desarrollar un plan estratégico por parte de la universidad, en el sector rural, orientado a educar, organizar, coordinar y asesorar al campesino en la preparación, producción y comercialización de sus productos, para la industria agropecuaria, pesquera y forestal.
- Mejorar las áreas investigativas, académicas y de proyección social de la UNAD con énfasis en el aprovechamiento de los recursos humanos y naturales del departamento de Nariño.
- Convertir los parques industriales regionales en verdaderos laboratorios de cultura empresarial y en un medio apropiado para la vinculación del graduado al campo laboral.

De esta forma se contrarresta a fondo la problemática socioeconómica común de las regiones marginadas del país.

Para optimizar la ejecución y seguimiento de los objetivos, es indispensable tener en cuenta unas estrategias y actividades que conducirán de manera precisa y clara el desarrollo de la propuesta.

Es de vital importancia el papel que jugara la UNAD en la preparación teórica y practica de los futuros egresados, sobre todo del programa de administración de empresas, porque ellos serán los actores directos de llevar a cabo la creación y funcionamiento de los parques industriales en el departamento de Nariño.

En los items siguientes están reflejadas algunas de las actividades que se tienen en cuenta para el desarrollo de la propuesta.

Los items están divididos en cinco secciones con la intención de poder tener un reconocimiento mas claro de cada uno de sus componentes y la interrelación que existe entre ellos.

El primer item o subdivisión esta constituida por el número de actividades que se realizaran para alcanzar el objetivo propuesto. El orden esta establecido con el ánimo de ir de lo particular hacia lo general. Por lo tanto surge de la Universidad para proyectarse hacia la sociedad.

En el segundo item o subdivisión se encuentran las actividades explicadas de manera especifica, para tener una concepción objetiva del como proceder y a quienes involucra.

El tercer item o subdivisión contempla la finalidad de la actividad, se la considera la más relevante porque es la que permitirá el alcance de los objetivos. También en ella están implícitos los actores directos e indirectos que necesariamente se deben involucrar en el desarrollo de la propuesta para llevarla a feliz término.

El cuarto item o subdivisión presenta la alternativa de los recursos. Esta estrategia es fundamental porque permite una mayor organización en el material que se debe emplear para las capacitaciones o diferentes actividades que se programen. Los recursos serán solamente materiales, porque los humanos están implícitos en el desarrollo de la propuesta.

Se entrega una lista de materiales que se pueden tener en cuenta para la realización de las actividades y también se pueden incluir otros que no aparezcan en la columna.

El quinto item o subdivisión esta determinada para el presupuesto, porque permite un mejor manejo financiero de los dineros adquiridos durante la ejecución

de la propuesta, se debe aclarar que este ítem debe estar presente en cada una de las actividades y dependerá del momento en que se lleve a cabo, por que en ese instante se tendrá el costo real.

Por ultimo el sexto ítem o subdivisión esta constituida por la evaluación que se debe llevar en todo el proceso de ejecución de la propuesta. Así se podrá determinar las fortalezas y falencias que se encontraron en el camino. Por lo tanto al finalizar cada actividad se debe realizar la respectiva evaluación.

La finalidad de la evaluación es deducir que aciertos y desaciertos se encontraron, para que en futuras propuestas no se vuelvan a cometer los errores descritos y así alcanzar una ejecución con mayor calidad.

Si la propuesta se desenvuelve dentro de los parámetros establecidos se puede afirmar que los resultados esperados serian los siguientes:

- Racionalización de los gastos administrativos, optimización de los recursos y la rentabilidad de las empresas dentro de un área común.
- Generación progresiva y permanente de fuentes de trabajo a través de un desarrollo económico integral y sostenido.
- Aporte de ingresos fiscales y parafiscales para la región.
- Potenciamiento de las universidades como centros de investigación y desarrollo empresarial.

PLAN DE ACCIÓN PROPUESTA GENERACIÓN DE EMPLEOS PARQUES INDUSTRIALES PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

ACTIVIDAD 1.

DESCRIPCIÓN:

La UNAD debe estructurar la asociación de egresados La UNAD debe estructurar la asociación de egresados

FINALIDAD:

Se constituirá en una base de datos que suministrara la información necesaria y permitirá mantener un contacto permanente entre la UNAD y los egresados para vinculación al mundo laboral, educación continuada mediante capacitaciones, actualizaciones, incorporación al parque industrial.

RECURSOS:

Carteleras, Tablero, Marcadores. Hojas block, Lapiceros, Fotocopias, Salones, Pupitres, Mesas, Proyector, videos.

ACTIVIDAD 2.**DESCRIPCIÓN:**

Conformar un Comité regional para coordinar todas las actividades del proyecto y unificar criterios de acción en el departamento de Nariño.

FINALIDAD:

Estructurar en el departamento de Nariño el Equipo Multidisciplinario conformado por representantes de la gobernación, alcaldía, coordinador UNAD, sector productivo como FENALCO, Cámara de Comercio, ACOPI, SENA, sector financiero, gremios, representantes estudiantiles y egresados para dar cumplimiento al proceso de planeación, organización, dirección, ejecución y control del proyecto.

RECURSOS:

Diapositivas, Fotografías, Mapas, Acetatos, Libretas de campo, Cámara fotográfica, Filmadora.

ACTIVIDAD 3.**DESCRIPCIÓN:**

Conformar los subcomités Regionales para estructurar redes que cumplan una función multiplicadora en el aspecto tecnológico, intercambio de experiencias, facilitadores para el suministro de insumos y materiales, como también de comercializadores directos en los mercados regionales, nacionales e internacionales.

FINALIDAD:

Realizar el trabajo de investigación para determinar la factibilidad de los proyectos, mediante diagnósticos participativos, para que sean incluidos en los planes de desarrollo y permitan legalizar la cofinanciación de los mismos.

ACTIVIDAD 4.**DESCRIPCIÓN:**

Identificar los municipios más desarrollados para la implementación del proyecto. Se sugiere zonas como Tumaco, la Unión, Sandoná e Ipiales.

FINALIDAD:

Orientar, asesorar, capacitar a la población objetivo que se beneficie en forma directa e indirecta del proyecto, mediante la programación de cursos, seminarios, talleres, exposiciones, experiencias y otros mecanismos que fortalezcan el proceso, acorde a la identificación de amenazas y debilidades, como también de la ejemplarización de las fortalezas y oportunidades

ACTIVIDAD 5.**DESCRIPCIÓN:**

Estructurar los parques industriales para que se conviertan en centros receptores de las actividades que representen ventajas comparativas en la región, conllevando de esta forma a la integración de las cadenas productivas (con énfasis en el sector rural), donde se aprovechará la mano de obra local, el aprovisionamiento de materias primas e insumos, el suministro de bienes intermedios, el proceso del valor agregado para los productos finales. Esta meta es aplicable en principio a los municipios que se identifiquen y se seleccionen, para posteriormente hacerlo extensivo a las demás regiones con el propósito de buscar diversificación productiva para competir en los mercados locales, regionales, nacional e internacional, más aún cuando la globalización de la economía así lo exige.

FINALIDAD:

Propiciar la sinergia de todas las fuerzas vivas de la región en torno a proyectos productivos y generadores de puestos de trabajo, que garanticen el aprovechamiento sostenible de los bienes agropecuarios, agroindustriales, forestales, pesqueros y artesanales, para que éstos sean incorporados en los respectivos planes de desarrollo de los entes territoriales del orden municipal y departamental.

ACTIVIDAD 6.**DESCRIPCIÓN:**

Orientar, asesorar, capacitar a los municipios que no fueron seleccionados en la parte administrativa, productiva y social.

