

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE
NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. PERIODO 2010- 2012.

ARLEY HERNÁN MORA ORTEGA.
PAULA DANIELA SÁNCHEZ MONTENEGRO.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2013

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE
NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. PERIODO 2010- 2012.

ARLEY HERNÁN MORA ORTEGA.
PAULA DANIELA SÁNCHEZ MONTENEGRO.

Trabajo de Investigación presentado para optar por el Título de Administración de
Empresas

Asesor
Wilson Revelo Maya
Docente Universidad de Nariño

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2013

NOTA DE RESPONSABILIDAD.

Las Ideas y Conclusiones aportadas en el Trabajo de Grado son responsabilidad exclusiva de los autores.

Artículo 1° del Acuerdo No. 324 de Octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación

Firma del Asesor

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Agosto de 2013.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar le doy las gracias a Dios por haberme puesto en el momento y en el lugar indicado, para él sea todo el honor y la gloria. En segundo lugar les doy las gracias a mis padres, hermano, hermanas y familiares por haberme brindado todo su apoyo, en tercer lugar quiero darles un agradecimiento especial a mis compañeros de estudio especialmente los de la extensión Samaniego como lo son Yolid Rodríguez, Ximena Ramírez, Felipe Benavidez, Paula Sánchez y Vicky Guelgua, quienes me brindaron su amistad y apoyo, y de esta manera pude superar el impase de salud que tuve iniciando mi carrera, de todo corazón les doy gracias a mis amigos de verdad.

Y finalmente a los profesores que tuve en el trascurso de la carrera, quienes gracias a sus conocimientos impartidos sirvieron para mi formación como Administrador de Empresas.

“Arley Hernán Mora Ortega”.

Mi Agradecimiento eterno a Dios, por darme las más grandes bendiciones cada segundo de mi vida, a mis Padres y Hermanos por su inmenso amor, por creer en mi, por su apoyo incondicional.

Fueron cinco años, en los que no solo aprendí las bases teóricas de mi profesión, aprendí a valorar los pequeños detalles, que han hecho de ésta experiencia enriquecedora e indeleble.

De manera especial, agradezco a las personas que alegraron los días grises, a mi familia, a mis amigos y compañeros.

Paula Daniela Sánchez Montenegro.

DEDICATORIA

Hoy se cumple uno de los sueños más anhelados en mi vida personal y profesional, este peldaño me permitirá seguir luchando y sin duda que me permitirá abrir nuevas puertas en la cual vendrán muchos triunfos llenos de éxitos.

Este triunfo que hoy recibo se lo dedico en primer lugar a Dios por todas las bendiciones que recibo de él. De igual manera quiero dedicarles este triunfo a mis padres Juvencio Mora y Carmela Ortega quienes me han dado su apoyo incondicional y que gracias a sus esfuerzos sirvieron para alcanzar este sueño tan anhelado, a mis hermanas Johanna Mora, Marlene Mora y Maricela Mora, así como también a mi hermano Yamid Mora quienes siempre estuvieron apoyándome y no permitieron que claudicara en el camino. A mis familiares, amigos quienes siempre creyeron en mí.

“Arley Hernán Mora Ortega”

DEDICATORIA

Porque éste triunfo no es sólo mío, también es de ustedes.
A Danilo, mi Padre, a su corazón valiente, a quien nunca perdió la esperanza, a su lucha contra todos los pronósticos, por ser la fuerza e inspiración de mi corazón.

A Omaira, mi Madre, a su espíritu incansable, rebelde y luchador, por una vida entera de entrega a su familia, por ser el mejor ejemplo de Inteligencia, Fe y Perseverancia. Mi luz y mi más grande bendición.

A Nathalia, mi Hermana, a su humildad, sensatez y generosidad, a ella de quien me siento orgullosa, a ella quien se convirtió en mi segunda madre.

A Danilo, mi Hermano, mi mellizo de corazón, a su fortaleza, valentía y protección, por ser una de las razones más grandes de mi lucha.

Paula Daniela Sánchez Montenegro.

RESUMEN

El presente estudio se llevó a cabo en la Ciudad de San Juan de Pasto, con el objetivo de analizar el Desempeño Laboral de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, periodo 2010 - 2012.

Para el desarrollo de la Investigación se hace necesaria la realización de un Diagnóstico sobre la situación actual del profesional, así como también se analiza el concepto laboral que tienen los empresarios de estos profesionales y por último se establecen los factores que inciden en la vinculación laboral de los mismos.

La presente investigación se soporta a partir de resultados obtenidos de las encuestas que fueron aplicadas tanto a los profesionales en Administración de Empresas de las cohortes 2010, 2011 y 2012 como a sus Jefes Inmediatos, los cuales fueron encuestados bajo un punto de vista integral, con lo que se logró focalizar varios componentes sociodemográficos y factores propios de la vida laboral de los mismos, en cuanto a los Jefes Inmediatos se indagó sobre factores propios del Desempeño, haciendo la aclaración que algunos de éstos son propios de la personalidad de cada individuo que en conjunto ejercen incidencia sobre el Desempeño laboral.

Los resultados obtenidos con el desarrollo de esta Investigación son satisfactorios, el sobresaliente Desempeño laboral de los profesionales, se ve reflejado además en el buen concepto laboral que sus Jefes inmediatos tienen de ellos, lo que se constituye en un factor favorable para la Vinculación Laboral de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño. Entre los factores que más ejercen influencia en la inserción laboral se encuentran: el nivel de experiencia, la oferta de salarios y sobre todo la estructura económica de la región.

ABSTRACT

The present study was conducted in the City of San Juan de Pasto, with the aim of analyzing the Job Performance of professionals in Business Administration from the University of Nariño, period 2010-2012.

For the development of the research is necessary to perform a diagnosis of the current situation of the professional, as well as analyzes the concept work with employers of these professionals and finally establish the factors affecting labor linkage thereof.

This research supports findings from the surveys that were applied both to professionals in Business Administration from the cohorts 2010, 2011 and 2012 and their Immediate heads, which were surveyed under a holistic perspective, with what was achieved target multiple components and sociodemographic factors in working life thereof, regarding Immediate heads were asked about factors specific to the performance, with the explanation that some of these are specific to each individual's personality in exert influence on the overall work performance.

The results obtained with the development of this research are satisfactory, the outstanding work performance professionals is reflected also in good working concept that their immediate bosses have them, what constitutes a favorable factor for Labor Linkage Business Administrators at the University of Nariño. Among the factors that influence the labor market are: the level of experience, the salary offer and especially the economic structure of the region.

CONTENIDO		Pág.
INTRODUCCIÓN		20
1.	ASPECTOS GENERALES	21
1.1	TEMA	21
1.2	TÍTULO	21
1.3	LÍNEA Y SUB LINEA DE INVESTIGACIÓN	21
1.3.1	Línea de Investigación	21
1.3.2	Sub Línea de Investigación	21
1.4	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
1.4.1	Descripción de la situación actual	21
1.4.2	Formulación del problema	22
2.	OBJETIVOS	23
2.1	Objetivo General	23
2.1.2	Objetivos Específicos	23
3.	JUSTIFICACIÓN	25
3.1	DELIMITACIÓN	26
4.	MARCO REFERENCIAL	27
4.1	MARCO CONTEXTUAL	27
4.1.1	Reseña histórica de la Universidad de Nariño	30
4.1.2	Reseña histórica programa Administración de Empresas	32
4.1.3	Entorno de Investigación	37
4.2	MARCO TEÓRICO	43
4.2.1	Antecedentes	43
4.2.2	Fundamentación Teórica	50
4.3	MARCO SITUACIONAL	55
4.4	MARCO LEGAL	59
4.5	MARCO CONCEPTUAL	60
4.6	PROCESO METODOLÓGICO	63
4.6.1	Tipo de Investigación	63
4.6.2	Paradigma de investigación	63
4.6.3	Enfoque de la investigación	63
4.6.4	Método de investigación	64
4.6.5	Tipo de investigación	64
4.7	FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	65
4.7.1	Fuentes primarias	65
4.7.2	Fuentes secundarias	65
4.8	POBLACIÓN Y MUESTRA	66
5.	DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROFESIONAL DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD	

DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO DURANTE EL PERIODO 2010-2012.	67
6. ANÁLISIS DEL CONCEPTO LABORAL QUE LOS EMPLEADORES TIENEN DE LOS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. PERIODO 2010 – 2012.	97
7. FACTORES QUE INCIDEN EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PERIODO 2010 – 2012.	111
CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	120
NETGRAFÍA	121
ANEXOS	122

LISTA DE CUADROS

Pág.

CUADRO 1. Operacionalización de los Objetivos.

24

LISTA DE FIGURAS

Pág.

FIGURA 1. Estructura Orgánica de la Universidad de Nariño

48

FIGURA 2. Ubicación Geográfica Universidad de Nariño

49

LISTA DE GRÁFICOS	Pág.
GRÁFICO 1. Egresados Graduados y no Graduados año. 2010	68
GRÁFICO 2. Egresados Graduados y no Graduados año. 2011	68
GRÁFICO 3. Egresados Graduados y no Graduados año. 2012	69
GRÁFICO 4. Edad del Profesional	70
GRÁFICO 5. Género de los Profesionales	71
GRÁFICO 6. Estado civil de los Profesionales	72
GRÁFICO 7. ¿Después de su egreso de la Universidad, ha realizado otros estudios?	73
GRÁFICO 8. Tipo de estudios posteriores realizados	74
GRÁFICO 9. Institución de estudios posteriores	75
GRÁFICO 10. Situación laboral de los Profesionales	76
GRÁFICO 11. Mecanismo para ingresar a laborar	77
GRÁFICO 12. Carácter de la Empresa	78
GRÁFICO 13. Tipo de entidad	79
GRÁFICO 14. Cargo que desempeña	80
GRÁFICO 15. Personal a cargo	81
GRÁFICO 16. Tiempo de vinculación laboral	82
GRÁFICO 17. Modalidad del contrato	84
GRÁFICO 18. Jornada laboral	85
GRÁFICO 19. ¿En su empleo actual ha recibido un aumento de salario?	86
GRÁFICO 20. Distinciones y/o reconocimientos	87
GRÁFICO 21. Ascenso en el empleo actual	88
GRÁFICO 22. Capacitación recibida	89

GRÁFICO 23. Tipo de capacitación	90
GRÁFICO 24. Tiempo para obtener el primer empleo	91
GRÁFICO 25. Principales dificultades para conseguir empleo	92
GRÁFICO 26. Creación de empresas	93
GRÁFICO 27. Opinión sobre la calidad de la formación Universitaria	94
GRÁFICO 28. Opinión sobre el personal docente del programa de Administración de Empresas	96
GRÁFICO 29. ¿Cuántos de sus colaboradores son Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño?	98
GRÁFICO 30. Puntualidad del trabajador.	99
GRÁFICO 31. Responsabilidad en el cumplimiento de las labores.	100
GRÁFICO 32. Relaciones interpersonales.	101
GRÁFICO 33. Calidad del trabajo realizado.	103
GRÁFICO 34. ¿Es disciplinado en el trabajo?	104
GRÁFICO 35. ¿Sus conocimientos están acordes con los requerimientos de la empresa?	105
GRÁFICO 36. ¿Está a la vanguardia de los avances tecnológicos que su empresa requiere?	106
GRÁFICO 37. ¿Maneja todas las funciones de aplicación de su profesión?	107
GRÁFICO 38. ¿Demuestra iniciativa y creatividad en la solución de problemas que se presentan en su vida laboral?	108
GRÁFICO 39. ¿Es ético en el cumplimiento del trabajo?	109
GRÁFICO 40. ¿Vincularía a otros administradores de empresas de la Universidad de Nariño?	110

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1. Ficha técnica del programa de Administración de Empresas	36
TABLA 2. Cámaras de comercio de Nariño, empleos generados según subsector económico 2011.	41
TABLA 3. Población total, Nariño y Pasto 2005 – 2013	47
TABLA 4. Egresados graduados y no graduados año. 2010	67
TABLA 5. Egresados graduados y no graduados año. 2011	68
TABLA 6. Egresados graduados y no graduados año. 2012	69
TABLA 7. Edad del profesional	70
TABLA 8. Género de los profesionales.	71
TABLA 9. Estado civil de los profesionales	71
TABLA 10. ¿Después de su egreso de la universidad, ha realizado Otros estudios?	72
TABLA 11. Tipo de estudios posteriores realizados	73
TABLA 12. Institución de estudios posteriores	74
TABLA 13. Situación laboral de los profesionales	75
TABLA 14. Mecanismo para ingresar a laborar	77
TABLA 15. Carácter de la Empresa	78
TABLA 16. Tipo de Entidad	79
TABLA 17. Cargo que desempeña	80
TABLA 18. Personal a cargo	81
TABLA 19. Tiempo de vinculación laboral	82
TABLA 20. Modalidad del contrato	83

TABLA 21. Jornada laboral	84
TABLA 22. ¿En su empleo actual ha recibido un aumento de salario?	85
TABLA 23. Distinciones y/o reconocimientos	86
TABLA 24. Ascenso en el empleo actual	87
TABLA 25. Capacitación recibida	88
TABLA 26. Tipo de capacitación	89
TABLA 27. Tiempo para obtener el primer empleo	90
TABLA 28. Principales dificultades para conseguir empleo	92
TABLA 29. Creación de empresas	93
TABLA 30. Opinión sobre la calidad de la formación universitaria.	94
TABLA 31. Opinión sobre el personal docente del programa de administración de empresas	95
TABLA 32. ¿Cuántos de sus colaboradores son administradores de empresas de la universidad de Nariño?	98
TABLA 33. Puntualidad del trabajador	99
TABLA 34. Responsabilidad en el cumplimiento de las labores	100
TABLA 35. Relaciones interpersonales	101
TABLA 36. Calidad del trabajo realizado	102
TABLA 37. ¿Es disciplinado en el trabajo?	103
TABLA 38. ¿Sus conocimientos están acordes con los requerimientos de la empresa?	104
TABLA 39. ¿Está a la vanguardia de los avances tecnológicos que su empresa requiere?	105
TABLA 40. ¿Maneja todas las funciones de aplicación de su profesión?	106
TABLA 41. ¿Demuestra iniciativa y creatividad en la solución de problemas que se presentan en su vida laboral?	107

TABLA 42. ¿Es ético en el cumplimiento del trabajo? 108

TABLA 43. ¿Vincularía a otros Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño? 109

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta dirigida a Empleadores	123
ANEXO 2. Encuesta dirigida a los Egresados	127
ANEXO 3. Presentación de resultados trabajo de campo	133
ANEXO 4. Estatutos Asociación de Egresados Programa Administración de Empresas Universidad de Nariño	163
ANEXO 5. Empresas creadas por los Administradores de Empresas 2010 – 2012.	191

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación se enmarca en el creciente interés que existe por parte de la Universidad en la vida laboral de sus Egresados, toda vez que éstos son su carta de presentación en la sociedad. Actualmente el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, desconoce la situación laboral y profesional por la que atraviesan sus profesionales, razón por la cual el presente estudio se enfoca en Analizar el Desempeño Laboral de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, periodo 2010 – 2012.

La importancia de este estudio radica en que muestra y analiza las características sociales y laborales de estos profesionales, lo que permite conocer tanto desde la perspectiva de los profesionales como de los empleadores, el desempeño laboral que han tenido en su corta trayectoria en el mercado laboral una vez recibieron su titulación universitaria.

El presente estudio se estructura en 3 capítulos correspondientes al desarrollo de los objetivos que se han planteado, el primero de ellos es el Diagnóstico de la situación actual que atraviesan los profesionales estudiados, en segunda instancia se encuentra el Análisis del Concepto Laboral que los empleadores tienen de estos Administradores de Empresas, y por último se determinan los factores más influyentes al momento de hacer efectiva la Vinculación Laboral de los mismos.

La Investigación se desarrolla con 75 de 232 egresados titulados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, pertenecientes a las cohortes 2010, 2011 y 2012. Los cuales cumplen con los criterios de selección planteados para el desarrollo del presente estudio.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 TEMA.

DESEMPEÑO LABORAL.

1.2 TÍTULO.

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. PERIODO 2010- 2012.

1.3 LÍNEA Y SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1 Línea de investigación. Dinámica Empresarial.

1.3.2 Sub línea de investigación. Coyuntura Empresarial.

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.4.1 Descripción de la situación actual. La Universidad de Nariño, al ser la Institución con mayor credibilidad del sur occidente colombiano y en su afán por contribuir significativamente al crecimiento y desarrollo del Departamento, enfoca sus esfuerzos para ofrecer a la comunidad diferentes alternativas educativas con potencial dinamizante y transformador.

Es así como se crea el programa de Administración de Empresas, el cual resalta en su Misión y Visión el papel trascendental que cumple dentro y fuera de la Universidad, el Administrador de Empresas de la Udenar debe ser “un agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así a la competitividad nacional y regional.”¹ Bajo este postulado, desde hace ya 20 años la Universidad ha puesto a disposición de la sociedad profesionales con espíritu investigativo y de gestión, capaces de contribuir al desarrollo socioeconómico, regional y nacional, en un contexto internacional, a través de soluciones

¹ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Documento Maestro Programa de Administración de Empresas. Misión del Programa de Administración de Empresas.

adecuadas a los problemas, elaborando marcos efectivos que orienten su acción profesional como administrador de empresas, propiciando el cambio estratégico acorde al contexto de la globalización.

El campo de acción de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño es muy amplio, lo que le permite generar un impacto mayor dentro de la región desde distintos ámbitos.

A pesar de los esfuerzos significativos que se realizan desde la academia para ofrecer a los estudiantes las bases necesarias para desempeñarse exitosamente en materia laboral, existen variables exógenas que por su naturaleza no garantizan una estabilidad total dentro del mercado laboral, es así como los profesionales no solo en Administración de Empresas deben enfrentar distintos retos para vincularse y mantenerse en un empleo formal, los retos son aún mayores para quienes tomaron la decisión de convertirse en empresarios y jalónar la economía regional.

Esta situación ha obligado que los profesionales busquen alternativas que en un grado alto o bajo satisfagan sus necesidades y expectativas, lo que influye también en su desempeño laboral.

El desarrollo de competencias, habilidades y aptitudes profesionales del Administrador de Empresas son en parte el resultado de la educación recibida durante el transcurso de la carrera profesional, por ende el desempeño laboral y el impacto social del profesional se ve influenciado también por la academia.

Actualmente el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, desconoce la situación laboral y profesional por la que atraviesan sus egresados, existe un vacío de información acerca de su impacto social y el cumplimiento de la Misión y Visión del programa en pro de consolidar una región competitiva a nivel nacional cuya base son los profesionales integrales agentes de cambio.

1.4.2 Formulación del problema. ¿Cuál es el desempeño laboral de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño durante el periodo 2010 – 2012?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar el desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la Ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2010 - 2012.

2.1.2 Objetivos Específicos.

- ❖ Realizar un Diagnóstico sobre la situación actual del profesional del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la Ciudad de San Juan de Pasto durante el periodo 2010-2012.
- ❖ Conocer el concepto laboral que los empleadores tienen de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la Ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2010 – 2012.
- ❖ Determinar los factores que inciden en la vinculación laboral de los profesionales del programa de Administración de la Universidad de Nariño.

CUADRO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORIZACIÓN	CATEGORÍAS INTERNAS	TÉCNICA	FUENTES DE INFORMACIÓN
a. Realizar un Diagnóstico sobre la situación actual del profesional del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la Ciudad de San Juan de Pasto durante el periodo 2010 – 2012.	Profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.	Caracterización sociodemográfica, aspectos de la vida laboral, entre otros.	Encuestas	Profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño 2010- 2012
b. Analizar el concepto laboral que los empleadores tienen de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. Periodo 2010 – 2012.	Empleadores de la Ciudad de San Juan de Pasto.	Desempeño laboral, competencias laborales, entre otros.	Encuestas	Empresas, Instituciones u Organizaciones de carácter privado, público y mixto presentes en la Ciudad de Pasto.
c. Determinar los factores que inciden en la vinculación laboral de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.	Empleadores de la Ciudad de San Juan de Pasto.	Grado de estudios, Experiencia, referencias, recomendaciones, prestigio universitario, meritocracia, entre otros.	Encuestas.	Empresas, Instituciones u Organizaciones de carácter privado, público y mixto presentes en la Ciudad de Pasto

3. JUSTIFICACIÓN

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea.

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no solo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, responsable.²

El compromiso social de la Universidad de Nariño, ha llevado a que ésta sea ampliamente reconocida por impartir una educación con calidad enfocada a la formación de profesionales integrales comprometidos con el desarrollo regional y nacional desde diversas disciplinas.

Es así como el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, en concordancia con el direccionamiento estratégico Institucional forma profesionales capaces de dinamizar y transformar su entorno, consolidando las bases para el mejoramiento sostenible a través de las competencias del talento humano.

Las universidades tienen en sus egresados uno de sus puntos de referencia, son ellos quienes con su desempeño fuera del campus universitario, pueden dar fé de la formación que recibieron dentro de la Institución.

Los profesionales egresados de la Universidad de Nariño constituyen parte fundamental de la misma, ya que la interacción permanente con los egresados titulados permite conocer desde una perspectiva real el impacto de estos en el campo profesional, que es la carta de presentación más eficaz con la que cuenta la Universidad.

Teniendo en cuenta la importancia de los egresados titulados y el impacto social que éstos causan, se hace notoriamente necesaria la realización de un estudio acerca del desempeño laboral que éstos profesionales han tenido desde su titulación.

Actualmente el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, no cuenta con ésta investigación, lo que ha generado un vacío de información que imposibilita conocer tanto desde la perspectiva de los profesionales como de los empresarios y empleadores, cuál es el desempeño

² GONZALES, Maura Viviana. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Universidad de la Habana, Cuba. 2009.

laboral de los Administradores de Empresas de la Udenar y la percepción que los empresarios tienen de los mismos.

El análisis del desempeño laboral de los Administradores de Empresas, brinda tanto a la Universidad como al programa una herramienta necesaria para afrontar las diversas exigencias de un mundo totalmente globalizado y altamente exigente. Entre las que se destaca la acreditación en Alta Calidad en la que el nuestro programa se encuentra en proceso.

Esta investigación permite constatar el impacto que ha tenido el programa de Administración de Empresas en la región. Además de captar las deficiencias o dificultades que los egresados tengan en su desempeño laboral y profesional, así el programa podrá generar planes de mejoramiento en la estructura curricular y en los procesos pedagógicos e investigativos que les permitan mejorar si fuese necesario, lo que contribuirá significativamente al mejoramiento continuo del programa, que se verá reflejado en la calidad de todos y cada uno de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.

3.1 DELIMITACIÓN.

La investigación se realiza en la Ciudad de San Juan de Pasto, durante el periodo comprendido entre Julio del 2012 hasta Julio del 2013, cuya finalidad es Analizar el Desempeño Laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, periodo 2010 – 2012.

4. MARCO REFERENCIAL.

4.1 MARCO CONTEXTUAL.

4.1.1 Reseña Histórica Universidad de Nariño. La educación es uno de los ejes fundamentales para el progreso de una sociedad, entonces debe considerarse a las personas como el principal recurso con el que cuenta, ya que el ser humano es el elemento competitivo de una nación y por ende marca la diferencia cuando se habla de desarrollo, crecimiento y por consecuencia el bienestar de la población.

El Departamento de Nariño se ha caracterizado por ser una región de gente con grandes habilidades y ganas de superación, lo que dio paso a la creación de la Universidad de Nariño que con su lema TANTUM POSSVMVS QVANTVM SCIMVS (Tanto Vales Cuanto Sabes) resalta la esencia de los nariñenses que han pertenecido y pertenecen a la Institución que son reconocidos a nivel nacional e internacional por su dedicación, disciplina y espíritu luchador.

La Universidad de Nariño fue creada un 7 de Noviembre del año de 1904, por ordenanza número 049 del mismo año, de la Asamblea del Departamento de Nariño. La Universidad es una Institución dedicada a la formación académica de nivel superior y a la investigación, con vocación de servicio y compromiso con el desarrollo de su entorno³.

En el último lustro, la Universidad ha alcanzado un buen posicionamiento en la región, a través de la investigación, de sus extensiones y de la proyección social. A partir de 2008 y bajo el paradigma “Pensar la Universidad y la Región”, se construyó el Plan de Desarrollo 2008-2020, de manera democrática y participativa y éste es y será el instrumento guía para que la Universidad pueda servir con mayor eficacia y calidad a la construcción de Región. En la actualidad la Universidad se encuentra acreditada mediante la Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2009.

Este reconocimiento ha impulsado a la población nariñense a pertenecer a esta reconocida Universidad que con cada uno de sus profesionales refleja su

³ Documento Maestro. Programa de Administración de Empresas. Op. Cit., Pág. 16

compromiso firme con una región que a diario lucha por su progreso tomando como herramienta principal la tenacidad de su gente.

En atención de la expectativas y necesidades de la población del Departamento, la Universidad cuenta con siete (7) Facultades y treinta y siete (37) Programas, de estos, doce (12) cuentan con Acreditación de Alta Calidad. Para su funcionamiento dispone de tres sedes en la ciudad de Pasto, situadas una en TOROBAJO, otra en la AVENIDA PANAMERICANA (VIPRI) y la sede CENTRO y de cinco (5) extensiones ubicadas en los municipios de: Tumaco, Samaniego, Ipiales, Túquerres y la Unión⁴.

Cabe resaltar la importante labor que realiza la Universidad al hacer presencia en otros municipios, esta presencia brinda la oportunidad a muchos jóvenes que no tienen las facilidades para desplazarse hasta la sede central para realizar sus estudios universitarios, de ésta manera la Institución está más cerca de municipios que tienen el potencial para impulsar el desarrollo del Departamento.

La Universidad de Nariño, actualmente está bajo la dirección del Dr. José Edmundo Calvache López, elegido por voto popular, esta acción diferencia a la Universidad de la mayoría de Universidades públicas y privadas cuyo rector es asignado por otras instancias.

El Proyecto Institucional (PI), aprobado mediante Acuerdo del Honorable Consejo Superior N° 043, de Septiembre 14 de 1.998, expresa la misión, visión, propósitos y principios que dan fundamento a la acción de la Universidad y las estrategias que orientan su futuro. Este documento es el resultado de la trayectoria académica y la reflexión sobre el sentido y fines de la institución en los diferentes niveles.

MISIÓN.

“La Universidad de Nariño, desde su autonomía y concepción democrática y en convivencia responsable con la región sur de Colombia, forma seres Humanos, ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber y del conocimiento con fundamentos éticos y espíritu crítico para el desarrollo alternativo en el acontecimiento mundo”⁵.

⁴ Ibíd.

⁵ Pensar la Universidad y la Región: Construcción Participativa: Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2008-2020. p.49

La declaración hecha por la Misión lleva a comprender la Universidad, como una entidad autónoma y pública, de interés y beneficio colectivo, encargada de formar profesionales capaces de plantear rumbos alternativos al porvenir de la región, con base en el diálogo de saberes, la cultura investigativa, la educación contextualizada, el sentido crítico, reflexivo y democrático⁶.

VISIÓN.

“La Universidad de Nariño, entendida como un acontecimiento en la cultura, quiere ser reconocida por su contribución, desde la creación de valores humanos, a la paz, la convivencia, la justicia social y a la formación académica e investigativa, comprometida con el desarrollo regional en la dimensión intercultural.”⁷

La Visión así formulada hace que la Universidad asuma la educación con un alto contenido en formación ciudadana porque considera que los profesionales están llamados a desempeñar un papel clave en la transformación cultural y social, que haga posible una convivencia en paz y en armonía, como un valor que fructifica al interior de cada ser humano y que se expresa en el trato con los demás, evitando que exista una intencionalidad que apunte a la ampliación del egocentrismo y al sometimiento del otro, a través de la generación de un modo de vida democrático y con justicia social.

4.1.2 Reseña Histórica Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. El programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, fue creado mediante Acuerdo No. 110 de Julio 23 de 1992 emitido por el Consejo Superior de la Universidad. Bajo la Rectoría del Dr. Eduardo Zúñiga Erazo.

Inicia sus actividades curriculares con cohortes anualizadas desde el año 1993, con promociones de Egresados desde 1998, para un total de 1014 egresados hasta Marzo de 2012.⁸

El programa de Administración de Empresas en la Universidad de Nariño se crea con el fin de brindar a la región las herramientas requeridas para enfrentar los retos que se presentan en un entorno dinámico y competitivo como el que se vive desde hace años.

⁶ Ibíd.

⁷ Ibíd.

⁸ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, Base de Datos, OCARA.

De acuerdo con la arquitectura orgánica de la Universidad de Nariño, el programa está adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

La denominación se enmarca en la normatividad de una profesión con un alto compromiso tanto público como privado que además ostenta prestigio y reconocimiento en el contexto nacional e internacional⁹.

Desde 1993 funcionó con un currículo que fue objeto de algunos ajustes como consecuencia de las reformas promovidas por la Administración General de la Universidad en 1997. En el año 1998 se realizó una primera auto evaluación altamente participativa con todos los estamentos del programa, en el marco de los lineamientos planteados por el Comité de Acreditación, siguiendo las políticas de autorregulación Institucional, con la perspectiva de realizar una reforma curricular con la que empezara a allanarse el camino de la Acreditación. Derivado de ésta auto evaluación se hicieron algunos ajustes pertinentes al desarrollo del programa.

En la medida en la que se avanzó en el proceso se fueron realizando ajustes a dicha auto evaluación, ya que el proceso fue largo y durante éste algunas condiciones fueron cambiando, por lo que hubo necesidad de ajustar el informe que se realizó en el 2001 en el primer trimestre de 2003. Con esta auto evaluación se hicieron las adecuaciones pertinentes a la reforma curricular iniciada en el 2001, hasta obtener el currículo que tuvo vigencia desde el segundo semestre del año 2003, es así como el 31 de Agosto de 2005, y según Resolución No. 3693 del Ministerio de Educación Nacional, recibe el Registro Calificado por el término de 7 años.¹⁰

Desde la obtención del Registro Calificado, el programa ha mantenido su dinamismo y su actitud de mejoramiento, realizando acciones en busca de la excelencia académica, es así como en el año 2007, el programa de Administración de Empresas propició varios espacios reflexivos con el concurso de su comunidad académica, buscando acordar los criterios teóricos, técnicos y valorativos asociados al fenómeno administrativo y organizacional, que orienten en forma adecuada a su desarrollo acorde a las tendencias del momento.

En el año 2010, el programa de Administración de Empresas, ajustándose al cumplimiento de los factores y características asociadas a los estándares de calidad, según los “Lineamientos para la Acreditación de Programas” publicado por el CNA en su Edición 2006 y considerando la trayectoria académica de más de

⁹ *Ibíd.* Pág. 24

¹⁰ MIÑO Bernal, Julieta Alexa. Plan Estratégico para el proceso de seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas Universidad de Nariño 2011- 2012. San Juan de Pasto 2012.

17 años, el Registro Calificado obtenido en 2005 con vigencia de siete años y un gran reconocimiento regional, decide someterse nuevamente al proceso de auto evaluación, cuyo resultado es el Plan de Mejoramiento orientado a superar las debilidades y potencializar las fortalezas del programa¹¹. De este proceso se resaltan aspectos como la creación de un nuevo Plan de Estudios el cual entró en Vigencia a partir del año 2013.

El programa es de gran impacto para la formación de líderes, que son los llamados para asumir el papel protagónico de los nuevos procesos empresariales.

Desde hace ya 20 años, el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, brinda sus servicios con un sello de alta calidad y compromiso con la Región, los cuales se ven plasmados en su Misión y Visión, las cuales se describen a continuación:

MISIÓN.

El Programa de Administración de Empresas, como parte de la Institución con mayor credibilidad del sur de Colombia, proporciona una formación integral en el estudiante, para lograr un profesional administrador con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo y responsabilidad social, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así a la competitividad regional y nacional¹².

VISIÓN.

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, en el año 2013, será un Programa Acreditado en Alta Calidad, consolidado en la formación integral de sus profesionales, con pensamiento crítico y reflexivo, creativo e innovador¹³.

¹¹ IBID.

¹² Documento Maestro. Programa de Administración de Empresas. Op. Cit., Pág. 25

¹³ Ibíd.

- Descripción general de la Estructura del programa.

La estructura curricular del programa fue aprobada mediante Resolución 2767 del 2003 del Ministerio de Educación Superior, la estructura del programa se divide en 3 áreas de formación:

- ❖ Área de Formación Básica con quince (15) créditos, conformada básicamente por dos componentes: Matemáticas y Estadística
- ❖ Área de Formación Profesional, con 119 créditos, en la cual las asignaturas se agrupan en los siguientes componentes: Administración y Organizaciones, Desarrollo Empresarial, Economía, Contabilidad y Finanzas, Producción y Operaciones, Mercadeo, Gerencia de Personal, Informática y Jurídica.
- ❖ Área de Formación Socio - Humanística, con un total de treinta (36) créditos, con los siguientes componentes: Teoría y Práctica Investigativa e inglés que corresponden a veinticuatro (24) créditos propios del Programa y el Proyecto Institucional con doce (12) créditos.

Así mismo, se consideran en el proceso de formación, cinco ejes transversales que son: pedagogía para el desarrollo de habilidades gerenciales y características de empresario; la práctica empresarial, la formación humanística, la informática aplicada y la investigación, los cuales permearán no sólo las áreas componentes y asignaturas del plan de estudios sino todas las actividades extra-aula del Programa¹⁴.

¹⁴ Ibid. Pág. 26

A continuación se presenta la ficha técnica del programa.

TABLA 1. Ficha Técnica del Programa de Administración de Empresas.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Universidad de Nariño
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	Administración de Empresas
NIVEL DE ESTUDIOS	Pregrado
CARÁCTER	Profesional
ESTADO DEL PROGRAMA	En funcionamiento
NORMA INTERNA DE CREACIÓN	No. 110 de julio 23 de 1992.
TIPO DE NORMA	Acuerdo
INSTANCIA QUE LA EXPIDE	Consejo Superior Universitario
PROGRAMA ADSCRITO A:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño
LUGAR DONDE FUNCIONA EL PROGRAMA	Pasto, Nariño
TÍTULO A EXPEDIR	Administrador de Empresas
DURACIÓN DEL PROGRAMA	Diez semestres
Nº DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	170
PERIODICIDAD DE LA ADMISIÓN	Anual
METODOLOGÍA	Presencial
NÚMERO DE ESTUDIANTES PARA EL PRIMER PERIODO ACADÉMICO	50
Código SNIES	No. 788 del Sistema Nacional de Información de Educación Superior.
Registro Calificado:	Resolución 3693 del Ministerio de Educación emitida el 31 de agosto de 2005.

Fuente: Documento Maestro Programa de Administración de Empresas.

Según los lineamientos planteados por el programa, los egresados del mismo deben responder a los siguientes perfiles:

❖ **Perfil Profesional:** Un profesional con espíritu investigativo y de gestión, capaz de contribuir al desarrollo socioeconómico, regional y nacional, en un contexto internacional, a través de soluciones adecuadas a los problemas, elaborando marcos efectivos que orienten su acción profesional como administrador de empresas, propiciando el cambio estratégico acorde al contexto de la globalización.

❖ **Perfil Ocupacional:** El administrador de empresas de la Universidad de Nariño podrá desempeñar funciones de dirección y gestión de organizaciones de todo tipo y tamaño, tanto en el sector urbano como en el rural, así como

de convertirse en empresario o impulsar proyectos productivos para la región y el país.

❖ **Perfil Humanístico:** El Administrador de Empresas es una persona con valores y visión humanista del desarrollo empresarial hacia la competitividad, que le permite actuar como ser social y democrático; cuyo proyecto de vida se orienta por principios de tolerancia, solidaridad, convivencia democrática, calidad humana, autonomía, mejoramiento continuo, trabajo en equipo, liderazgo compartido, creatividad e innovación y responsabilidad social.

4.1.3 Entorno de Investigación. El municipio de Pasto hace parte de la subregión centro del Departamento de Nariño, junto con los municipios de Chachagui, La Florida, Nariño, Tangua y Yacuanquer. Ésta cabecera se encuentra situada sobre el Valle de Atriz a 795 kilómetros al sur occidente de la capital de la República. Limita al norte con el municipio de Chachagui y Buesaco, por el sur con el municipio de Funes, por el occidente con el Departamento del Putumayo y por el occidente con el municipio de Tangua, Consacá, Nariño y la Florida.

Política y administrativamente, el área metropolitana del municipio se organiza en 12 comunas y la zona rural está compuesta por 13 corregimientos.

La cultura de la ciudad es ampliamente reconocida tanto a nivel departamental, nacional e internacional, debido a la riqueza cultural presente en toda la ciudad, donde se encuentran distintas expresiones artísticas y culturales. Una de las expresiones culturales más sobresalientes es el Carnaval de Negros y Blancos, que es un espacio cultural donde se muestra de forma lúdica todo el potencial imaginativo y creativo de la cultura nariñense. Declarado por la UNESCO como patrimonio cultural inmaterial de la humanidad, gracias a su autenticidad y colorido; donde carrozas, comparsas y disfraces individuales son estampas autóctonas, originales y picarescas, artísticas y auténticas, con expresión folclórica de sabor tradicional y ancestro regional, se convierte en el espectáculo de mayor singularidad que se ofrece a sus visitantes.

En plena relación con el turismo el carnaval de negros y blancos por ser un evento de gran magnitud encierra en sí mismo un complejo cúmulo de acciones que dinamizan la economía regional y concentran en Pasto en mayor porcentaje de su incidencia.

El municipio de Pasto, principalmente su área urbana, se ha consolidado a nivel departamental como epicentro económico y administrativo; para el año de 2008 contaba con 399.723 habitantes que aproximadamente representan el 24.99% de la población Departamental, según proyecciones del DANE para el año 2012 la población ascenderá a 423.217 habitantes¹⁵. Esta población representa la cuarta parte de la población del Departamento de Nariño y da cuenta de la apreciable concentración poblacional en éste municipio, en relación con los otros 63 municipios del Departamento.