FINALIDAD:

La finalidad es entregar las herramientas necesarias para que puedan ingresar al grupo seleccionado y tengan acceso a los beneficios de los parques industriales.

ACTIVIDAD 7.

DESCRIPCIÓN:

Beneficiar directamente a empresas que cumplan con los requisitos establecidos por el comité, grupos asociativos o unidades económicas en cada centro piloto, para generar empleos directos al inicio del proyecto, repercutiendo además en forma indirecta sobre los puestos de trabajo que se requieran para el abastecimiento de materias primas y otros insumos, la comercialización, el transporte y otras actividades complementarias que faciliten el proceso productivo. La repercusión esperada sobre la población afectada de la región y sobre los grupos familiares es alcanzar un gran número de beneficiarios

FINALIDAD:

Establecer políticas e incentivos sociales y tributarios para las instituciones educativas que se destaquen en la validación y proyección social del saber en el ámbito empresarial productivo como incubadoras de empresas. Lo anterior mediante encuentros universitarios.

CONCLUSIONES

1. La gran mayoría de los egresados encuestados se encuentran vinculados en el sector laboral y productivo, desempeñando cargos y funciones propias de sus perfiles profesionales, sin embargo, aún conservan la cultura de ser empleados, siendo los empresarios un número reducido, que han contribuido a brindar trabajo a sus compañeros de estudio, familiares y a otras personas, reconociendo que los estudios adelantados en la UNAD, les han sido útiles para mejorar y manejar su empresa, afirmando que han recibido capacitación por otras Instituciones educativas y que es necesario que la UNAD sea quien brinde esta capacitación.
2. Al evaluar la calidad de los docentes del programa de Administración de Empresas la mayoría de las opiniones son buenas; y es satisfactorio apreciar que los egresados en su mundo laboral y profesional reconocen positivamente la formación académica brindada en la UNAD.
3. Los empleadores tienen una imagen positiva de los egresados ya que mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Son éticos lo que les permite obtener un alto grado de eficiencia profesional, por estas razones se encuentran en disponibilidad de contratar otros egresados. Sin embargo se presenta la necesidad de fortalecer herramientas de trabajo gerencial, como la toma de decisiones, deducción, inducción entre otras. Además se observa la necesidad de que los egresados continúen estudios como diplomados, especializaciones, postgrados, doctorados y actualización permanente mediante cursos y seminarios.
4. Los egresados afirman que la metodología de estudio brindada por la UNAD es buena y depende en gran parte de la responsabilidad del estudiante, pero encuentran como falencia la desactualización en los materiales de trabajo y en el tiempo de la asesorías por que los consideran reducido para abarcar temas de importancia.

RECOMENDACIONES

1. Asignar carga académica a docentes especializados y que tengan formación pedagógica, preferiblemente en las tres asignaturas que conforman los bloques, debido a que los egresados manifiestan que los docentes dominan sólo una de las tres asignaturas, constituyéndose en una gran debilidad de la Universidad.
2. Se debe fomentar la investigación a nivel docente como estudiantil para identificar las prioridades y fortalezas regionales en cuanto a bienes y servicios, y desarrollar estrategias y proyectos efectivos de solución.
3. Crear en el Programa de Administración de Empresas de la UNAD un banco de datos de egresados para facilitar y posibilitar la vinculación al campo laboral, con el fin de convocarlos a estudios y construcciones del currículo, realizar encuentros de egresados, mantener una información actualizada del desempeño laboral y profesional e institucionalizar la asociación de egresados UNAD para mantener una comunicación directa con ellos, y que posibilite un trabajo académico que enriquezca y fortalezca la construcción del Proyecto Educativo Universitario.
4. Realizar prácticas empresariales y en forma periódica encuentros con el sector empresarial para efectuar un seguimiento más directo del desempeño laboral y profesional del egresado UNAD, y posibilitar así una mayor capacitación e interacción en la toma de decisiones que optimicen la calidad educativa y laboral.
5. Diseñar e implementar un proyecto de Asesoría Empresarial, dirigido para todos aquellos egresados que optan por generar sus propias empresas y ampliar los convenios de participación de los egresados con el sector empresarial y educativo para generar nuevas opciones académicas y de mejoramiento administrativo.
6. Ejecutar un proyecto de educación continuada a Egresados a cargo de la Coordinación Académica del Programa de Administración de Empresas, con procesos de capacitación como congresos, seminarios, cursos, diplomados e implementar postgrados en áreas administrativas y contables, ya que por la sobreoferta de mano de obra calificada las fuentes de empleo son escasas por tal

razón se debe diversificar y ampliar el conocimiento de los egresados, para que puedan acceder al mercado del trabajo y a la conformación de empresas.

7. Existe la necesidad de ajustar y adaptar aún mas el plan de estudio del programa de Administración de Empresas de la UNAD, a las necesidades del momento histórico social, económico y educativo del entorno, teniendo en cuenta el contexto, y es de gran importancia para el mejoramiento en la calidad profesional replantear el manejo de las temáticas correspondientes al eje de creatividad empresarial, para ello se puede implementar la cátedra de creación de empresas con impacto nacional y futuro internacional Creación de Empresas con Impacto Nacional y Futuro Internacional.

8. Sensibilizar y concientizar a todos los estamentos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD para formar talento humano con perfil profesional y laboral según las exigencias y necesidades del medio y fomentar principios y valores empresariales, entre ellos: identidad, adhesión voluntaria, práctica de la democracia, equidad, innovación, creatividad, responsabilidad, celeridad, economicidad, eficacia, eficiencia, efectividad y otros que conlleven a elevar el bienestar general de la sociedad sin ir en contra de los derechos individuales.

9. Existe la necesidad de ampliar la planta física, ya que trae muchos inconvenientes recibir tutorías en lugares diferentes a la Universidad, se deben ampliar el número de textos en la biblioteca al igual que el horario de atención a los estudiantes, se debe exigir mayor dotación de equipos y laboratorios para que los alumnos accedan con mayor facilidad a las nuevas tecnologías de la información.

10. Para el seguimiento de los trabajos de grado deben unificarse los criterios entre los diferentes tutores para lograr una mejor orientación hacia los estudiantes.

11. Se debe validar y aplicar el conocimiento científico, tecnológico y humanístico a través de programas que propicien la generación de fuentes de trabajo y bienestar social en todos los sectores y a todos los niveles de la población, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas, convenios, asesorías, entre entidades gubernamentales, organizaciones internacionales, universidad y comunidad en la búsqueda y realización de las obras que generen empleo.

12. Hay necesidad de crear parques industriales para egresados ya que permiten validar y aplicar los conocimientos adquiridos y generan puestos de trabajo dinamizando la economía regional.

BIBLIOGRAFÍA

ANUARIO ESTADÍSTICO 1998. Cámara de Comercio de Pasto.

ANUARIO ESTADÍSTICO 1999. Cámara de Comercio de Pasto.

ANUARIO ESTADÍSTICO 2003. Cámara de Comercio de Pasto.

AUTOGESTIÓN EMPRESARIAL. Una Estrategia para el Desarrollo, en Nariño, Realidades y Esperanzas. CESMAG. Primera Edición. Casa Editorial Diario del Sur. Pasto, 1996. p. 154.

BASTIDAS MARTÍNEZ, Claudia, CAICEDO ERASO, Hernán Nikolay, CHAMORRO CUASPA, Ricardo Hernán, PORTILLA PORTILLA, Aida Rosario y SOLARTE SOLARTE, Viviana Milena. Situación Laboral y Necesidades de Formación Continuada de los Profesionales Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana Residentes en Nariño. San Juan de Pasto, 1998, 220 p. Trabajo de Grado (Contador Público). Universidad Mariana. Facultad de Contaduría Pública.