Históricamente Pasto ha concentrado, aproximadamente, la cuarta parte de la población del Departamento; es probable que esta dinámica se haya visto acentuada por fenómenos como el desplazamiento forzado por conflicto armado, la búsqueda de mejores condiciones de vida y acceso a educación, salud, vivienda y trabajo. La concentración cada vez mayor de la población en Pasto, concita a que los gobiernos, tanto Departamental como Municipal, tengan una agenda amplia para atender las múltiples necesidades que supone ésta concentración poblacional¹⁶.

La población de Pasto en el año 2012 está compuesta en mayor porcentaje por mujeres 54% (219.461), superando a los hombres en un 3,7%, lo que da una idea de la importancia de la participación del género femenino en la sociedad.

Para el periodo 2005-2011 la participación de la población entre los 15 y 60 años incrementó, se destaca igualmente una población joven que demanda una cantidad de bienes y servicios, entre ellos relacionados con la educación y la formación para el trabajo, las características de la estructura poblacional de Pasto demandan un mayor volumen de estrategias que le permitan a la población insertarse adecuadamente a la vida social y productiva.

De acuerdo con la información disponible suministrada por la Dirección municipal de Seguridad Social en salud en Pasto, durante el periodo 2006-2010 se registró una tendencia decreciente en la tasa bruta de natalidad pasando de 14,9% en 2006 a 11,8% en el 2010, tendencia que de mantenerse hasta 2020 haría coincidir las estructuras poblacionales proyectadas por el DANE para el periodo 2012-2020¹⁷.

¹⁵ DANE. Boletín Censo General 2005. DANE. Colombia, 2005. p3. Obtenido de: (http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/52001T7T000.PDF).

¹⁶ OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO/ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo Ciudad de Pasto. Pág. 7 Año 2012

¹⁷ *Ibíd.*

La población de Pasto se encuentra asentada en la cabecera municipal el 82,5%. Este fenómeno de concentración poblacional en el área urbana ejerce presiones sobre el equipamiento disponible en la ciudad, por ejemplo el hacinamiento que se presenta en los pocos escenarios recreativos, aumento del déficit de vivienda, disminución en la cobertura de salud y educación, entre otros.

De otro lado se amplía la oferta laboral generando situaciones de alto desempleo que están incidiendo en la seguridad ciudadana.

Durante los años 2005 y 2012, se observa un crecimiento de la población urbana más acentuado que el rural. Este menor crecimiento observado en la zona rural, obedece, entre otros factores a procesos migratorios a la ciudad en busca de mejores oportunidades de empleo e ingreso, se toma como referencia otros estudios en donde se detectó que “ en el Departamento de Nariño y en especial en los corregimientos, el desarrollo del sector rural ha sido lento, este se ha convertido en un centro abastecedor de alimentos agropecuarios y de mano de obra barata para los centros urbanos, hecho que ha destacado procesos de migración ante la falta de oportunidades y alternativas rentables que permita a los campesinos asegurar una vida digna para ellos y sus familias.”¹⁸

La dinámica de la economía del municipio se ha caracterizado por ser cíclica y además volátil¹⁹. La expansión de la economía local durante 2006-2007, es contrarrestada por la apreciable recesión económica 2008-2009, mostrando una tendencia decreciente del crecimiento económico local, comportamiento contrario al crecimiento económico, sostenido y significativo necesario para generar los niveles de empleo que la ciudad necesita y reducir la alta tasa de desempleo existente.

Dicha volatilidad estaría advirtiendo que la economía del municipio es muy sensible a choques, o perturbaciones, derivadas de las políticas económicas nacionales y regionales, y aún de las externas dado el carácter de frontera que tiene el Departamento de Nariño, del cual Pasto es su capital.

El Producto Interno Bruto del municipio de Pasto en porcentajes de variación a precios constantes de 2005, para el año 2010 corresponde a 5,72%.

La sensibilidad de la economía de la ciudad a perturbaciones derivadas de fenómenos sociales presentes en el Departamento de Nariño, como el conflicto armado y el narcotráfico, con sus secuelas de violencia y desplazamiento forzado cuya necesaria atención causa una presión, fundamentalmente sobre los recursos públicos, que pueden propiciar un menor dinamismo de la economía local,

¹⁸ *Ibíd.* pág. 9

¹⁹ La volatilidad se expresa en los cortos lapsos de tiempo de las fases de expansión y recesión del ciclo (dos años cada una) y lo pronunciado de sus cambios.

elementos coyunturales como el conocido caso de las pirámides o el de la amenaza volcánica, sin duda son factores que en su momento perturbaron fuertemente el comportamiento económico de la ciudad de Pasto²⁰.

La participación del PIB departamental y el PIB del municipio de Pasto en el PIB nacional, es muy marginal; históricamente dicha participación no ha superado el 1,6% y el 0,8% respectivamente, con lo que se infiere que tanto la economía del departamento como la de la ciudad tienen muy poco peso en el agregado nacional, y ello es una consecuencia del apreciable rezago que tiene la economía regional en lo que a generación de valor agregado se refiere, frente a economías de otros departamentos y ciudades.

Las consecuencias del conflicto armado, han sido uno de los principales problemas que tienen que afrontar tanto el gobierno nacional, como los gobiernos regionales, en el caso específico de Nariño, ésta situación ha sido un obstáculo para el desarrollo de la región, es así como los problemas de orden público en localidades de la costa pacífica ha impedido la puesta en marcha de varios proyectos que sin duda impulsarían la economía del Departamento.

Según estadísticas del DANE para el año de 2011, la rama de actividad que concentró el mayor número de ocupados fue comercio y reparación de vehículos con el 50,1%. En orden de importancia le siguen: Industria Manufacturera con el 9,6%; Hoteles y restaurantes con el 8,5%; actividades inmobiliarias y de alquiler con 7,3%; Transporte, Almacenamiento y comunicaciones con 4,9%; Otros servicios 4,6%; Servicios sociales y de salud 4,5%, suministro de electricidad, gas y agua 3,6%; Construcción con el 3,0%; Servicios de Intermediación Financiera 1,3%; Educación con el 1,1%; Explotación de minas 0,3%; Pesca 0,1%; Administración pública y defensa, seguridad social 0,1%.

²⁰ OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO PASTO/ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo Ciudad de Pasto. Pág. 13 Año 2012.

TABLA 2. Cámaras de Comercio de Nariño, Empleos generados según Subsector Económico 2011.

Actividad Económica	Pasto	%	IpiALES	%	Tumaco	%	Nariño	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	324	1,0%	219	4,5%	208	7,2%	751	1,8%
(B) Pesca	32	0,1%	10	0,2%	12	0,4%	54	0,1%
(C) Explotación de Minas	113	0,3%	6	0,1%	18	0,6%	137	0,3%
(D) Industria Manufacturera	3224	9,6%	441	9,1%	154	5,3%	3819	9,2%
(E) Suministro de Electricidad, Gas y Agua	1217	3,6%	5	0,1%	49	1,7%	1271	3,1%
(F) Construcción	1008	3,0%	72	1,5%	19	0,7%	1099	2,7%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	16822	50,1%	2559	52,7%	1491	51,8%	20872	50,5%
(H) Hoteles y Restaurantes	2842	8,5%	493	10,2%	182	6,3%	3517	8,5%
(I) Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	1640	4,9%	266	5,5%	161	5,6%	2067	5,0%
(J) Servicios de Intermediación Financiera	426	1,3%	191	3,9%	123	4,3%	740	1,8%
(K) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	2439	7,3%	300	6,2%	128	4,4%	2867	6,9%
(L) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	33	0,1%	14	0,3%	8	0,3%	55	0,1%
(M) Educación	370	1,1%	33	0,7%	70	2,4%	473	1,1%
(N) Servicios Sociales y de Salud	1517	4,5%	98	2,0%	127	4,4%	1742	4,2%
(O) Otros Servicios	1560	4,6%	149	3,1%	131	4,5%	1840	4,5%
Total	33567	100,0%	4856	100,0%	2881	100,0%	41304	100,0%

Fuente. Anuario Estadístico Cámara de Comercio de Pasto, 2011.

La estructura empresarial de Pasto, se caracteriza por la existencia de una alta participación de las micro, pequeñas y en menor medida las medianas y grandes empresas. El análisis por tamaño muestra que de los 22.537 comerciantes, 21.803 que significan el 96,74% se clasifican como microempresas y el 2,85% como pequeña empresa; tan solo el 0,36% se clasifican como mediana empresa y 0,04% como gran empresa.

En los clasificados como microempresas, los subsectores económicos donde se concentra el mayor número de establecimientos son: Comercio y Reparación de Vehículos con 57,5%; Hoteles y Restaurantes con 10,2% y la Industria Manufacturera 8,7%.

Las pequeñas empresas en el Departamento de Nariño alcanzan 642, siendo igualmente el subsector de Comercio y Reparación de Vehículos donde se concentra el mayor número, representando el 46,4% del total; en su orden siguen: Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones con el 10,1%; Actividades Inmobiliarias y de Alquiler con el 9,3%; Construcción con el 8,4%; e Industria Manufacturera con el 6,9%.²¹

²¹ Cámara de Comercio de Pasto, Anuario Estadístico. 2011

Algunas de las características de ésta economía terciarizada son los empleos de mala calidad, ingresos bajos e inestables y cambios de actividad dependiendo de la marcha de estos pequeños negocios. Sin embargo, en el universo de la informalidad se encuentran pequeñas empresas, donde los volúmenes de ingresos que se generan pueden estar por encima de los que en otros negocios formales se obtienen. Lo mismo ocurre con los trabajadores por cuenta propia que de acuerdo que a la actividad que desarrollan pueden estar generando ingresos superiores a los que obtendría como salariado, tomando como referente el salario mínimo. De ahí que el comercio sea una actividad a la que le apuestan muchas personas, por facilidad de entrada a este sector. Otro atractivo que motiva a algunos desempleados es que ven en el ejercicio del contrabando una opción de trabajo. Precisamente por estar en el municipio de Pasto en zona de frontera se presta para que la gente busque en el comercio y en el contrabando opciones de vida, al no darse otro tipo de alternativas de cómo sobrevivir.

A pesar de que el entorno empresarial en la ciudad presenta un comportamiento inferior si se compara con el contexto nacional, cabe resaltar que en la Ciudad existen empresas exitosas que se han convertido en referente obligados en el análisis del sector empresarial de Pasto.

En San Juan de Pasto se ha generalizado la idea de la inexistencia de empresas, afirmación que no es del todo correcta debido a la presencia de pequeña y mediana empresa. El problema radica en el desconocimiento dentro de la región de las historias vividas por los empresarios exitosos, en la que se hable sobre la procedencia, la identidad, el prestigio, la honra, el liderazgo de estos hombres o mujeres que han pasado gran parte de su vida dedicados a sus organizaciones, al igual que el emprendimiento y la conformación de su empresa.

Otro componente sobre el cual es necesario identificar factores de éxito es la gestión que dichos empresarios han realizado en su empresa, que abarca la obtención, creación y adaptación de bienes y servicios, el desarrollo de tecnologías y toma de decisiones entre otros.

Además se encuentra la supervivencia como variable a destacarse de la que se puede extraer algunos factores que los empresarios consideran de importancia para mantener posicionadas sus empresas como exitosas dentro del entorno socioeconómico regional, la cual consiste en mantener sus organizaciones a través de tiempo, conservando una productividad y competitividad en el medio.

La falta de divulgación y estudio sobre las historias, gestión y expectativas de nuestros líderes empresariales de San Juan de Pasto ha generado una situación de dificultad en las futuras generaciones para alcanzar sus objetivos; sin embargo, la experiencia puede llevar a que se aprovechen fortalezas, a que no se cometan errores anteriores y que como líderes permitan ver oportunidades donde el común solamente ve amenazas.

Se ha identificado en Pasto como empresas exitosas a: Hotel Cuellar's, Panadería y Pastelería La Merced, Puyo y Cía. Ltda., Productos Martha, I.U. CESMAG, Clínica Fátima, Restaurante Míster Pollo, Casa Metler, Drogas Santiago, Diario del Sur, Morasurco Café Puro y Distrilar, Colácteos, entre otros. Las razones para considerarlas exitosas radican en el reconocimiento social, su productividad, número de empleos directos e indirectos, antigüedad y su sostenibilidad.

Desde su percepción los empresarios consideran que la capacidad operativa de sus empresas en gran parte es buena, situación que va en concordancia con la cobertura de sus mercados. La falta de tecnología de punta ocasiona la presencia de problemas en algunos procesos operativos, como es el caso de la producción y distribución de bienes o la prestación de servicios, aspecto que les impide de alguna manera ser excelentes²².

Los empresarios de éxito en Pasto ven el futuro desde una óptica enmarcada en la alta competencia, debido a que la apertura de los mercados hace que lleguen productos y bienes de otros países a precios más bajos, e indudablemente ellos deben seguir compitiendo con calidad, precios y servicios²³.

Como se menciona en líneas anteriores, son las historias de éstas empresas las que sirven de inspiración para los nuevos empresarios que incursionen en los distintos subsectores de la economía regional; a pesar de que la vida de éstas empresas ha sido exitosa son muchos los esfuerzos que se deben realizar para que estén preparadas y a la vanguardia principalmente en cuanto a tecnología en los procesos productivos y capacitación constante de personal, el reto que enfrentan los gerentes de éstas empresas es grande frente a la creciente mundialización de las economías y más puntualmente con la apertura comercial que ha comenzado con economías desarrolladas como las de Estados Unidos,

²²IDENTIFICACIÓN DE FACTORES QUE HAN LLEVADO A LÍDERES EMPRESARIALES EXITOSOS DE PASTO AL EMPRENDIMIENTO, GESTION Y SUPERVIVENCIA DE LAS EMPRESAS A SU CARGO.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/emp1/exitpasto.htm>

²³ Ibid.

cuyo sistema productivo y comercial tiene grandes ventajas frente al sector económico del País y por ende de la Ciudad de Pasto.

En el municipio de Pasto se cuenta con instituciones que configuran un entorno para el apoyo al trabajo, entre ellas instituciones académicas, que brindan una oferta formativa para el trabajo, otras públicas y privadas, que brinda asesorías para la creación de empresas, consecución de recursos para emprendimiento y empresarismo y gestión de proyectos productivos para la generación de empleos.

El entorno institucional está conformado por los siguientes organismos: FENALCO, ACOPI, COMFAMILIAR, CONTACTAR, CAMARA DE COMERCIO, SE-EMPRENDE, COTELCO, FENALCE, INCODER, SECRETARIA DE EDUCACION, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- DPS, SENA.

Esta entidades, por su visión y misión institucional, son un gran apoyo social para adelantar políticas y programas para la generación de empleo y de responsabilidad social, en el caso del SENA, entidad pública que tiene la responsabilidad de formar una oferta laboral técnica y tecnológica, en las diferentes competencias laborales; en Departamento para la prosperidad social DPS puede canalizar recursos para la ejecución de los programas de atención a la población en estado de vulnerabilidad y pobreza; la Caja de Compensación Familiar de Nariño(COMFAMILIAR) brinda entre otros servicios capacitación a los desempleados, canalización de recursos del fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo (FONADE) en calidad de microcréditos para las empresas, subsidio al desempleo, entre otros²⁴.

La educación es uno de los pilares para el desarrollo de una región, y por ende de la calidad de vida de las personas, en un entorno laboral tan dinámico y competitivo como el actual, es la calidad de la educación y la oferta formativa para el trabajo la clave y la herramienta con la que cuentan las personas para poder hacer parte del mercado laboral en mejores condiciones.

En Pasto existe una infraestructura institucional que ofrece formación en todos los niveles; básica primaria, media y secundaria, técnica, tecnológica, y profesional. Es de gran interés analizar la oferta real que existe para la población

²⁴ OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO CIUDAD DE PASTO/UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Diagnostico socioeconómico y del mercado de trabajo. Pp 61. Año 2012

económicamente activa, puesto que es ésta población el motor de la economía regional.

En la formación más avanzada (técnico, tecnológico y profesional) se encuentran 560 ofertados en 12 instituciones formales; entre las que se encuentran 9 Universidades (ESAP, SANMARTIN, COOPERATIVA, IUCESMAG, AUTONOMA DE NARIÑO, REMINTONG, U. MARIANA, UNAD, U. DE NARIÑO) El Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, y 2 instituciones que ofrecen programas de formación para el trabajo (COMFAMILIAR, CINAR).

A pesar que predominar el número de instituciones de Educación Superior sobre el número de instituciones que ofrecen formación para el trabajo y técnica, es esta última la que tiene mayor oferta formativa en el municipio. El SENA concentra por ejemplo el 60% de los programas de formación para el trabajo, mientras que las instituciones de educación superior concentran únicamente el 28,57% de las cuales la mayoría son universidades privadas, siendo la Universidad de Nariño la única de carácter público²⁵.

Al ser la única Universidad Pública del Departamento, la Universidad de Nariño tiene un gran compromiso con la sociedad que a través de la educación busca mejorar sus condiciones de vida. Como se menciona en capítulos anteriores la Universidad de Nariño ha sido el semillero de profesionales capaces de trabajar por el impulso de la economía y el desarrollo de la región desde distintos campos del saber.

Entre las 12 instituciones de formación existentes en el municipio de Pasto, predominan las especialidades para las actividades de vocación laboral con 400 programas ofrecidos, en contraste con 160 programas profesionales cuya mayor oferta son los relacionados con la Administración, Finanzas, Contaduría y Economía, seguidos de los programas de tecnologías en formación de informática y sistemas. Los programas de menor oferta en el municipio son los relacionados con el turismo, la construcción, y otros²⁶.

La mayor oferta de los programas que forman parte de las Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, significa por una parte la pertinencia de los programas para la sociedad, y por otra y muy importante significa un alto nivel de competencia entre los profesionales en éstas áreas. Es así como los empleadores

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

encuentran una gran oferta de mano de obra calificada para desempeñar cargos acordes al perfil ocupacional y profesional de los egresados de estas carreras.

Por otra parte son los profesionales en estos campos, los llamados para la creación de empresas y de espacios que sirvan para jalonar la economía de la región, esto sin desmeritar a los demás profesionales emprendedores que estén en las condiciones de hacerlo.

4.2 MARCO TEÓRICO.

4.2.1 Antecedentes. Hoy en día el esfuerzo de las universidades por jalonar procesos de investigación se hace más visible gracias a la globalización y las herramientas informáticas, estos procesos son de gran utilidad tanto para la academia como para la sociedad.

Sin importar el entorno, los temas referentes a la administración y la economía, son muy atractivos para la investigación en la actualidad, derivado principalmente de la importancia de éstas áreas para el desarrollo.

La administración de empresas, es la profesión con mayor preferencia en el contexto empresarial nacional y regional, así para el año 2010 la carrera conto con un 17,6% de preferencia, superando a otras profesiones como mercadotecnia, ingeniería de sistemas, economía, finanzas²⁷, entre otras.

En el contexto regional esta situación no presenta muchas diferencias, entonces se hace notoria la importancia de la profesión en los distintos ámbitos de la economía de la Ciudad.

Realizar una investigación basada en el desempeño laboral y profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Nariño, es bastante pertinente si se tiene en cuenta la importancia que tiene la Universidad en la sociedad nariñense y los significativos aportes realizados por la FACEA y el programa de Administración de Empresas.

²⁷ Portafolico.com.co; Fernando González P (15 de abril de 2010). Sección Otros. Redacción de Economía y Negocios y trabajando.com

Las investigaciones relacionadas con el tema objeto de ésta investigación que han sido de gran utilidad para el desarrollo de la misma se describen a continuación:

La primera, realiza un diagnóstico inicial sobre las características laborales y profesionales de los egresados del programa de Economía de la Universidad de Nariño, en esta investigación además se determina el aporte al desarrollo de la región y su opinión acerca del programa y de la formación que recibieron.

Los objetivos de la investigación son:

- Establecer las características laborales profesionales, el aporte al desarrollo regional y los requerimientos frente al programa de los egresados del programa de Economía de la Universidad de Nariño.
- Determinar las condiciones laborales en las que se encuentran los egresados del programa de Economía.
- Establecer cuál es la percepción del programa de Economía de la Universidad de Nariño que tienen sus egresados.
- Establecer los estudios y preparación posterior a la carrera de los egresados del programa de Economía de la Universidad de Nariño-
- Determinar cuál es el contacto y requerimientos tienen los egresados del programa de Economía de la Universidad frente a su facultad.
- Determinar según su propia percepción cual es el aporte de los egresados del programa de Economía de la Universidad de Nariño al desarrollo regional.

Como recomendaciones se plantearon las siguientes:

- 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 los gremios. Lo que permitirá determinar qué condiciones sociales y laborales presentan en el medio y que parámetros académicos se deben implantar para cubrir estas exigencias.

- Implementar una amplia gama de servicios de actualización, publicaciones y post grados, para que de esta manera tenga una injerencia más directa sobre el desarrollo regional y un mayor reconocimiento de la sociedad²⁸.

El segundo trabajo de grado, se denomina EDUCACIÓN SUPERIOR Y OFERTA LABORAL EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO²⁹.

En el cual se plantean los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL.

Identificar y Analizar la relación que existe entre la oferta de profesionales y técnicos egresados de las diferentes universidades de la Ciudad de San Juan de Pasto y la demanda laboral de las entidades empleadoras de la misma.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Conocer las carreras que tienen mayor número de egresados en las diferentes universidades.
- Determinar si dentro de los perfiles profesionales o técnicos se tiene la capacidad de generar empleo o buscar ser empleados.
- Cuantificar el número de empleos y la actividad que ofrecen las entidades empleadoras en la Ciudad de San Juan de Pasto.
- Clasificar por género y edad las preferencias de las empresas empleadoras.
- Identificar las preferencias de los empleadores por los egresados de las diferentes universidades.
- Determinar la relación existente entre la oferta profesional y técnica de egresados de las diferentes universidades y la demanda laboral de las entidades empleadoras en la Ciudad de San Juan de Pasto.

²⁸ ORTIZ, LOPEZ. Roberth. Caracterización del Programa de Economía de la Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, 2001, 120 p. Trabajo de grado para la titulación como Economista, Universidad de Nariño, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

²⁹ CORREA, GOMEZ. Mónica – PORTILLA, SANTACRUZ. Aida del Pilar. Educación Superior y Oferta Laboral en la Ciudad de San Juan de Pasto, 2002, 160p. Trabajo de grado para la titulación como Sociólogas, Universidad de Nariño, Facultad de Ciencias Humanas. Programa de Sociología.

Después del desarrollo de éste trabajo se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- El enfoque dado a los programas universitarios a nivel profesional y tecnológico, no responde al proceso de modernización que se viene dando en los países de América Latina, por cuanto nos encontramos ante una situación que bien se asemeja a los planteamiento teóricos del dualismo estructural describiendo la convergencia de dos estructuras en tanto una es avanzada existe otras con tendencia a lo primitivo. Esto para explicar el contexto socio económico y cultural de Pasto, ya que existe diferentes tipos de economía, como las que están en proceso de desarrollo capitalista y aquellas son características feudales – artesanales.
- Hace falta desarrollar el criterio empresarial, procurando una revaluación en todos los ámbitos del sistema social. Para promover el aprendizaje mutuo entre las situaciones de formación superior y el sector empresarial.

El siguiente trabajo de grado que se toma como antecedente para esta investigación se titula: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO³⁰.

OBJETIVO GENERAL.

- Identificar las condiciones actuales del mercado laboral de los egresados de los programas de economía, administración de empresas y comercio internacional de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco que permitan la formulación de alternativas de mejoramiento para su situación laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar cuántos y quiénes son los egresados de la FACEA de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco.
- Identificar los egresados titulados y no.

³⁰ GUEVARA. Milena – ANGULO, Yeny Ruby. Análisis del Mercado Laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco. Año 2006, 100p. Trabajo de grado presentado para la titulación como Economistas. San Juan de Pasto. 2006.

- Estudiar la evolución laboral de los egresados a partir de la obtención de su título profesional, estableciendo los niveles de empleo, subempleo y desempleo.
- Establecer si el cargo u ocupación actual es acorde con la profesión correspondiente.
- Conocer los conceptos de directores de organizaciones importantes sobre la situación actual de los egresados de la FACEA, Universidad de Nariño Extensión Tumaco y el entorno económico y educativo de la región.
- Conocer la percepción de los egresados acerca del mercado laboral de los profesionales de su disciplina en el municipio de Tumaco.
- Identificar las necesidades de actualización académica que requieren los egresados.
- Conocer los programas, proyectos y políticas que existen por parte de las Organizaciones Gubernamentales Importantes del Municipio para la generación de oportunidades laborales para los profesionales.

Como conclusiones se tienen las siguientes.

- La mayor parte de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco que se localizan en la región no se encuentran laborando en empleos que compensen sus conocimientos ya que la remuneración que están percibiendo no es la adecuada para el nivel profesional que ellos tienen.
- La mayoría de los egresados que se encuentran trabajando manifiestan estar aplicando lo asimilado a lo largo de la formación profesional en el trabajo que están desempeñando, y afirman tener un grado de satisfacción alto con respecto al desarrollo del ejercicio profesional, en este caso es necesario tener en cuenta que los egresados de los programas de la FACEA extensión Tumaco muestran conformismo con los cargos que desempeñan a pesar de que estos cargos no requieren el aprovechamiento de su grado de conocimiento profesional.
- De los egresados que aún no tienen empleo y los que tienen empleo pero en empresas que no son de su propiedad proponen como alternativa para el mejoramiento del mercado laboral de Tumaco la creación de empresa para ser generadores de empleo y no empleados, pero desconocen o no toman en cuenta las oportunidades de creación de empresas que existen como la del fondo emprender que es promovida por el SENA y la cámara de comercio.

- Se nota gran prioridad de enfoque hacia el sector empresarial por parte de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco para darse a conocer dentro de este sector y por su puesto para que los estudiantes tengan más reconocimiento por parte de los propietarios de las empresas de este municipio, además se puede deducir que en esta institución no se tiene el objetivo de crear profesionales creadores de sus propias empresas.

- Los Egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la extensión Tumaco en su mayoría se encuentran en una de las dos Situaciones siguientes, por un lado están los que aún no encuentran fuentes de ingresos ya sea por la auto generación de empleo o por el empleo generado en organizaciones, y por otro lado se encuentran los que están laborando más los cargos que desempeñan no son acordes con su grado de conocimientos, analizando los resultados de la investigación es necesario tener en cuenta que la oferta de profesionales que se está realizando en la FACEA Tumaco y la demanda de estos en el mercado laboral de la región tumaqueña no son proporcionales puesto que el número de egresados que en realidad están en cargos correspondientes a su nivel de conocimientos es mínimo. Por lo tanto se puede afirmar que es necesario que en la Universidad de Nariño se programen carreras profesionales que sean acordes a las necesidades de esta región.

La cuarta investigación que se toma como referencia lleva el título de ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LICENCIATURA EN INFORMATICA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO³¹.

OBJETIVO GENERAL.

- Analizar la correspondencia entre el perfil ocupacional planteado en el programa de Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño y el campo laboral real del graduado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir y analizar el perfil profesional propuesto por el programa de Licenciatura en Informática en los años 1992 y 1996.

- Determinar las condiciones laborales en las que se encuentran los graduados de Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño.

³¹ OVIEDO, RONCANCIO. Mario Orlando. - REINA, TUMBAQUI. Gloria Elizabeth. Estudio del Desempeño laboral de los graduados de Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño. Año 2007. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales. Programa de Licenciatura en Informática. San Juan de Pasto.

- Analizar qué papel está desempeñando el graduado de Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño en algunas instituciones públicas y privadas de la Ciudad de San Juan de Pasto.
- Analizar los aportes realizados por los egresados de Licenciatura en Informática en cada uno de los ítems del perfil ocupacional propuesto.
- Plantear posibles soluciones que permitan mejorar el perfil ocupacional de los futuros graduados de la Licenciatura en Informática de la Universidad de Nariño.
- Plantear un punto de partida para que se lleve a cabo un seguimiento de graduados permanente del programa de Licenciatura en Informática.

Al término de ésta investigación, se estructuran las siguientes conclusiones:

- Debido a que la mayoría de los profesionales se encuentran en la Ciudad de San Juan de Pasto, esto permitirá mayor facilidad para realizar el seguimiento constante y de esta manera poder seguir procesos que mejoren tanto el perfil ocupacional como el plan de estudios de los futuros graduados.
- Los profesionales en Licenciatura en Informática manifiestan su debilidad en la pedagogía, siendo esta carrera una licenciatura se debería tener mayor énfasis en esta área.
- Son muy pocos los profesionales en Licenciatura en Informática que en el momento adelantan estudios de post grado debido a que su graduación como licenciados es todavía reciente, por lo que no han tenido tiempo para adelantar este tipo de actividad académica.
- Es satisfactorio reconocer que el programa de Licenciatura en Informática tienen buena demanda laboral ya que son muy pocos profesionales que en el momento se encuentran desempleados incluyendo aquellos profesionales que lo han estado en un periodo de 0 a 3 meses.

4.2.2 Fundamentación Teórica.

“El principio de la sabiduría en administración consiste en advertir que no existe un sistema óptimo de administración”.

Tom Burns & G. M. Stalker.

El desempeño laboral, ha sido y será un tema de amplio interés, del cual se han ocupado distintos e importantes autores cuyos aportes son obligados puntos de referencia para todas aquellas personas que trabajen en este aspecto.

Cada teoría o enfoque formulado es consecuencia del medio y las circunstancias en un momento dado, interviniendo en esto no sólo los factores económicos sino además los sociales y el desarrollo de la tecnología en esa etapa, por lo que podemos comprender que la aplicación de alguna de ellas, o su utilización combinada dependerá de nuestra percepción sobre la situación en ese momento.

A continuación se realiza una recopilación de las distintas teorías que se han planteado acerca del Desempeño Laboral, en las cuales se referencia ésta investigación.

HACIA UNA DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Debe considerarse que el Desempeño Laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Otra definición interesante acerca del Desempeño Laboral es la expuesta por Stoner (1994, p. 510), quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002, p. 236), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la

organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Druker (2002, p. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004, p. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades. Características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Davis y Newtrons (2000), conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Al respecto, Chiavenato (2000, p. 367), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Benavides (2002, p. 72), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robbins (2004), afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales.

Existen varios métodos para evaluar el desempeño humano. Dado que no es tarea fácil evaluar el desempeño de muchas personas en las organizaciones, utilizando criterios de equidad y justicia y, al mismo tiempo, estimulándolas, varias organizaciones crean sus propios sistemas de evaluación ajustados a las características particulares de su personal. Es muy común desdoblar esos sistemas de evaluación en personal de dirección y gerencia (predominio de la visión estratégica), trabajadores por meses (predominio se la visión táctica) y trabajadores por horas (predominio de la visión operacional).

Las limitaciones de los métodos tradicionales de evaluación de desempeño han llevado a las organizaciones a buscar soluciones creativas e innovadoras. En la actualidad están surgiendo nuevos métodos de evaluación de desempeño, caracterizados por un enfoque totalmente nuevo del asunto: autoevaluación y autodirección de las personas, mayor participación del desempeño en su propia planeación del desarrollo personal, concentrado en el futuro y en el mejoramiento continuo del desempeño.

Además de estas influencias, los rumbos de la evaluación de desempeño también han sido marcados por otros dos factores importantes, el primero de los cuales es la sustitución de la estructura funcional y departamentalizada de la organización por procesos y por equipos, lo cual modifica profundamente los esquemas de indicadores y medios dentro de ella. El segundo factor es la participación de los trabajadores en los resultados de las organizaciones, lo cual requiere un sistema de medición y de indicadores que permita negociaciones francas y objetivas entre ellas y sus empleados. Todavía no existen indicadores de desempeño en muchas

empresas o se utilizan desordenadamente varios indicadores dispersos e inconexos que no proporcionan la visión global necesaria³².

¿Qué es en concreto el “Mejoramiento del Desempeño Laboral”?

Resumiendo en una oración: El “Mejoramiento del Desempeño Laboral” permite alinear integralmente los objetivos empresariales y todos los factores que afectan el desempeño humano individual y organizacional. Así las cosas, los directores de RRHH son los llamados naturales a liderar esta nueva manera de administrar la empresa.

Lo novedoso es la aproximación metodológica con que mira la empresa como un todo (mirada sistémica) y sigue un paso-a-paso (sistemáticamente) para cerrar brechas de desempeño tanto a nivel organizacional como a nivel personal. En última instancia produce una mejora en el desempeño de los trabajadores, en la productividad y competitividad de la empresa, y en el valor agregado que aporta RRHH.

Aplicar y aprovechar las prácticas de mejoramiento del desempeño humano está permitiendo que RRHH se gane ese puesto de socio estratégico para la empresa.

Es más, los directores de RRHH deberían convertirse en los líderes gerenciales en adoptar el mejoramiento del desempeño humano, tal como los ingenieros fueron los líderes de adoptar el mejoramiento de la calidad como una manera de dirigir la empresa en los 80's.

¿De qué manera influye el Mejoramiento del Desempeño Laboral en el éxito empresarial?

Influye de dos maneras. La primera es que los profesionales del desempeño humano contribuimos a mejorar los resultados de la empresa basados en hechos y datos, no corazonadas y buenas intenciones de manera sistemática.

Esto es siguiendo un paso-a-paso que inicia con los resultados empresariales (aquello que le importan a la gerencia, los accionistas y la sociedad en general), luego analiza los problemas y sus causas basado en hechos y datos, después diseña, desarrolla, implementa soluciones apropiadas y evalúa el impacto logrado.

Esta paso-a-paso se conoce como el modelo ADDIE por las iniciales de los cinco pasos: Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación.

³² CHIAVENATO, Idalberto. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Pág. 214 – 220.

La segunda manera como los profesionales del desempeño humano contribuimos al éxito empresarial es con soluciones que al resolver un problema no causan perjuicios en otras áreas. Esto lo llamamos pensamiento sistémico. Miramos la empresa como un todo que se descompone en siete factores que afectan el desempeño y en las que podemos ofrecer soluciones, sin perjudicar ninguna otra. Estas son:

1. Expectativas de desempeño (perfiles de cargo, modelos de competencias, intranets empresariales, etc.)
2. Sistemas de retroalimentación (evaluación del desempeño, coaching, paneles de control, etc.)
3. Re-diseño de Procesos e introducción de Recursos
4. Sistemas de Incentivos y consecuencias
5. Entrenamiento (incluyendo, aprendizaje colaborativo, etc.)
6. Selección y asignación de personal
7. Motivación y preferencias

Algunos de estos factores han existido por muchos años, algunos son completamente novedosos, pero la aproximación sistémica y sistemática que parte con los resultados y está basada en hechos y datos aumenta de manera significativa el impacto en el éxito empresarial.

¿Cómo podemos reconocer a una persona que verdaderamente es un buen practicante del Desempeño Laboral?

Muchos pueden pensar: “Ya entendí qué es y qué hacen los practicantes del mejoramiento del desempeño laboral”, pero se estarán preguntado “¿Y yo cómo los reconozco?”.

Fácil. Existen 10 estándares de comportamiento profesional para los profesionales y consultores que verdaderamente ejercen bien el “Mejoramiento del Desempeño Laboral”. Estos 10 estándares son las competencias específicas que describen como ser sistémicos y sistemáticos.

El que una persona demuestre esos 10 estándares para producir resultados reales en empresas reales, es acreditado por medio de una certificación a nivel mundial que da una asociación sin fines de lucro ISPI International. Quien lo demuestra recibe la designación “CPT” que significa “Tecnólogo o Experto certificado en Desempeño”³³.

“Conectar las capacidades de los empleados con la estrategia del negocio, requiere de que la organización vea el desempeño de su gente como sólo uno de

³³ <http://aptitus.clasificados.pe/blog/gestion-de-recursos-humanos/el-sr-ivan-cortes-uno-de-los-expositores-en-el-congreso-de-gestion-de-personas-compartio-valiosa-informacion-con-aptitus/>

los eslabones críticos en la cadena de mejoramiento del desempeño. Otros enlaces, son igualmente importantes para conducir la estrategia del negocio: procesos de trabajo y medición de desempeño alineados, integración de herramientas al lugar de trabajo, nuevas tecnologías, y apoyo de la dirección en nuevas habilidades y conocimientos”³⁴.

El profesional de Administración de Empresas enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. Éste objetivo puede resumirse en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, para el mejor desarrollo de la organización a la cual están integrados, sin olvidar el contexto social en el cual se desenvuelven.

En términos concretos, el principal desafío del profesional es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Ser eficiente implica utilizar la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de bienes y servicios. Ser eficaz implica lograr la producción de estos bienes y servicios adecuados, de manera que sean aceptables para la sociedad. Estos dos factores conducen a mejores niveles de productividad.

La respuesta que el profesional da al desafío indicado, es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del talento humano a la organización.

4.3 MARCO SITUACIONAL.

San Juan de Pasto es el epicentro de la vida económica y social del Departamento de Nariño, se conecta al Norte a través de la vía Panamericana con Popayán y el resto del país; al Sur con Ipiales, frontera con el Ecuador. Esta posición sumada a la confluencia de diversas vías intermunicipales del resto del Departamento de Nariño le otorga una característica geográfica importante. Hacia el Occidente se comunica con el puerto de Tumaco, en el océano Pacífico, y al Oriente con Mocoa, departamento del Putumayo.

San Juan de Pasto, como capital del Departamento de Nariño, concentra, aproximadamente el 25% de la población del Departamento. En la organización político administrativa el área urbana del Municipio se organiza, en 12 comunas y en la rural por 17 corregimientos.

³⁴ http://wilsonlearning-latam.com/images/uploads/hpi_es_wl.pdf

La Ciudad registra un incremento de la población promedio cercana a los seis mil habitantes por año y la población proyectada por el DANE para el 2013 es cercana a los 429 mil habitantes.

Según los datos censales proporcionados por el DANE, durante los últimos años, la población de pasto tiene una participación cada vez más importante en el total de la población del departamento. Por lo tanto, las necesidades de atención en educación, salud, empleo, infraestructura, vivienda son cada vez más exigentes, lo que exige un empuje mayor a su aparato productivo local.

TABLA 3. Población Total, Nariño y Pasto 2005 - 2013

Población total, Nariño y Pasto 2005 – 2013

AÑOS	NARIÑO	PASTO	% de PARTICIPACION PASTO
2005	1.541.692	382.422	24,81
2006	1.560.872	388.354	24,88
2007	1.580.109	394.254	24,95
2008	1.599.646	400.055	25,01
2009	1.619.461	405.882	25,06
2010	1.639.560	411.697	25,11
2011	1.660.062	417.484	25,15
2012	1.680.795	423.217	25,18
2013	1.701.782	428.890	25,20

Fuente: DANE. Estimaciones de población 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020. Junio 2011.

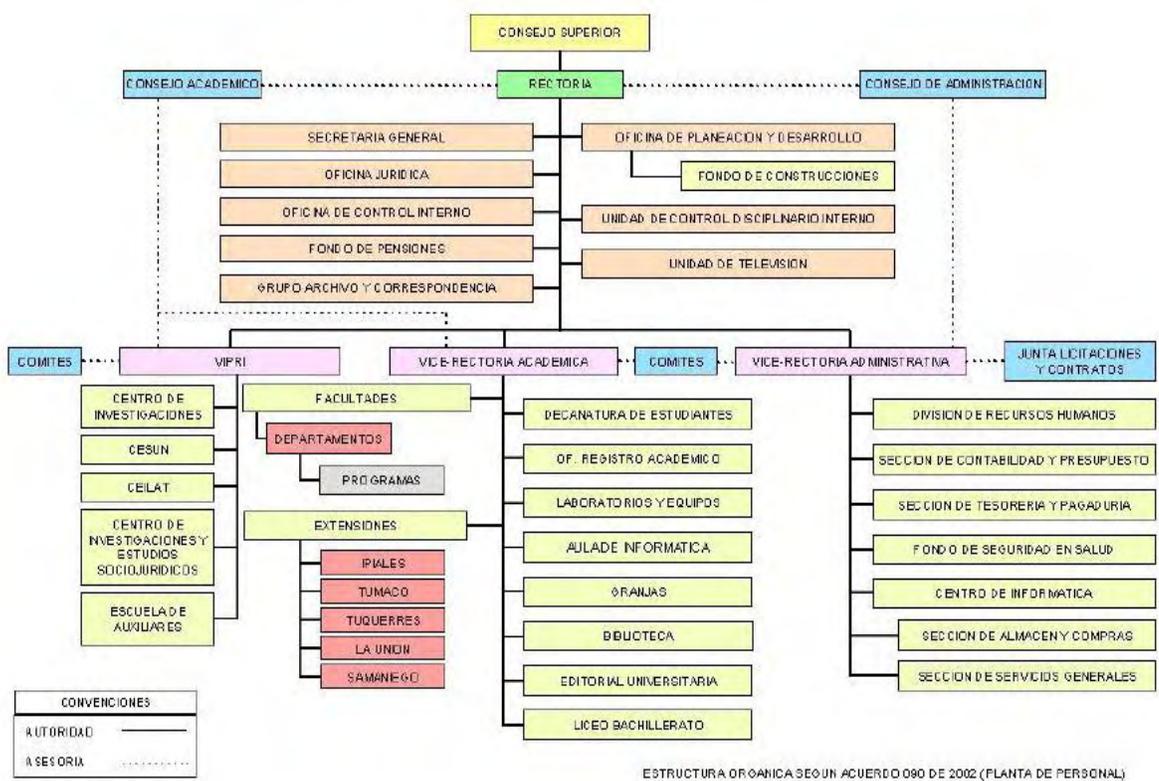
El análisis de la estructura poblacional para los años 2005 a 2013, permite apreciar un cambio en la estructura demográfica, donde se destaca el crecimiento de la población joven que se encuentra en edades entre 25 y 44 años. Este cambio en la estructura de la población revela los problemas que a futuro se pueden presentar en materia de empleo, situación que exige la promoción de proyectos productivos de generación de nuevos empleos, en condiciones dignas.

Uno de los principales factores que se deben potencializar para contrarrestar el impacto negativo de estos cambios en la estructura poblacional, es la Educación, considerada como una de las herramientas vitales para afrontar distintas circunstancias que afectan a la sociedad en la actualidad. De ahí la importancia de las Instituciones de Educación Técnica y Profesional para el crecimiento y desarrollo de una región.

En cuanto a oferta educativa, en la Ciudad hacen presencia 12 Instituciones de Educación Técnica y Profesional, de las cuales la más sobresaliente es la Universidad de Nariño, siendo reconocida como la Institución con mayor reconocimiento y credibilidad del Sur Occidente colombiano.

La Estructura Orgánica de la Universidad de Nariño condensa el accionar y las diferentes instancias que conforman el Alma Mater, lo que permite conocer a grandes rasgos la composición de la misma.

FIGURA 1. Estructura orgánica de la Universidad de Nariño



Fuente: Página Web Universidad de Nariño: www.udenar.edu.co

La sede principal de la Universidad de Nariño, está ubicada en la Calle 18 Cra 50, Ciudadela Universitaria Torobajo de San Juan de Pasto donde se desarrolla el programa de Administración de Empresas, la Universidad cuenta también con una sede ubicada en la Avenida Panamericana donde funciona la Vicerrectoría de Postgrados y Relaciones Internacionales (VIPRI) y algunos programas

académicos especialmente de Licenciaturas e Idiomas. La sede Centro, en cuyas instalaciones iniciaron las labores académicas de la Universidad.

FIGURA 2. Ubicación geográfica Universidad de Nariño.



Fuente: Google Maps.

4.4 MARCO LEGAL.

El ejercicio de la Administración de Empresas, considerando el Marco Legal colombiano está reglamentado a través de la Ley 60 de 1981, la cual establece las condiciones mínimas para el ejercicio de profesión en todo el territorio nacional; así mismo, establece para el ejercicio de esta profesión, la obligatoriedad de la matrícula y la tarjeta profesional, así como la observancia de un código de ética.

La normatividad que regula la profesión está contenida en los siguientes documentos³⁵:

- Constitución política de 1991, artículo 26, que establece como derecho fundamental de los ciudadanos la libertad de escoger profesión u oficio.
- Decretos reglamentarios 2718 de 1984 y 1872 de 1985, que establecen las sanciones correspondientes para quien viole la ley.
- Ley 20 de 1988 que establece las equivalencias correspondientes entre la Administración de empresas y la administración de negocios.
- Decreto 2718 de 1984 que desarrolla la Ley 60 de 1981.
- Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en Colombia.
- Resolución 2767 de 2003 del Ministerio de Educación, por la cual se desarrolla el marco conceptual para la profesión de Administración de Empresas con carácter genérico, y se definen las características específicas de calidad para los Programas de pregrado.

En el entorno nacional, el objeto social del Administrador de Empresas esta normalizado por El Consejo Profesional de Administración de Empresas, este es un organismo adscrito al despacho del Ministro (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo). Es el organismo encargado de colaborar con el Gobierno Nacional y demás autoridades de la Educación Superior, en el estudio y establecimiento de los requerimientos académicos curriculares adecuados para la óptima educación y formación de los administradores de empresas; participar con las autoridades competentes en la supervisión y control de las entidades de educación superior en lo correspondiente a la profesión de Administración de Empresas y expedir la matrícula a los profesionales que llenen los requisitos y fijar los derechos correspondientes, entre otras funciones”.

³⁵ Documento Maestro. Programa de Administración de Empresas. Op. Cit., Pág. 24

De otra parte la Ley 60 de 1981, en su Artículo 1 define a la Administración como: “la implementación de los elementos y procesos encaminados a planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios”; la formación de administradores de empresas se hace hoy con base en un currículo estructurado alrededor de estos elementos y procesos, reunidos en tres áreas de formación: básica, profesional y socio humanística, intentando garantizar que los administradores estén en capacidad de formular y lograr los objetivos de una organización incluyendo la parte humana como parte integral de la misma, igualmente, que pueda tomar decisiones y resolver diversos problemas al interior de la misma y en su relación con el entorno competitivo de los negocios³⁶.

Por su parte el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, cuenta con una Asociación de Egresados (ASEPAE), organización no gubernamental sin ánimo de lucro de carácter privado y de beneficio común, la cual busca integrar el desarrollo de la comunidad, el entorno productivo empresarial y la universidad. La cual se rige bajo unos estatutos que son los lineamientos para el cumplimiento de normas y leyes de los profesionales del programa pertenecientes a la Asociación. (Ver anexo 4).

4.5 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de facilitar la comprensión de los diferentes temas a tratar en la presente investigación, corresponde efectuar una aclaración de lo que se entiende por algunos conceptos claves utilizados.

Acreditación de Alta Calidad: La acreditación es un proceso voluntario mediante el cual una organización es capaz de medir la calidad de sus servicios o productos, y el rendimiento de los mismos frente a estándares reconocidos a nivel nacional o internacional. El proceso de acreditación implica la autoevaluación de la organización, así como una evaluación en detalle por un equipo de expertos externos.

Actitudinal: El término se utiliza para referirse a todo aquello que tiene por objetivo determinar las disposiciones de ánimo manifestadas de algún modo para realizar ciertas actividades, ya sean de tipo educativas, sociales, laborales, etcétera. Los aspectos actitudinales de las personas son determinantes a la hora de seleccionar a un determinado profesional, porque no solo es importante su

³⁶ Ibid.

nivel intelectual sino también actitudinal, que nos dice si realmente estás preparado para desempeñar dicha actividad.

Adaptabilidad: Capacidad de acomodarse o ajustarse una cosa a otra.

Adaptación al Cambio: Es la capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma positiva y constructiva. Se identificó esta competencia porque los trabajadores del estudio de arquitectos deben aceptar y adaptarse a los cambios, teniendo en cuenta que la empresa se encuentra en una etapa de crecimiento.

Apertura Comercial: Proceso mediante el cual se eliminan las barreras que inhiben el comercio exterior de un país, como pueden ser permisos previos o licencias de importación y aranceles, entre otros.

Cíclica: Que se repite o sucede cada cierto tiempo y de la misma forma.

Concordancia: Correspondencia entre varias cosas.

Consolidar: Dar a una cosa firmeza, solidez y estabilidad.

Convergencia: La palabra convergencia proviene del vocablo latino “convergens”, de donde “con” es reunión” y “vergens” significa inclinación; y se refiere a dirigirse dos cosas, líneas, series numéricas, calles, pensamientos, etcétera, hacia un mismo punto, resultado, fin u objetivo.

Competitividad: Es un concepto que no tiene límites precisos, se podría decir que Significa la capacidad de las empresas de un país dado para diseñar, desarrollar, producir y colocar sus productos en el mercado internacional en medio de la competencia con empresas de otros países.

Cuantificar: La palabra cuantificar hace referencia justamente a la idea de cantidad, algo que puede ser contado, medido o medurado en términos numéricos y que por tanto puede conocerse de manera exacta y no aproximada o estimativa.

Desempeño: el desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo.

Dinamizar: Hacer que comience a funcionar una cosa o que tenga un mayor desarrollo e importancia una actividad.

Disciplina: La definición de **disciplina** en su forma más simple es la coordinación de actitudes con las cuales se instruye para desarrollar habilidades, o para seguir un determinado código de conducta u "orden".

Discreción: Entendemos por discreción a la práctica mediante la cual determinado tipo de información es mantenida en secreto o transmitida de manera prudente y cautelosa de acuerdo a lo que solicite la fuente de información.

Divulgación: la palabra divulgación se utiliza para hacer referencia a material informativo de diverso tipo y forma que tiene como objetivo principal hacer públicos diferentes temáticas al común de la sociedad, temas que quizás pueden resultar más difíciles de comprender y poco tradicionales.

Egocentrismo: es la característica que define a una persona que cree que sus propias opiniones e intereses son más importantes que las de los demás. Parte de la hegemonía de que sus pensamientos por sobre los otros, lo que él piensa, opina, decide, cree y razona es primero y más importante que el resto, el mundo gira alrededor de su individualidad y lo que no se ajusta a él es rechazado y desvalorado por su opinión.

ESAP: Escuela superior de administración pública.

Estándar: es lo más habitual o corriente, o que reúne las características comunes a la mayoría: medida estándar. Se aplica al producto que ha sido fabricado en serie.

Gestión Empresarial: consiste en una actividad intrínseca dentro de la misma empresa que está enfocado a mejorar tanto la rentabilidad como la competitividad de la empresa.

Habilidad Conceptual: Es la capacidad para pensar en términos de modelos, marcos de referencia y relaciones amplias, como en los planes estratégicos de largo plazo.

Habilidades Humanas: son todas aquellas habilidades que tiene un ser humano, son todas aquellas habilidades que te ayudan a mejorar como persona y a tener una mejor vida en todos los sentidos.

Habilidades Técnicas: Las Habilidades Técnicas de un gerente en particular representan el conocimiento profundo de los métodos, procesos y procedimientos, actividades llevadas a cabo por la organización o departamento que dirige; todavía representan la energía y el ingenio para realizar tareas rápidamente, el

pragmatismo y autodominio para resolver problemas urgentes, confusos y complejos.

Injerencia: Intervención de una persona en asuntos ajenos o en cuestiones que no son de su incumbencia.

Procesos Pedagógicos: Es el conjunto de hechos, interacciones e intercambios que se producen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro o fuera del aula.

Productividad: es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Recesión Económica: Fase del ciclo económico caracterizado por una contracción en las actividades económicas de consecuencias negativas sobre los niveles de empleo, salarios, utilidades y en general los niveles de bienestar social.

Tangible: se utiliza para nombrar lo que puede ser tocado o probado de alguna forma. En un sentido más amplio, también hace referencia a aquello que puede percibirse con precisión.

4.6 PROCESO METODOLÓGICO

4.6.1 Tipo de Investigación.

4.6.2 Paradigma de Investigación. La presente investigación se desarrolla bajo los paradigmas Cualitativo y Cuantitativo.

Cualitativo, debido a que se hace énfasis en la interpretación que hace el autor de su realidad, teniendo en cuenta el contexto en el que desarrolla. El paradigma de investigación cuantitativo enfatiza sobre lo exterior, es decir lo válido o externo, posible de observación.

El escenario está definido actualmente, sin modificaciones; se estudia el fenómeno tal y como se desarrolla en su ambiente natural en el sentido de no alterar las condiciones de la realidad.

También retoma el paradigma **Cuantitativo**, ya que se destacan variables tales como, confiabilidad, validez, y grado de significación estadística. La naturaleza cuantitativa tiene como finalidad asegurar la precisión y el rigor que se requiere. Este paradigma presta más atención a las semejanzas que a las diferencias, además permitirá explicar de manera más objetiva los fenómenos presentes en el ambiente de este estudio, la objetividad es lo más importante y la base sobre la que se trabaja la investigación.

4.6.3 Enfoque de la investigación. El enfoque de ésta investigación es de carácter **Empírico Analítico**, 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. Este enfoque posibilita revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Para efectos de esta investigación se constituye en uno de sus pilares debido principalmente a que se estudia el más complejo objeto, el ser humano.

4.6.4 Método de la Investigación. Se aplica el método *Deductivo*, En el método deductivo, se pasa de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter universal, se infieren enunciados particulares³⁷. Se trata de un procedimiento que consiste en desarrollar una teoría empezando por formular sus puntos de partida o hipótesis básicas y deduciendo luego sus consecuencias con la ayuda de las subyacentes teorías formales.

4.6.5 Tipo de Investigación. La presente investigación es de tipo **Analítico Descriptivo**, se basa en la experimentación y la lógica empírica, la observación de fenómenos y su análisis estadístico, a través de este tipo de estudio se pueden revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio³⁸.

³⁷ Disponible en <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/2.4.2.htm> (14-06-2012)

³⁸ Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_emp%C3%ADrico-anal%C3%ADtico. (14-06-2012)

4.7 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

4.7.1 Fuentes Primarias. Para efectos de esta investigación, la fuente principal de información la constituyen los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño y los empleadores de estos profesionales.

Se hace necesario el diseño de una encuesta que permita recoger toda la información requerida para el Análisis de Desempeño Laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño periodo 2010 – 2012.

4.7.2 Fuentes Secundarias. Como fuentes secundarias de información se usan los textos relacionados con el mercado laboral e información académica, tales como los Anuarios Estadísticos de la Cámara de Comercio de Pasto, el Documento Maestro del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, DANE, revistas especializadas, Formulación de una Política Pública de Empleo para Pasto, información virtual, entre otras.

4.8 POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población objeto de estudio la constituye los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño durante el periodo comprendido entre los años 2010 al 2012.

Egresados Graduados del programa de Administración de Empresas durante el periodo en mención: 232³⁹

Para el desarrollo de esta investigación se trabaja con 110 profesionales radicados en San Juan de Pasto y que en la actualidad se encuentran laborando en la ciudad. Se hace necesaria también la aplicación de encuestas a los empleadores de estos 110 profesionales para dar cumplimiento a los objetivos planteados en esta investigación.

³⁹ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Oficina de Control y Registro Académico OCARA. Listado de Estudiantes graduados del programa de Administración de Empresas desde donde se tienen registros en el sistema computacional hasta el 21 de Noviembre de 2012.

5. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROFESIONAL DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO DURANTE EL PERIODO 2010-2012.

El programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, siendo uno de los programas con mayor acogida por parte de la población estudiantil, cuenta con un gran número de profesionales que ingresan al mercado laboral tanto regional como nacional. Desde que el programa inicio sus labores académicas hasta la actualidad cuenta con 1.100 egresados titulados y 202 egresados no graduados.

De estos 1.100 profesionales, el 61.59% se encuentra trabajando, el 9% estudia y trabaja, el 2% está estudiando y el 27.41% está desempleado.⁴⁰

Para realizar una aproximación a la población objeto de estudio, se presentan las siguientes estadísticas:

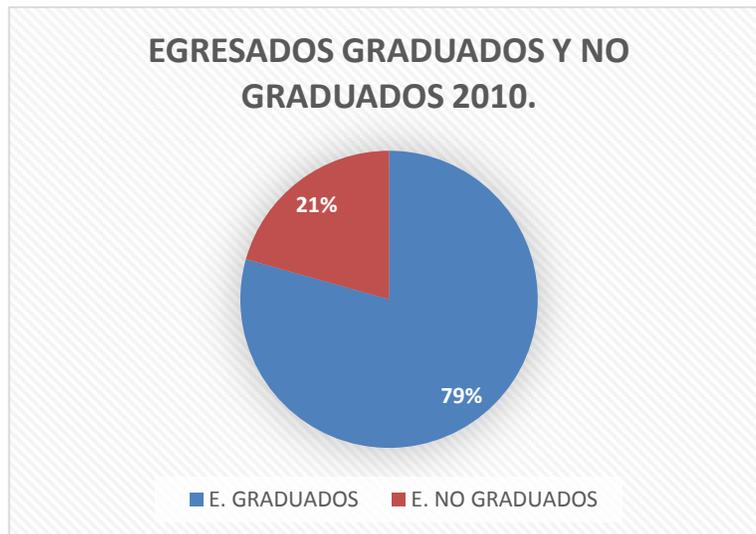
TABLA 4. Egresados graduados y no graduados año. 2010

EGRESADOS GRADUADOS Y NO GRADUADOS AÑO. 2010		
E. GRADUADOS	73	79%
E. NO GRADUADOS	19	21%
TOTAL	92	100%

Fuente: Elaboración Propia. Base de Datos OCARA

⁴⁰ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Documento Maestro.

GRÁFICO 1. Egresados graduados y no graduados año. 2010



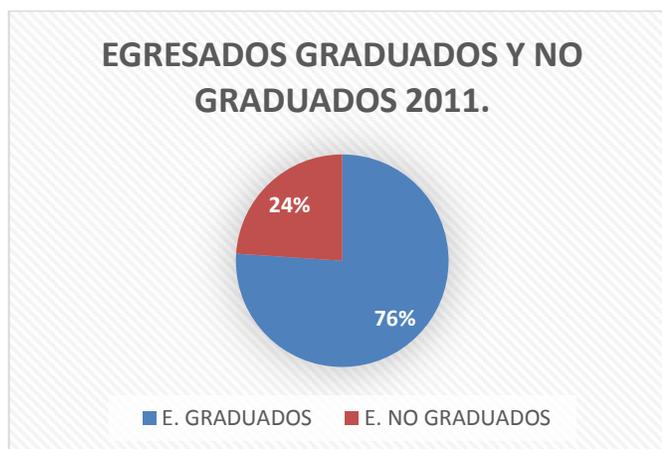
Fuente: Elaboración Propia. Base de Datos OCARA.

TABLA 5. Egresados graduados y no graduados año. 2011

EGRESADOS GRADUADOS Y NO GRADUADOS AÑO. 2011		
E. GRADUADOS	54	76%
E. NO GRADUADOS	17	24%
TOTAL	71	100%

Fuente: Elaboración Propia. Base de Datos OCARA

GRÁFICO 2. Egresados graduados y no graduados año. 2011



Fuente: Elaboración Propia. Base de Datos OCARA

TABLA 6. Egresados graduados y no graduados año. 2012

EGRESADOS GRADUADOS Y NO GRADUADOS AÑO. 2012		
E. GRADUADOS	105	62%
E. NO GRADUADOS	65	38%
TOTAL	170	100%

Fuente: Elaboración Propia. Base de Datos OCARA

GRÁFICO 3. Egresados graduados y no graduados año. 2012



Fuente: Elaboración Propia. Base de Datos OCARA

Teniendo en cuenta los criterios de selección que se han planteado para desarrollar esta Investigación, previo análisis de la Base de Datos suministrada por la Oficina de Control y Registro Académico de la Universidad de Nariño, se trabaja con 232 Egresados Titulados pertenecientes a las cohortes 2010, 2011 y 2012. De los cuales se logró establecer contacto con 110 profesionales que en el momento se encontraban laborando en la Ciudad de San Juan de Pasto, cabe resaltar que a la hora de aplicar las encuestas 35 profesionales que inicialmente conformaban la muestra ya no se encontraban trabajando debido principalmente a la modalidad del contrato laboral que ellos tenían, que en su gran mayoría era por Término fijo, Prestación de Servicios y por Obra o Labor Contratada.

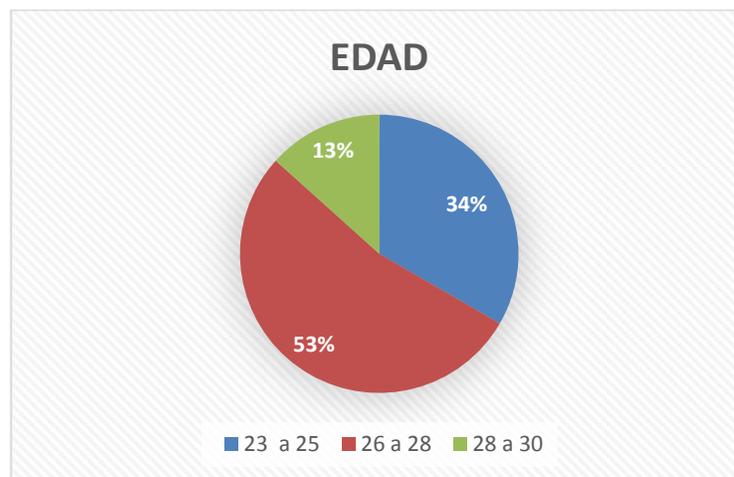
De esta manera la presente Investigación se desarrolla con 75 Egresados Titulados del programa de Administración de Empresas. De los cuales se obtuvo la siguiente información.

TABLA 7. Edad del Profesional

EDAD		
23 a 25	25	33,33%
26 a 28	40	53,33%
28 a 30	10	13,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación.

GRÁFICO 4. Edad del Profesional



Fuente: Esta Investigación.

Se puede establecer que el rango de edad de los profesionales en su mayoría está dentro de la categoría de 26 a 28 años con un 53%, seguido de los que están dentro del nivel de 23 a 25 años con un 34% y en un porcentaje menor de 13% hacen parte los profesionales de 28 a 30 años. Cabe resaltar que el potencial de estos profesionales es muy amplio, toda vez que su juventud abre las posibilidades de explorar nuevos campos en su vida profesional lo que enriquece notablemente su vida como Administradores de Empresas.

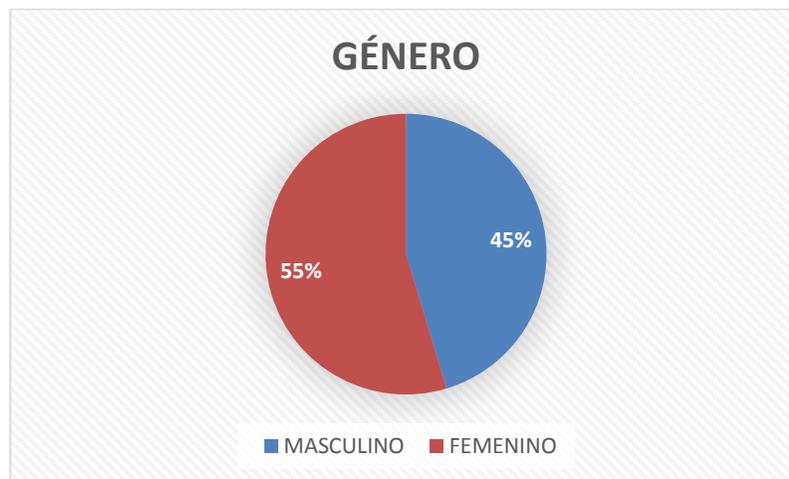
De estos 75 profesionales, el 54,66% son Mujeres y el 45,33% restantes son Hombres.

TABLA 8. Género de los Profesionales.

GÉNERO		
MASCULINO	34	45,33%
FEMENINO	41	54,66%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación.

GRÁFICO 5. Género de los Profesionales.



Fuente: Esta Investigación

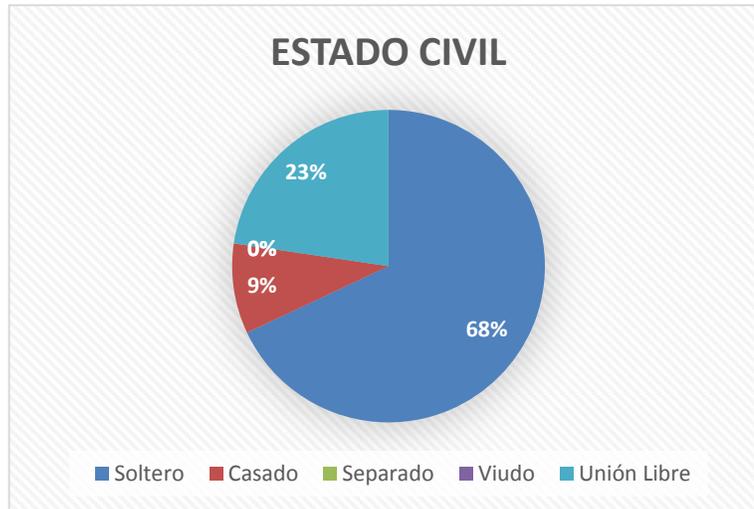
En cuanto al Estado Civil de estos profesionales, se obtuvo como resultado que en su gran mayoría (68%) son Solteros, seguidos de los que se encuentran en Unión Libre con un 22,66% y por ultimo con un 7% los que contrajeron matrimonio.

TABLA N. 9 Estado civil de los Profesionales.

ESTADO CIVIL		
Soltero	51	68%
Casado	7	9,33%
Separado	0	0%
Viudo	0	0%
Unión Libre	17	22,66%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO N. 6 Estado civil de los Profesionales.



Fuente: Esta Investigación

Después de su egreso de la Universidad, la gran mayoría de los egresados busca ingresar al mercado laboral ya sea a nivel regional o nacional, debido a las exigencias del entorno y a la perspectiva personal del profesional, la realización de estudios posteriores se convierte en un factor de gran importancia al momento de aspirar a mejores condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que la población objeto de estudio, no supera los 3 años después de haber recibido su título de pregrado, la proporción de éstos que ha realizado estudios posteriores es muy pequeña, es así como el 18,66% que corresponde a 14 personas si ha realizado otros estudios. Mientras que la gran mayoría correspondiente al 81,33% o sea 61 personas manifiestan que hasta el momento no han realizado otro tipo de estudios, pero tienen serias intenciones de realizar estudios complementarios en el corto y mediano plazo.

TABLA 10. ¿después de su egreso de la Universidad, ha realizado otros estudios?

OTROS ESTUDIOS		
SI	14	18,66%
NO	61	81,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 7. ¿Después de su egreso de la Universidad, ha realizado otros estudios?



Fuente: Esta Investigación

Entre los estudios posteriores al pregrado que han realizado estos profesionales se destacan los Diplomados e Idiomas con un 42, 8%, seguidos de estudios de Especialización con un 36%, por último y no menos importante el 21,4% se encuentran realizando estudios de Maestría.

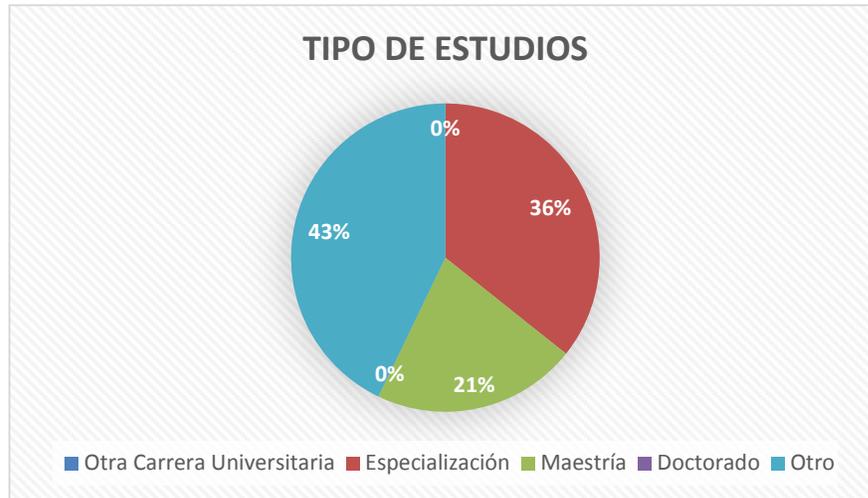
A pesar de que es un número reducido de personas las que han realizado estudios posteriores, el panorama se torna alentador en este aspecto, toda vez que actualmente son muchas las posibilidades para realizar este tipo de estudios en reconocidas instituciones. Es así como la Universidad de Nariño ofrece una amplia oferta estudiantil de postgrado que está al alcance de la gran mayoría de profesionales.

TABLA 11. Tipo de estudios posteriores realizados.

TIPO DE ESTUDIOS		
Otra Carrera Universitaria	0	0%
Especialización	5	36%
Maestría	3	21,40%
Doctorado	0	0%
Otro	6	42,80%
TOTAL	14	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 8. Tipo de estudios posteriores realizados.



Fuente: Esta Investigación

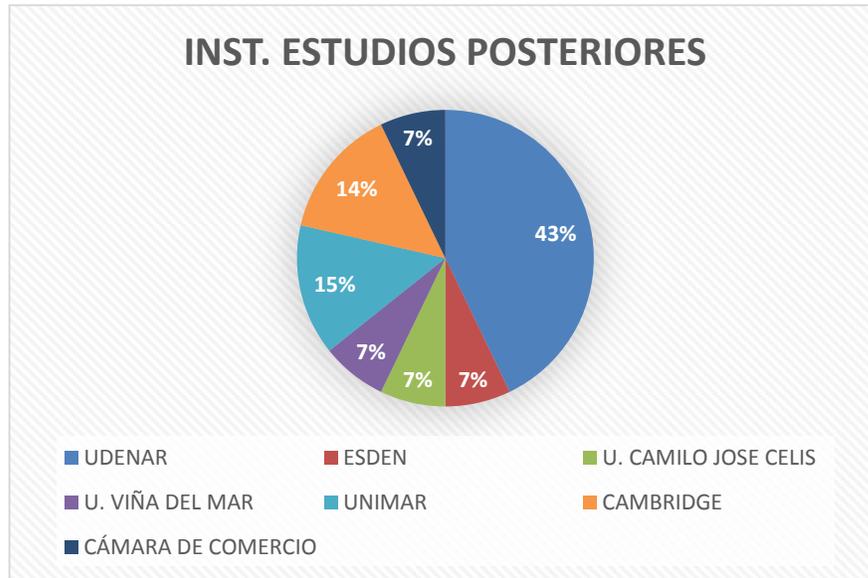
Es importante resaltar que la mayoría de profesionales que afirman haber realizado estudios posteriores los han realizado en la Universidad de Nariño, el 43 % ha pasado por las instalaciones de esta prestigiosa Institución realizando principalmente estudios de Especialización y Diplomados, seguida de la Universidad Mariana con un 15% en la cual se realizan estudios de Especialización en áreas afines a la Administración y las Finanzas, en tercera instancia se encuentra el Instituto Cambridge con un 14%, el cual es ampliamente reconocido en la región por su calidad en la enseñanza de idiomas, en el cuarto lugar se encuentran Instituciones como la Universidad Camilo José Celis, Universidad de Viña del Mar y ESDEN, cada una de ellas con una participación del 7%, cabe destacar que es en estas Instituciones en las que los profesionales están realizando sus estudios de Maestría.

TABLA 12. Institución de Estudios Posteriores.

INST. ESTUDIOS POSTERIORES	
UDENAR	6
ESDEN	1
U. CAMILO JOSE CELIS	1
U. VIÑA DEL MAR	1
UNIMAR	2
CAMBRIDGE	2
CÁMARA DE COMERCIO	1
TOTAL	14

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 9. Institución de Estudios Posteriores.



Fuente: Esta Investigación

Enfocándose en la Situación Laboral de los 75 profesionales objeto de estudio, se encontró que en gran porcentaje son empleados, el 94,66% forman parte de distintas organizaciones de la Ciudad, el 5,33% restante se dedica a actividades independientes.

Este comportamiento obedece en gran medida a que una vez recibido su título los profesionales salen a buscar a un empleo que cumpla con las expectativas que la persona tenga en ese momento.

Son muy pocas las personas que se deciden por el trabajo independiente, quizá por la incertidumbre que genera enfrentarse a nuevos escenarios. El 5,33% que se clasifica como trabajador Independiente realiza actividades de comercio al por menor de artículos de consumo masivo, cuyo rendimiento económico se aproxima a los 2 SMMLV al mes.

TABLA 13. Situación laboral de los profesionales.

SITUACIÓN LABORAL		
EMPLEADO	71	94,66%
INDEPENDIENTE	4	5,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 10. Situación laboral de los profesionales.



Fuente: Esta Investigación

Volviendo a la situación laboral del 94,66% de los profesionales que se encuentran laborando en calidad de empleados, se encuentra que el mecanismo por el cual afirman haber ingresado a su empleo actual, en primer lugar está la Recomendación con un 70,66%, seguido del Concurso con un 18,66% y por último la Pasantía Universitaria con un 10,66%.

Se evidencia que al momento de buscar un empleo, contar con una recomendación ejerce gran influencia para ser efectiva la contratación, no es raro encontrar que en la región éste sea el mecanismo predominante ya que en el entorno se manejan diferentes intereses los cuales pueden ejercer gran influencia en el mercado laboral.

Por otra parte las empresas que cubren sus vacantes por medio de concursos abren la posibilidad a que más personas puedan participar en este proceso, convirtiéndose en un mecanismo de selección que cada día tiene más acogida en distintos ámbitos.

En cuanto a las pasantías universitarias, son mecanismos que han permitido que los profesionales se vinculen laboralmente, debido al desempeño que han tenido en el transcurso de dicha práctica. Teniendo en cuenta las palabras del Señor Carlos Castro Rendón, Presidente de la Asociación de Egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño quien afirma que "La pasantía es una buena opción laboral, el desempeño laboral que uno tenga en la pasantía abre muchas puertas hacia la vinculación laboral, es una primera opción

de trabajo cuando uno va a una empresa grande, es la primera oportunidad para mostrarse como trabajadores y abrir campo laboralmente.”

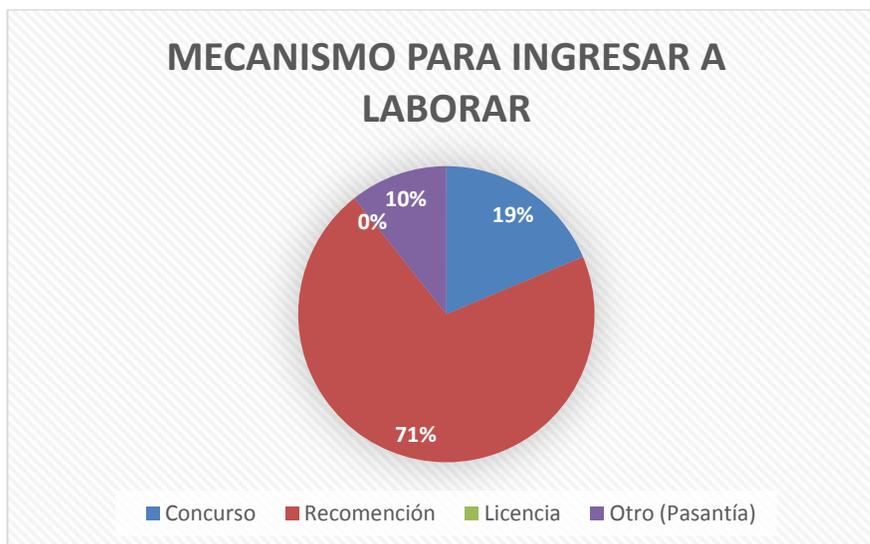
Se puede afirmar que es un mecanismo al cual se accede por méritos, y que abre las puertas para próximos pasantes que se decidan por esta opción.

TABLA 14. Mecanismo para ingresar a laborar.

MECANISMO PARA INGRESAR A LABORAR		
Concurso	14	18,66%
Recomendación	53	70,66%
Licencia	0	0%
Otro (Pasantía)	8	10,66%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 11. Mecanismo para ingresar a laborar.