BRUNER, José J. Universidad de América Latina: Un Esquema de Interpretación. Caracas: CRESALC, 1985. p. 200.

CAICEDO ERAZO Janeth, OROZCO, Arturo Efrain y PAZ SAAVEDRA, Luis Eduardo. Impacto de los Egresados de Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño en el Medio Educativo Regional. San Juan de Pasto, 2002, 141 p. Trabajo de Grado (Licenciado en Informática). Universidad de Nariño. Facultad de Licenciatura en Informática.

CONSEJO EPISCOPAL LATINOAMERICANO. Nuevo Desarrollo con Justicia Social. II Conferencia. Colección Documentos Celam 116. Junio, 1990. p. 180.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Hacia una Pedagogía de la Constitución. Santafé de Bogotá. Escolares Picasso Ltda. Primera Edición, Abril, 1994. p. 16.

ESTRADA ALAVA, Juan Carlos; MARTOS GUATUSMAL, Clara Inés y RIVERA VALLEJO, Gloria Alicia. Estudio sobre el Desempeño Laboral y Profesional de los Egresados del Centro de Estudios Superiores María Goretti CESMAG - Período 1985 - 1997, 1990. Institución Universitaria CESMAG. Centro de Investigaciones. San Juan de Pasto. 1999. p. 113.

ESTRADA ALAVA, Juan Carlos; MARTOS GUATUSMAL, Clara Inés y RIVERA VALLEJO, Gloria Alicia. Actualización sobre el Estudio del Desempeño Laboral y Profesional de los Egresados del Centro de Estudios Superiores María Goretti CESMAG – Período 1998 – Primer Semestre 2001. Institución Universitaria CESMAG. Centro de Investigaciones. San Juan de Pasto 2002. p. 75.

GARCÍA ROSERO, Liliana y MONTENEGRO FAJARDO, Germán. Situación del Tecnólogo en Administración Financiera Frente al Mercado Laboral en la Ciudad de Pasto. San Juan de Pasto, 1.995, 85 p. Trabajo de Grado (Tecnólogo en Administración Financiera). Institución Universitaria Cesmag. Programa de Tecnología en Administración Financiera.

GARZÓN CASTRILLÓN, Manuel Alfonso. Reestructuración Curricular de la Facultad de Ciencias Administrativas UNAD. Bogotá, Octubre 2002. p. 35.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas Colombianas para la Presentación de Trabajos de Investigación. Segunda Actualización. Santafé de Bogotá D.C.: ICONTEC, 2002. 23 p. Ntc 4490

MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Santafé de Bogotá, 1999. Editorial Mc. Graw Hill. p. 171.

MURRIA SPIEGEL. Estadística. Madrid España: Universidad Complutense, 1998. Editorial Mc. Graw Hill. p. 188.

NARIÑO REALIDADES Y ESPERANZAS. Centro de Estudios Superiores María Goretti CESMAG, Casa Editorial Diario del Sur, Pasto 1996. p. 137 - 143.

ORTEGA RODRÍGUEZ, Tarcisio. Autogestión Comunitaria y Democracia Participativa. Área de Estudios de Postgrado, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela, 1994. p. 100.

PARRA SANDOVAL, Rodrigo. El Desarrollo y la Diferenciación Universitaria en Colombia. Bogotá: Universidad de los Andes, 1982. p. 176.

PAZ JURADO, Alba Lucía. Análisis de la Situación Ocupacional de los Egresados de Administración Financiera del CESMAG en el Mercado Laboral de la Ciudad de Pasto. Pasto, 1988. Institución Universitaria CESMAG. Programa de Administración Financiera. p. 120.

PROYECTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO. Componente Institucional Seminario de Recontextualización Académica Bogotá, D.C., Noviembre de 2000 Rams Editores. p. 85.

PUBLICACIONES ICESI. Primer Simposio Nacional Sobre Educación Empresarial. Cali. 1995. p. 126.

REVISTA DE INVESTIGACIONES. Comité de Investigaciones. Volumen No. 1, Santafé de Bogotá, Enero de 2000. p. 96.

ORTIZ LOPEZ, Roberth. Caracterización de los Egresados del Programa de Economía de la Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, 2001, 120 p. Trabajo de Grado (Economista). Universidad de Nariño. Facultad de Economía.

RODRÍGUEZ FLÓREZ, Gilma T. y GUZMÁN LÓPEZ, Alba L. Algunas Variables Técnicas y Financieras Asociadas a la Aplicación de los Proyectos de Desarrollo Empresarial y Tecnológico Elaborados por los Egresados del Ciclo Tecnológico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAD - Pasto. San Juan de Pasto, 1999, 152 p.

SALLENAVE, Jean Paul. La Gerencia Integral. Editorial Norma S.A. 1994. p.36.

SCHUMPETER, Antonio. El Empresario como Generador de Empleo. En: Revista Facultad de Economía Universidad de la Salle. No. 10 (May, 1988); p.23 - 25.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES. Nuevo Proyecto Educativo Institucional, Respuesta a los Desafíos del Siglo XXI. Documento Especial. Manizales – Colombia, 1997. p. 63.

VARELA, Rodrigo. Crear Empresas: Misión de todos. Cali, 1993. 204 p.

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA A EGRESADOS

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
VIII PROMOCIÓN
2005

ENCUESTA A EGRESADOS

OBJETIVO: Conocer el desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cread Pasto periodo 1999 - 2003.

Ciudad y fecha: _____

INSTRUCTIVO: Señale con una X una o más opciones de acuerdo a la pregunta.

1. DATOS PERSONALES

- 1.1. Edad: _____ años _____
- 1.2. Dirección: _____
- 1.3. Teléfonos: _____
- 1.4. Correo Electrónico: _____

1. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Género: a) masculino _____ b) femenino _____
- 1.2. Estado Civil: a) Soltero _____ b) Casado _____
c) Separado _____ d) Unión Libre _____
e) Viudo _____

2. INFORMACIÓN ACADÉMICA

2.1. Después de su egreso de la UNAD, ha realizado otros estudios?

- a) Si _____ b) No _____

2.2. Si su respuesta es SI, señale de que tipo:

- a) Especialización _____
- b) Otra carrera universitaria _____
- c) Otros _____

Cuáles?

En qué Institución

3. INFORMACIÓN LABORAL

3.1. Trabaja actualmente? a) Si _____ b) No _____

3.2. Qué clase de empleo tiene? a) Independiente _____ b) Empleado _____

3.3. Si trabaja independientemente, indique la actividad que realiza:

3.4. Siendo trabajador independiente cuál es su salario promedio mensual?
\$ _____

3.5 Si es empleado, señale los siguientes aspectos:

a) Nombre de la empresa: _____

b) Carácter de la empresa: pública _____ privada ____ mixta _____

c) Dirección de la Empresa: _____

d) Cargo que desempeña: _____

e) Nombre y cargo del Jefe Inmediato:

f) Funciones principales que realiza:

g) Tiempo de vinculación:

h) El mecanismo mediante el cual ingresó al empleo fue? Concurso _____
Recomendación _____ Licencia _____ Otro _____ Cuál? _____

3.6 Después de haber terminado estudios cuanto tiempo transcurrió para obtener el primer empleo?

- a) Entre uno y tres meses _____ b) Entre cuatro y seis meses _____
c) Entre siete y nueve meses _____ d) Entre diez y doce meses _____
e) Más de doce meses _____

3.7 Las principales dificultades para buscar empleo han sido:

- a) Falta de experiencia _____ b) Falta de conocimientos _____
c) El nivel de estudios _____ d) Documentación incompleta _____
e) Carencia de vacantes _____ f) Motivos de salud _____
g) Baja oferta de salarios _____ h) Otra _____