Fuente: Esta Investigación

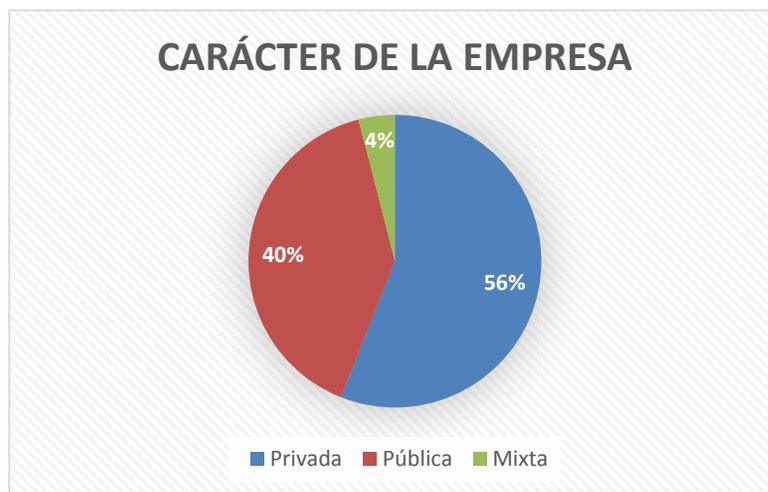
En mayor porcentaje las empresas a las que están vinculados estos profesionales son de carácter Privado con un 56%, seguido de las organizaciones Públicas con un 40% y finalmente las de carácter Mixto con un 4%.

TABLA 15. Carácter de la Empresa.

CARÁCTER DE LA EMPRESA		
Privada	42	56%
Pública	30	40%
Mixta	3	4%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 12. Carácter de la Empresa.



Fuente: Esta Investigación

Dentro de estas organizaciones, las que acogen la mayor parte de los Administradores de Empresas que hacen parte de este estudio, son las Instituciones Estatales las cuales representan el 40% del total, seguidas de los Establecimientos de Comercio con un 26,66%, en tercera posición se encuentran las Entidades Financieras las cuales corresponden a un 20%, en cuarto y quinto lugar están las Instituciones prestadoras de servicios y las fundaciones con un 9,36% y 4% respectivamente.

Entre las Instituciones Estatales se destacan: La Alcaldía de Pasto, La Gobernación de Nariño, La Contraloría Departamental, La Secretaría de Educación, El Instituto Departamental de Salud, El Fondo Nacional de Garantías, La Universidad de Nariño, entre otras.

En cuanto a los Establecimientos de Comercio, se encuentran Concesionario Chevrolet, Alkosto, Casa Buralgo, Distribuidora las Avenidas, Coralsa Ltda.,

Las Entidades Financieras a las cuales se encuentran vinculados estos profesionales son: Davivienda, Colpatria, Mundo Mujer, Contactar, Cofinal, Banco de Occidente, Bancolombia, entre otros.

Las Instituciones prestadoras de servicios entre otras son: Clínica Bellatrix, Transipiales S.A, Clinizad, COLSUP, Masajes Margarita, entre otras.

TABLA 16. Tipo de Entidad.

TIPO DE ENTIDAD		
Entidades Financieras	15	20%
Establecimientos de Comercio	20	26,66%
Inst. Estatales	30	40%
Fundaciones	3	4%
Inst. Prestadoras de Servicios	7	9,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 13. Tipo de Entidad.



Fuente: Esta Investigación

La versatilidad propia de los Administradores de Empresas permite que estos se desempeñen en varios ámbitos como las Finanzas, el Mercadeo, la Gerencia de Operaciones, la Formulación de proyectos, Talento Humano, entre otros.

Es así como el campo de acción de estos profesionales es muy amplio, lo que además facilita que puedan ser acogidos por organizaciones de todos los tipos.

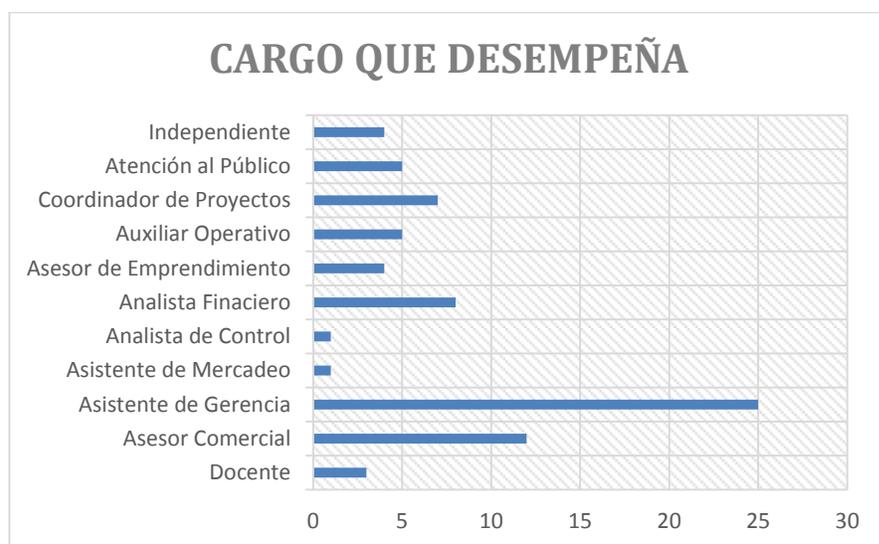
Los cargos que desempeñan los profesionales objeto de estudio son muy variados y en su gran mayoría abarcan las competencias de los Administradores de Empresas.

TABLA 17. Cargo que Desempeña.

CARGO QUE DESEMPEÑA		
Docente	3	4%
Asesor Comercial	12	16%
Asistente de Gerencia	25	33,33%
Asistente de Mercadeo	1	1,33%
Analista de Control	1	1,33%
Analista Financiero	8	10,66%
Asesor de Emprendimiento	4	5,33%
Auxiliar Operativo	5	6,66%
Coordinador de Proyectos	7	9,33%
Atención al Público	5	6,66%
Independiente	4	5,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 14. Cargo que Desempeña.



Fuente: Esta Investigación

El cargo que desempeñan en mayor proporción es el de Asistente de Gerencia con un 33,33%, seguido de Asesor Comercial que corresponde al 16%, en tercer lugar está Analista Financiero con el 10,66%, en cuarta instancia se encuentran los Coordinadores de Proyectos correspondiente al 9,33%.

En menor proporción los cargos que desempeñan los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño periodo 2010 – 2012 son: Atención al Público, Auxiliar Operativo, Asesor de Emprendimiento, Analista de Control, Asistente de Mercado y Docente.

Esta amplia gama de cargos en las que se pueden desenvolver los Administradores de Empresas contribuye a que el impacto que éstos profesionales generan en la sociedad sea cada vez mayor, no solo desde el punto de vista de los rendimientos financieros sino también desde el punto de vista de la Responsabilidad Social enfocada a generar altos índices de bienestar social.

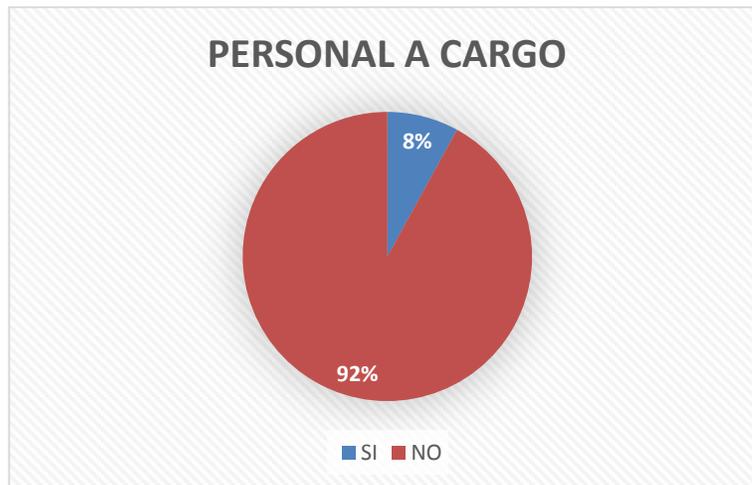
En la actualidad el 8% de Administradores encuestados manifiestan tener personal bajo su cargo, debido principalmente a las características propias de los cargos que éstos desempeñan, mientras que el 92% restante no tiene este tipo de responsabilidad.

TABLA 18 Personal a cargo.

PERSONAL A CARGO		
SI	6	8%
NO	69	92%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 15. Personal a cargo.



Fuente: Esta Investigación

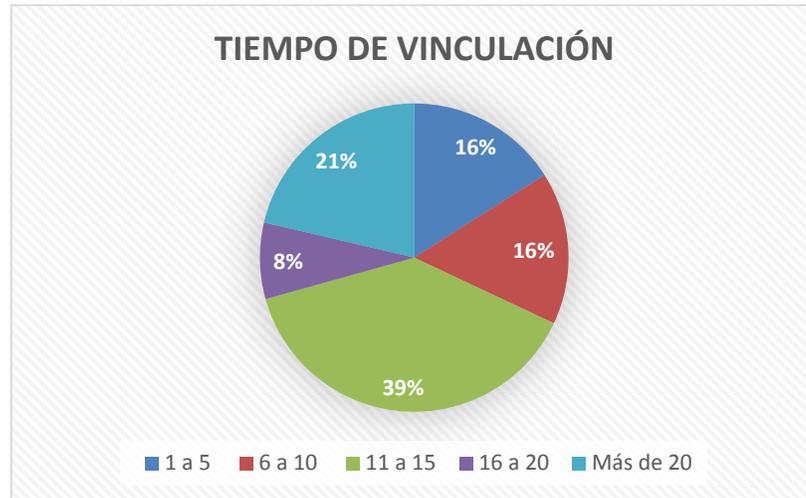
Debido a la situación de estos profesionales donde se resalta que no llevan más de 3 años en el mercado laboral, el tiempo de vinculación a su trabajo oscila entre 1 a 20 meses como se describe a continuación:

TABLA 19. Tiempo de vinculación laboral.

TIEMPO DE VINCULACIÓN (MESES)		
1 a 5	12	16%
6 a 10	12	16%
11 a 15	29	38,66%
16 a 20	6	8%
Más de 20	16	21.33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 16. Tiempo de vinculación laboral.



Fuente: Esta Investigación

La mayor parte de los egresados titulados lleva vinculado en su empleo actual entre 11 y 15 meses, con un porcentaje del 39%, seguido de los que están vinculados hace más de 20 meses correspondiente al 21%, en tercer y cuarto lugar con un 16% respectivamente están los profesionales que se encuentran laborando de 1 a 5 meses y entre 6 y 10 meses. En una proporción menor con el 8% los Administradores que llevan trabajando entre 16 y 20 meses.

La trayectoria laboral de los profesionales que hacen parte de la presente Investigación es relativamente corta por obvias razones, pero es de vital importancia para oportunidades posteriores que éstos Administradores empiecen con paso firme la construcción de una experiencia laboral que influya en gran medida a la consecución de mejores condiciones laborales derivadas de cargos de mayor envergadura.

En general las condiciones laborales de estos profesionales son muy buenas, lo que sin duda ejerce influencia en su desempeño laboral. A continuación se caracterizan aspectos como: la modalidad de sus contratos, incremento de salario, asenso en el empleo actual, jornada laboral, distinciones y/o reconocimientos, capacitaciones, y creación de empresas.

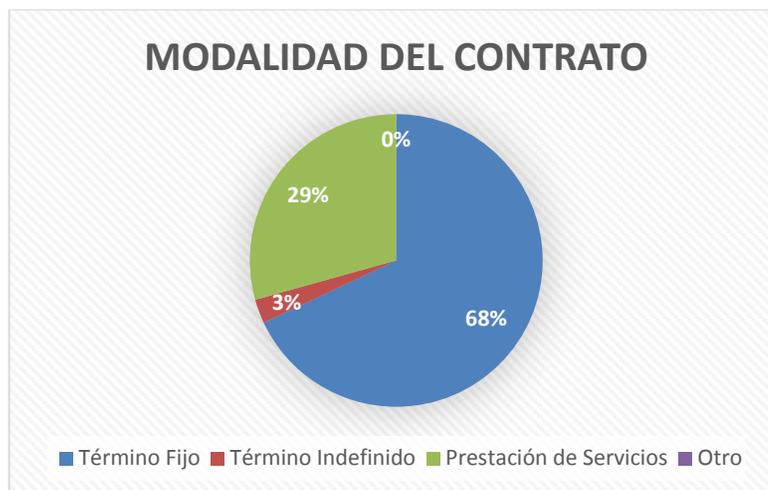
En cuanto a la modalidad de los contratos, predomina el Contrato a Término fijo con un 86%, seguido del contrato por Prestación de Servicios con 29,33% y en tercera instancia se encuentra el Contrato a Término Indefinido con un 2,67%.

TABLA 20. Modalidad del contrato.

MODALIDAD DEL CONTRATO		
Término Fijo	51	68%
Término Indefinido	2	2,67%
Prestación de Servicios	22	29,33%
Otro	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 17. Modalidad del contrato.



Fuente: Esta Investigación

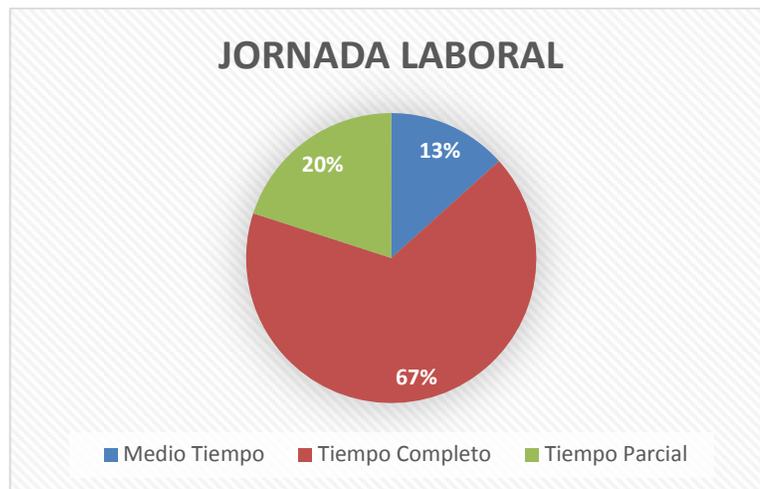
En cuanto a la Jornada Laboral, sobresale la modalidad de Tiempo Completo cuyo porcentaje asciende a 66,67% cifra estrechamente relacionada con la modalidad de contratación a Término Fijo que también obtuvo el primer lugar, en segundo puesto se encuentra la modalidad de Medio Tiempo correspondiente al 13,33% que al igual que el caso anterior se debe al tipo de contratación, en menor proporción con un 20% está la jornada de Tiempo parcial.

TABLA 21. Jornada laboral.

JORNADA LABORAL		
Medio Tiempo	10	13,33%
Tiempo Completo	50	66,67%
Tiempo Parcial	15	20%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 18. Jornada laboral.



Fuente: Esta Investigación

Durante el tiempo que los profesionales han permanecido en sus actuales trabajos el 69,33% manifiesta no haber recibido incrementos en su salario diferentes a los exigidos por el Gobierno, por su parte 23 personas o sea el 30,67% si han recibido aumentos de salarios principalmente por decisiones de gerencia gracias entre otros factores a su buen desempeño y las labores extras que desarrollan en sus puestos de trabajo.

TABLA 22. ¿En su empleo actual ha recibido un aumento de salario?

INCREMENTO DE SALARIO		
SI	23	30,67%
NO	52	69,33%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 19. ¿En su empleo actual ha recibido un aumento de salario?



Fuente: Esta Investigación

Es muy grato encontrar que una proporción de estos Administradores de Empresas han sido merecedores de este tipo de estímulos gracias a su buen desempeño, lo que sin duda está dejando en alto el nombre de la Universidad de Nariño, ya que es precisamente por medio de los profesionales comprometidos con el desarrollo de la región que la Universidad contribuye con el Departamento.

De igual manera cabe destacar a los profesionales que han recibido distintos tipos de Distinciones y/o reconocimientos, cuyo porcentaje asciende a 26,67%.

TABLA 23. Distinciones y/o reconocimientos.

DISTINCIONES Y/O RECONOCIMIENTOS		
SI	20	26,67%
NO	55	73,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 20. Distinciones y/o reconocimientos.



Fuente: Esta Investigación

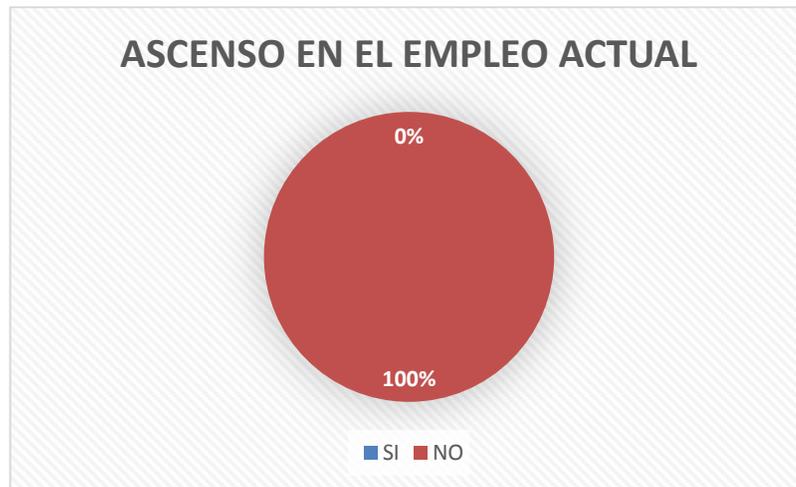
Otro aspecto importante es si el profesional ha recibido un ascenso en su trabajo, en este caso la totalidad de los encuestados aseveran no haber recibido un ascenso laboral, lo anterior se explica en gran medida por el relativo corto tiempo que llevan vinculados a su empleo actual.

TABLA 24. Ascenso en el Empleo actual.

ASCENSO EN EL EMPLEO ACTUAL		
SI	0	0%
NO	75	100%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 21. Ascenso en el Empleo actual.



Fuente: Esta Investigación

Un factor que sin duda es un pilar fundamental para el buen desempeño de los profesionales es la Capacitación encaminada a mejorar las competencias y habilidades de las personas, es así como el 100% de la muestra confirma haber recibido algún tipo de capacitación con lo que enriquecen sus conocimientos y están a la vanguardia en temas relacionados con la Administración de Empresas.

TABLA 25. Capacitación Recibida.

CAPACITACIÓN RECIBIDA		
SI	75	100%
NO	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 22. Capacitación Recibida.



Fuente: Esta Investigación

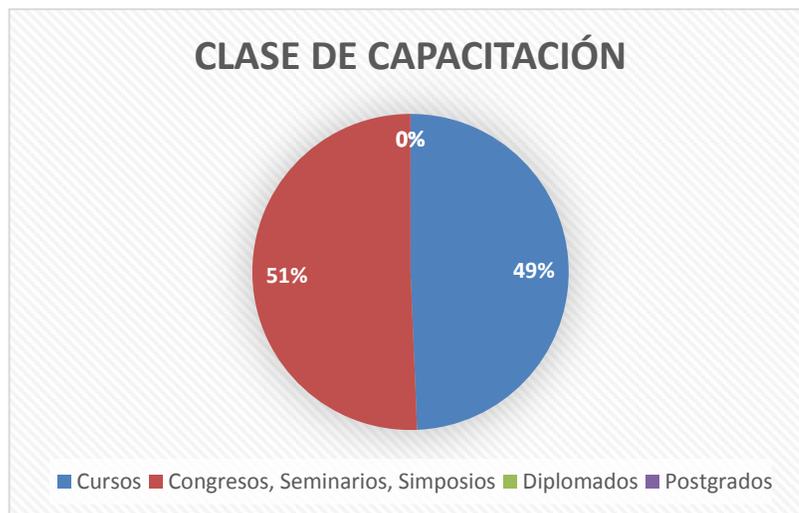
Entre los tipos de capacitación recibida se destacan los Congresos, Seminarios, Simposios con 50,67%, muy de cerca siguen los Cursos que corresponden al 49,33%. La capacitación recibida se adapta a las necesidades de cada empresa, de ahí que se traten temas específicos como: Calidad, Asesoría financiera, Oportunidades de Negocio, Atención al cliente, TICs, entre otros.

TABLA 26. Tipo de capacitación.

CLASE DE CAPACITACIÓN		
Cursos	37	49,33%
Congresos, Seminarios, Simposios	38	50,67%
Diplomados	0	0
Postgrados	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 23. Tipo de capacitación.



Fuente: Esta Investigación

Cabe destacar que vincularse al Mercado Laboral de la Ciudad no es tarea fácil, de ahí que muchos de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño tomen la decisión de buscar nuevas oportunidades en otras Ciudades del país en las cuales las posibilidades de vincularse a un empleo que cumpla con sus expectativas son mayores.

Dentro de este aspecto, es relevante saber cuánto tiempo en promedio transcurre entre que se recibe la titulación universitaria hasta que efectivamente estos profesionales son vinculados al mercado laboral.

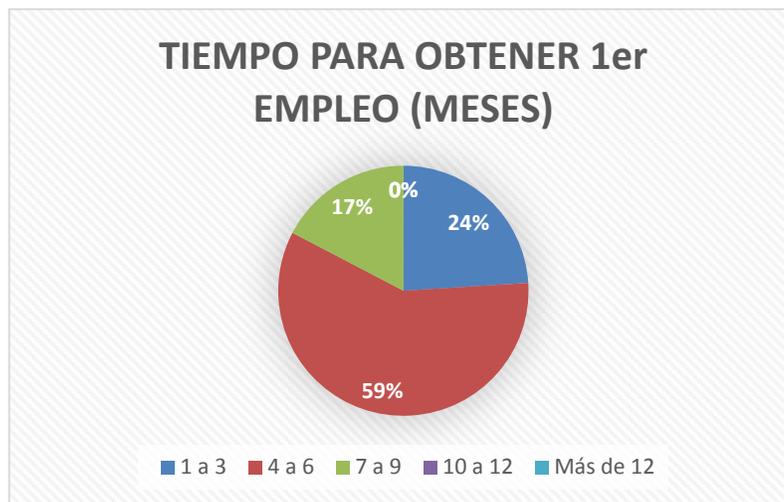
En el caso de los Administradores de Empresas de la Udenar periodo 2010 – 2012, se obtuvieron los siguientes resultados.

TABLA 27. Tiempo para obtener el primer empleo.

TIEMPO PARA OBTENER 1er EMPLEO (MESES)		
1 a 3	18	24%
4 a 6	44	58,66%
7 a 9	13	17,33%
10 a 12	0	0%
Más de 12	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 24. Tiempo para obtener el primer empleo.



Fuente: Esta Investigación

Más de la mitad de estos profesionales manifiesta haber encontrado su primer empleo después de transcurrir entre 4 a 6 meses de su titulación universitaria, cuyo porcentaje alcanza el 59% del total, en segunda instancia con un porcentaje acumulado del 24% están las personas que después de 1 a 3 meses de su graduación fueron vinculados laboralmente, con el 17% restante se encuentran los Administradores que tuvieron que esperar de 7 a 9 meses para encontrar un empleo.

Como se menciona en líneas anteriores la situación del Mercado Laboral de San Juan de Pasto, tomada desde el punto de vista de la Demanda de profesionales por parte de las empresas no alcanza a suplir la Oferta de todas las personas que semestralmente salen al mercado laboral. Lo que sin duda incrementa el grado de dificultad que tienen que sortear los profesionales no solo en Administración de Empresas para ser vinculados laboralmente.

Si se tienen en cuenta dos factores, el primero de ellos el relativo corto tiempo que llevan los profesionales objeto de estudio de la presente Investigación y segundo las condiciones del mercado laboral de la región, se puede concluir que el tiempo que ha transcurrido para encontrar su primer empleo es relativamente corto lo que favorece que los profesionales inicien su vida laboral con entusiasmo y grandes expectativas.

Para tener una información completa sobre el tema de Vinculación Laboral de estos profesionales, se hace necesario también conocer las principales dificultades que han tenido que enfrentar al momento de conseguir un empleo.

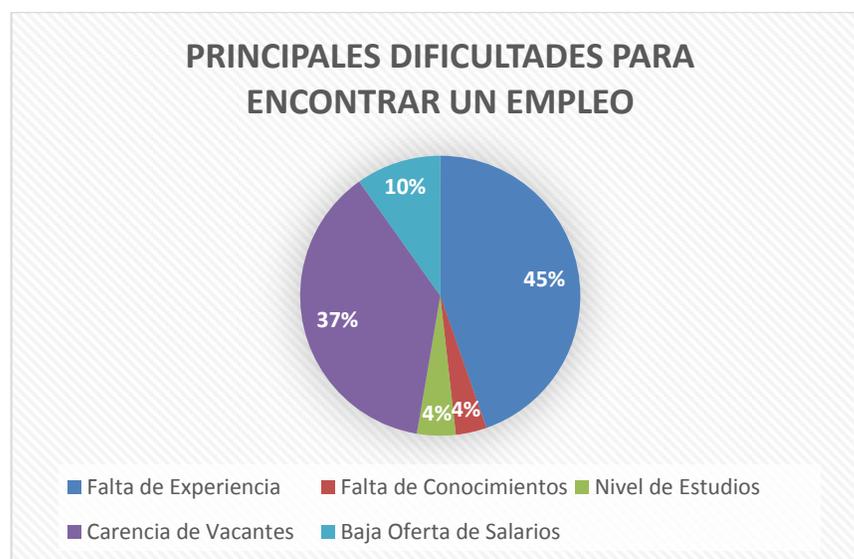
Según la información suministrada por los 75 Administradores encuestados la principal dificultad que han tenido que enfrentar es la Falta de Experiencia con un 44,64%, seguida de la Carencia de Vacantes cuyo porcentaje alcanza el 37,50% y en menor escala se encuentran factores como el Nivel de Estudios, la Falta de Conocimientos específicos, y la Baja Oferta de salarios.

TABLA 28. Principales dificultades para conseguir empleo.

PRINCIPALES DIFICULTADES PARA CONSEGUIR UN EMPLEO		
Falta de Experiencia	50	44,64%
Falta de Conocimientos	4	3,57%
Nivel de Estudios	5	4,46%
Carencia de Vacantes	42	37,50%
Baja Oferta de Salarios	11	9,82%
TOTAL	112	100,00%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 25. Principales dificultades para conseguir empleo.



Fuente: Esta Investigación

La Formación Integral que reciben los profesionales durante su permanencia en el Campus Universitario permite que éstos estén en la capacidad de desempeñarse exitosamente en cualquier campo de la Administración además de estar en la facultad de crear de empresas y contribuir significativamente a dinamizar la economía regional y porque no nacional.

A pesar de que dentro de la población objeto de estudio la proporción de profesionales que han creado empresa es muy mínima, es grato constatar que el 4% de la totalidad de encuestados ha tomado la decisión de ser generadores de empleo y no esperar a conseguir a uno.

Esta demostración de capacidad es un aliento y un ejemplo a los demás profesionales y a las generaciones venideras para que se dé el paso que impulse la creación de empresas regionales que gradualmente contribuyan a mejorar el panorama empresarial del Departamento de Nariño.

TABLA 29. Creación de Empresas.

CREACIÓN DE EMPRESA		
SI	3	4%
NO	72	96%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 26. Creación de Empresas.



Fuente: Esta Investigación

Tanto para la Academia como para los profesionales que se gradúan de la misma es fundamental la Calidad de la Formación que se imparte en el Campus, el compromiso firme de la Universidad de Nariño con el crecimiento y desarrollo de la región a través de la formación de seres humanos íntegros en todas las disciplinas del saber permite que todos los profesionales que se forma en esta Institución sean seres agentes de cambio que dinamicen la región desde distintos escenarios.

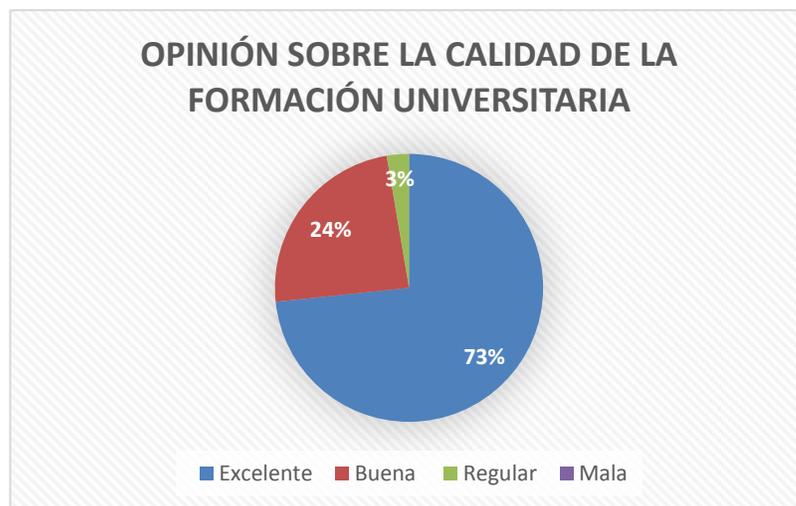
Desde este punto de vista la opinión que tengan los profesionales sobre la calidad de la formación que recibieron durante su permanencia en la Universidad es relevante, es así como la opinión de los Administradores de Empresas encuestados se describe a continuación.

TABLA 30. Opinión sobre la calidad de la formación universitaria.

OPINIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA		
Excelente	55	73,33%
Buena	18	24%
Regular	2	2,67%
Mala	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 27. Opinión sobre la calidad de la formación universitaria.



Fuente: Esta Investigación

Como se puede evidenciar la gran mayoría de estos profesionales tiene una opinión favorable a cerca de la Calidad de la formación que recibieron durante sus estudios de pregrado, es así como el 73% considera que la Educación recibida es Excelente, seguida de las personas que piensan que fue Buena porcentaje que corresponde al 24% del total y por último con un porcentaje muy inferior el 3% están los que opinan que la formación universitaria fue Regular. Sin duda la calidad de la educación impartida en la universidad influye en gran medida en el desempeño laboral de los profesionales, por ende se infiere que en este caso el desempeño de estos Administradores es muy bueno, si se tiene en cuenta su opinión sobre la formación recibida.

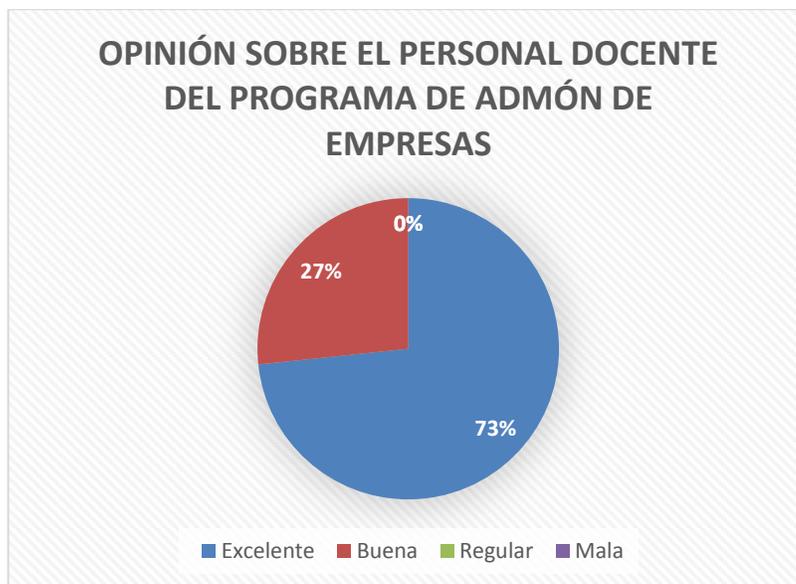
Por otra parte el papel fundamental que desempeñan los Docentes del programa de Administración de Empresas, también fue valorado por los Egresados Titulados del programa que hicieron parte de este Estudio. Con lo que se tuvieron los siguientes resultados.

TABLA 31. Opinión sobre el personal docente del Programa de Administración de Empresas.

OPINIÓN SOBRE EL PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA DE ADMÓN DE EMPRESAS		
Excelente	55	73,33%
Buena	20	26,67%
Regular	0	0
Mala	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 28. Opinión sobre el personal docente del programa de Administración de Empresas.



Fuente: Esta Investigación

El 73% del total afirma que el personal docente del programa es Excelente debido entre otros factores a las capacidades de los mismos, a su compromiso, a su pedagogía, a la apropiación de los temas, al acompañamiento al estudiante, su dignidad como docentes, entre otros. Por su parte el 27% restante opina que el personal docente del programa de Administración de Empresas de la Udenar es Bueno, de lo que se puede inferir que en general el programa cuenta con una muy buena planta docente, fundamental para el crecimiento y desarrollo del programa y de todas las personas que lo conforman.

Además los profesionales resaltan del programa de Administración de Empresas, los siguientes aspectos:

- Material Bibliográfico.
- Fomento de la Investigación.
- Trayectoria del Programa.
- Impacto del programa en la región.
- Docentes Calificados.
- Cambio de Currículo.
- Software Empresarial.
- Programa de Seguimiento a Egresados.

6. ANÁLISIS DEL CONCEPTO LABORAL QUE LOS EMPLEADORES TIENEN DE LOS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. PERIODO 2010 – 2012.

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no solo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, responsable.⁴¹

Desde esta perspectiva, es fundamental que se tenga en cuenta la concepción que el empleador tiene sobre sus colaboradores, toda vez que es precisamente el desempeño laboral y profesional lo que impulsa o frena el crecimiento y desarrollo de cualquier organización.

Tanto para la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, y el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, como para sus egresados, es de gran importancia saber cuál es el concepto laboral que se tiene de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño, periodo 2010 – 2012.

A continuación se presenta un análisis de aspectos relevantes en la concepción laboral que tienen sobre los profesionales objeto de este estudio. Cabe resaltar que algunos de estos aspectos dependen en su totalidad de las habilidades propias de cada persona que en conjunto con los demás aspectos forman parte de su desempeño laboral.

Dentro de las empresas a las cuales se encuentran vinculados los Administradores de Empresas que hacen parte del presente estudio, también se encuentran otros Administradores titulados por la Udenar en cohortes anteriores a las tomadas en esta Investigación. Situación favorable, si se tiene en cuenta que esta es una muestra del impacto que el Programa de Administración de Empresas tiene en la región.

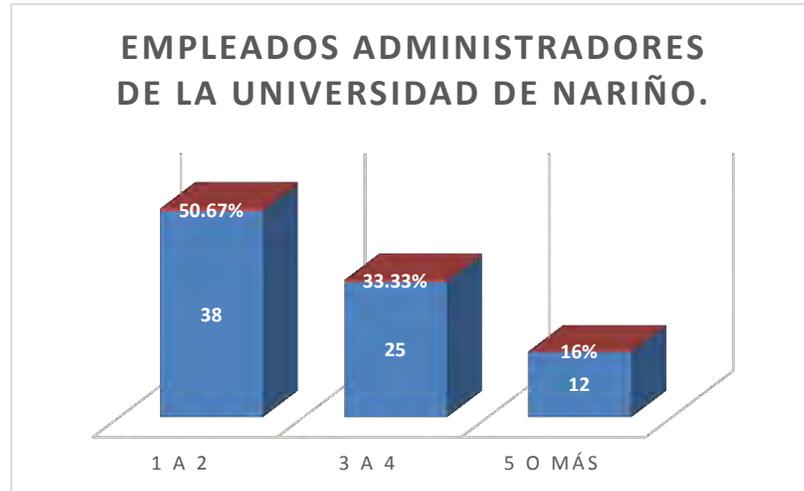
⁴¹ GONZALES, Maura Viviana. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Universidad de la Habana, Cuba. 2009.

TABLA 32. Número de empleados administradores de empresas de la Universidad de Nariño.

N. DE EMPLEADOS ADMINISTRADORES DE E. DE LA UDENAR		
1 a 2	38	50,67%
3 a 4	25	33,33%
5 o más	12	16%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 29. Número de empleados administradores de empresas de la Universidad de Nariño.



Fuente: Esta Investigación

La gran mayoría de las empresas tiene dentro de su nómina entre 1 y 2 Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño, con un porcentaje del 50,67%, en seguida con el 33,33% se encuentran las empresas que han vinculado entre 3 y 4 y finalmente con el 16% están las organizaciones que tienen 5 o más Administradores de Empresas titulados por la Udenar.

Lo anterior se evidencia en que la mayoría de empresas de la región son MIPYMES y contratar a más de un profesional en Administración, requeriría recursos financieros que lastimosamente las empresas no poseen.

Son muchos los aspectos que ejercen influencia sobre la percepción laboral que el Jefe inmediato tenga sobre sus colaboradores, entre los que destacan los

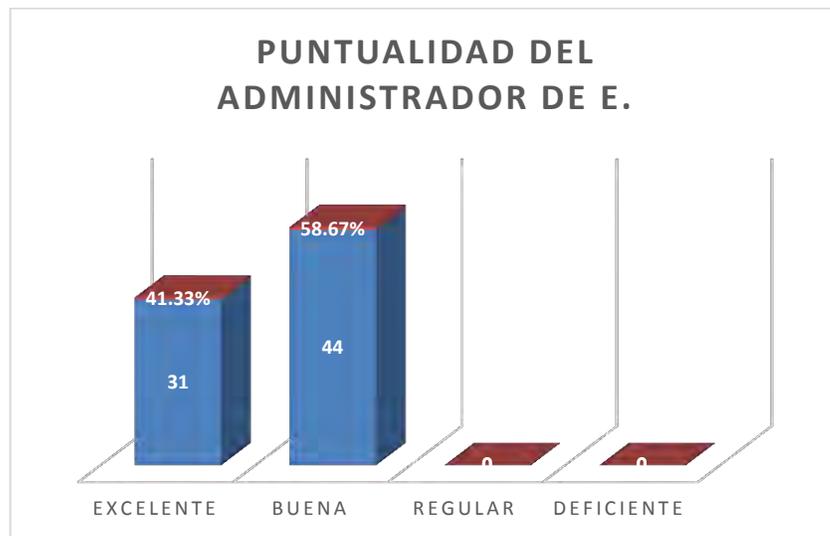
siguientes: Puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de las labores asignadas, relaciones interpersonales, calidad del trabajo, disciplina en el trabajo, conocimientos específicos, iniciativa, creatividad, ética, entre otros. Los cuales se describen a continuación:

TABLA 33. Puntualidad del Administrador de Empresas.

PUNTUALIDAD		
Excelente	31	41,33%
Buena	44	58,67%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 30. Puntualidad del Administrador de Empresas.



Fuente: Esta Investigación

La Puntualidad es un valor de suma importancia en todos los ámbitos en los que se desenvuelve una persona, sobre todo en el laboral donde es primordial la relación que tiene el ser puntual con el desarrollo eficiente y responsable de las tareas. Además de que este aspecto pone en juego la imagen de una persona.

Los Jefes Inmediatos de los Administradores de Empresas que hacen parte de este estudio, consideran ampliamente con un 58,67% que la Puntualidad de estos

profesionales es buena, seguido de los jefes que consideran que es Excelente cuyo porcentaje asciende al 41,33%. Estos resultados permiten realizar un balance positivo por cuanto la puntualidad es un factor altamente influyente en la imagen que se forme de un profesional integral.

Otro de los factores que ejercen gran influencia sobre el Desempeño Laboral, es la Responsabilidad, un elemento indispensable en la realización de cualquier labor por grande o pequeña que sea requiere de la responsabilidad de la persona que está a cargo.

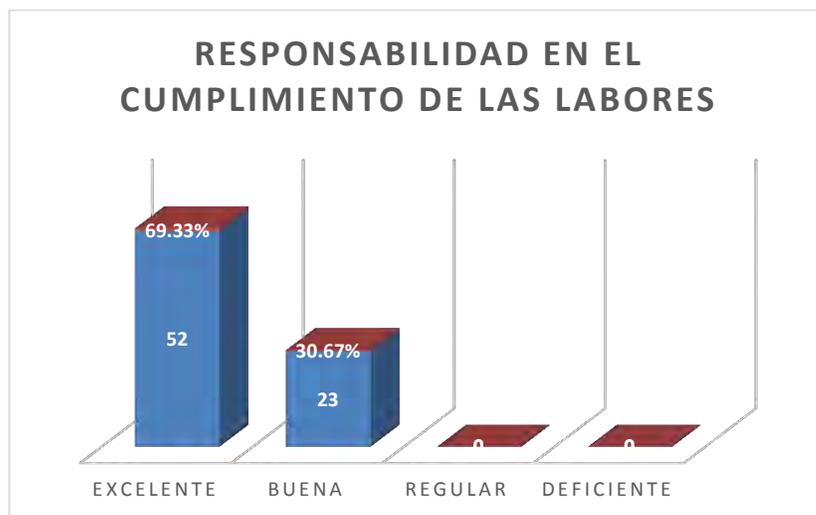
No solo en el ámbito laboral este es un factor trascendental toda vez que la responsabilidad tiene un efecto directo sobre otro aspecto : La confianza.

TABLA 34. Responsabilidad en el cumplimiento de las labores.

RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES		
Excelente	52	69,33%
Buena	23	30,67%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 31. Responsabilidad en el cumplimiento de las labores.



Fuente: Esta Investigación

El 69,33% de los Jefes considera que en cuanto a este aspecto los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño periodo 2010 – 2012 son Excelentes, mientras el 30,67% afirma que son Buenos.

De la opinión de los Jefes Inmediatos de estos profesionales, se puede inferir que la Responsabilidad es un factor de gran impacto en la percepción que se tenga de los trabajadores y en este caso en particular se tienen resultados positivos que contribuyen a la buena imagen de los profesionales e incrementa los beneficios derivados de la misma.

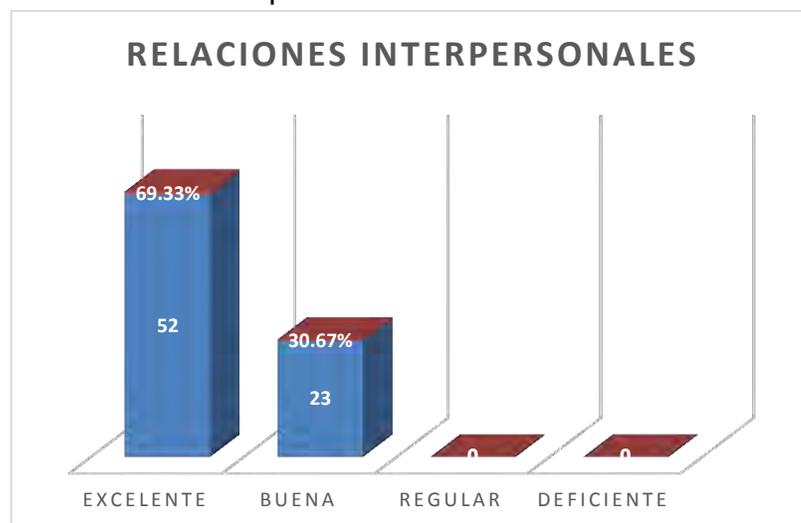
Dentro de una Organización de cualquier índole, las relaciones interpersonales son fundamentales para la consolidación de un clima organizacional garante de un ambiente propicio para el buen desempeño de todo el personal.

TABLA 35. Relaciones Interpersonales.

RELACIONES INTERPERSONALES		
Excelente	52	69,33%
Buena	23	30,67%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 32. Relaciones Interpersonales.



Fuente: Esta Investigación

Según las encuestas realizadas a los Jefes Inmediatos de los profesionales objeto

de estudio, se determina que el 69,33% de éstos tiene Relaciones Interpersonales Excelentes, mientras que 23 de estos Administradores de Empresas tienen bajo la opinión de sus Jefes tienen Buenas Relaciones Interpersonales, cuyo porcentaje corresponde al 30,67%. Lo anterior sugiere que, teniendo en cuenta la influencia de las buenas relaciones interpersonales sobre los resultados organizacionales, los Administradores de Empresas que hacen parte de este estudio aportan significativamente al mantenimiento de un buen clima laboral, en el que se resalta también la amplia disposición para el trabajo en equipo.

Un profesional íntegro es la suma de muchas cualidades, habilidades y competencias, que hacen que sobresalga gracias a los buenos procesos y por ende los buenos resultados que obtenga. Entre estas características sobresale sin duda la Calidad del Trabajo, aspecto sobre el cual también opinaron los Jefes Inmediatos, con lo que se obtuvieron los siguientes resultados.

El 90,67% de los Jefes o sea 68 personas, afirman que la Calidad del Trabajo realizado por los Administradores de Empresas estudiados es Excelente, mientras que el 9,33% restante considera que su Calidad laboral es Buena.

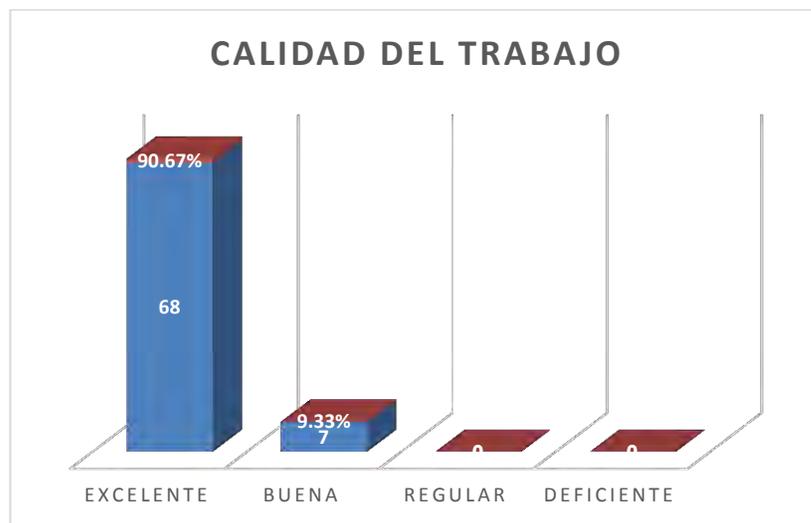
Cabe resaltar que éste es precisamente uno de los factores que más incidencia ejerce sobre el desempeño laboral que una persona pueda llegar a tener, por ende se puede inferir que desde el punto de vista de los Jefes Inmediatos de los Administradores de Empresas 2010 – 2012 tienen en general un desempeño Excelente, como se constata con las estadísticas que se presentan a continuación.

TABLA 36. Calidad del Trabajo.

CALIDAD DEL TRABAJO		
Excelente	68	90,67%
Buena	7	9,33%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 33. Calidad del Trabajo.



Fuente: Esta Investigación

Un elemento indispensable en la Calidad del Trabajo es la Disciplina, fundamental en el ámbito laboral ya que tiende además a lograr un apropiamiento hacia las normas y políticas internas de la empresa por parte de todos sus integrantes. De acuerdo a las respuestas de los Jefes Inmediatos encuestados, se tiene que el 100% de sus colaboradores son Disciplinados. Es grato encontrar esta tendencia toda vez que se constituye en un elemento diferenciador y por ende ejerce gran influencia en el buen concepto que se tenga de los Administradores de Empresas objeto de esta Investigación.

TABLA 37. Disciplina en el Trabajo.

DISCIPLINA EN EL TRABAJO		
SIEMPRE	75	100%
A VECES	0	0
NUNCA	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 34. Disciplina en el Trabajo.



Fuente: Esta Investigación

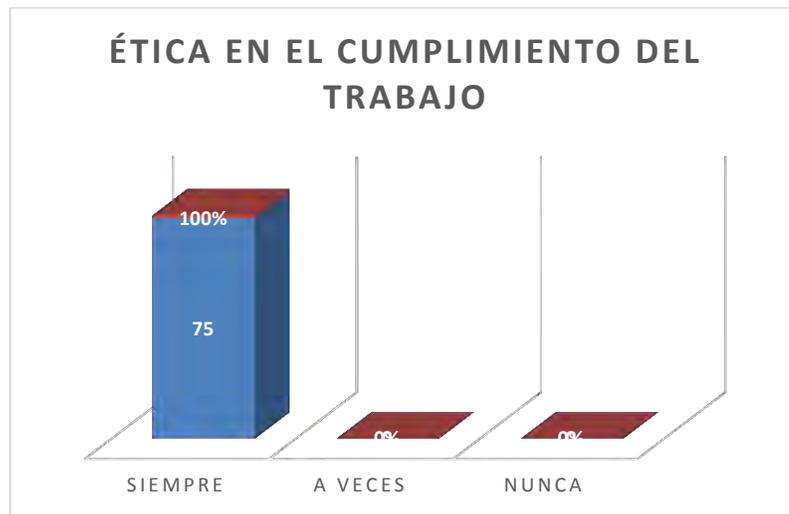
La integridad de un profesional es uno de los elementos claves del éxito organizacional, desde este punto de vista se hace indispensable que se analice ésta integridad desde diferentes componentes como se ha venido haciendo con los aspectos presentados anteriormente. Ahora gracias a la información suministrada por los Jefes de los Administradores de Empresas encuestados, se infiere que en cuanto a la Ética profesional de éstos se tiene una opinión altamente favorable, ya que el 100% de los Jefes confirma que las labores realizadas por estos profesionales siempre se desarrollan con la ética que garantiza el desempeño requerido.

TABLA 38. Ética en el cumplimiento del trabajo.

Siempre	75	100%
A Veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 35. Ética en el cumplimiento del trabajo.



Fuente: Esta Investigación

Un componente trascendental al momento de la vinculación laboral, es la concordancia de los conocimientos del profesional con los requerimientos de la empresa, hoy en día es fundamental que todo profesional que aspire ser vinculado a un buen trabajo debe tener las bases teóricas necesarias, pero sobre todo estar presto a adaptarse a un mundo empresarial altamente dinámico y cambiante que exige que el profesional este a la vanguardia de los avances que transforman el panorama con una frecuencia muy alta.

En este sentido los Administradores de Empresas que forman parte del presente estudio, están bien posicionados en el medio, lo anterior derivado de las respuestas de los Jefes Inmediatos encuestados, de las cuales se consolidaron los siguientes resultados.

TABLA 39. Conocimientos acordes con los requerimientos de la Empresa.

CONOCIMIENTOS ACORDES CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA		
SI	75	100%
NO	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 36. Conocimientos acordes con los requerimientos de la Empresa.



La totalidad de los Jefes encuestados afirma que sus colaboradores cuentan con los conocimientos teóricos y prácticos requeridos por su empresa. Lo que ha favorecido el crecimiento y el desarrollo de las mismas gracias al buen desempeño de sus colaboradores.

De igual manera la gran mayoría de los Jefes, cuyo porcentaje alcanza el 97,33% ha manifestado considerar que sus colaboradores están a la vanguardia tecnológica requerida por la organización, lo que se ve ampliamente reflejado en los índices de productividad alcanzados. Por otra parte tan solo el 2,67% restante cree que sus colaboradores no están actualizados tecnológicamente, explicado en gran medida por el tipo de cargo que estos desempeñan en los cuales estos avances no son el eje principal.

TABLA 40. Vanguardia de los avances tecnológicos.

VANGUARDIA DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS		
SI	73	97,33%
NO	2	2,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 37. Vanguardia de los avances tecnológicos.



Fuente: Esta Investigación

Un Administrador de Empresas de la Universidad de Nariño gracias a su formación esta en la capacidad de desempeñarse en todas y cada una de las áreas de su profesión, aún así el 10,67% de los Jefes encuestados o sea 8 personas manifiestan que sus colaboradores no manejan todas las áreas de aplicación propias de la Administración de Empresas, entre las debilidades mencionadas se destaca el área financiera.

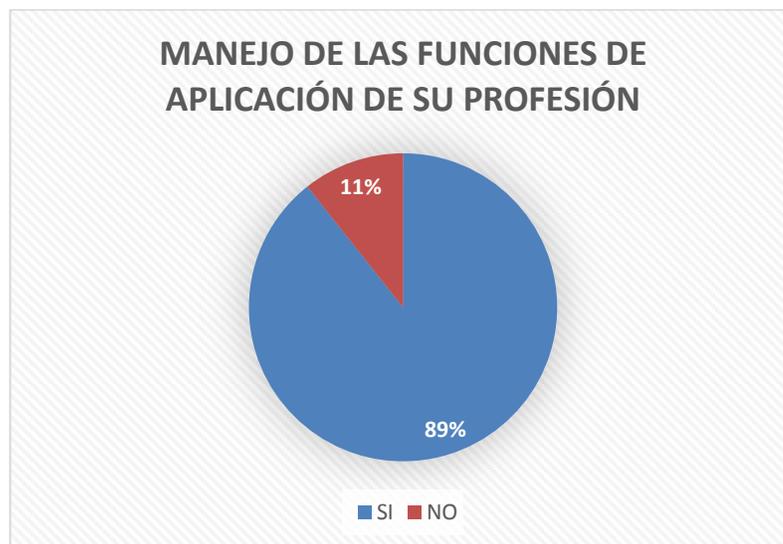
Por el contrario el 89,33% afirma que estos profesionales si manejan las áreas de aplicación de la carrera, factor de gran influencia en la versatilidad propia de los Administradores de Empresas.

TABLA 41. Manejo de las áreas de aplicación de su Profesión.

MANEJO DE LAS FUNCIONES DE APLICACIÓN DE SU PROFESIÓN		
SI	67	89,33%
NO	8	10,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 38. Manejo de las áreas de aplicación de su profesión.



Fuente: Esta Investigación

Una de las características que más buscan los jefes en sus colaboradores es la Iniciativa y la creatividad que estos tengan a la hora de resolver problemas o tomar decisiones importantes.

Es precisamente esta proactividad lo que diferencia a los colaboradores activos de los que no lo son. Respecto a este factor los Jefes Inmediatos encuestados manifestaron en su gran mayoría cifra correspondiente al 97,33% que sus colaboradores Si tienen Iniciativa y Creatividad a la hora de dar solución a los problemas que se presentan en su vida laboral lo que favorece en gran medida la agilidad en los procesos que tengan relación con la situación a solucionar, por su parte tan solo el 2,67% restante afirma que sus colaboradores carecen de estas habilidades, pero que en la actualidad se encuentran en capacitaciones constantes que permitan obtener mejores resultados en estos aspectos.

TABLA 42. Iniciativa y Creatividad en la solución de problemas.

INICIATIVA Y CREATIVIDAD EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
SI	73	97,33%
NO	2	2,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 39. Iniciativa y Creatividad en la solución de problemas.



Fuente: Esta Investigación

Los resultados obtenidos sobre el Concepto laboral que tienen los Jefes Inmediatos de los Administradores de Empresas que forman parte de este estudio, son altamente favorables ya que como se ilustró con las estadísticas anteriores estos profesionales gozan de una buena imagen dentro de las organizaciones en las que laboran, es muy grato encontrar que gracias al buen Desempeño Laboral que en general han tenido estos profesionales, se abren las puertas para generaciones futuras, es así como el 100% de los Jefes que fueron encuestados afirmaron que Si vincularían a otros Administradores de Empresas titulados por la Universidad de Nariño.

TABLA 43. ¿Vincularía a otros Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño?

VINCULACIÓN DE OTROS ADMINISTRADORES DE E. DE LA UDENAR		
SI	75	100%
NO	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Esta Investigación

GRÁFICO 40. ¿Vincularía a otros Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño?



Fuente: Esta Investigación

Del análisis de la información anteriormente presentada, se deduce que los Empleadores de los profesionales objeto del presente estudio tienen un Sobresaliente Concepto Laboral de sus colaboradores. Para emitir este concepto los Jefes Inmediatos han tenido en cuenta una serie de factores tanto personales como profesionales, los cuales ejercen gran influencia sobre su Desempeño Laboral, cuya calificación ha sido satisfactoria, lo cual permite establecer que dentro del mundo laboral los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño, periodo 2010 – 2012, son catalogados como trabajadores sobresalientes, reconocidos por su alto compromiso y su buen Desempeño Laboral, lo que contribuye a consolidar la imagen positiva tanto de la Universidad de Nariño como del programa de Administración de Empresas.

7. DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

La culminación de los estudios universitarios supone enfrentarse a grandes retos, entre ellos, enfrentarse a la búsqueda de un trabajo, lo que trae consigo momentos de transición y metamorfosis, toda vez que es la oportunidad de contrastar lo aprendido en la Universidad con el ejercicio práctico de cada profesión.

En el caso específico de un Administrador de Empresas, se presentan dos escenarios: el primero de ellos salir a buscar un empleo en el agitado mercado laboral, y el segundo y más propio de éstos profesionales salir a crear empresas que contribuyan al mejoramiento de la estructura empresarial y social de la región.

Como se evidenció en el desarrollo de ésta Investigación, la creación de empresas por parte de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño 2010 – 2012, es notablemente mínima, se tuvo conocimiento de que tan solo el 4% de los egresados titulados han iniciado sus propios proyectos empresariales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ve la necesidad de determinar los factores que inciden en la Vinculación laboral de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad de Nariño 2010 – 2012, ya que hoy en día vincularse laboralmente representa una dificultad en aumento.

Actualmente los empresarios buscan que sus colaboradores tengan características diferentes a las que se demandaban hace algunos años, de esta manera ahora se demandan profesionales con ciertas competencias como: la adaptabilidad funcional, iniciativa, creatividad, innovación, disposición al aprendizaje continuo, entre otras.

Centrándose en los factores que influyen en la vinculación laboral de los Administradores de Empresas, se han consolidado en este estudio las opiniones de los empleadores sobre aquellos factores que en menor o mayor grado influyen al momento de hacer efectiva la vinculación laboral. Entre ellos sobresalen factores como: la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral, la actitud, muy en línea con lo anterior se encuentran factores como: las recomendaciones, la sobreoferta de administradores, profesiones sustitutas y/o complementarias, la existencia de programas técnicos y tecnológicos, la estructura ocupacional de la zona de residencia, la oferta de salarios, entre otros.

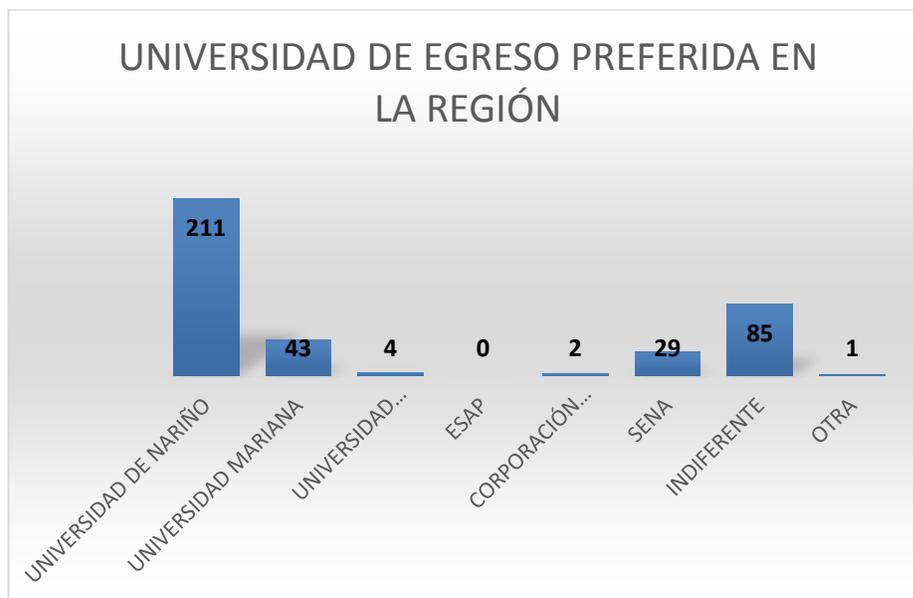
La proyección social de la Universidad de Nariño, plasmada en su Misión en la cual se resalta la “formación seres Humanos, ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber y del conocimiento con fundamentos éticos y espíritu crítico para el desarrollo alternativo en el acontecimiento mundo”⁴². En conjunto con la Misión del programa de Administración de Empresas: “El Programa de Administración de Empresas, como parte de la Institución con mayor credibilidad del sur de Colombia, proporciona una formación integral en el estudiante, para lograr un profesional administrador con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo y responsabilidad social, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así a la competitividad regional y nacional⁴³. Han logrado posicionar muy bien tanto a nivel regional y nacional al Administrador de Empresas.

Lo anterior se puede evidenciar con los resultados obtenidos por un estudio sobre el Mercado Laboral de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño, en el cual se constata que los empresarios de la región prefieren vincular un Administrador de Empresas titulado por esta Institución. Con un 56,27% la Universidad de Nariño se ubica en el primer lugar por encima de Instituciones como la Universidad Mariana, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, entre otras que ofrecen carreras afines a la Administración de Empresas.

⁴² Pensar la Universidad y la Región: Construcción Participativa: Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2008-2020. p.49

⁴³ Documento Maestro. Programa de Administración de Empresas. Op. Cit., Pág. 25

GRÁFICO 41. Universidad de egreso preferida en la Región.



Fuente: PAREDES, Ortega. Juan David, RANGEL, Riascos. Enggie Lizeth. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO AÑO 2012.

El prestigio y el reconocimiento que tiene la Universidad de Nariño, es un factor relevante al momento de la vinculación laboral como se constató anteriormente, junto a esto el buen desempeño laboral y la imagen positiva que los empleadores tienen de los Administradores de Empresas de la Udenar, contribuyen notablemente a la vinculación de los mismos, como se evidencia con la disposición expresada por los empleadores encuestados los cuales en su totalidad manifiestan si contratar a otro Administrador de Empresas de la Universidad de Nariño.

A pesar de que los factores anteriormente analizados, contribuyen a la vinculación laboral de estos profesionales, se hace necesario analizar una serie de factores que también forman parte de los aspectos que influyen al momento de conseguir un empleo. Los cuales se describen a continuación.

- **La Edad.**

Este factor se podría explicar como un signo de excelencia respecto a los estudios, en el sentido de que al ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia, y por el contrario quien cuenta con una edad un poco más avanzada al momento de egresar de la Universidad será percibida como una desventaja al competir con personas menores a él, debido a que las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas.

Las empresas prefieren contratar profesionales cuya edad esté entre los 24 y 27 años, si se tiene en cuenta las condiciones de las personas que hacen parte de este estudio entre las que se destaca un promedio de edad propicio para la vinculación laboral, este sería un factor a favor en este caso específico toda vez que la edad promedio de los encuestados no supera los 30 años.

- **Experiencia Laboral.**

Es catalogado como uno de los factores clave de incidencia, por el hecho de que las empresas exigen un nivel de experiencia de 1 y hasta 2 años como mínimo, y al ser una población joven, casi la totalidad de ella no cuenta con experiencia, apenas comprensible por el hecho de el relativo corto tiempo de egreso de estos profesionales de la Universidad. Este requisito hace al mercado laboral hermético e inestable.

Como se confirmó en el desarrollo de este estudio, la falta de experiencia laboral es una de las principales dificultades para conseguir un buen empleo, así lo manifiesta el 45% de los encuestados. Cabe resaltar que este es un factor que ejerce influencia en todo el territorio nacional y también en el extranjero, de ahí que los gobiernos como el de Colombia promuevan alternativas como la Ley 1429 de 2010 llamada también Ley del primer empleo con el fin de amparar a las personas que por diferentes razones no pueden ser vinculadas laboralmente en la formalidad.

- **El Salario.**

Hoy en día la sobre oferta laboral ejerce gran influencia sobre los salarios ofrecidos por las empresas, los cuales están por debajo de las expectativas salariales de los trabajadores. El salario promedio para un profesional en la San Juan de Pasto es de \$1.393.678, inferior al promedio nacional que está por alrededor \$1.783.049⁴⁴, lo que justifica que los profesionales acepten trabajos que no cumplan al 100% sus expectativas, y de igual manera prefieran abandonar la zona en busca de mejores posibilidades económicas.

Cabe destacar que el salario está condicionado entre otros factores al nivel educativo, mientras más alto es el nivel educativo, mejores son las condiciones salariales: un técnico profesional devenga, en promedio, 909.017 pesos, mientras que un bachiller se ubica, por lo general, en un salario mínimo mensual. Aun así las exigencias del medio hacen que como se menciona anteriormente muchos profesionales acepten empleos no aptos para su condición.

- **Competencia.**

Otro componente que representa una de las mayores dificultades al momento de vincularse laboralmente, es la competencia, hace algunas décadas la escasez de profesionales hacia que la competencia se presentara entre empresas, las cuales luchaba entre sí para conseguir los profesionales. En la actualidad la lucha se da entre los profesionales, que debido a la gran oferta, éstos deben competir arduamente por ser insertados laboralmente. Este no es un caso ajeno a la realidad que se vive en la región, donde actualmente hacen presencia numerosas instituciones con una amplia oferta académica en las que sobresalen las carreras profesionales, técnicas y tecnológicas afines a la Administración de Empresas. Si tan solo se toma el caso de las Universidades reconocidas de la región se encuentra una amplia oferta de carreras afines como la Contaduría Pública, la Economía, la Administración de Negocios Internacionales, la Ingeniera Industrial entre otras, que al momento de la vinculación representan una gran competencia, más aún si se tiene en cuenta la presencia de las carreras técnicas y tecnológicas cuyos salarios son más bajos y que desde un punto de vista eventualmente podrían suplir a un Administrador de Empresas.

⁴⁴ ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES. DANE. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/EncuestaIntegradadeHogares> (DANE).

- **Nivel educativo.**

Hoy en día las empresas usan el curriculum presentado por el aspirante como una aproximación a sus capacidades personales y profesionales, de ahí que la exigencia por un nivel educativo superior es cada vez mayor, ya que los empresarios saben que tendrán grandes beneficios si el aspirante tiene estudios posteriores al pregrado lo que sin duda contribuye a un mejor desempeño laboral y profesional.

En el caso específico de los Administradores de Empresas estudiados, La mayoría de los profesionales tiene estudios complementarios como Diplomados, Seminarios e idiomas (43%), y se presentan bajos niveles de participación a nivel de Especialización, Maestría y Doctorados, lo que da pie para que se convierta en una limitante a la hora de aspirar a un empleo de mayor envergadura. Pero teniendo en cuenta que la totalidad de los encuestados ha manifestado tener la firme intención de realizar otros estudios en el corto y mediano plazo, el panorama eventualmente puede tornarse más favorable.

- **La estructura económica de la zona de residencia.**

Finalmente se señala entre esos factores la estructura económica de la zona de residencia, en la ciudades pequeñas como es el caso de Pasto, no hay configurado un tejido industrial medianamente extenso que sea capaz de asumir toda la oferta laboral existente.

TABLA 44. Municipio de pasto. Número de empleos generados por comerciantes según el sector económico y el tamaño. 2011.

Actividad Económica	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	85	79	8		172	0,60%
(B) Pesca	30				30	0,10%
(C) Explotación de minas	31	1			32	0,10%
(D) Industria manufacturera	1.421	539	459		2.419	8,80%
(E) Suministro de electricidad, Gas y Agua	4	61	9	1.090	164	4,20%
(F) Construcción	246	373	316		935	3,40%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	7.299	2.340	777	2.868	13.284	48,20%
(H) Hoteles y Restaurantes	1.591	499	176		2.266	8,20%
(I) Transporte, Almacenamiento y Comunicación	642	613	186		1.441	5,20%
(J) Servicios de Intermediación Financiera	194	57	161		412	1,50%
(K) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	1.318	543	420		2.281	8,30%
(L) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	5	16	3		24	0,10%
(M) Educación	215	130			345	1,30%
(N) Servicios Sociales y de Salud	415	333	252	400	1.400	5,10%
(O) Otros Servicios	707	86	575		1.368	5%
Total	14.203	5.670	3.342	4.358	27.573	100%

Fuente: Cámara de Comercio de Pasto. Base de Comerciantes a 31 de Diciembre de 2011.

Como se puede evidenciar con las estadísticas anteriormente presentadas, la mayoría de empleos son generados por las micro empresas de la región, lo cual tiene una connotación bastante amplia, puesto que del 100% del total de empleos, 14.203 de ellos son dados por microempresas. El comercio y reparación de vehículos es el sector económico con mayor importancia en Pasto generando 7.299 empleos que corresponden a un 48,20% del total (casi la mitad de empleos de Pasto). Por su parte la construcción, el sector hotelero y de restaurantes y también las actividades inmobiliarias y de alquiler generan un gran número de empleos, pero con respecto a las micro empresas.

En Pasto 5.670 empleos son generados por las medianas empresas; 3.342 empleos son producidos por las grandes empresas y tan solo 4.358 empleos son propiciados por las grandes empresas. Esto lleva a la conclusión que en San Juan de Pasto existen muy pocas grandes empresas, el sector industrial de la ciudad es rezagado. La mayoría de empresas son MIPYMES que producen alrededor del 50% de los empleos de la ciudad, las cuales no tienen unas bases sólidas y tampoco garantías para poder sostenerse en el tiempo, de tal manera que tienden a cerrar en el corto plazo, por ende los empleos no son estables. Además otra característica es que cuentan con bajos presupuestos para sostenerse, de tal forma que no pueden pagar una nómina que cuente con profesionales idóneos en cada área.

CONCLUSIONES

- El buen Desempeño laboral de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño periodo 2010 – 2012, es el resultado de un proceso que comenzó con una formación Excelente recibida en la Universidad, así lo afirma el 73% de los encuestados, de igual manera ha ejercido gran influencia el acompañamiento de la planta docente del programa.
- La creación de empresas por parte de los profesionales estudiados es mínima, (4%). Es así como la brecha existente entre los egresados que buscan ser vinculados laboralmente y los que salen a crear empresa, es cada vez más grande. De lo que se concluye que dentro del programa se deben fortalecer las áreas de Emprendimiento, con el fin de impulsar a que más profesionales salgan a generar bienestar social por medio de la generación de empresas, lo anterior derivado de las respuestas de los empresarios los cuales afirman que los estudios realizados en la Universidad les fueron útiles para el mejoramiento de sus empresas.
- El concepto laboral positivo que los Jefes Inmediatos tienen de los Administradores estudiados, se da gracias a la combinación de diversos factores tanto personales como profesionales entre los que se destacan: la puntualidad, la ética profesional, la disciplina, la calidad del trabajo, la iniciativa y creatividad, la responsabilidad, las relaciones interpersonales, entre otros factores que han hecho que los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño 2010-2012 se encuentre en una buena posición frente a sus empleadores.
- Con el desarrollo de este estudio se sientan las bases para estudios posteriores similares, que contribuyan al fortalecimiento del programa de Administración de Empresas teniendo en cuenta el punto de vista de sus Egresados.

RECOMENDACIONES

- Es de gran importancia para el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, que se continúen realizando estudios sobre el Desempeño Laboral de sus Egresados, ya que estos constituyen su carta de presentación en la sociedad.
- Implementar estrategias de publicidad para la Asociación de Egresados (ASEPAE), con el fin de incrementar el número de asociados que faciliten el fortalecimiento de la misma y fomente el beneficio común.
- Actualizar periódicamente la Base de Datos de los egresados del programa, toda vez que ésta es fundamental para el desarrollo de estudios de este tipo. Se recomienda el uso de herramientas informáticas como el internet, que es altamente útil para estas tareas.
- Continuar firmemente con el programa de seguimiento a egresados, para fortalecer los vínculos entre ellos y la Universidad, facilitando la creación de estrategias para el beneficio de ambas partes.
- Fortalecer las áreas de Emprendimiento dentro del programa, teniendo en cuenta que es de gran importancia que los egresados cuenten con las herramientas necesarias para salir a generar empresa lo cual contribuirá al mejoramiento de la estructura económica de la región.

BIBLIOGRAFÍA.

Anuario Estadístico de la Cámara de Comercio de Pasto. Año 2011.

ARANGO, Luis Eduardo. POSADA, Carlos Esteban. La Participación Laboral en Colombia. Banco de la República. Año 2009.

CASTILLO APONTE, José. Administración de Personal. Un Enfoque Hacia la Calidad. 2ª. Edición. p (234-254) Bogotá Eco Ediciones, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano, p. (196.-223). Ed. McGraw-Hill, Bogotá, D.C, Colombia, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, p (260-284). Ed. McGraw-Hill, Santafé de Bogotá, Colombia, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México, Ed. McGraw-Hill, 1998.

CHURDEN, S. ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL. Ed. Compañía editorial Continental. S.A., De C.V, 1996.

CUESTA SANTOS, Armando. Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, p (241-252) Bogotá Ediciones Ecoe. 2010.

CUESTA SANTOS, Armando. Gestión del Conocimiento: Análisis y Proyección de los Recursos Humanos. La Habana, Ed. Academia, 2002.

Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo Ciudad de Pasto. Observatorio del Mercado de Trabajo de Pasto. Universidad de Nariño. Año 2012.

Documento Maestro Programa de Administración de Empresas. Año 2012.

Pensar la Universidad y la Región: Construcción Participativa: Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2008-2020.

NETGRAFÍA.

- http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_emp%C3%A9rico-anal%C3%A9tico
- <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/2.4.2.html>
- <http://www.oit.org.com>
- <http://www.portafolico.com.co>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/emp1/exitpasto.html>
- http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/52001T7T000.PDF.
- <http://aptitus.clasificados.pe/blog/gestion-de-recursos-humanos/el-sr-ivan-cortes-uno-de-los-expositores-en-el-congreso-de-gestion-de-personas-compartio-valiosa-informacion-con-aptitus/>
- http://wilsonlearning-latam.com/images/uploads/hpi_es_wl.pdf

ANEXO 1. ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OBJETIVO.

Conocer el desempeño laboral y profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en San Juan de Pasto. Periodo 2010 - 2012.

P1. ¿Cuántos empleados de la Empresa son Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño? _____

P2.Cuál es su opinión acerca de estos profesionales en los siguientes aspectos:

PUNTUALIDAD	
Excelente	
Buena	
Regular	
Deficiente	

RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES	
Excelente	
Buena	
Regular	
Deficiente	

RELACIONES INTERPERSONALES	
Excelente	
Buena	
Regular	
Deficiente	

CALIDAD DEL TRABAJO	
Excelente	
Buena	
Regular	
Deficiente	

P3. ¿Es Disciplinado en el trabajo?

DISCIPLINA EN EL TRABAJO	
Siempre	
A Veces	
Nunca	

P4. ¿Sus conocimientos están acordes con los requerimientos Exigidos por la Empresa?

Si ___

No___

P5. ¿Están a la Vanguardia de los Avances Tecnológicos que su Empresa requiere?

Si ___

No___

P6. De acuerdo a las políticas de contratación, ¿los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño cumplen con estos requisitos?

Si ___

No___

P7. ¿Maneja todas las funciones de aplicación de su profesión?

Si ___

No___

P8. ¿Demuestra iniciativa y creatividad en la solución de problemas que se presentan en su vida laboral?

Si ___

No___

P9. ¿Es ético en el cumplimiento de su trabajo?

Siempre ___

A Veces ___

Nunca ___

P10. ¿Vincularía a otros Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño?

Sí ___

No ___

GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN.

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 independiente indique que tipo de actividad 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 ingreso al empleo fue:

Concurso ___

Recomendación ___

Licencia ___

Otro ___ ¿Cuál? _____

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

a. Entre 1 y 3 meses

b. Entre 4 y 6 meses

c. Entre 7 y 9 meses

d. Entre 10 y 12 meses

e. Más de 12 meses.

3.7. Las principales dificultades para encontrar el empleo han sido.

a. Falta de experiencia. ___

b. Falta de conocimientos. ___

c. Nivel de estudios. ___

- d. Carencia de Vacantes. ___
 - e. Baja oferta de salarios. ___
 - f. 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. Subgerente o subdirector
 - d. Gerente o director
 - e. Asesor
 - f. Otro ¿Cuál? _____
- 3.10. La modalidad de su contrato es.
- a. Termino fijo
 - b. Indefinido
 - c. Prestación de servicios
 - d. Otro Cual. _____
- 3.11. ¿Ha tenido aumento salarial en su empleo actual?
- a. Si
 - b No
- 3.12. ¿Ha tenido algún asenso en su empleo actual?
- a. Si
 - b No
- 3.13. Si ha tenido asensos 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 subestimada
- 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 ¿Usted ha recibido distinciones y/o reconocimientos?

- a. Si
- b. No

¿Cuáles?

_____ Año _____
_____ Año _____
_____ Año _____

5. INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

5.1 ¿En la empresa donde usted trabaja ha recibido capacitación?

- a. Si
- b. No

¿Qué clase de capacitación?