Cuál? _____

_____.

3.8 Actualmente tiene personal bajo su cargo?

- a) Si _____ b) No _____

3.9 Actualmente qué nivel jerárquico tiene en la empresa?

- a) Ninguno _____ b) Jefe de área _____ c) Jefe de sección _____
d) Jefe de Oficina _____ e) Jefe de Departamento _____ f) Subgerente o subdirector _____
g) Gerente o Director _____ h) Asesor _____ i) Otro _____ j) Cuál? _____

_____.

3.10 La modalidad de su contrato es:

- a) Término fijo _____ b) Indefinido _____ c) Prestación de servicios _____
d) Otro _____ Cuál? _____

_____.

3.11 Ha tenido aumento salarial en su empleo actual? a) Si _____ b) No _____

3.12 Ha tenido algún ascenso en su empleo actual? a) Si _____ b) No _____

3.13 Si ha tenido ascensos indicar de que tipo:

- a) Operativo a supervisor _____ b) Supervisor a mando medio _____
c) Mando medio a Administrativo _____ d) Administrativo a Directivo _____
e) Otro _____

3.14 A cuál de las siguientes categorías de tiempo corresponde su empleo:

a) Medio tiempo _____ b) Tiempo completo _____ c) Tiempo parcial _____

3.15 Su empleo corresponde a sus expectativas profesionales?

a) Si _____ b) No _____

3.16 En caso de que su empleo no corresponda a sus expectativas profesionales es por qué?

- a) Considera que su formación profesional es inadecuada _____
- b) La situación de empleo en Colombia es muy difícil _____
- c) Mala organización en la empresa donde labora _____
- d) Otro _____ Cuál?

4 INFORMACIÓN SOBRE RECONOCIMIENTOS LABORALES

4.1 En su trabajo actual o anteriores Usted ha recibido distinciones y/o reconocimientos?

a) Si _____ b) No _____ Cuáles?

- 1. _____ Año _____
- 2. _____ Año _____
- 3. _____ Año _____
- 4. _____ Año _____

5 INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

5.1 En la empresa donde usted trabaja ha recibido capacitación?

a) Si _____ b) No _____

5.2 Qué clase de capacitación? a) Cursos _____ b) Congresos, seminarios, simposios _____ c) Diplomados _____ d) Postgrados _____

6 INFORMACIÓN SOBRE GENERACIÓN DE EMPRESAS

6.1. Usted tiene empresa propia? a) Si _____ b) No _____

6.2 Nombre de la empresa:

6.3 Dirección: _____

6.4 Número de empleados

Cuántos son familiares? _____

Cuántos son egresados de la UNAD? _____

6.5Cuál es el promedio mensual que percibe su empresa? \$_____

6.6 Los estudios realizados en la UNAD le sirvieron para:

a) Crear la empresa _____ b) Mejorar la empresa _____
c) Manejar la empresa _____ d) No influyeron _____ e)Otras _____ Cuáles?

6.7 Para el mantenimiento de la empresa Usted ha necesitado capacitación

a) Si _____ b) No _____

Porqué y en qué áreas?

6.8A qué Institución(es) le(s) ha solicitado esta capacitación? _____

6.9Sus empleados han necesitado capacitación? a) Si _____ b) No _____

Porqué? _____

7. INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAD CEAD PASTO

7.1Cuál es su opinión sobre la calidad de la formación que recibió en el Programa de Administración de Empresas de la UNAD?

a) Excelente _____ b) Buena _____ c) Regular _____ d) Mala _____

Porqué?

7.2 Cuál es su opinión sobre el personal docente del programa de Administración de Empresas de la UNAD, en el tiempo en el que Usted estudió?

a) Excelente _____ b) Bueno _____ c) Regular _____ d) Malo _____

Porqué?

7.3 Cuál es su opinión sobre el plan de estudios que Usted cursó?

a) Desactualizado _____
b) Desenfocado respecto al objetivo de la carrera _____
c) Centrado en el objetivo de la carrera _____
b) Tiene aplicabilidad en el medio _____ Otros _____

Cuáles?

7.4. Qué aspectos positivos podría mencionar del Programa de Administración Empresas de la UNAD?

1. _____

2. _____

7.5. Que aspectos negativos podría mencionar del Programa de Administración de Empresas de la UNAD?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

7.6 Considera importante que los egresados participen en la planeación curricular?

a) Si _____ b) No _____

Porqué? _____

7.7 Le gustaría participar en actividades o eventos que programe la UNAD para Egresados?

a) Si _____ b) No _____ Porqué?

8. INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN

8.1 Usted desea realizar otros estudios? a) Si _____ b) No _____

Porqué? _____

8.2. Otra carrera a) Si _____ b) No _____

Cuál?

En cuál Institución?

8.3. Diplomado a) Si _____ b) No _____

Cuál?

En cuál Institución?

8.4. Especialización a) Si _____ b) No _____

Cuál?

En cuál Institución? _____

8.5. Maestría a) Si ____ b) No ____
Cuál?

En cuál Institución?

8.6. Doctorado a) Si ____ b) No ____
Cuál?

En cuál Institución?

8.7. Qué capacitación específica solicitaría a la UNAD?

9.SUGERENCIAS

9.1 Qué sugerencias puede hacer para mejorar el nivel actual del Programa de Administración de Empresas de la UNAD?

9.2 Qué sugerencias puede hacer para mejorar el nivel académico de la UNAD?

Nota: Esta información es estrictamente confidencial y válida únicamente para esta investigación.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO B. ENCUESTA A EMPLEADORES

UNIVERSIDAD DE NARIÑO FACULTAD DE EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA VIII PROMOCIÓN 2004

OBJETIVO: Conocer el desempeño laboral y profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD Cead Pasto periodo 1999 - 2003.

Ciudad y fecha: _____

INSTRUCTIVO: Señale con una X una o más opciones de acuerdo a la pregunta.

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre de la Empresa _____

1.2. Cargo del funcionario que responde la encuesta _____

2. INFORMACIÓN LABORAL

2.1. Cuántos Empleados de la empresa son egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD? _____

2.2.Cuál es el cargo o cargos que desempeñan los egresados de la UNAD? _____

2.3.Cuál es su opinión sobre estos profesionales en los siguientes aspectos:

2.3.1. Puntualidad

a) Excelente _____ c) Regular _____
b) Buena _____ d) Deficiente _____

2.3.2. Responsabilidad en el cumplimiento de los trabajos asignados

a) Excelente _____ c) Regular _____
b) Buena _____ d) Deficiente _____

2.3.3. Relaciones interpersonales

- a) Excelente _____ c) Regular _____
b) Buena _____ d) Deficiente _____

2.3.4. calidad del trabajo realizado

- a) Excelente _____ c) Regular _____
c) Buena _____ d) Deficiente _____

2.3.5. Es disciplinado en el trabajo?

- a) Siempre _____ b) A veces _____ c) Nunca _____

2.3.6. Es ético en el desempeño de sus labores?

- a) Siempre _____ b) A veces _____ c) Nunca _____

2.3.7. Lo considera eficiente?

- a) Si _____ b) No _____

3. INFORMACIÓN PROFESIONAL

3.1. Sus conocimientos están acordes con los requerimientos exigidos por la empresa? a) Si _____ b) No _____

Porqué? _____

3.2. Están actualizados en el avance de la ciencia y tecnología que su empresa requiere?

- a) Si _____ b) No _____

Porqué? _____

3.3. Demuestran iniciativa y creatividad en la solución de problemas que se presentan en sus labores cotidianas?

- a) Si _____ b) No _____

Porqué? _____

3.4. Maneja todas las áreas de aplicación de su profesión con profundidad?

a) Si ____ b) No ____

Porqué?

4. Cuáles son sus fortalezas y debilidades?

5. De acuerdo a las políticas de contratación de personal, los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UNAD cumplen estos requisitos?

a) SI _____ B) NO _____

Porqué? _____

6. Vincularía a otros egresados del programa de Administración de Empresas de la UNAD?

a) Si ____ b) No ____

Porqué? _____

Esta información es estrictamente confidencial y válida únicamente para esta investigación

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO D
Matrículas, Renovaciones y Cancelaciones del Registro Mercantil 1999 – 2003

CONCEPTO	1999			2003		
	MATRICULA	RENOVACIÓN	CANCELACIÓN	MATRICULA	RENOVACIÓN	CANCELACIÓN
REGISTRO MERCANTIL	2.813	6.553	1.012	3.281	7.632	1.578
Personas Naturales	2.481	5.697	932	3.065	6.783	1.454
Empresas Unipersonales	35	13	2	58	91	27
Sociedades Limitadas	159	634	60	78	561	73
Sociedades Anónimas	8	45	0	8	57	2
Sociedades Colectivas	35	6	1	0	0	0
Sociedades en Comandita Simple	1	26	1	1	23	0
Sociedades Comandita por Acciones	0	1	0	0	0	0
Sociedades Extranjeras	1	1	0	0	0	0
Sociedades de Hecho	21	85	6	12	20	2
Sociedades Civiles	0	0	0	0	0	0
Empresas Asociativas de Trabajo	72	45	10	59	97	20
ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO	2.956	7.331	1.043	3.201	8.309	1.531
Establecimientos de Comercio	2.908	6.940	1.029	3139	8008	1517
Sucursal Nacional	14	121	7	9	63	3
Agencia Nacional	33	270	7	53	238	11
Sucursal Extranjera	1	0	0	0	0	0
ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO	1.297	0	0	517	0	28

FUENTE: Cámara de Comercio de Pasto

ANEXO E

Total Empresas Matriculadas y Renovadas Según Actividad Económica y Tamaño de la Empresa 1999 – 2003

ACTIVIDAD ECONÓMICA	1999									
	MICRO	PARTIC.	PEQ.	PARTIC.	MEDIA.	PARTIC.	GRANDE	PARTIC.	TOTAL	PARTIC.
	No.	(%)	No.	(%)	No.	(%)	No.	(%)	No.	(%)
Agricultura	37	0,55	5	1,45	0	0,00	0	0,00	42	0,59
Minas	10	0,15	1	0,29	0	0,00	0	0,00	11	0,16
Industria	728	10,90	56	16,28	0	0,00	5	14,71	789	11,17
Electricidad	4	0,06	6	1,74	0	0,00	4	11,76	14	0,20
Construcción	111	1,66	49	14,24	0	0,00	6	17,65	166	2,35
Comercio	3.523	52,75	144	41,86	6	75,00	5	14,71	3.678	52,06
Transporte y Comunicaciones	345	5,17	22	6,40	0	0,00	6	17,65	373	5,28
Finanzas	492	7,37	32	9,30	1	12,50	6	17,65	531	7,52
Servicios	1.429	21,40	29	8,43	1	12,50	2	5,88	1.461	20,68
TOTAL	6.679	100	344	100	8	100	34	100	7.065	100

2.003

Agricultura	82	0,86	3	2,09	0	0,00	0	0,00	85	0,87
Minas	11	0,11	1	0,69	0	0,00	0	0,00	12	0,12
Industria	936	9,85	15	10,48	2	15,38	0	0,00	953	9,86
Electricidad	14	0,14	2	1,39	1	7,69	1	33,33	18	0,18
Construcción	138	1,45	4	2,79	1	7,69	1	33,33	144	1,49
Comercio	6.403	67,39	84	58,74	6	46,15	0	0,00	6.493	67,21
Transporte y Comunicaciones	701	7,37	9	6,29	0	0,00	0	0,00	710	7,34
Finanzas	205	2,15	16	11,18	0	0,00	0	0,00	221	2,28
Servicios	1.011	10,64	9	6,29	3	23,07	1	33,33	1.024	10,60
TOTAL	9.501	100	143	100	13	100	3	100	9.660	100

FUENTE: Cámara de Comercio de Pasto

ANEXO F
Comportamiento de las Empresas Matriculadas y Renovadas Según Actividad
Económica y Empleos Generados en 1999 – 2003

ACTIVIDAD ECONÓMICA	1999									
	MICRO No.	PARTIC. (%)	PEQ. No.	PARTIC. (%)	MEDIAN. No.	PARTIC. (%)	GRANDE No.	PARTIC. (%)	TOTAL No.	PARTIC. (%)
Agricultura	101	0,79	21	0,41	0	0,00	0	0,00	122	0,55
Minas	67	0,52	5	0,10	0	0,00	0	0,00	72	0,32
Industria	1.743	13,61	941	18,56	0	0,00	536	13,31	3.220	14,53
Electricidad	27	0,21	93	1,83	0	0,00	652	16,19	772	3,48
Construcción	356	2,78	353	6,96	0	0,00	1.477	36,88	2.186	9,86
Comercio	5.391	42,09	1.719	33,90	170	66,93	303	7,52	7.583	34,22
Transporte y Comunicaciones	670	5,23	330	6,51	0	0,00	559	13,88	1.559	7,04
Finanzas	1.202	9,38	906	17,87	8	3,15	86	2,14	2.202	9,94
Servicios	3.251	25,38	703	13,86	76	29,92	414	10,28	4.444	20,05
TOTAL	12.808	100	5.071	100	254	100	4.027	100	22.160	100

2.003										
Agricultura	426	2,54	28	1,00	0	0,00	0	0,00	454	2,00
Minas	69	0,41	14	0,42	0	0,00	0	0,00	83	0,37
Industria	2.042	12,00	430	13,00	151	12,00	0	0,00	2.623	12,00
Electricidad	84	1,00	42	1,28	187	14,00	592	48,00	905	4,00
Construcción	369	2,00	143	4,00	157	12,00	0	0,00	669	3,00
Comercio	9.774	58,00	1.750	54,00	296	23,00	426	34,00	12.246	56,00
Transporte y Comunicaciones	1.804	11,00	670	20,00	150	12,00	0	0,00	1.904	9,00
Finanzas	208	1,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	208	1,00
Servicios	1.987	12,00	194	6,00	351	27,00	226	18,00	2.758	13,00
TOTAL	16.763	100	3.271	100	1.292	100	1.244	100	21.850	100