- a. Cursos _____
- b. Congresos, seminarios, simposios _____
- c. Diplomado _____
- 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 Universidad de Nariño? _____

6.5 ¿Cuál es el promedio mensual que percibe su empresa?

\$ _____

6.6 Los estudios realizados en la Universidad de Nariño 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

Por qué y en qué áreas

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

¿Por qué?

6.9 ¿Sus empleados han necesitado capacitación?

- A. Si
- b. No

¿Por qué?

7. INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

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

- a. Excelente _____
- b. Buena _____
- c. Regular _____
- d. Mala _____

¿Por qué? _____

7.2. ¿Cuál es su opinión sobre el personal docente del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño?

- a. Excelente —
- b. Bueno —
- c. Regular —
- d. Malo —

¿Por qué? _____

7.3. ¿Qué aspectos positivos podría mencionar del Programa de Administración Empresas de la Universidad de Nariño?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS TRABAJO DE CAMPO.

Los resultados que se presentan a continuación se obtuvieron gracias a la realización de Encuestas a 75 Egresados Titulados del Programa de Administración de Empresas que cumplen con los criterios de selección (Graduados durante el periodo 2010 – 2012 y que se encuentran laborando actualmente en San Juan de Pasto.)

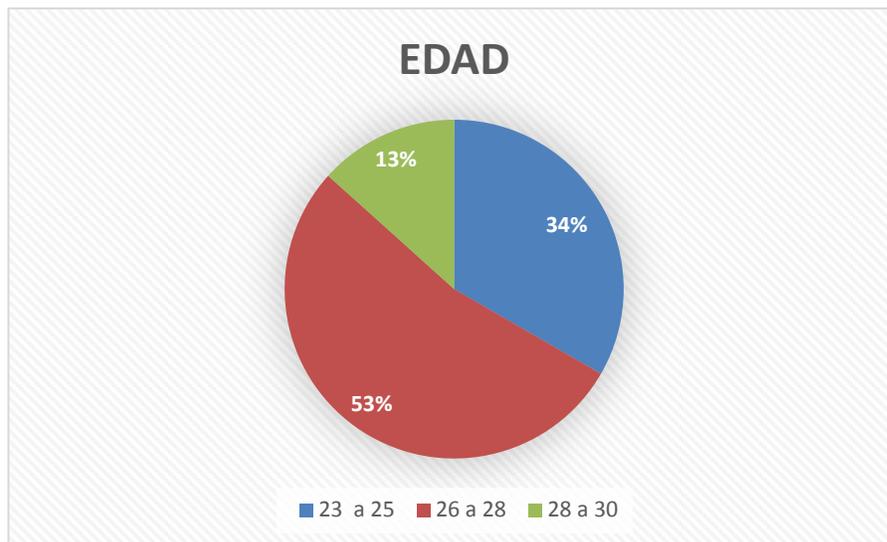
De igual manera se presentan los resultados de la aplicación de las Encuestas dirigidas a los Jefes Inmediatos de estos profesionales, con el fin de conocer el concepto laboral que tienen de los Administradores de Empresas de la Universidad de Nariño.

TABLA 7. EDAD DEL PROFESIONAL.

EDAD		
23 a 25	25	33,33%
26 a 28	40	53,33%
28 a 30	10	13,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 1. EDAD DEL PROFESIONAL.



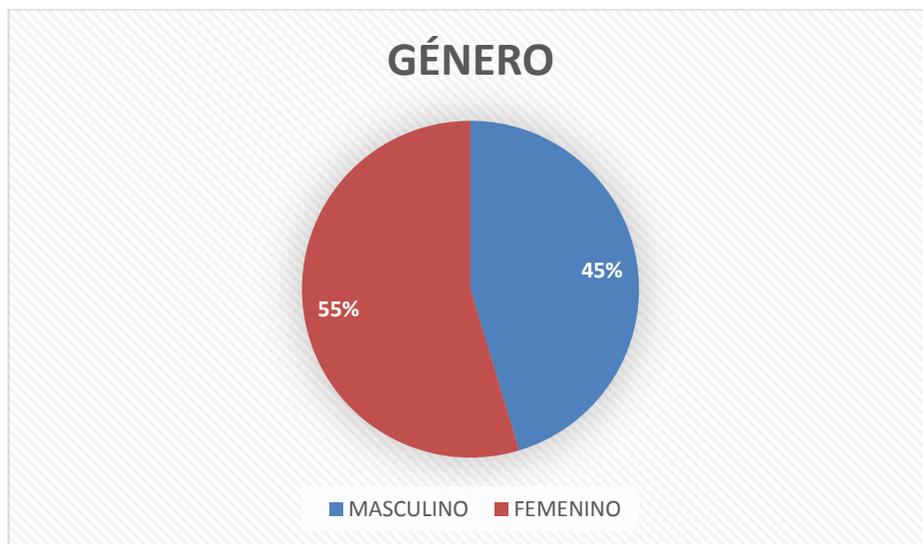
Fuente: Está Investigación

TABLA 8. GÉNERO DEL PROFESIONAL.

GENERO		
MASCULINO	34	45,33%
FEMENINO	41	54,66%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 2. GÉNERO DEL PROFESIONAL



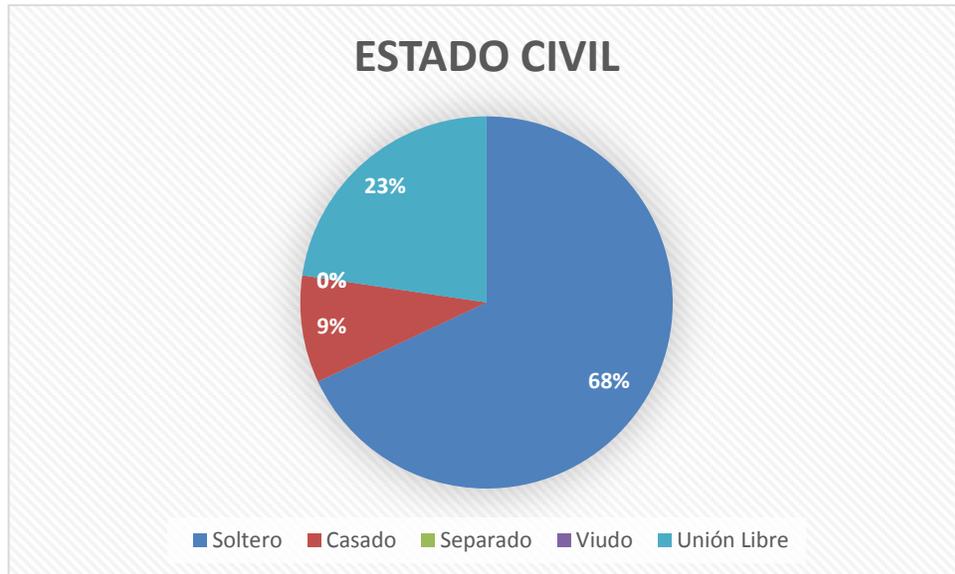
Fuente: Está Investigación

TABLA 9. ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL		
Soltero	51	68%
Casado	7	9,33%
Separado	0	0%
Viudo	0	0%
Unión Libre	17	22,66%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 3. ESTADO CIVIL



Fuente: Está Investigación

TABLA 10. ¿DEPUÉS DE SU EGRESO DE LA UNIVERSIDAD, HA REALIZADO OTROS ESTUDIOS?

OTROS ESTUDIOS		
SI	14	18,66%
NO	61	81,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 4. ¿DESPUÉS DE SU EGRESO DE LA UNIVERSIDAD, HA REALIZADO OTROS ESTUDIOS?



Fuente: Está Investigación

TABLA 11. TIPO DE ESTUDIOS

TIPO DE ESTUDIOS		
Otra Carrera Universitaria	0	0%
Especialización	5	36%
Maestría	3	21,40%
Doctorado	0	0%
Otro	6	42,80%
TOTAL	14	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 5. TIPO DE ESTUDIOS



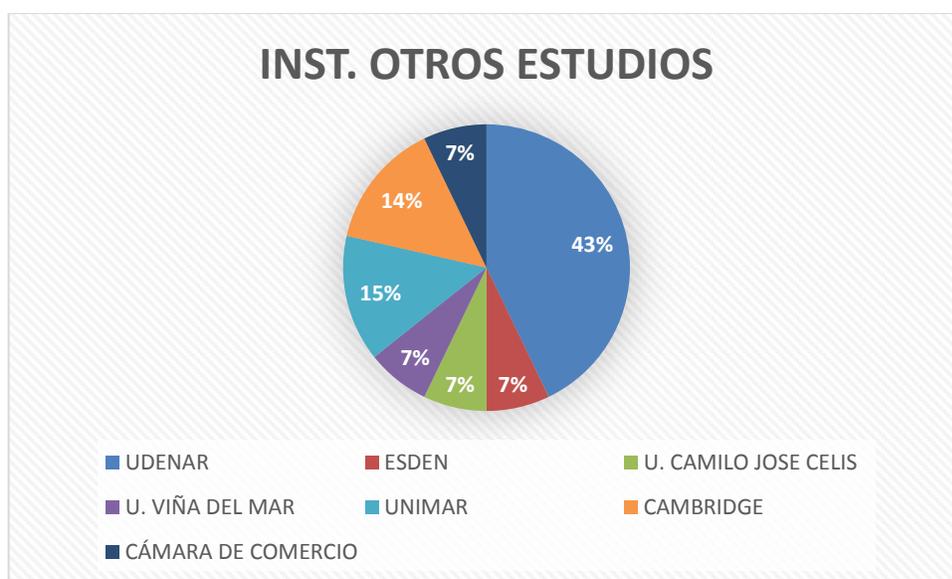
Fuente: Está Investigación

TABLA 12. ¿EN QUE INSTITUCIÓN?

INSTITUCIÓN OTROS ESTUDIOS	
UDENAR	6
ESDEN	1
U. CAMILO JOSE CELIS	1
U. VIÑA DEL MAR	1
UNIMAR	2
CAMBRIDGE	2
CÁMARA DE COMERCIO	1
TOTAL	14

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 6. ¿EN QUE INSTITUCIÓN?



Fuente: Está Investigación

TABLA 13. ¿QUÉ CLASE DE EMPLEO TIENE?

SITUACIÓN LABORAL		
EMPLEADO	71	94,66%
INDEPENDIENTE	4	5,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 7. ¿QUÉ CLASE DE EMPLEO TIENE?



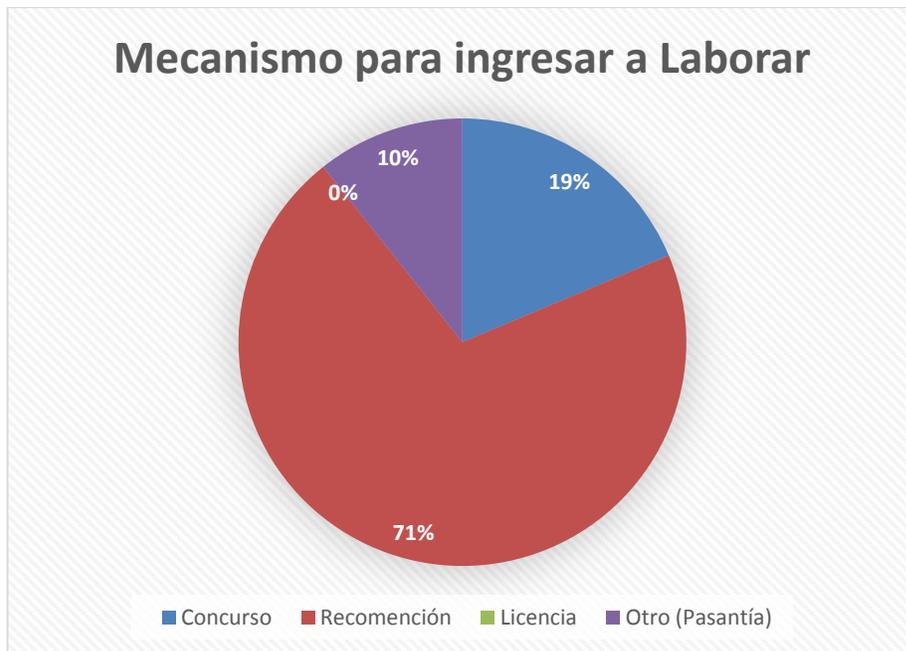
Fuente: Está Investigación

TABLA 14. ¿EL MECANISMO MEDIANTE EL CUÁL INGRESO AL EMPLEO FUE?

MECANISMO PARA INGRESAR A LABORAR		
Concurso	14	18,66%
Recomendación	53	70,66%
Licencia	0	0%
Otro (Pasantía)	8	10,66%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 8. ¿EL MECANISMO MEDIANTE EL CUÁL INGRESO AL EMPLEO FUE?



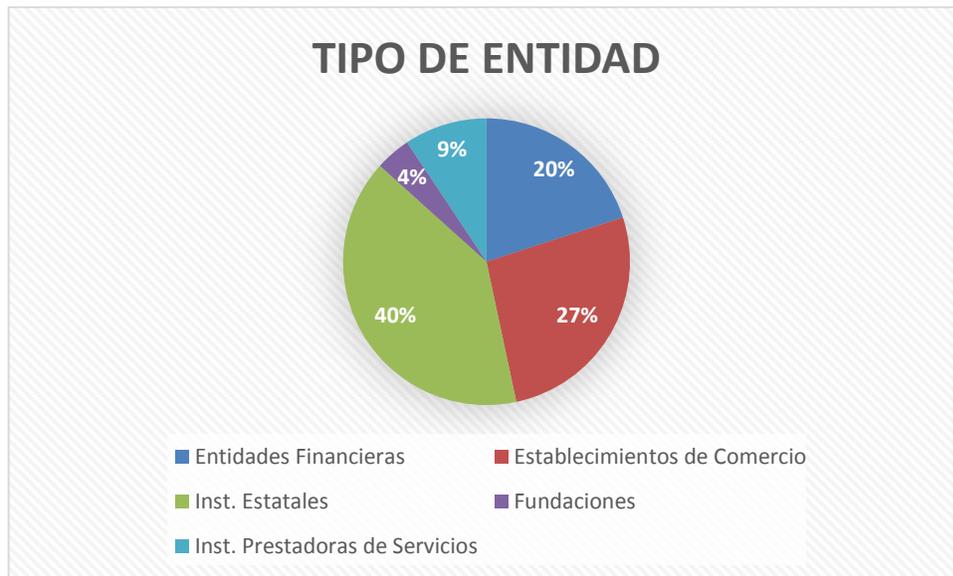
Fuente: Está Investigación

TABLA 15. TIPO DE ENTIDAD

TIPO DE ENTIDAD		
Entidades Financieras	15	20%
Establecimientos de Comercio	20	26,66%
Inst. Estatales	30	40%
Fundaciones	3	4%
Inst. Prestadoras de Servicios	7	9,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 9. TIPO DE ENTIDAD



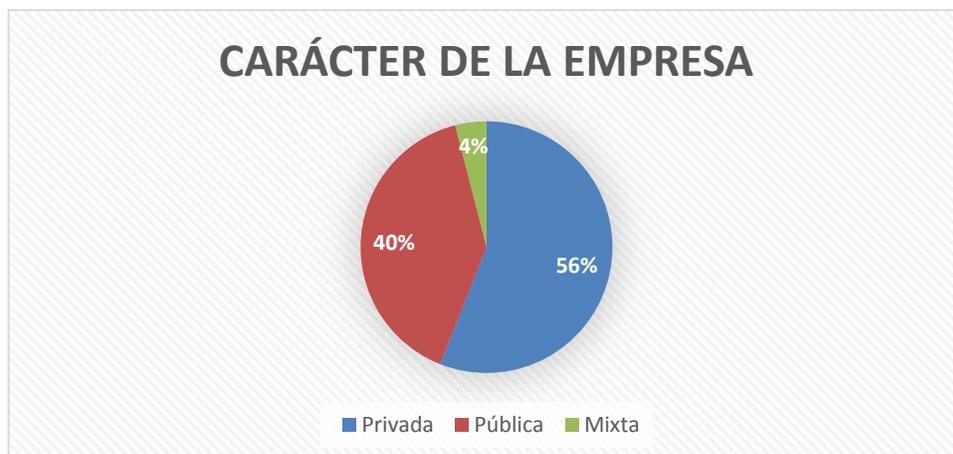
Fuente: Está Investigación

TABLA 16. CARÁCTER DE LA EMPRESA

CARÁCTER DE LA EMPRESA		
Privada	42	56%
Pública	30	40%
Mixta	3	4%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 10. CARÁCTER DE LA EMPRESA



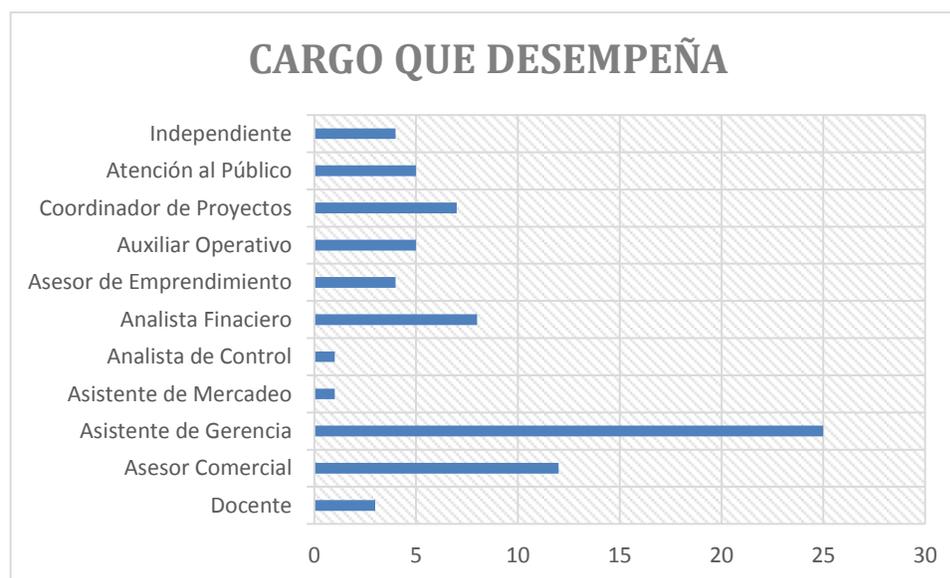
Fuente: Está Investigación

TABLA 17. CARGO QUE DESEMPEÑA

CARGO QUE DESEMPEÑA		
Docente	3	4%
Asesor Comercial	12	16%
Asistente de Gerencia	25	33,33%
Asistente de Mercadeo	1	1,33%
Analista de Control	1	1,33%
Analista Financiero	8	10,66%
Asesor de Emprendimiento	4	5,33%
Auxiliar Operativo	5	6,66%
Coordinador de Proyectos	7	9,33%
Atención al Público	5	6,66%
Independiente	4	5,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 11. CARGO QUE DESEMPEÑA



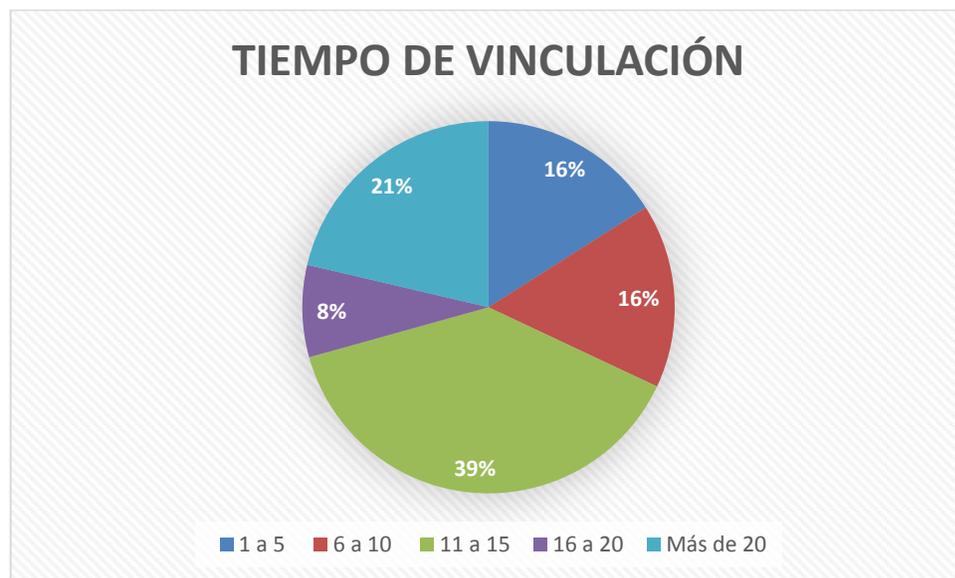
Fuente: Está Investigación

TABLA 18. TIEMPO DE VINCULACIÓN (MESES)

TIEMPO DE VINCULACIÓN (MESES)		
1 a 5	12	16%
6 a 10	12	16%
11 a 15	29	38,66%
16 a 20	6	8%
Más de 20	16	21.33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 12. TIEMPO DE VINCULACIÓN (MESES)



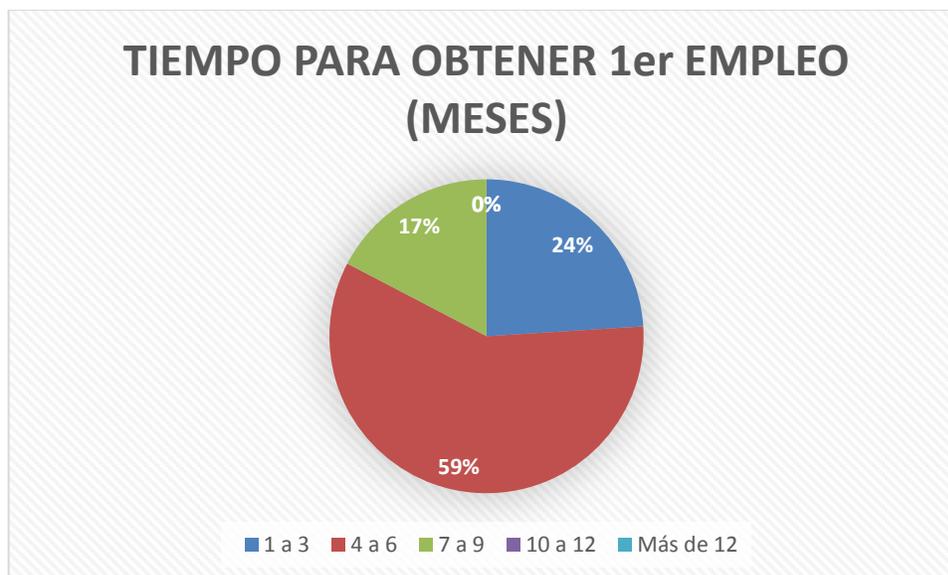
Fuente: Está Investigación

TABLA 19. ¿DESPUÉS DE HABER TERMINADO SUS ESTUDIOS CUANTO TIEMPO TRANSCURRIÓ PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO?

TIEMPO PARA OBTENER 1er EMPLEO (MESES)		
1 a 3	18	24%
4 a 6	44	58,66%
7 a 9	13	17,33%
10 a 12	0	0%
Más de 12	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 13. ¿DESPUÉS DE HABER TERMINADO SUS ESTUDIOS CUANTO TIEMPO TRANSCURRIÓ PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO?



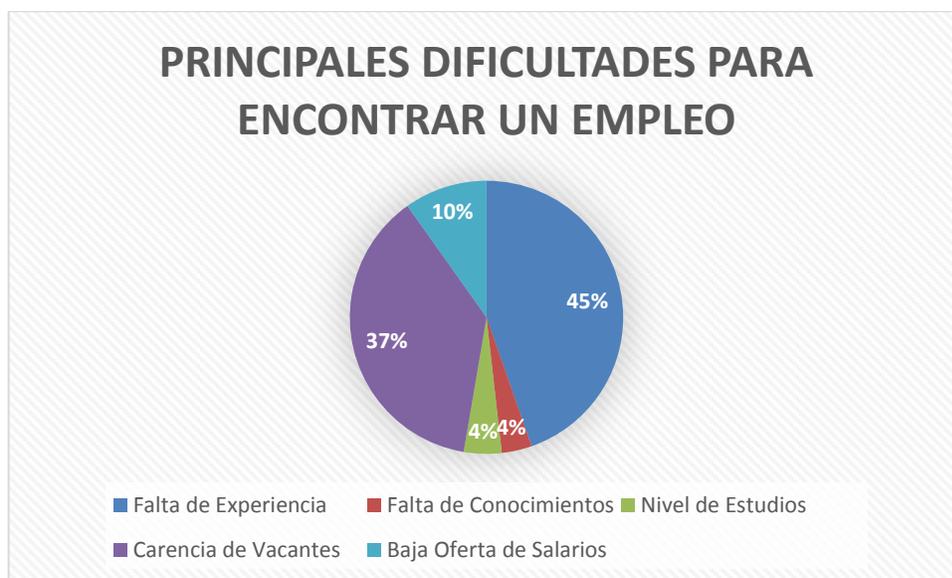
Fuente: Está Investigación

TABLA 20. ¿LAS PRINCIPALES DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EL EMPLEO HAN SIDO?

PRINCIPALES DIFICULTADES PARA ENCONTRAR UN EMPLEO		
Falta de Experiencia	50	44,64%
Falta de Conocimientos	4	3,57%
Nivel de Estudios	5	4,46%
Carencia de Vacantes	42	37,50%
Baja Oferta de Salarios	11	9,82%
TOTAL	112	100,00%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 14. ¿LAS PRINCIPALES DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EL EMPLEO HAN SIDO?



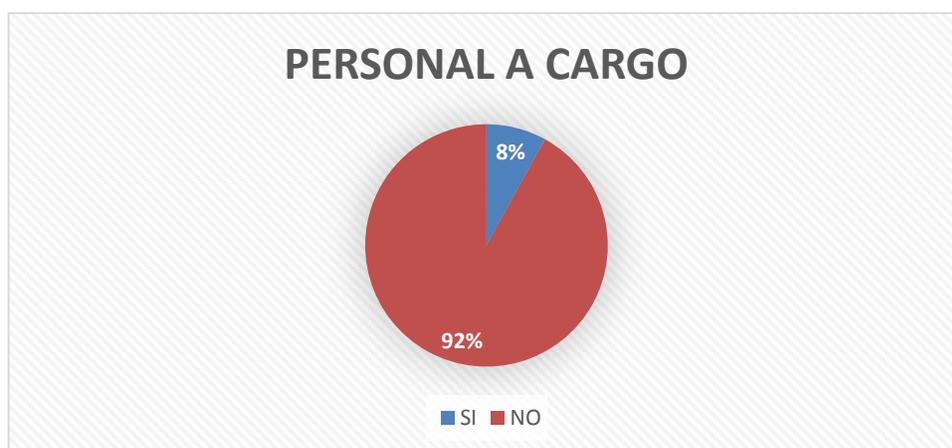
Fuente: Está Investigación

TABLA 21. ¿ACTUALMENTE TIENE PERSONAL BAJO SU CARGO?

PERSONAL A CARGO		
SI	6	8%
NO	69	92%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 15. ¿ACTUALMENTE TIENE PERSONAL BAJO SU CARGO?



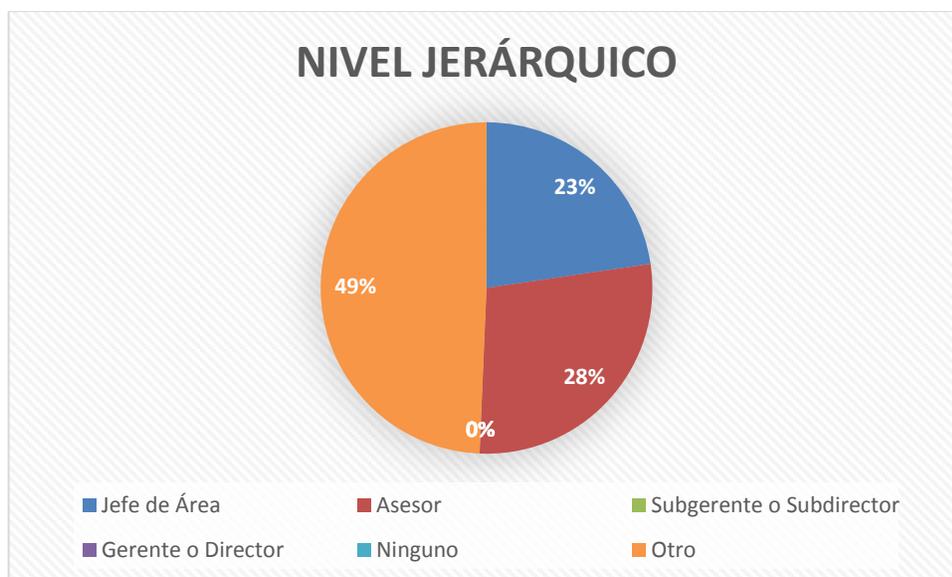
Fuente: Está Investigación

TABLA 22. ¿ACTUALMENTE QUE NIVEL JERARQUICO TIENE EN LA EMPRESA?

Jefe de Área	17	22,66%
Asesor	21	28%
Subgerente o Subdirector	0	0%
Gerente o Director	0	0%
Ninguno	0	0%
Otro	37	49,33%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 16. ¿ACTUALMENTE QUE NIVEL JERARQUICO TIENE EN LA EMPRESA?



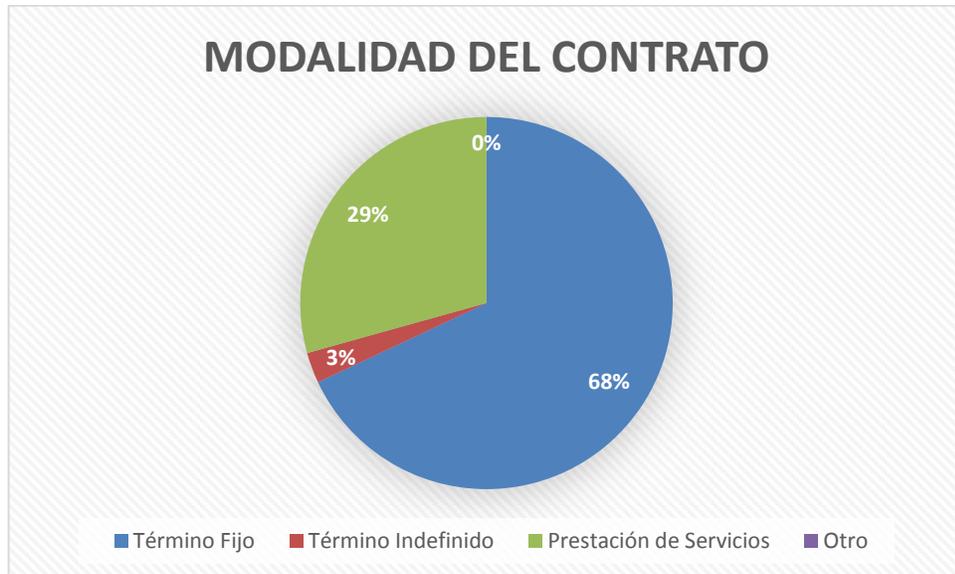
Fuente: Está Investigación

TABLA 23. ¿LA MODALIDAD DE SU CONTRATO ES?

MODALIDAD DEL CONTRATO		
Término Fijo	51	68%
Término Indefinido	2	2,67%
Prestación de Servicios	22	29,33%
Otro	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 17. ¿LA MODALIDAD DE SU CONTRATO ES?



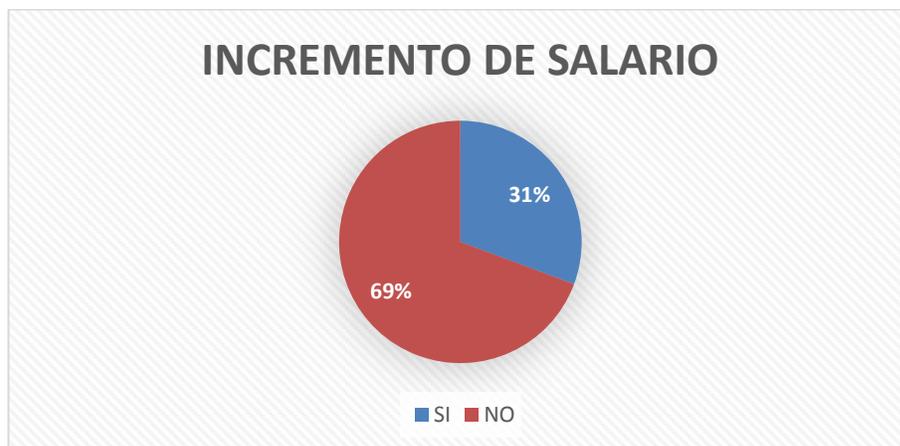
Fuente: Está Investigación

TABLA 24. ¿HA TENIDO AUMENTO SALARIAL EN SU EMPLEO ACTUAL?

INCREMENTO DE SALARIO		
SI	23	30,67%
NO	52	69,33%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 18. ¿HA TENIDO AUMENTO SALARIAL EN SU EMPLEO ACTUAL?



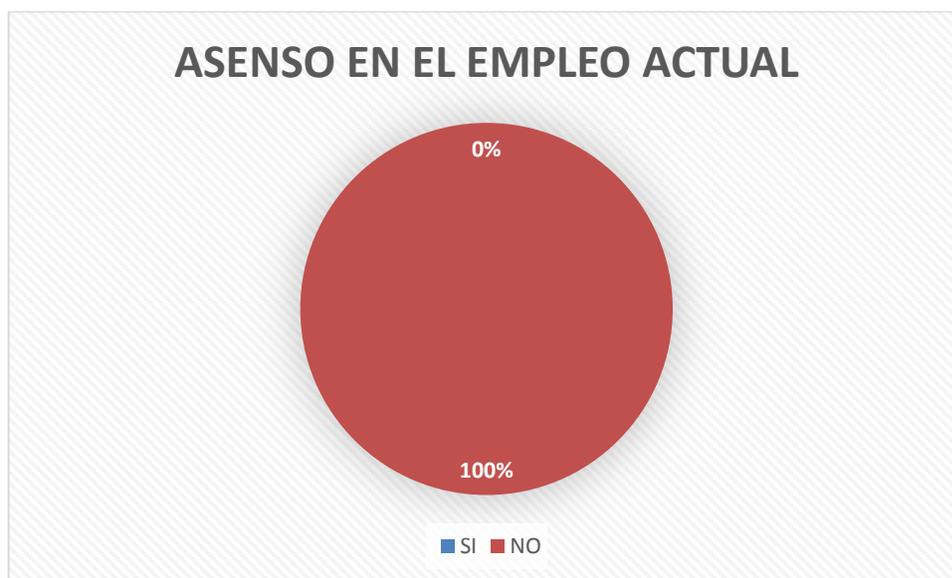
Fuente: Está Investigación

TABLA 25. ¿HA TENIDO ALGÚN ASENSO EN SU EMPLEO ACTUAL?

ASENSO EN EL EMPLEO ACTUAL		
SI	0	0%
NO	75	100%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 19. ¿HA TENIDO ALGÚN ASENSO EN SU EMPLEO ACTUAL?



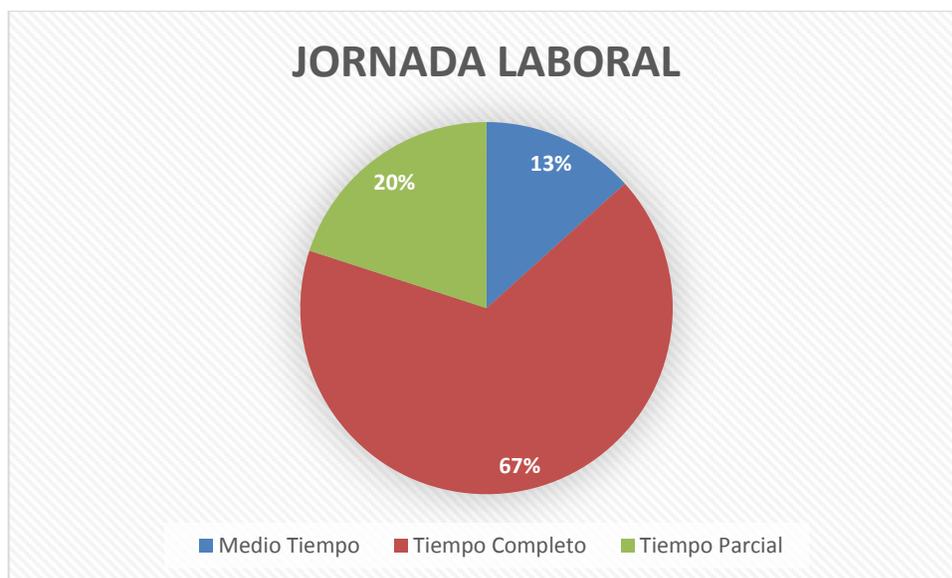
Fuente: Está Investigación

TABLA 26. ¿A CUÁL DE LAS SIGUIENTES CATEGORIAS DE TIEMPO CORRESPONDE SU EMPLEO?

JORNADA LABORAL		
Medio Tiempo	10	13,33%
Tiempo Completo	50	66,67%
Tiempo Parcial	15	20%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICA 20. ¿A CUÁL DE LAS SIGUIENTES CATEGORIAS DE TIEMPO CORRESPONDE SU EMPLEO?



Fuente: Está Investigación

TABLA 27. ¿SU EMPLEO CORRESPONDE A SUS ESPECTATIVAS PROFESIONALES?

SU EMPLEO CORRESPONDE A SUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES		
SI	67	89,33%
NO	8	10,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 21. ¿SU EMPLEO CORRESPONDE A SUS ESPECTATIVAS PROFESIONALES?



Fuente: Está Investigación

TABLA 28. ¿EN SU TRABAJO ACTUAL USTED HA RECIBIDO DISTINCIONES Y/O RECONOCIMIENTOS?

DISTINCIONES Y/O RECONOCIMIENTOS		
SI	20	26,67%
NO	55	73,33%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 22. ¿EN SU TRABAJO ACTUAL USTED HA RECIBIDO DISTINCIONES Y/O RECONOCIMIENTOS?