FUENTE: Cámara de Comercio de Pasto

Anexo G
Listado Muestra de Egresados Programa de Administración de Empresas UNAD

CEDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
59829867	ACHICANOY	ROSERO	BETTY LUCIA	CARRERA 22B N.4-12	7224591
98347790	ACOSTA	ALMEIDA	AICARDO	MANZANA 43 CASA N. 4 TAMASAGRA	7295363
59313772	AIZAGA	GALEANO	MAGDA CONSTANZA	CALLE 16A N. 31-38 MARIDIAZ	7231693
30720105	ÁLVAREZ	ÁLVAREZ	AYDE DEL SOCORRO	MANZANA 12 CASA 14 VILLAFLORE II	7304507
36750864	ANDINO	ROSERO	OMAYRA SHIRLEY	MANZANA 39 CASA 13 TAMASAGRA	
36752801	ANDINO	ROSERO	ADRIANA MARCELA	MANZANA 39 CASA 13 TAMASAGRA	7221705
5283839	ANDRADE	BASTIDAS	MARCIAL	CLL.16N #10-47 FATIMA PASTO NARIÑO	
12995313	ARCINIEGAS		JAIRO HERNÁN	CALLE 12F NO.4-60 B/EL PILAR	7238295
30745989	ARÉVALO	BENAVIDES	MARLENE	CALLE 13 NO.17-31	7211379
37004850	ARTEAGA	OJEDA	ANA PATRICIA	CARRERA 6 NO.19-54	7207186
37006805	ARTEAGA	OJEDA	TERESITA DEYANIRA	CALLE 15 NO.17-90	7207186
98397163	BACCA	ONOFRE	ALVARO ANDRÉS	CARRERA 40 A NO.15 A 78	7230108
87572948	BARAHONA	IZQUIERDO	JOSÉ EFRÉN	CALLE 17 NO.22-32 CENTRO	7233029
59813733	BASANTE	RUANO	XIOMARA ELISABETH	CRA. 40 NO.7-03 B/MARYLUZ III	7222528
98339714	BASTIDAS	DUARTE	LUIS FELIPE	CALLE 17A NO.3E-30 B/LORENZO	7223768
30732952	BASTIDAS	ZAMBRANO	ALBA LUCY	CRA. 19 NO.24-121 B/CENTENARIO	7210946
13063364	BENAVIDES	CERON	JAIME ARTURO	MANZANA 8 CASA 15 B/LA FLORIDA	
12985108	BENAVIDES	CASTRO	ARCESIO LIBARDO	MANZ.20 CASA 3 B/TAMASAGRA	7291082
36759993	BENAVIDES	SALAS	MARTHA GRACIELA	CRA. 5 NO.19-74 B/BERNAL	7205318
41182181	BENAVIDES	HERRERA	MARIANITA DE JESUS	CALLE 18 N. 16 – 59	4260532
59830092	BENAVIDES	LÓPEZ	GABY XIMENA	MANZANA 33 CASA NO. 8 B/TAMASAGRA	7238423
30711883	BERNAL	ARÉVALO	ANA MARIA ESPERANZA	CALLE 15 NO. 39A-07 MARILUZ	7231243
30739134	BETANCOURTH	GUERRERO	GLORIA DEL ROSARIO	CRA. 14 NO.18A-41 B/FATIMA	7219978
18186895	BOLÍVAR	ACOSTA	JAMES	CARRERA 16 NO.16-70	4260408
37004593	BOTINA	OCAÑA	LUCIA DEL ROSARIO	CRA. 5 NO.19-110 B/BERNAL	7218947
30724534	BOTINA	LÓPEZ	MARLENY MARGARITA	CALLE 17A NO.8E-34 UR./ALTOS DEL C.	7202543
98339700	BRAVO	ÁLVAREZ	HERMES EVERARDO	CRA. 21B NO.3-44 B/CASA BELLA II	7296434
30744200	BUCHELI	ERASO	ADRIANA ROCÍO	CRA. 31C NO.20A-35APTO 201 B/CUADRAS	7237060
30735146	BURBANO	REYES	MIRIAN STELLA	CALLE 20C NO. 12-18	7239963
30717475	BURBANO	ACOSTA	MARIA YOLANDA	CALLE 24 NO. 17A-32 BARRIO CENTENARIO	7206755

CEDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
12985862	BURBANO	VILLOTA	HENRY ORLANDO	MANZANA 17 CASA 14B B/ SUMATAMBO	7236773
27353601	CABRERA	PONCE	NOHEMY	CARRERA 29 NO. 3 OESTE 11 EL EDÉN	7233186
30744588	CABRERA	ARTEAGA	MAGDA JOSEFINA	MANZANA 19 CASA 20 TAMASAGRA	7294587
59826868	CADENA	VILLOTA	JANETH CECILIA	CALLE 3 SUR 22 D - 21	7297753
59670423	CAICEDO	JURADO	ANA LUCIA	CRA. 32A I OESTE 84 B/PRIMAVERA	7239215
12994184	CAICEDO	MONTENEGRO	EULER ALFREDO	CRA. 40 NO.7-09	7203113
30708246	CALPA	PAZOS	RUBY SOCORRO	MANZANA 38 CASA 3 VILLAFLO II	7238425
31419364	CÁRDENAS	RENDÓN	MARIA LAURENTINA	MANZANA 37 CASA 26 VILLAFLO II	7304278
59817939	CÁRDENAS	RENDÓN	VERÓNICA	MANZ.37 CASA .26 B/VILLA FLOR II	7214057
30740908	CÁRDENAS	ARÉVALO	BERTHA CECILIA	CALLE 21F NO.10ESTE B 11 CAICEDONIA	
031419364	CÁRDENAS	RENDÓN	MARIA LAURENTINA	MANZANA 37 CASA 26 VILLAFLO II	7304278
98382978	CEPEDA	MARTINEZ	ROBERTH WISTON	MANZANA 38 CASA 3	7326103
59831882	CERON	GONZÁLES	DOLI PIEDAD	MANZANA 4 DIAGONAL 12F No.3A-01 B. LA ROSA	7208024
27080753	CORAL	MADROÑERO	AURA ELENA	MANZANA B CASA NO.6 B/PORVENIR	7213533
59822010	CÓRDOBA	ARAUJO	ERIKA JANNETH	CRA. 1A NO.19A-47	7212522
59828968	CÓRDOBA	LEYTON	NANCY LUCIA	DIAGONAL 12 G 3A - 07 BARRIO LA ROSA	7211725
86007319	CUASPA	USAMA	JULIO GERMAN	CALLE 5 NO. 11 - 22	7790062
59824955	DAVID		JANNETH DEL CARMEN	MZA B CASA 27	7213424
12973938	DE LA PORTILLA		JESÚS IGNACIO	CRA. 42A 15 54 B/SAN JUAN DE DIOS	7229466
30710810	DE LOS RÍOS	MORENO	TERESA DE JESÚS	CRA. 34B N° 14-58	7237552
59826884	DEL VALLE	ORTEGA	SANDRA LILIANA	CARRERA 10 N. 18 A - 52 EL RECUERDO	7202771
36759489	DÍAZ	ENRÍQUEZ	LIDA SILVANA	MANZANA 2 CASA 19 B/VILLA AURORA	7295454
30730925	DÍAZ	VELA	MARIA DEL PILAR	CALLE 10 NO. 20-50 B/LA AURORA	7222664
30730925	DÍAZ	VELA	MARIA DEL PILAR	CALLE 10 N. 20-50 Barrio la AURORA	7222664
12999613	ENRÍQUEZ	MUÑOZ	GIOVANY EDMUNDO	CALLE 10 NO.32-59 B/LA AURORA	7297013
59818811	ERASO	CUASES	DORIS OLIVA	CALLE 12 NO.4B-23	7204519
87510790	ERAZO	BAMONTE	MIGUEL ÁNGEL	CRA. 11 N° 6-47	7248033
059814017	ERAZO	PORTILLA	MARIA GABRIELA	CALLE 18 NO.13-40 B/FATIMA	7201768
87714123	ERAZO	MORA	JOSÉ ALBERTO	MALLAMA	753355
12996952	ESCOBAR	MORALES	LUIS FERNANDO	MANZ.12 CASA 10 B/LA FLORESTA	7218394
27303028	ESCOBAR	MELO	NELCY DANY	CRA. 1NO.21B-24 B/SANTA BARBARA	7219060
59818357	ESTRADA	DEL CASTILLO	LOLA ESPERANZA	CRA. 32A NO.20-53	7234892
12967358	FAJARDO	RONDON	JORGE ENRIQUE	CALLE 19 NO.28-72 APTO. 401	7290910

CEDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
30745878	FUENMAYOR	MELO	MÓNICA ADRIANA	CARRERA 3A NO.21B-91	7213716
98381122	GALLO	RUIZ	ELBAR GILDO	MANZANA I CASA 18 IV ET.STA.MONICA	7202324
30711266	GAMBOA	DE VILLOTA	MARIA CELINA DEL S.	CALLE 12 NO. 2-78	7211809
12978911	GARCÉS	HIDALGO	FRANCO BERNARDO	CALLE 14 15-24	7210159
12978678	GARCÍA	CÓRDOBA	LUIS ALBERTO	CALLE 11 NO. 40-54	7235594
39825118	GELPUD	MORA	MARIA MAGDALENA	CARRERA 2B N. 23 C – 73	7305716
59817121	GUALGUAN	GUALGUAN	ANA CRISTINA	MANZANA D CASA 10 B/PUERTAS DEL SOL	7303203
98382965	GUERRERO	BENAVIDES	RICARDO HERNÁN	CALLE 12 NO.22F-13 B/SANTIAGO	7231847
30735120	GUERRERO		MIRIAM ELIZABETH	MANZANA D CASA NO.6 PUERTAS DEL SOL	7300757
59827285	GUERRERO	CUAYAL	MÓNICA SORAYA	CARRERA 39 NO.10-12 B/MARILUZ	7222278
30740695	HERNÁNDEZ	ZAMBRANO	GLORIA DEL CARMEN	CALLE 7 NO.32-37 BLOQUE II APTO 101	7237873
27297220	HUERTAS	BRAVO	ELIZABETH	CRA. 35A NO.23-87 B/PALERMO	7235136
98345302	INSUASTI	PALACIOS	LUIS FELIPE	URBANIZACIÓN GUALCALÁ CASA NO.14	250255
012989178	IZQUIERDO	ARCINIEGAS	LUIS ANTONIO	CALLE 20 NO 40-73 B/PALERMO	7313096
12989092	JIMÉNEZ	DELGADO	ALFONSO FABIÁN	MANZANA B CASA 24 VILLA RECREO	7326213
30709673	KREISBERGER	GÓMEZ	MARIA EUGENIA	CRA. 4 NO.21B-102 B/STA.BARBARA	7218416
59827820	LARRAÑAGA	MORA	ADRIANA DEL ROSARIO	CALLE 22 NO.10-22	
17335146	LASSO	LÓPEZ	RAÚL ARTURO	MZ. B C.4 BARRIO TAMASAGRA	7221000
5276480	LASSO	LASSO	JAIR	CARRERA 22 B No. 12-32	7290963
59827931	LEYTON	LÓPEZ	MÓNICA DEL CARMEN	MANZANA B CASA 22 GUALCALOMA	7299780
98387380	LOMBANA	ORTIZ	CARLOS EDUARDO	MANZ. 10 CASA 16 B/VILLAFLO II	7214552
012991154	LÓPEZ	SIERRA	JAIRO ENRIQUE	CALLE 22 NO.20-63 AV.SANTANDER	7218378
7698471	LOZANO	TORRES	MARIO SAMMI	CARRERA 22 NO.130105	7221020
98358475	MARTINEZ	ORDOÑEZ	RODRIGO	CARRERA 22 NO.12-32 B/SANTIAGO	7290963
10282744	MEJIA	DÁVILA	NESTOR JULIÁN	MANZANA 9 CASA 8 VILLA VERGEL	7220685
13007404	MEJIA	ROSETO	GERARDO ALIRIO	CASA 45 BARRIO EL TEJAR	7201836
94268619	MELÉNDEZ	QUINTERO	HAROLD	CALLE 18 A No. 20 – 22	7207170
27531751	MELO	DE BENAVIDES	NIDIAN DEL CARMEN	CALLE 21A NO.31C-71 B/LAS CUADRAS	7312659
59832180	MELO	DAZA	ROCÍO DEL PILAR	CALLE 23 NO.18-49	7218824
12745281	MELO	GÓMEZ	MARIO FERNANDO	CALLE 18 B No. 9 – 50	7215486
98396633	MELO	ARÉVALO	HELDRIDGK FREDDY	CARRERA 22 No. 8-43	7231892
5204012	MELO	ORTEGA	HILDE ISMAR	MANZANA 14 CASA 20 VILLAFLO II	7214553
13016230	MENA	BRAVO	JULIO FERNANDO	DAS PASTO	7235901

CEDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
27540214	MERA	CUACES	MARLENI	CRA 4 NO. 12-28 B/CHAPAL	7211963
27082195	MERA	URBINA	MARIA CRISTINA	CRA. 10E NO.21D-04 B/CAICEDONIA	7207799
27433623	MEZA	GUZMÁN	ONEIDA DEL CARMEN	CARRERA 12A 15-15	7217025
12998605	MIRANDA	GAMEZ	OSCAR IGNACIO	CARRERA 47 NO.17-07	7310996
27433479	MOLINA	ZAMBRANO	SANDRA MERCEDES	CRA. 7E NO.16021 B/VILLA DOCENTE	7212949
13062433	MOLINA	CASTILLO	JAIME BENHUR	CARRERA 22 No. 14- 38 CENTRO	
98400231	MONCAYO	PALACIOS	RICHAR WILSON	CALLE 5 NO.22F-53 B/OBRERO	7221818
30745815	MONTENEGRO	REVELO	ANA CRISTINA	CRA. 10 NO.18A-57 B/EL RECUERDO	7200185
13014230	MONTENEGRO	TULCANAZA	JAVIER	MANZANA B CASA 2 BARRIO SAN DIEGO	7239612
98340155	MONTENEGRO	RIVERA	WILSON HERNÁN	CARRERA 7 E No. 16 - 15 MIRAFLORES I	7307265
12975401	MORAN	PAZ	CAMPO ANIBAL	MANZANA T CASA NO.5 B/GUALCALOMA	
87510597	MORILLO	ORTEGA	EDGAR VICENTE	BARRIO GRANADA	7248300
87246251	MUÑOZ	BOLAÑOS	RODRIGO EMIRO	CALLE 12 NO.13-49	266445
30739160	MUÑOZ	CASANOVA	DORIS MARGARITA	CALLE 16 NO.9-45	7216240
12972300	MUÑOZ	PÉREZ	BALMES ALBERTO	MANZANA 12 CASA 12 BARRIO AGUALONGO	7236648
059830629	MURIEL	LÓPEZ	ZAYRA ANDREA	CALLE 11 NO.23-77	
79265583	NARVÁEZ	MORENO	JOSÉ ROBERTO	CALLE 20 N° 40-26	7234869
59821860	NARVÁEZ	MUÑOZ	MARIA ESPERANZA	CALLE 22B NO.24-56	7212878
59831914	NARVÁEZ	CABRERA	DAYRA LORENA	CALLE 16 A No 32-10 BARRIO MARIDIAZ	7231705
027160434	NARVÁEZ	YÉPEZ	MÓNICA DEL ROSARIO	CARRERA 33 NO. 16A – 28	7233213
36751223	NOGUERA	RIASCOS	NADIA ALEJANDRA	CARRERA 9 N. 19 – 109	7217735
87450792	OBANDO	MELO	FRANCISCO JAVIER	CRA. 33 NO.2-48	7220698
12983596	OBANDO		NESTOR RAÚL	SAN JUAN DE DIOS	7212710
12984865	OCAÑA	PAZ	JOSÉ LUIS	MANZANA C CASA 15 B/NIZA II	7215962
27079630	ORDIERES	DE CRUZ	GLORIA DEL CARMEN	CALLE 10 # 32-100 PASTO NARIÑO	7230623
59795140-P	ORTEGA	MORALES	OLGA JEANETH	SAMANIEGO	728308
0059819364	ORTIZ	MORA	MARIA LUZ	CALLE 14 NO.10-17 B/LAS LUNAS II	7216763
5254103	PALACIOS	OJEDA	ARMANDO BAYARDO	CONDOMINIO LOS ANDES MANZ.C CASA 2	7236735
27534658	PALACIOS	MORA	VILMA YANETH	MANZANA 8 CASA 15 LA FLORIDA	7307625
79953310	PALOMINO	GARCÍA	JOSÉ MANUEL	CALLE 18 N. 27-22	7227559
030744316	PAZ	GAMBOA	ROSA MARIA	CARRERA 3 A NO.21C-27 B/MERCEDARIO	7232452
5234455	PAZ	DÁVILA	EVELIO ANTONIO	CARRERA 21 N. 14-28 LAS AMERICAS	7214865
30708809	PEÑARANDA	MÉNDEZ	SILVIA ALICIA	CALLE 10 NO.38-63 B/PANAMERICANO	7239563

CEDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
98379363	PERENGUEZ	ALPALA	JOSÉ ERASMO	MANZANA F CASA 37 B/SAN SEBASTIÁN	7203471
12991650	PÉREZ	CADENA	PABLO JAVIER	MANZANA 5 CASA 5	
59671009	PINEDA	ERAZO	ANA ELOISA	CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO	7311445
30740880	PORTILLA	PÉREZ	NANCY DEL ROSARIO	MANZANA 3 CASA 14 B/ESMERALDA	7222803
30726185	QUIÑONES	ERASO	YOLANDA LUCIA	CALLE 14 NO. 33-15 SAN IGNACIO	7233679
27534633	QUIÑÓNEZ	RODRÍGUEZ	ELENA DE JESÚS	MANZANA 7 CASA 12 B/LA FLORIDA	7215600
79354837	RAMOS	ORDÓÑEZ	OSCAR GERMAN	CARRERA 44 NO.20-05 MORASURCO	7315429
27082212	REINA	ORTIZ	IRMA DEL SOCORRO	CALLE 3 NO.23A-13	7236252
13013880	REVELO	VELA	HERNANDO GERMAN	URB. MISTARES ETAPA 1 CASA 104	251861
91225513	REY	CELIS	RAFAEL HUMBERTO	CRA. 42 NO.17A-18	7295761
30727827	RIASCOS		NIEVES JUANA	MANZ.39 CASA 13 B/CHAMBU II ETAPA	7235600
12965134	RICAURTE	CEBALLOS	LUIS FELIPE	APTO. 501 BLOQUE 5 URB SUMATAMBO	7236947
59831151	RIVADENEIRA	CÓRDOBA	SANDRA PATRICIA	CALLE 15 NO.17-25	7216682
13065792	RODRÍGUEZ	MUÑOZ	JESÚS ARMANDO	CALLE 20 NO. 18-32 B/ EL PRADO	7235150
30734337	RODRÍGUEZ	ALAVA	SANDRA LUCIA	CARRERA 40 NO.16D-114 B/EL DORADO	7223131
30729313	ROJAS	CABRERA	CELINA	CRA. 43 # 18A-29 PASTO	7233501
027232569	ROMO	ESTRADA	MARIA AZZENETH	CARRERA 11 NO. 16-73 B/FATIMA	
12970534	ROSERO	BELALCAZAR	HERNANDO	MANZANA 36 CASA 1 B/CHAMBU II	7204358
59820269	ROSERO	BELALCAZAR	JANNETH	MANZ.43 CASA 21 B/CHAMBU II ETAPA	7201007
13015206	ROSERO	CHÁVEZ	JUAN CARLOS	CRA. 6 NO.14-92	256708
30746312	ROSERO	MORALES	SANDRA ELIZABETH	MANZANA A CASA 10 B/ROSALES II	1298487
37000160	ROSERO	ESTUPIÑÁN	MARIA EUGENIA	MANZANA R CASA NO.10 URB.MIRAMONTES	254208
87712600	RUIZ	PAZMIÑO	JOSÉ FERNANDO	CALLE 21 NO.3-35 B/SAN VICENTE	253311
5204687	SALAS	TRUJILLO	JOSÉ FRANCISCO	MANZANA 4 CASA NO.4 B/LAS BRISAS	
5206335	SALCEDO	GÓMEZ	JESÚS FERNANDO	MANZ.2 I ETAPA CASA NO.16 SANTA MÓNICA	7217333
30731343	SALCEDO	BASTIDAS	EYDI STELLA	MANZ.B CASA 19 B/VILLA RECREO	7232993
27297424	SANTACRUZ	MUÑOZ	ROSARIO ESPERANZA	MANZANA 8 CASA NO.3 B/VILLAFLORE II	7217321
87451215	SANTANDER	MELO	JESÚS BAYARDO	CALLE 26 NO.23-02 B/BELALCAZAR	7211126
98383942	SARRALDE	LÓPEZ	JUAN CARLOS	CALLE 22B NO.24-56	7212898
59823146	SILVA	CALPA	ALICIA CRISTINA	CALLE 6 N° 36-41	7230131
59816989	SOLARTE	SOLARTE	CLAUDIA MAGALI	CARRERA 22B NO.12-44 B/SANTIAGO	7236306
59816597	TAPIA	GUERRA	SANDRA PATRICIA	MANZANA D 5 CASA NO.3 B/BELÉN	7306155
027224921	TREJO	CHAMORRO	YOLIMA DEL ROSARIO	CRA. 2 NO.21-14 IPIALES	733428

CEDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
5332861	UNIGARRO	ROSERO	ALVARO MARIO		
5211656	URBANO	ORDÓÑEZ	JOSÉ RICAURTE	MANZANA 12C-23 TAMASAGRA	7222145
59835276	VALDES	PAZ	ADALGIZA	CRA. 23A NO.2SUR-17 B/MIJITAYO	7221100
59813416	VALLEJO	MUÑOZ	MERCEDES GABRIELA	CRA.23A NO.5-26	7215501
98397277	VALLEJO	ACOSTA	HARVEY ANTIDIO	CRA. 22 NO.4-03	7237944
12992721	VELASCO	SALAZAR	LUIS ARTURO	CALLE 12A NO.4-54 B/EL PILAR	7204557
30719500	VELÁSQUEZ	LÓPEZ	MARIANA GUIOMAR	MANZANA 29 B/VILLA FLOR II	
30736258	VILLOTA	MERINO	RUTH MARIELA	MANZANA N CASA 5 B/GRANADA 4 ETAPA	7205654
59176611	VILLOTA	ACOSTA	SANDRA	CRA. 3 NO.11-13 B/HERNANDO GÓMEZ	288019
98381187	YASCUAL	LAGOS	WILMER ESNEYDER	MANZANA 10 CASA 3 B/AGUALONGO	7298775
98356885	YÉPEZ	CHAMORRO	CARLOS EFRAÍN	MANZANA 11 CASA 8 BARIO VILLA VERGEL	7223417
27399894	ZAMBRANO	DÍAZ	MARIA NERY	CALLE 5A 13-21	7205029
59822441	ZAMBRANO	ROMO	AIDÉ YOLANDA	MANZANA 16D CASA 3 B/CORAZÓN DE JESÚS	7219081
27198792	ZAMUDIO	DAVID	YANETH ALEXANDRA	CALLE 14 NO.19-53 B/LAS AMÉRICAS	7290949

Anexo C. Plan de Estudios Programa Administración de Empresas UNAD