Fuente: Está Investigación

TABALA 29. ¿EN LA EMPRESA DONDE USTED TABAJA HA RECIBIDO CAPACITACIÓN?

CAPACITACIÓN RECIBIDA		
SI	75	100%
NO	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 23. ¿EN LA EMPRESA DONDE USTED TABAJA HA RECIBIDO CAPACITACIÓN?



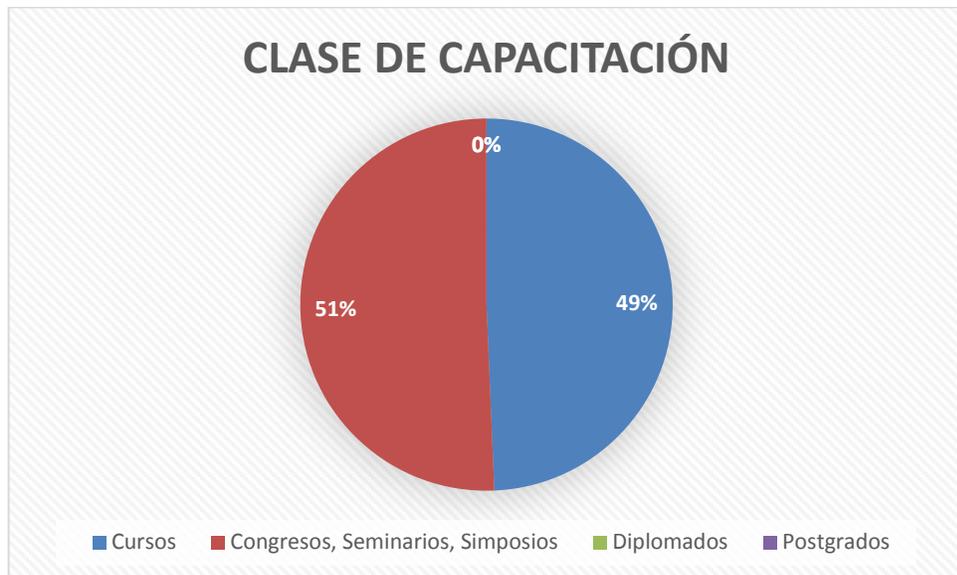
Fuente: Está Investigación

TABLA 30. ¿QUÉ CLASE DE CAPACITACIÓN HA RECIBIDO?

CLASE DE CAPACITACIÓN		
Cursos	37	49,33%
Congresos, Seminarios, Simposios	38	50,67%
Diplomados	0	0
Postgrados	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 24. ¿QUÉ CLASE DE CAPACITACIÓN HA RECIBIDO?



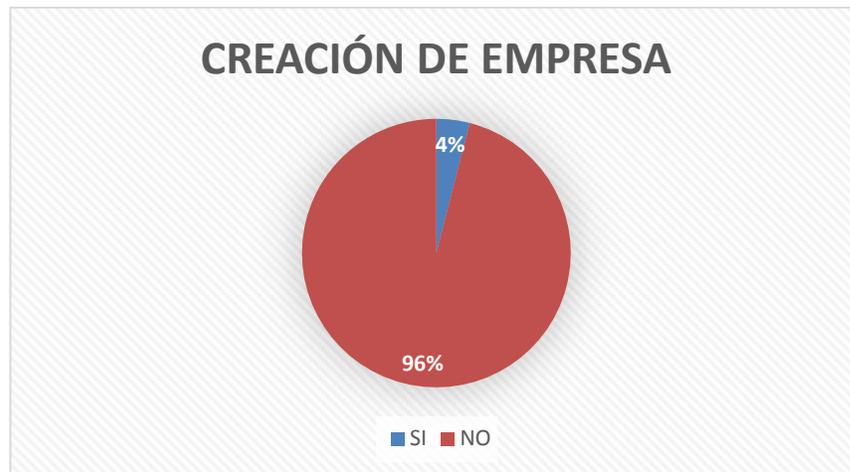
Fuente: Está Investigación

TABLA 31. ¿USTED TIENE EMPRESA PROPIA?

CREACIÓN DE EMPRESA		
SI	3	4%
NO	72	96%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 25. ¿USTED TIENE EMPRESA PROPIA?



Fuente: Está Investigación

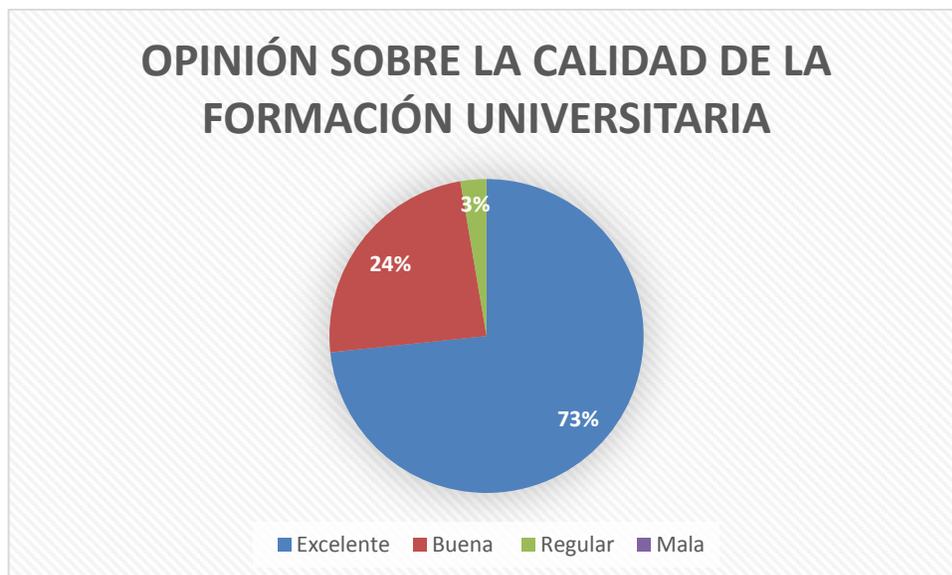
TABLA 32. ¿CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN QUE RECIBIO EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

OPINIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA		
Excelente	55	73,33%
Buena	18	24%
Regular	2	2,67%
Mala	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 26. ¿CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN QUE RECIBIO EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

OPINIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA



Fuente: Está Investigación

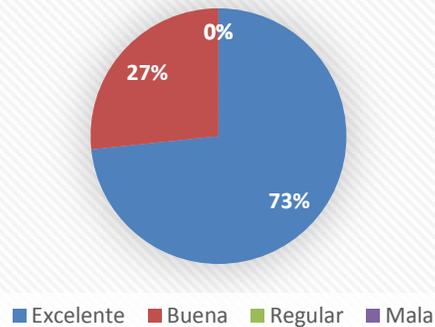
TABLA 33. ¿CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE EL PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

OPINIÓN SOBRE EL PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA DE ADMÓN DE EMPRESAS		
Excelente	55	73,33%
Buena	20	26,67%
Regular	0	0
Mala	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 27. ¿CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE EL PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

OPINIÓN SOBRE EL PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA DE ADMÓN DE EMPRESAS



Fuente: Está Investigación

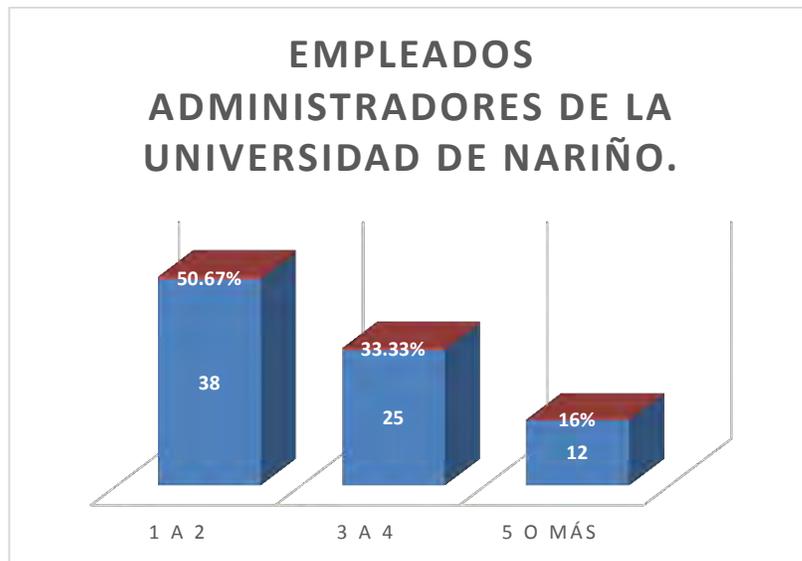
RESULTADOS ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

TABLA 34. ¿CUÁNTOS DE SUS COLABORADORES SON ADMINISTRADORES DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

N. DE EMPLEADOS ADMINISTRADORES DE LA UDENAR		
1 a 2	38	50,67%
3 a 4	25	33,33%
5 o más	12	16%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 28. ¿CUÁNTOS DE SUS COLABORADORES SON ADMINISTRADORES DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?



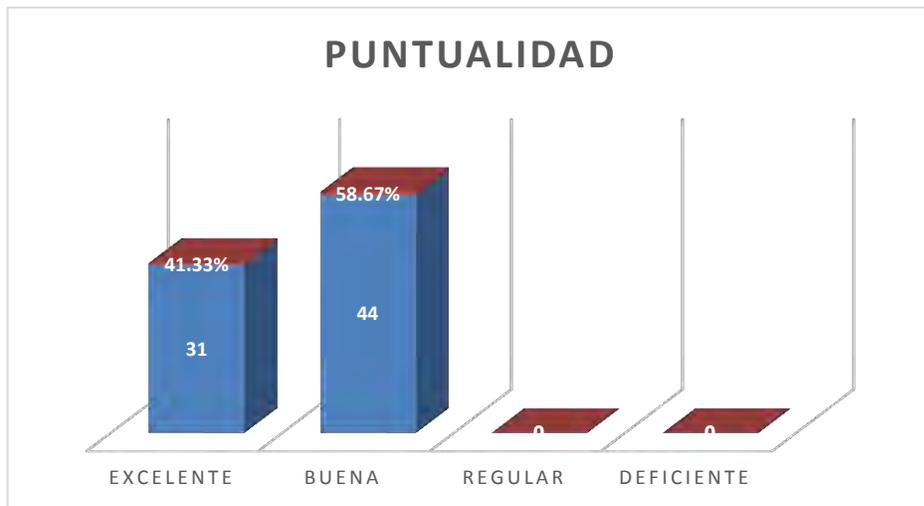
Fuente: Está Investigación

TABLA 35. PUNTUALIDAD DEL TRABAJADOR.

PUNTUALIDAD		
Excelente	31	41,33%
Buena	44	58,67%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 29. PUNTUALIDAD DEL TRABAJADOR.



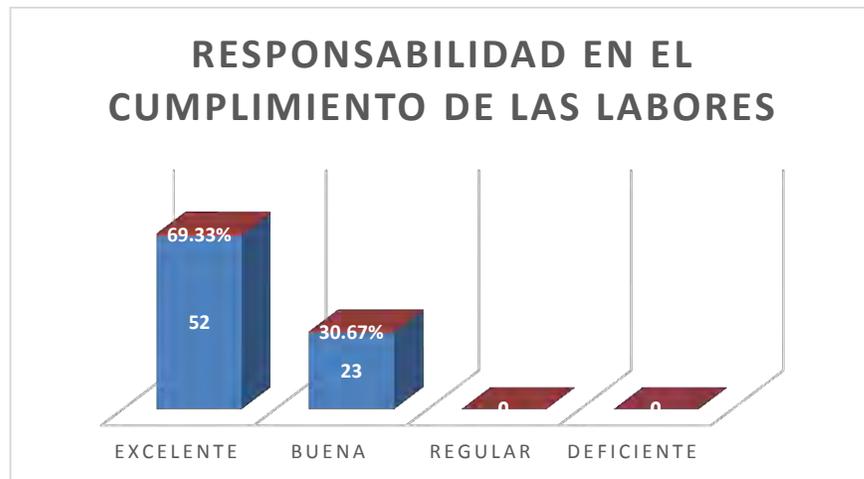
Fuente: Está Investigación

TABLA 36. RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES.

RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES		
Excelente	52	69,33%
Buena	23	30,67%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 30. RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES.



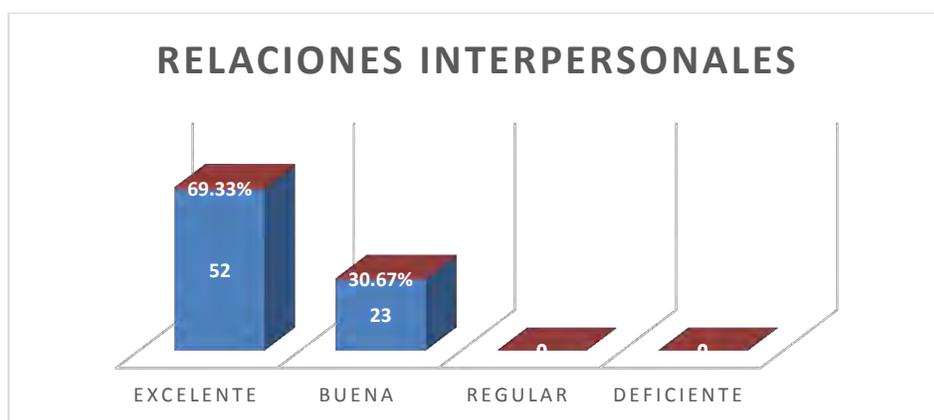
Fuente: Está Investigación

TABLA 37. RELACIONES INTERPERSONALES.

RELACIONES INTERPERSONALES		
Excelente	52	69,33%
Buena	23	30,67%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 31. RELACIONES INTERPERSONALES.



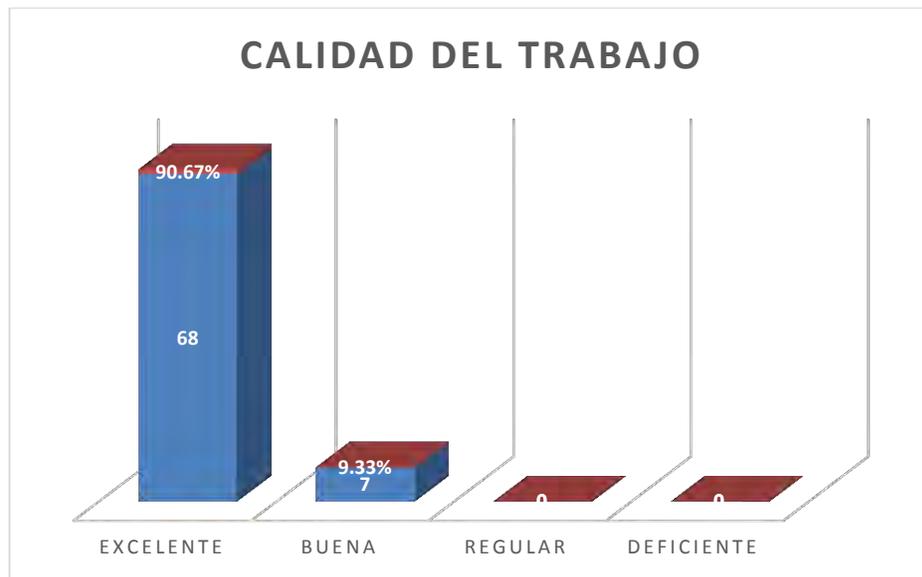
Fuente: Está Investigación

TABLA 38. CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO.

CALIDAD DEL TRABAJO		
Excelente	68	90,67%
Buena	7	9,33%
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 32. CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO.



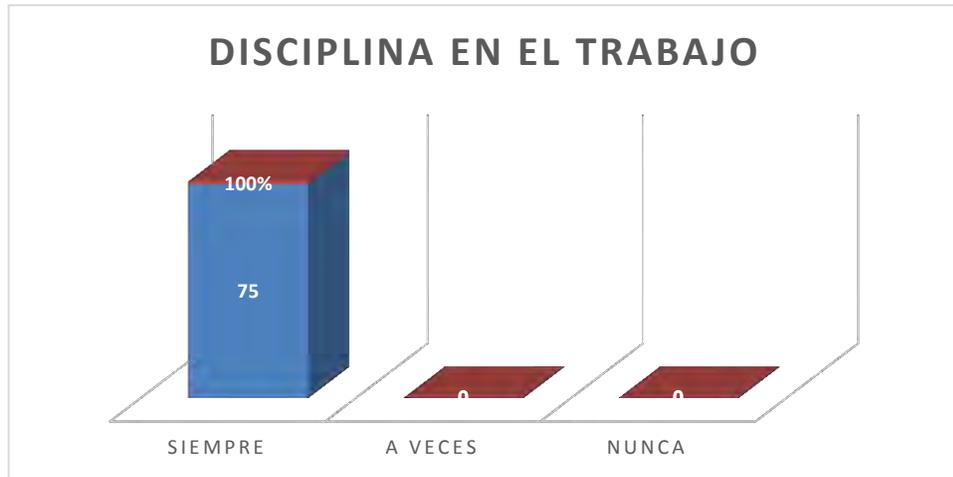
Fuente: Está Investigación

TABLA 39. ¿ES DISCIPLINADO EN EL TRABAJO?

DISCIPLINA EN EL TRABAJO		
SIEMPRE	75	100%
A VECES	0	0
NUNCA	0	0
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 33. ¿ES DISCIPLINADO EN EL TRABAJO?



Fuente: Está Investigación

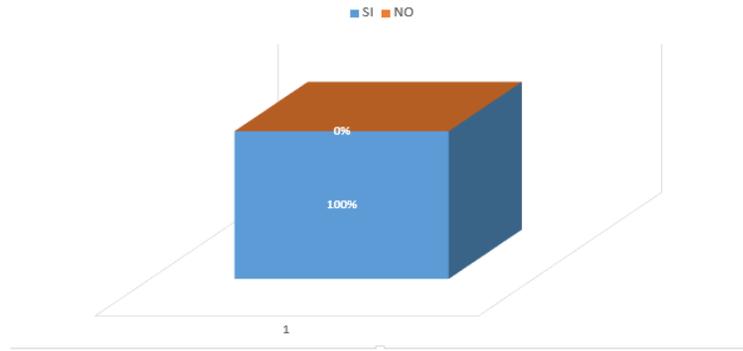
TABLA 40. ¿SUS CONOCIMIENTOS ESTÁN ACORDES CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA?

CONOCIMIENTOS ACORDES CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA		
SI	75	100%
NO	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 34. ¿SUS CONOCIMIENTOS ESTÁN ACORDES CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA?

CONOCIMIENTOS ACORDES CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA



Fuente: Está Investigación

TABLA 41. ¿ESTÁ A LA VANGUARDIA DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS QUE SU EMPRESA REQUIERE?

VANGUARDIA DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS		
SI	73	97,33%
NO	2	2,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 35. ¿ESTÁ A LA VANGUARDIA DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS QUE SU EMPRESA REQUIERE?



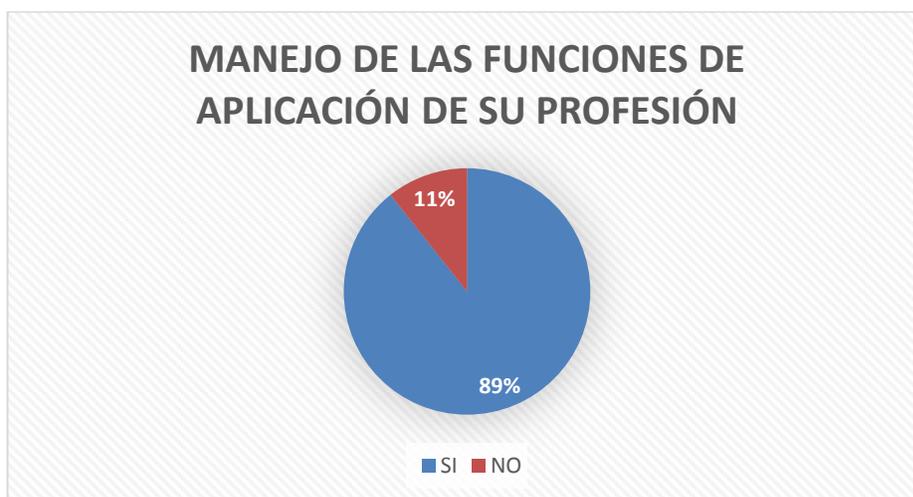
Fuente: Está Investigación

TABLA 42. ¿MANEJA TODAS LAS FUNCIONES DE APLICACIÓN DE SU PROFESIÓN?

MANEJO DE LAS FUNCIONES DE APLICACIÓN DE SU PROFESIÓN		
SI	67	89,33%
NO	8	10,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 36. ¿MANEJA TODAS LAS FUNCIONES DE APLICACIÓN DE SU PROFESIÓN?



Fuente: Está Investigación

TABLA 43. ¿DEMUESTRA INICIATIVA Y CREATIVIDAD EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN SU VIDA LABORAL?

INICIATIVA Y CREATIVIDAD EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
SI	73	97,33%
NO	2	2,67%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 37. ¿DEMUESTRA INICIATIVA Y CREATIVIDAD EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN SU VIDA LABORAL?



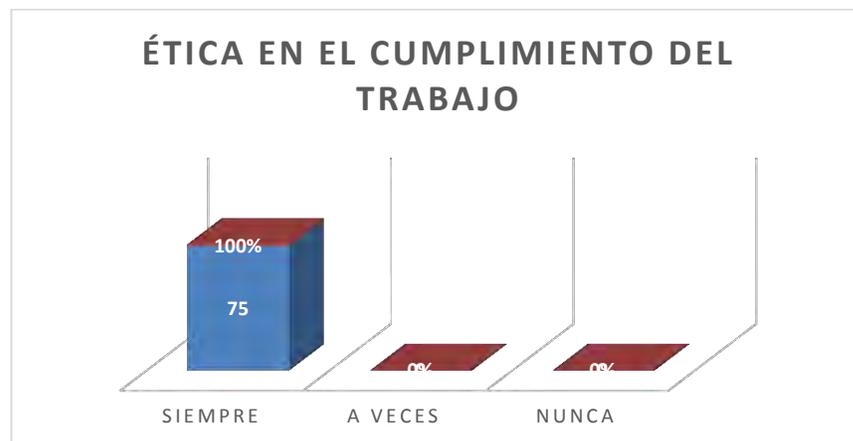
Fuente: Está Investigación

TABLA 44. ¿ES ÉTICO EN EL CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO?

ÉTICA EN EL CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO		
Siempre	75	100%
A Veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 38. ¿ES ÉTICO EN EL CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO?



Fuente: Está Investigación

TABLA 45. ¿VINCULARÍA A OTROS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

VINCULACIÓN DE OTROS ADMINISTRADORES DE E. DE LA UDENAR		
SI	75	100%
NO	0	0%
TOTAL	75	100%

Fuente: Está Investigación

GRÁFICO 39. ¿VINCULARÍA A OTROS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?



Fuente: Está Investigación

**ANEXO 4. ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE
NARIÑO. “ASEPAE”**

TÍTULO I

**RAZÓN SOCIAL, FUNCIONAMIENTO, MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVOS,
DURACIÓN,**

DOMICILIO Y RÉGIMEN JURÍDICO

ARTÍCULO 1. RAZÓN SOCIAL.- Esta entidad se denomina “ASOCIACIÓN DE EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO”, y está conformada por la agrupación de Egresados que han recibido el título universitario de esta Universidad, y que cumplen con las normas contenidas en estos Estatutos.

Parágrafo.- La sigla de la Asociación será: “ASEPAE”.

ARTÍCULO 2. FUNCIONAMIENTO.- El funcionamiento de la Asociación se regirá por los presentes Estatutos y por las disposiciones legales vigentes o de las que en el futuro se dicten sobre la materia.

ARTÍCULO 3. MISIÓN.- La Asociación de Egresados del Programa de Administración de Empresas es una organización sin ánimo de lucro, de derecho privado, y de beneficio común, que busca fomentar el desarrollo integral de la Comunidad, el entorno productivo, la Universidad, la Empresa, y los Egresados estrechando entre sus miembros los vínculos de fraternidad emanados por pertenecer a la Misma Alma Máter. En busca de su propósito desarrolla actividades y proyectos tendientes a fortalecer los procesos productivos y administrativos del entorno regional y nacional, incrementar el compañerismo, la ayuda mutua y solidaridad, entre el Egresado y la Comunidad Universitaria, a propiciar el desarrollo y buena imagen de los egresados del programa de administración de empresas y de la Universidad de Nariño, mediante la prestación eficiente de servicios a los Egresados y a la comunidad en general.

ARTÍCULO 4. VISIÓN.- La Asociación de Egresados del Programa de Administración de Empresas, desea trascender y desarrollar sus proyectos para que sus beneficios lleguen no solamente a sus Egresados, sino a un conglomerado mayor de personas. La asociación de Egresados Del Programa de

Administración de Empresas, desea darse a conocer por su actualización científica en todas las ramas del saber, por la óptima calidad de los servicios que presta, y por el esmerado desarrollo de los proyectos que emprenda o se le encomienden.

ARTÍCULO 5. OBJETIVOS.- La Asociación de Egresados del Programa de Administración de Empresas, como entidad sin ánimo de lucro, de derecho privado, y de beneficio común, persigue los siguientes fines:

- a) Velar por la supervivencia, progreso y crecimiento de la Universidad de Nariño y todos sus Estamentos.
- b) Cooperar con la Universidad para el mejoramiento de los métodos de investigación y sistemas docentes, de acuerdo con la experiencia derivada de la práctica profesional encaminadas a la búsqueda de un mejoramiento continuo.
- c) Colaborar para que sus asociados se conozcan y se ayuden mutuamente.
- d) Estimular y vigilar el cumplimiento de las normas de Ética Profesional.
- e) Fomentar la creación de Capítulos de esta Asociación en el mayor número de municipios de nuestra capital, y de Colombia.
- f) Estrechar las relaciones de los Miembros de la Asociación con los alumnos de la Universidad y ayudarlos en lo posible en sus estudios y en su posterior ingreso a la vida profesional.
- g) Trabajar por el desarrollo cultural, social y económico de la Región convirtiéndose en un agente activo de participación en el entorno empresarial y productivo.
- h) Promover actividades generales para sus Miembros con fines profesionales, culturales, sociales, científicos y de cooperación.
- i) Impulsar, mediante convenios con la Universidad de Nariño, programas de extensión académica, y de actualización hacia las regiones en que existan capítulos de "ASEPAE"

ARTÍCULO 6. DURACIÓN Y DOMICILIO.- La Asociación tendrá una duración de 20 años, pero podrá disolverse de acuerdo con lo previsto en los Estatutos. El domicilio de la Asociación será: Ciudad de la Universitaria Torobajo, Bloque 1, de la Universidad de Nariño en la Ciudad de San Juan de Pasto; pero podrá desarrollar sus actividades a través de los capítulos en cada Municipio, donde ellos existan y en otros lugares del Territorio Nacional o del Exterior.

ARTÍCULO 7. RÉGIMEN JURÍDICO.- Como persona jurídica, la Asociación tendrá capacidad para contratar trabajos o estudios, adquirir, vender y/o enajenar bienes, muebles e inmuebles, asociarse y obligarse con terceros y realizar toda clase de operaciones económicas o financieras de acuerdo con los fines previstos en estos Estatutos.

TITULO II

DE LOS ASOCIADOS: CLASIFICACIÓN, DEFINICIÓN, AFILIACIÓN, DERECHOS,

PERMANENCIA Y DEBERES

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN.- Los miembros de “ASEPAE” se clasifican como Asociados:

- a. De número.
- b. Activos
- c. Benemérito
- d. Honorarios
- e. Especiales.

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN.- Los miembros de “ASEPAE” se definen como:

- a) Asociados de Número: Son todos los Egresados debidamente certificados por la Universidad de Nariño.
- b) Asociados Activos: Son los egresados de la Universidad de Nariño que presenten solicitud de afiliación y quienes deberán aceptar y cumplir las obligaciones establecidas en los Estatutos y reglamentos que apruebe la Junta Directiva.
- c) Asociados Beneméritos: Son los asociados o miembros de la Asociación que se consideren merecedores de esta distinción por sus actividades en favor de la misma, de la Universidad de Nariño o por algún mérito especial.
- d) Asociados Honorarios: Las personas que no siendo egresadas de la UDENAR se consideren merecedoras de esta distinción por actividades en favor de la misma Universidad de Nariño o por algún mérito especial.

e) Asociados Especiales: Son los estudiantes que cursen el último año de estudios académicos y los de postgrado que cursen el último ciclo de especialización, maestría o doctorado; las personas que demuestren interés especial por pertenecer a la Asociación y que a juicio de la Junta Directiva o Asamblea sean merecedoras de este honor.

Parágrafo 1.- Para el nombramiento de Asociados Beneméritos se sugieren los pasos que establezca el Reglamento, pero la decisión de la Junta Directiva será ratificada por la Asamblea Local.

Parágrafo 2.- El Asociado Benemérito no pagará cuota de sostenimiento, ni las asignaciones que se establezcan para la asistencia a los eventos que programe la Junta Local y los Capítulos, pero tendrá los derechos de Asociado Activo.

Parágrafo 3.- El otorgamiento de Asociado Benemérito se efectuará en sesión especial determinada por la Junta Directiva donde se hará la distinción correspondiente.

Parágrafo 4.- Los miembros de la Junta Directiva Local durante el período de ejercicio de sus funciones tendrán el carácter de Asociados Beneméritos.

Parágrafo 5.- La Junta Directiva Local determinará el otorgamiento del título de Asociado Honorario, el cual se efectuará en sesión especial determinada por la Junta Directiva donde se hará entrega de la distinción correspondiente.

Parágrafo 6.- Serán Asociados Honorarios:

a) El Presidente de la República de Colombia, el Gobernador del Departamento de Nariño, el Alcalde de la ciudad de San Juan de Pasto, los fundadores de la Universidad, el Rector y los Ex-rectores de la Universidad de Nariño.

b) Todas aquellas personas naturales o jurídicas que, a juicio de la Junta Directiva Local, merezcan ser elegidas como tales, por haber prestado servicios de importancia a la Asociación, a la Universidad de Nariño y/o a la comunidad en general.

ARTÍCULO 10. AFILIACIÓN.- Las afiliaciones se harán ante la Junta Directiva de los Capítulos, quienes enviarán una copia de la Hoja de Inscripción de cada Asociado, a la Secretaría General de la Asociación para su revisión y radicación.

Parágrafo.- De no existir Capítulo en su municipio o zona de influencia, el aspirante podrá afiliarse directamente en la Oficina de la Dirección Ejecutiva de la

Asociación de Egresados, quien lo asignará al Capítulo que de común acuerdo con el afiliado sea más conveniente. Al crearse Capítulo en su municipio o zona de influencia la Secretaría General de la Asociación lo reasignará en forma automática y le dará aviso al afiliado.

ARTÍCULO 11. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS.- Los Asociados, sin excepción, tendrán los siguientes derechos:

- a) Asistir a todas las actividades Internacionales, Nacionales y Regionales que programe la Asociación.
- b) Participar con voz pero sin voto en las reuniones de las Asambleas Locales y de los Capítulos.
- c) Solicitar y recibir de “ASEPAE” su asesoría y colaboración en aspectos administrativos, técnicos, académicos y legales.
- d) Recibir información sobre funcionamiento de “ASEPAE”
- e) Formar parte activa de los proyectos que desarrolle la asociación acorde a las disposiciones que establezca la junta directiva

ARTÍCULO 12. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS ACTIVOS.- Además de los contemplados en el artículo anterior, los Asociados activos tendrán los siguientes derechos:

- a) Participar con voz y voto en las reuniones de las Asambleas Local y del Capítulo a que pertenezcan.
- b) Elegir y ser elegidos para los cargos o comités de la “ASEPAE” en la Dirección Local o en la Dirección del Capítulo a que pertenezcan.
- c) Elegir y ser elegidos según sea el caso para todas las representaciones que la “ASEPAE” tenga ante la Universidad de Nariño, Organismos del Estado, Organizaciones no Gubernamentales, Asociaciones Gremiales o de Interés Público etc., a nivel Local o de Capítulo.
- d) Utilizar, mediante convenios de asociación suscritos con la, “ASEPAE”, el nombre de ésta para la realización de estudios, proyectos, consultoría, auditoría, interventora, construcción de obras, explotación de bienes, obtención de concesiones, prestación de servicios etc.

e) Solicitar la convocatoria o reunirse por derecho propio en Asamblea, de acuerdo con lo normado en estos estatutos y en las leyes.

f) Obtener el distintivo o carné que los acredite como Asociados Activos de “ASEPAE”

g) Los demás que les otorguen las disposiciones legales, estatutarias, reglamentarias y los acuerdos de la Asamblea.

ARTÍCULO 13. PERMANENCIA.- Perderá el carácter de:

a) Asociado, cualquier miembro a quien se le compruebe que hizo uso indebido del buen nombre de “ASEPAE” o de sus recursos físicos y/o financieros con fines personales o delictivos, tanto en la Asociación Local como en los Capítulos.

b) Asociado Activo, transitoriamente, quien deje de pagar a los Capítulos, las cuotas ordinarias y/o extraordinarias durante seis (6) meses después del vencimiento. El Asociado readquirirá sus derechos en la Asociación, cuando haya cubierto las cuotas que adeuda.

c) Miembro de la Junta Directiva Local, el Representante elegido por la Asamblea que deje de asistir a tres (3) reuniones consecutivas de la misma, sin causa justificada.

d) Dignatario de la Junta Directiva Local y de Representante de la Asociación ante los Consejos y Comités de la Universidad de Nariño, y ante los demás organismos en que tengamos representación, quien deje de asistir a tres (3) reuniones consecutivas del ente para el cual fue nombrado, sin causa justificada.

e) Miembro de la Junta Directiva Local, los presidentes o vicepresidentes de los capítulos que se disuelvan, dejen de existir o que incumplan las normas y reglamentos establecidos por estos estatutos y la Junta Directiva Local. Se readquirirá el derecho cuando se restablezcan o se subsanen las causas que motivaron la pérdida de la investidura.

f) Asociado que incurra en fallas o atente contra el Código de ética profesional del administrador de empresas y ponga en duda el buen nombre de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño

ARTÍCULO 14. DEBERES.- Son deberes de los Asociados:

- a) Cumplir con todos los lineamientos establecidos en los presentes estatutos y acogerse a las de sus órganos directivos.
- b) Observar las normas de ética profesional en el ejercicio de la misma.
- c) Desempeñar a cabalidad los cargos o representaciones para los cuales fueren elegidos, a nivel local o de capítulo.
- d) Asistir a las reuniones de las Asambleas Local o del Capítulo.
- e) Cooperar con, "ASEPAE" con entusiasmo y eficiencia en sus programas, por el progreso y engrandecimiento de la Asociación.
- f) Contribuir con sus conocimientos y experiencia en los programas o eventos que "ASEPAE" realice.
- g) Pagar en su oportunidad la cuota de afiliación única de \$ 10.000.00, en el momento de la CONSTITUCION DE LA ASOCIACION, ordinaria y de carácter extraordinario, la cuota de la Afiliación de \$ 20.000.000 y la cuota de sostenimiento mensual de \$ 5.000.00, pagaderos los primeros diez de días de cada, a partir del mes de Agosto de 2010, para la Asociación.

TITULO III

GOBIERNO, ASAMBLEA GENERAL, REUNIONES, QUORUM, ACUERDOS, VALIDEZ, DIRECCIÓN Y FUNCIONES

ARTÍCULO 15. GOBIERNO.- La Asociación será gobernada en orden de prelación por:

- a. La Asamblea Local de Asociados.
- b. La Junta Directiva Local.
- c. Las Asambleas de los Capítulos.
- d. Las Juntas Directivas de los Capítulos.

ARTÍCULO 16. ASAMBLEA LOCAL.- Se entiende por ASAMBLEA LOCAL DE ASOCIADOS, la reunión de los Asociados que haya sido convocada expresamente y de acuerdo con los estatutos y el reglamento interno de la Asociación.

ARTÍCULO 17. REUNIONES.- La Asamblea Local tendrá una reunión por derecho propio cada año, y se reunirá extraordinariamente cuando la Junta Directiva Local la convoque, o cuando dicha reunión extraordinaria sea solicitada por el Fiscal o un número de Asociados Activos no menor del 15% del total. Las convocatorias para las reuniones de Asamblea se harán con no menos de quince (15) días hábiles de anticipación y deben expresar: el día, la fecha, la hora, el sitio (Ciudad y dirección exacta) y el orden del día o temas que se desarrollarán en la reunión.

Parágrafo 1.- Las convocatorias se harán conocer a los Asociados a través de cualquier medio de comunicación (correo Electrónico (e-mail), carta, teléfono, fax, aviso de prensa, radio, televisión o página Web de la Universidad y/o de la Asociación) pero es requisito que se haga por lo menos mediante aviso que se publicará en la página Web o en su defecto en un diario de circulación en el domicilio principal de la Asociación.

Parágrafo 2.- Para el cálculo del número de días de la convocatoria, no deben tenerse en cuenta el día en que se efectúa la convocatoria ni el día en que se llevará a cabo la reunión.

ARTÍCULO 18. QUORUM.- Existirá quórum cuando se encuentren presentes la mitad más uno de los Asociados Activos. En caso de no obtener el quórum requerido, la Junta Directiva de la Asamblea convocará a nueva reunión de Asamblea con un intervalo de una (1) hora, constituyéndose el quórum cuando se encuentren presentes por lo menos el 10% de los Asociados Activos.

De no poderse realizar la Asamblea por falta de quórum, la Junta Directiva Local podrá citar a una nueva reunión de Asamblea, en los mismos términos en que se citó a la reunión fallida para celebrarla no antes de diez (10) días hábiles ni después de treinta (30), la cual podrá sesionar y decidir con cualquier número plural de Asociados Activos que asistan.

ARTÍCULO 19. A fin de evitar confusión en la conformación del quórum y en el resultado de las votaciones, en todos los órganos de "ASEPAE Local y de sus Capítulos, (Asambleas, Juntas Directivas, Comités etc.), se hace la siguiente aclaración:

- a) La mitad más uno quiere decir que a la simple operación aritmética se le agrega una unidad y si el resultado es fraccionario, se aproxima a la unidad superior.
- b) Mayoría simple significa un número mayor a la mitad, siempre y cuando éste no sea inferior a tres (3).

c) Los porcentajes establecidos en estos estatutos para conformación de quórum, validez de las decisiones y solicitud de convocatoria a reuniones, significan el número resultante de la operación aritmética correspondiente, siempre y cuando su resultado no sea inferior a tres (3).

ARTÍCULO 20. ACUERDOS.- Las decisiones de la Asamblea se denominarán Acuerdos. Los acuerdos aprobados por la Asamblea deben ir numerados en orden consecutivo y sin interrupción en el tiempo, empezando con el número uno (1). De lo ocurrido en la reunión de una Asamblea, deberá dejarse constancia en un acta numerada en la misma forma que los acuerdos, la cual una vez aprobada por la misma Asamblea o por las personas que ésta delegue para tal fin, se registrará ante los organismos competentes cuando sea del caso.

ARTÍCULO 21. VALIDEZ DE LAS DECISIONES.- Para la validez de las decisiones de la Asamblea Local de Asociados, se requiere la mitad más uno de los votos de los asistentes que sean Asociados Activos, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 19.

ARTÍCULO 22. DIRECCIÓN DE LA ASAMBLEA.- La Asamblea Local será presidida por el Presidente, o en su defecto, por el Vicepresidente de la Junta Directiva Local; en ausencia de éstos, presidirá la Asamblea un Asociado designado por ella para tal fin. Su secretario, será el Secretario Local.

Parágrafo.- Para la conducción y manejo de la Asamblea, se utilizarán los procedimientos parlamentarios.

ARTÍCULO 23. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA.- La Asamblea Local tendrá las siguientes funciones:

- a) Fijar las normas y programas generales que han de guiar a la Asociación en especial a la Junta Directiva Local, durante cada período.
- b) Servir de organismo consultivo para la Junta Directiva Local de la Asociación.
- c) Aprobar y/o modificar los Estatutos de la Asociación en un solo debate.
- d) Elegir en sesión plenaria cuatro (4) Representantes que formarán parte de la Junta Directiva Local por un período de un año.
- e) Elegir en sesión plenaria al Representante de los Egresados al Consejo Superior de la Universidad de Nariño para un período de un año.

f) Elegir en sesión plenaria al Fiscal de la Asociación y a su suplente para un período de un año. El Fiscal y su suplente deberán ser residentes en San Juan de Pasto.

g) Decidir sobre la disolución y liquidación de la Asociación.

h) Las demás que le señale la ley.

Parágrafo 1.- Para ser elegido Representante de la Asamblea en la Junta Directiva Local y Representante de los Egresados ante el Consejo Superior de la UDENAR, se requiere ser Asociado Activo con una antigüedad no menor de seis (6) meses.

Parágrafo 2.- Cumplido su período y en el caso de no haberse realizado la Asamblea para nuevo nombramiento, los cuatro Representantes a la Junta Directiva Local y el Representante de los Egresados al Consejo Superior de la UDENAR, continuarán en el ejercicio de sus cargos hasta la realización de la misma, siempre y cuando no hayan sido reemplazados por la Junta Directiva Local por las causales establecidas en el artículo 13, literales “a” y “c”. El Fiscal y su Suplente en ningún caso pueden ser reemplazados por la Junta Directiva Local y continuarán en el ejercicio de sus cargos hasta la realización de nueva Asamblea.

Parágrafo 3.- Si por algún motivo la “ASEPAE “se quedare sin representación ante el Consejo Superior de la Udenar, la Junta Directiva Local nombrará su reemplazo hasta la celebración de la Asamblea.

TÍTULO IV

JUNTA DIRECTIVA LOCAL: CONFORMACIÓN, REUNIONES, CONVOCATORIA,

QUORUM, DECISIONES, DIGNATARIOS, REPRESENTANTES, FUNCIONES.

ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA LOCAL.- La Junta Directiva Local estará integrada, con derecho a voz y voto por:

- a) Los Presidentes o Vicepresidentes de los Capítulos legalmente establecidos, que cuenten con Personería Jurídica, RUT y propio.
- b) Cuatro (4) miembros elegidos por la Asamblea Local.
- c) El Representante de los Egresados ante el Consejo Superior de la Universidad de Nariño.

Parágrafo 1.- El Fiscal y el Director Ejecutivo General participarán con derecho a voz, pero sin voto, en las reuniones de la Junta.

Parágrafo 2.- Un capítulo se considera legalmente establecido cuando tenga por lo menos un (1) año de funcionamiento, contado desde la fecha de registro en la Cámara de Comercio respectiva, y que haya desarrollado las actividades propias de la Asociación.

Los Presidentes o Vicepresidentes de los Capítulos que cuenten con su registro pero no hayan completado el año de funcionamiento, podrán participar en las reuniones de la Junta Directiva Local con voz, pero sin voto.

Parágrafo 3.- La calidad de capítulo legalmente establecido en el país se acreditará, ante la Junta Directiva Local, anualmente, con la presentación del certificado de la Cámara de Comercio, el respectivo RUT, y copia del acta de la última reunión de la Asamblea del Capítulo o de la Junta Directiva del mismo, que se haya realizado con no más de seis (6) meses de antelación.

La acreditación de los Capítulos establecidos en el exterior se establecerá con la presentación de la copia del acta de la última Asamblea o reunión de Junta del Capítulo pero deberá ser aprobada por la Junta Directiva Local, mediante resolución motivada.

Parágrafo 4.- La participación en las reuniones de la Junta Directiva Local, del Fiscal, del Director Ejecutivo y de los Presidentes o Vicepresidentes de los Capítulos que cuenten con su registro pero no hayan completado el año de funcionamiento, no será tenida en cuenta para los cálculos de conformación del quórum y validez de las votaciones.

ARTÍCULO 25. REUNIONES.- La Junta Directiva Local deberá reunirse obligatoriamente una vez cada trimestre y extraordinariamente cada vez que la convoque el Presidente de esta Junta, o a solicitud de por lo menos dos (2) de sus miembros.

ARTÍCULO 26. CLASES DE REUNIONES.- La Junta Directiva Local tendrá dos clases de reuniones:

- a) Reuniones presenciales.
- b) Reuniones mediante tele-conferencia o virtuales.

ARTÍCULO 27. DEFINICIÓN.- Las reuniones se definen como:

- a) Reuniones presenciales: Son aquellas que se realizan con la presencia física y Simultánea de sus miembros, en el mismo recinto.
- b) Reuniones mediante tele-conferencia o virtuales: Son las que se realizan a través de medios electromagnéticos, conferencias telefónicas o sistemas de comunicación como Internet, radio y televisión; no requieren la presencia física en el mismo recinto, pero sus participantes deben simultáneamente encontrarse conectados al medio por el cual se realiza.

ARTÍCULO 28. CONVOCATORIAS.- La convocatoria a reunión presencial de Junta Directiva Local deberá hacerse por correo electrónico (e-mail), fax o carta con no menos de ocho (8) días comunes de antelación, y deben expresar: el día, la fecha, la hora, el sitio (ciudad y dirección exacta) y el orden del día que se desarrollará.

La convocatoria a reunión por tele-conferencia o virtual, podrá hacerse por cualquier medio con no menos de 24 horas de anticipación, siempre y cuando se indique, además de los requisitos anteriormente mencionados, con excepción del sitio, el medio a través del cual se desarrollará la reunión.

Parágrafo.- La Junta Directiva Local podrá sesionar y decidir válidamente, sin convocatoria previa, en cualquier lugar o por cualquier medio, si cuenta con la participación de la totalidad de sus miembros.

ARTÍCULO 29. QUORUM.- Existirá quórum deliberativo y decisorio en la Junta Directiva Local, cuando participen en la reunión por lo menos el 40% de los miembros.

Parágrafo. En ningún caso se constituye quórum con menos de tres (3) miembros.

ARTÍCULO 30.RESOLUCIONES.- Las decisiones de la Junta Directiva Local se denominarán Resoluciones. Las resoluciones aprobadas por la Junta Directiva Local deben ir numeradas en orden consecutivo y sin interrupción en el tiempo, empezando con el número uno (1). De lo ocurrido en la reunión de una Junta Directiva Local, deberá dejarse constancia en un acta numerada en la misma forma que en las resoluciones.

ARTÍCULO 31. VALIDEZ DE LAS RESOLUCIONES.- Para su validez, las Resoluciones de la Junta Directiva Local, deberán ser adoptadas por la mayoría simple de los participantes con derecho a voto en la reunión, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 19 y deben ser firmadas por el Presidente y el Secretario de la Junta.

ARTÍCULO 32. NOMBRAMIENTO DE DIGNATARIOS.- La Junta directiva Local tendrá los siguientes dignatarios:

- a) Presidente. **CARLOS ALBERTO CASTRO RENDON**
- b) Vicepresidente. **JOHN FREDY MURILLO**
- c) Secretario. **SUSANA MARITZA GUAPUCAL ROMERO**
- d) Tesorero. **NORAYDA ERASSO**

Deben pertenecer a su seno y serán nombrados para un período de dos (1) año, pudiendo ser reelegidos.

Parágrafo.- La elección se hará en reunión presencial, en forma ordinaria dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración de la Asamblea que eligió el Fiscal y los cuatro representantes a la Junta.

ARTÍCULO 33. NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES.- La Junta Directiva Local nombrará a los Representantes de la Asociación ante los Consejos y Comités de la Universidad de Nariño, diferentes al Representante de los Egresados ante el Consejo Superior de la Udenar, y ante los demás organismos en que “ASEPAE” tenga representación, para los periodos requeridos, pudiendo ser reelegidos, en reunión citada para tal fin.

Parágrafo 1.- La Junta Directiva comunicará a los Capítulos y divulgará a través de la página

Web cada vez que se requiera nombrar algún Representante, con una antelación no menor a quince (15) días. El anterior requisito puede pasarse por alto, si el anuncio se realiza durante la celebración de una Asamblea General.

Parágrafo 2.- Para ser nombrado en cualquier Representación que tenga la Asociación ante la Universidad y demás organismos, se requiere ser Asociado Activo con una antigüedad no menor de seis (6) meses.

Parágrafo 3.- Los aspirantes a ser elegidos como Representantes de la Asociación ante los Consejos, Comités y demás organismos en que “ASEPAE” tenga representación; no podrán participar en la reunión de la Junta Directiva en que se celebre la elección, pero deberán enviar comunicación escrita por carta fax o e-mail manifestando su aspiración y adjuntando todos los datos que consideren convenientes para obtener su elección.

ARTÍCULO 34. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES JUNTA LOCAL.- La Junta Directiva

Local tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Hacerse responsable por la realización de las conclusiones y políticas aprobadas en la Asamblea Local.
- b) Trazar las políticas de la Asociación en ausencia de la Asamblea Local y promover la realización de proyectos encaminados al cumplimiento de su misión
- c) Elaborar su propio Reglamento Interno en cuanto aquello que no quede especificado en estos Estatutos.
- d) Elegir de su seno a los dignatarios de la Junta.
- e) Elegir a todos los Representantes de la Asociación, ante los organismos, gremios, asociaciones y comités, diferentes al Consejo Superior de la Udenar.
- f) Nombrar el reemplazo de los miembros de la Junta Directiva Local elegidos por la Asamblea, que hayan renunciado a su cargo, o que pierdan la representación por las causales establecidas en el artículo 13, literales “a” y “c” de estos estatutos, hasta la terminación de su período.

- g) Remover y nombrar su reemplazo a los Representantes que incumplan con los estatutos, y reglamentos establecidos por la Junta para cada uno de los cargos y especialmente por los indicados en el artículo 13, literales “a” y “d” y hasta la terminación del período del principal.
- h) Reemplazar al Representante de los Egresados ante el Consejo Superior de la Udenar por ausencia definitiva de éste.
- i) Nombrar y remover los funcionarios que se necesitan para la Administración de “ASEPAE” LOCAL.
- j) Delegar en el representante legal o en cualquier otro miembro de la Junta, las funciones que estime convenientes.
- k) Autorizar al representante legal para comprar, vender o gravar bienes y para celebrar contratos cuyo valor NO exceda de cien (100) salarios mínimos mensuales vigentes.
- l) Cuidar que los fondos de la misma Junta Directiva Local estén depositados en una Cuenta Bancaria denominada “ASEPAE”. Esta cuenta será manejada por el Presidente y el Tesorero Local.
- m) Coordinar a través de los Tesoreros de las Juntas de los Capítulos el manejo de los fondos que los Capítulos quieran hacer a nivel Local.
- n) Fomentar la creación de nuevos Capítulos en lo Regional donde no los hubiere y supervisar, asistir y atender a los Capítulos.
- o) Acreditar los Capítulos establecidos en el contexto Nacional.
- p) Realizar una reunión anual con los estudiantes de último año y ciclo de postgrado para presentar y explicarles todo lo relacionado con la Asociación.
- q) Promover la participación de la Asociación en los Órganos Consultivos del Estado, Organizaciones no Gubernamentales, Asociaciones de Interés Público, Asociaciones Gremiales, Consorcios y Uniones Temporales, Concesiones, Consultorías, Interventoras, etc. y elegir los respectivos Representantes ante estos organismos.
- r) Fomentar con las Instituciones u organismos Educativos y Profesionales, programas académicos de Educación Continuada a nivel Regional.

- s) Designar y presentar a la Udenar, el candidato o los candidatos de la Asociación a ser honrados como Egresados Distinguidos.
- t) Elegir los Egresados a condecorar con la distinción GRAN INSIGNIA AL MERITO. "ASEPAE" Estos no podrán ser más de tres (3) cada dos (2) años y sólo en las Convenciones Locales. Los candidatos deben ser presentados y avalados por un Capítulo legalmente constituido.
- u) Convocar a reuniones de la Asamblea Local y fijar la sede de la misma.
- v) Realizar la Convención Local de Egresados cada año
- w) Mantener informados a los egresados del funcionamiento y actividades de la Asociación y de sus Representantes a través de la página Web, CORREO ELECTRONICO y/o publicar periódicamente una revista, como Órgano Oficial de "ASEPAE" y con cubrimiento nacional.
- x) Mantener actualizada la base de datos de los asociados y propagar el Directorio Local de Egresados por intermedio de la página Web o mediante publicación efectuada cada año y preferiblemente para las Convenciones Locales.
- y) Dirigir y resolver los demás asuntos relacionados con la Asociación, que no estén asignados a un sujeto específico.
- z) Las demás que la Asamblea Local delegue en ella.

TÍTULO V

REPRESENTACIÓN LEGAL Y FUNCIONES DE LOS DIGNATARIOS DE LA JUNTA

DIRECTIVA LOCAL Y DEL FISCAL

ARTÍCULO 35. REPRESENTANTE LEGAL.- El Representante legal de la Asociación es el Presidente de la Junta Directiva Local, y tendrá como Suplente al Vicepresidente de la misma Junta, quien lo reemplazará en las faltas absolutas, temporales o accidentales.

ARTÍCULO 36. FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL.- El representante legal tendrá facultades para efectuar y ejecutar todos los actos y contratos comprendidos dentro de su régimen jurídico o que tengan relación directa con el cumplimiento de su misión, visión, objetivos y funcionamiento, hasta por la suma equivalente a cien (100) salarios mínimos mensuales vigentes en el momento de su celebración. Los actos y contratos que sobrepasen este tope deberán ser aprobados por la Junta Directiva Local.

ARTÍCULO 37. FUNCIONES DEL PRESIDENTE.- Serán funciones del Presidente de la Junta Directiva Local:

a) Llevar la Representación Legal de la Asociación ante todas las Autoridades, Corporaciones y terceras personas.

b) Convocar y presidir la Junta Directiva Local.

c) Presidir la Asamblea Local de Asociados.

d) Presentar a la Asamblea Local de Asociados un informe de las labores desarrolladas y recomendar un programa a seguir durante la siguiente vigencia.

e) Firmar, junto con el Secretario, los Acuerdos, Resoluciones y Actas de los órganos de Dirección que preside.

f) Asistir en nombre de la Asociación a todos los eventos a que ésta sea invitada o en su defecto nombrar a un socio activo como su reemplazo, preferiblemente un miembro de la Junta Local o de las Juntas de los Capítulos.

ARTÍCULO 38. FUNCIONES DEL VICEPRESIDENTE.- Serán funciones del Vicepresidente de la Junta Directiva Local:

a) Ser el suplente del representante legal de la Asociación.

b) Reemplazar al Presidente en caso de ausencia temporal; se entenderá por ausencia temporal el no desempeño de las funciones por periodos que no

excedan de tres (3) meses continuos o cuatro (4) meses discontinuos. Las que pasen de estas duraciones se consideran como ausencias definitivas.

c) Colaborar con el Presidente y bajo la Dirección de él, en el desempeño de las funciones que corresponden a los Presidentes.

d) Coordinar y administrar las actividades de Educación Continuada a nivel Local.

ARTÍCULO 39. FUNCIONES DEL SECRETARIO.- Serán funciones del Secretario Local:

a) Notificar a los Presidentes de los Capítulos, a los Representantes elegidos por la Asamblea, al Representante al Consejo Superior de la Udenar y al Fiscal, sobre la convocatoria de reuniones de la Junta Directiva Local, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de este estatuto.

b) Certificar mediante constancia en el acta de la reunión respectiva, que fueron citados la totalidad de los miembros a la reunión de Junta Directiva Local cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 28 de este estatuto.

c) Redactar las Actas, Acuerdos y Resoluciones de las Sesiones de la Asamblea General de Asociados, y las de la Junta Directiva Local mantener el orden consecutivo de la numeración de las mismas.

d) Hacerse cargo de la correspondencia y del archivo de la Asociación.

e) Mantener estrecho contacto de coordinación con los Presidentes de los Capítulos.

f) Revisar y radicar en el Registro General, los Asociados aceptados en los Capítulos.

g) Divulgar y dar cumplimiento a las órdenes y Resoluciones emanadas de la Asamblea y la Junta Directiva Local.

h) Organizar y actualizar la base de datos de los asociados y coordinar las publicaciones correspondientes.

ARTÍCULO 40.

FUNCIONES DEL TESORERO NACIONAL.- Son funciones del Tesorero

- a) Recaudar los fondos y depositarlos en la Cuenta Bancaria de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 34, literal “k”.
- b) Llevar al día los Libros de Contabilidad y cuidar que los gastos se ajusten al presupuesto y a la situación económica de los fondos locales.
- c) Someter a la aprobación del respectivo presidente y el Fiscal todos los gastos que juzgue deben ejecutarse, y hacer solamente los que la hayan recibido.
- d) Presentar al Presidente Local y a su Junta Directiva Local un informe detallado de cuentas con el correspondiente Balance, en cada reunión de Junta Directiva.
- e) Dar estricto cumplimiento a las órdenes y Resoluciones de Tesorería emanadas de la Asamblea Local y de las reuniones de Junta Directiva Local.

ARTÍCULO 41. FUNCIONES DEL FISCAL.- Serán funciones del Fiscal de la Junta Directiva Local:

- a) Vigilar el cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos y Disposiciones de la Asamblea y de la Junta Directiva Local.
- b) Rendir informe a la Asamblea Local en sus sesiones ordinarias y darle a ésta los datos que solicite.
- c) Suministrar las informaciones y emitir su concepto en todos los asuntos que sometan a su consideración, la Asamblea Local y la Junta Directiva Local
- d) Solicitar a la Junta Directiva Local, cuando lo juzgue necesario, reunión de la Asamblea Local o reunión extraordinaria de la Junta Local.
- e) Vigilar y revisar el cumplimiento por el respectivo Tesorero Local de lo dispuesto en el Artículo 34, literal “k”.
- f) Informar al Presidente y a su Junta Directiva cuando a su juicio se estén proyectando o haciendo gastos indebidos con los fondos nacionales.
- g) Examinar los Balances Generales y aprobarlos con su firma.

TÍTULO VI DE LOS CAPÍTULOS

ARTÍCULO 42. FORMACIÓN DE CAPÍTULOS.- La Junta Directiva Local propiciará e impulsará la formación de Capítulos, determinándoles su zona de influencia, los cuales se registrarán de acuerdo con los presentes Estatutos y los Reglamentos de la Asociación de Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño “ASEPAE”.

ARTÍCULO 43. Para que pueda existir un Capítulo se necesita que tenga un mínimo de diez (10) Asociados Activos, pero tratándose de Capítulos establecidos fuera del territorio Local, el mínimo requerido será de seis (6) Asociados Activos.

ARTÍCULO 44. GOBIERNO.- El Capítulo será gobernado por:

- a) La Asamblea de Asociados Residentes en la zona respectiva.
- b) La Junta Directiva del Capítulo, compuesta mínimo por: un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y un Fiscal.

ARTÍCULO 45. REUNIONES.- La Asamblea del Capítulo tendrá una reunión ordinaria anual y se reunirá extraordinariamente cuando la convoque el Presidente de la Junta Directiva del Capítulo o a solicitud de un número de Asociados Activos no menor del 25% del total.

ARTÍCULO 46. QUORUM.- Para que en una Asamblea de Capítulo de “ASEPAE” exista quórum deliberativo se requiere que la Junta Directiva del Capítulo haya hecho citación previa, amplia y profusa por lo menos con 24 horas de anticipación informando sobre el respectivo orden del día.

Parágrafo.- Las demás condiciones del quórum las establecerá cada Capítulo.

ARTÍCULO 47. ACUERDOS.- Las decisiones de la Asamblea del Capítulo se denominarán Acuerdos. Para la validez de las decisiones de la Asamblea del Capítulo se requiere la aprobación de por lo menos la mitad mas uno de los votos de los asistentes.

ARTÍCULO 48. DIRECCIÓN DE LA ASAMBLEA Y ATRIBUCIONES.- La Asamblea de Capítulo será presidida por el Presidente o en su defecto por el Vicepresidente de la Junta Directiva del Capítulo y tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Fijar las políticas de la Asociación a nivel del Capítulo.
- b) Coordinar sus políticas con las de la Asociación a nivel local por intermedio de la Junta Directiva del Capítulo.

- b) Elegir los miembros que completarán la Junta Directiva del Capítulo. Por lo menos dos (2) miembros de la Junta saliente, elegidos por la misma Junta, conformarán, junto con los elegidos por la Asamblea, la nueva Junta Directiva.
- c) Analizar y aprobar el Estado Financiero de cada ejercicio.
- d) Fijar los aportes ordinarios y extraordinarios.
- e) Elegir un Fiscal con su Suplente.
- g) Aprobar o reformar los estatutos del Capítulo en un solo debate.

ARTÍCULO 49. PERÍODO DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CAPÍTULO.- La Junta Directiva de Capítulo tendrá un período mínimo un año, pudiéndose reelegir. La elección deberá realizarse preferiblemente dentro de los tres (3) meses anteriores a la reunión en la cual la Junta Directiva Local elige sus dignatarios. En caso de ausencia permanente o renuncia de uno de los miembros, la Junta Directiva del Capítulo procederá a llenar la vacante.

ARTÍCULO 50. RESOLUCIONES.- Las decisiones de la Junta Directiva del Capítulo se denominarán Resoluciones. Para su validez, las Resoluciones de la Junta Directiva de Capítulo deberán ser adoptadas por la mayoría simple de los participantes con derecho a voto en la reunión teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 19.

Parágrafo.- El Fiscal, y el Director Ejecutivo del Capítulo, participarán con derecho a voz, pero sin voto, en las reuniones de la Junta.

ARTÍCULO 51. REUNIONES.- La Junta Directiva de Capítulo deberá reunirse por lo menos una (1) vez al mes, por iniciativa de su presidente o de su Fiscal o por solicitud de dos (2) de sus Miembros.

ARTÍCULO 52. ATRIBUCIONES DE LA JUNTA DE CAPÍTULO.- La Junta Directiva de Capítulo tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Ejecutar las políticas trazadas por la Asamblea del Capítulo.
- b) Trazar las políticas del Capítulo, cuando no fuere posible reunir la Asamblea. En tal caso la junta Directiva del Capítulo será responsable por dichas políticas ante la Asamblea.
- c) Dirigir la Administración del Capítulo.
- d) Mantener estrechas relaciones con las juntas Directivas de los otros Capítulos.

- e) Dirigir y resolver los demás asuntos relacionados con el Capítulo y que no estén asignados a un sujeto específico.
- f) Elegir entre sus integrantes, por lo menos dos (2) miembros que formarán parte de la Junta Directiva del siguiente período.
- g) Elegir de su seno a los Dignatarios de la Junta.
- h) Elegir a los Representantes del Capítulo ante los consejos, comités, agremiaciones y demás organismos donde el Capítulo tenga representación.
- i) Reemplazar a los integrantes de la Junta Directiva que sin causa justificada dejen de asistir a tres (3) Sesiones consecutivas de la misma o que hayan renunciado a su cargo.
- j) Hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos y demás normas de la Asociación.
- k) Convocar la Asamblea del Capítulo.
- l) Aprobar en primera instancia los Estados Financieros y Proyectos de Inversión
- m) Dar seguimiento a la ejecución de planes y programas.
- n) Autorizar la apertura de cuentas y registro de firmas.
- o) Elaborar su plan de trabajo anual.
- p) Cuidar que los fondos del Capítulo estén depositados en Cuentas Bancarias que se denominarán “ASEPAE CAPÍTULO DE “PASTO”. Estas cuentas serán manejadas conjuntamente por los Tesoreros y Presidentes de los Capítulos.
- q) Tomar las medidas necesarias para evitar que quienes no sean Miembros de “ASEPAE” o hayan dejado de serlo, participen en los actos de ella o hagan uso de los derechos reconocidos a los Asociados.
- r) Las demás que la Asamblea del Capítulo delegue en ella.

ARTÍCULO 53. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DE CAPÍTULO.- Serán funciones del Presidente de la Junta Directiva de Capítulo:

- a) Llevar la representación legal del Capítulo ante todas las Autoridades, Corporaciones y terceras personas.
- b) Presidir las reuniones de la Asamblea y las de la Junta Directiva del Capítulo.

- c) Convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias de Junta Directiva del Capítulo.
- d) Presentar a la Junta Directiva y a la Asamblea del Capítulo, al comienzo de su período, un programa a seguir durante el año.
- e) Rendir un informe anual a la Asamblea del Capítulo, sobre las realizaciones de la Junta Directiva.
- f) Autorizar con su firma los documentos y comprobantes del movimiento de la Tesorería de su Capítulo.
- g) Atender las citaciones hechas por el Presidente Nacional a las reuniones de la Junta Directiva Local o enviar su Representante.

ARTÍCULO 54. FUNCIONES DEL VICEPRESIDENTE.- El Vicepresidente de la Junta Directiva de Capítulo hará las veces de presidente en caso de ausencia temporal de aquel, y en tal calidad, tendrá las mismas funciones indicadas en el Artículo 53 de los presentes Estatutos.

Además de coordinar y administrar las actividades de Educación continuada en su Capítulo.

Parágrafo.- Se entiende por ausencia temporal los descritos en el literal “b” del artículo 38 de los presentes Estatutos.

ARTICULO 55. FUNCIONES DEL SECRETARIO.- Serán funciones del Secretario de la Junta

Directiva de Capítulo:

- a) Notificar por lo menos con 24 horas de anticipación a los Asociados sobre la convocatoria a reuniones de la Asamblea Seccional.
- b) Elaborar las Actas, Acuerdos y Resoluciones de las Sesiones de la Asamblea y de la Junta Directiva del Capítulo.
- c) Organizar y actualizar la base de datos de los egresados residentes en el área de influencia del Capítulo y enviarla periódicamente a la Junta Directiva Local.
- d) Hacerse cargo de la correspondencia y del archivo del Capítulo.

ARTICULO 56. FUNCIONES DEL TESORERO.- Serán funciones del Tesorero de la Junta

Directiva de Capítulo:

- a) Custodiar y hacerse responsable de los bienes del Capítulo.
- b) Elaborar el presupuesto de ingresos y gastos, y someterlo a la consideración de la Asamblea del Capítulo, con la aprobación de la Junta Directiva.

- c) Pagar todas las Cuentas del Capítulo, del fondo que mantenga de la misma en un Banco de la ciudad sede.
- d) Establecer un sistema contable para el Capítulo.
- e) Hacerse responsable del oportuno cobro de las cuotas ordinarias y extraordinarias.
- f) Presentar Balance de Cuentas a la Asamblea Seccional y un Estado de Cuentas cada vez que la Junta lo solicite.
- g) Girar los cheques del Capítulo, de acuerdo con su Reglamento o pedir autorización a la Junta Directiva. Los cheques deberán ser firmados conjuntamente por el Presidente y el Tesorero.
- h) Otorgar fianza para responder por el manejo de los bienes del Capítulo en caso necesario.
- i) Informar a la Junta Directiva del Capítulo acerca de los Asociados que no se hallen al día en el pago de sus obligaciones para con la Asociación.
- j) Coordinar con el Tesorero Local, el manejo de los fondos de la Asociación a nivel Local y según las instrucciones de la Junta Directiva.

ARTICULO 57. FUNCIONES DEL FISCAL.- Serán funciones del Fiscal del Capítulo:

- a) Vigilar el cumplimiento de los Estatutos, reglamentos y disposiciones de la Asamblea.
- b) Examinar detenidamente los Libros y firmas, las relaciones de Cuentas y si no las encontrare correctas, informar a la Junta Directiva del Capítulo sobre las irregularidades que observe.
- c) Rendir informe a la Asamblea del Capítulo en sus Sesiones Ordinarias y darle a ésta los datos que se le solicite.
- d) Solicitar a la Asamblea Seccional el fenecimiento de las cuentas correspondientes a cada vigencia.
- e) Suministrar las informaciones y emitir su concepto en todos los puntos que sometan a su consideración la Asamblea, la Junta Directiva o el Presidente del Capítulo.

**TÍTULO VII
DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA**

ARTÍCULO 58. NATURALEZA.- El Director Ejecutivo es un Funcionario Administrativo de la Asociación de libre nombramiento y remoción por la Junta Directiva Local y de la Junta Directiva del Capítulo, y tendrá a su cargo la Dirección Administrativa de la Asociación.

ARTÍCULO 59. SEDE.- La Dirección Ejecutiva General tendrá su Sede en San Juan de Pasto por ser la Sede de la Universidad de Nariño y la de la principal planta física de "ASEPAE".

Parágrafo.- La Dirección Ejecutiva General puede ser la misma Dirección Ejecutiva del Capítulo de San Juan de Pasto si la Junta Directiva Local así lo decide.

ARTÍCULO 60. DESIGNACIÓN.- Las Juntas Directivas de los Capítulos tendrán bajo su responsabilidad, si así lo determinan, elegir la Dirección Ejecutiva del Capítulo y señalarle su remuneración. Igualmente se hará para los demás funcionarios Administrativos que se requieran.

ARTÍCULO 61. FUNCIONES.- Las Funciones de la dirección Ejecutiva serán fijadas y reglamentadas por la Junta Directiva.

TÍTULO VIII DE LAS CONDECORACIONES Y HOMENAJES.

ARTÍCULO 62. Otorgase la distinción GRAN INSIGNIA AL MERITO. "ASEPAE, para condecorar a los Egresados que reúnan los méritos exigidos.

ARTÍCULO 63. REQUISITOS.- La condecoración GRAN INSIGNIA AL MERITO. "ASEPAE será adjudicada a los Egresados que se haya destacado en los siguientes campos:

- a) Servicio a la Ciudad y al Departamento.
- b) Servicios a su Universidad.
- c) Ejercicio meritorio en el campo profesional.
- d) Desarrollo sobresaliente en el campo empresarial.
- e) Servicios con" ASEPAE " .

ARTÍCULO 64. Las candidaturas a la Condecoración "GRAN INSIGNIA AL MERITO. "ASEPAE, deberán ser acompañadas por la Hoja de Vida describiendo cada uno de los factores mencionados en el Artículo 63 del presente capítulo.

ARTÍCULO 65. Las candidaturas a la condecoración GRAN INSIGNIA AL MERITO. "ASEPAE "deberán ser aprobadas por la Junta Directiva de un Capítulo legalmente constituido y presentadas ante la Junta Directiva Local en la reunión que ésta determine, y antes de iniciar la Convención Nacional.

Parágrafo.- La Junta Directiva Local, en ningún caso podrá lanzar candidaturas para la condecoración GRAN INSIGNIA AL MERITO. "ASEPAE".

ARTÍCULO 66. La Junta Directiva Local hará la adjudicación de la condecoración, con la anticipación suficiente, para que ésta pueda ser entregada en acto especial durante la Convención Local de Egresados.

TÍTULO IX DE LAS PUBLICACIONES

ARTÍCULO 67. Se instituye la revista "ASEPAE" como el órgano oficial de la Asociación; de publicación periódica dedicada a cumplir con su misión y objetivos.

ARTÍCULO 68. La revista "ASEPAE" estará dirigida por un Director y un Consejo Editorial.

Además se conformará un Comité Consultor con participación de un representante por cada Capítulo.

ARTÍCULO 69. DIRECTORIO LOCAL- La Asociación de Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, por intermedio de la Junta Directiva Local tendrá la responsabilidad de editar cada dos (2) años, un Directorio Local de Egresados que será distribuido a los Asociados Activos a través de las Juntas Directivas de los Capítulos de la Asociación o de la página Web.

TÍTULO X DEL PATRIMONIO Y LA DISOLUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN.

ARTÍCULO 70. PATRIMONIO.- El Patrimonio de la Entidad estará constituido por todos los bienes que ésta adquiera provenientes de donaciones, auxilios, adquisiciones, servicios, establecimientos de cuotas entre los Asociados la cuota de afiliación única de \$ 10.000.00, en el momento de la CONSTITUCION DE LA ASOCIACION, ordinaria y de carácter extraordinario, la cuota de la Afiliación de \$ 20.000.000 y la cuota de sostenimiento mensual de \$ 5.000.00, pagaderos los primeros diez de días de cada, a partir del mes de Agosto de 2010(39 asociados fundadores a razón de cada cuota de afiliación de \$ 10.000.00, \$ 390.000.00), etc.

Parágrafo.- La Junta Directiva Local reglamentará y fijará las cuotas de sostenimiento, ordinarias y extraordinarias que permitan el normal funcionamiento de la Asociación.

ARTÍCULO 71. DISOLUCIÓN.- La disolución de la Asociación sólo podrá ser decidida por la Asamblea General, por una mayoría de las tres cuartas (3/4) partes del número total de Asociados Activos. El Patrimonio Líquido, que tuviere la Asociación, pasará a la Universidad de Nariño y será destinado preferencialmente a la creación de una nueva Asociación de Egresados.

TÍTULO XI

REFORMAS

ARTÍCULO 72. PROCEDIMIENTO.- Las reformas a los presentes Estatutos se harán según el siguiente procedimiento:

- a) La Junta Directiva Local o la Junta Directiva de un Capítulo podrá promover un Proyecto de Reforma al presente Estatuto.
- b) La Junta Directiva Local, dará un primer debate al proyecto de reforma y si dicha Junta, en votación y por mayoría simple lo encuentra meritorio, deberá darle curso de acuerdo con lo previsto en el siguiente literal.
- c) La Junta Directiva Local enviará a los Capítulos el Proyecto de Reforma aprobado en el primer debate por la Junta Directiva Local para que estos se pronuncien sobre dicho proyecto en un plazo no mayor de sesenta (60) días. Las

Juntas Directivas de los Capítulos podrán, si así lo estiman conveniente, debatir el Proyecto de Reforma en Asambleas citadas para este efecto.

d) Expirado el plazo anterior, la Junta Directiva Local considerará en segundo debate el Proyecto de Reforma Estatutaria incluyendo las observaciones de los Capítulos. En caso de que algún Capítulo no se pronuncie dentro del plazo establecido, la Junta Directiva Nacional asumirá que tal Capítulo está de acuerdo en un todo con el Proyecto de Reforma propuesto. La Junta Directiva en reunión, decidirá en segundo debate y por mayoría simple, sobre el Proyecto de Reforma de Estatutos.

e) La Junta Directiva Local presentará el Proyecto de Reforma de Estatutos ante la Asamblea Local citada para tal fin y una vez debatido se pasará a votación de la Asamblea local de "ASEPAE".

TÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS Y VIGENCIA

ARTÍCULO 73. TRANSITORIO.- Mientras se reglamentan los aportes o cuotas con que deben contribuir los afiliados a la Dirección Local de la Asociación, tendrán el carácter de Asociados Activos con antigüedad no menor de seis (6) meses, además de quienes ya cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 9, literal "b", los participantes debidamente inscritos en la Convención Local. Los egresados anteriormente descritos gozarán de todos los derechos determinados en los artículos 11, 12 y el párrafo 2 del artículo 33 de los presentes Estatutos, para todos los efectos y por el término de seis (6) meses.

ARTÍCULO 74. VIGENCIA.- Una vez aprobada la presente reforma de Estatutos por la Asamblea Local, regirá y entrará en vigencia desde su aprobación y deroga en su totalidad los Estatutos anteriores, y todas las reglamentaciones emitidas por las Asambleas o las Juntas Directivas anteriores. Los presentes Estatutos serán promulgados en toda la "ASEPAE" por la Junta Directiva Local.

Aprobados por la Asamblea de la Asociación de Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño "ASEPAE".

**Comisionado por la Asamblea.
Asamblea.**

Comisionado por la

Comisionado por la Asamblea.

Comisionado por la Asamblea.

Presidente Local.

Secretario Local.

ANEXO 5. EMPRESAS CREADAS POR LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS ESTUDIADOS.

- AVISA ESTUDIOS.

Empresa dedica al Marketing político, ubicada en la Ciudad de San Juan de Pasto. Creada por. Byron Castro Paz.

- PRODUCAR.

Comercializadora de autopartes, Empresa familiar ubicada en San Juan de Pasto, liderada por Oscar Leonardo Timaná.

- TECHNO AR MAGIC IDEAS.

Dedicada a ofrecer soluciones informáticas y tecnológicas. Conformada por jóvenes profesionales en distintas áreas entre los cuales está Emmanuel Caicedo Guerra, encargado de la dirección de la misma.