

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL PROCESO DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS  
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
2011 - 2012**

**JULIETT ALEXA MIÑO BERNAL**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SAN JUAN DE PASTO  
2012**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL PROCESO DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS  
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
2011 - 2012**

**JULIETT ALEXA MIÑO BERNAL**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de  
Administradora de Empresas**

**Asesor del trabajo:  
Esp. CARLOS OMAR OJEDA ENRÍQUEZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SAN JUAN DE PASTO  
2012**

Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado son responsabilidad exclusiva del autor.

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, Mayo de 2012.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Un agradecimiento muy especial y un gran reconocimiento a todo el equipo de trabajo del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, por su colaboración y ayuda brindada para la realización de este estudio, de una manera muy especial al Dr. José Luis Benavides Passos, quien me brindo su apoyo para continuar con el proceso de seguimiento a egresados, al compromiso y dedicación del docente Carlos Omar Ojeda Enríquez, siendo una persona con gran espíritu motivador, quien estuvo pendiente en apoyar ideas y asesorar este trabajo hasta su culminación, y finalizando a los egresados del programa que con la colaboración de ellos se llevo a cabo este plan estratégico.

## DEDICATORIA

A Dios, porque está conmigo en cada momento de mi vida, acompañándome siempre, colocando en mi camino las mejores bendiciones y permitiéndome lograr una de mis mayores metas y poder compartirlas con mi familia.

A mis padres, Jorge Everardo Miño y Yudhy Bernal, que han sido mi motor y que gracias a su apoyo incondicional, a sus consejos y el amor que me brindan día con día, pude culminar mis estudios universitarios, siendo ellos mi mayor fuerza para seguir adelante.

A mi hermano Jorge Fernando, por ser mi ejemplo a seguir siendo la persona que ha compartido conmigo mis alegrías y tristezas.

A mis abuelitos Horacio Bernal, y Aura Palacios, por su ejemplo de humildad y de verdadero amor; a mis tías Hilda y Adíela, quienes me han brindado su apoyo y amor incondicional.

## RESUMEN

Este estudio se realizó con base en la planeación estratégica que permite a una organización estar en la capacidad de influenciar en su entorno, ejerciendo cierto control sobre el futuro, Los conceptos de gerencia estratégica conceden un acercamiento objetivo para la asignación de recursos y la disminución de los problemas internos, además permite aprovechar las oportunidades del entorno y externo

El estudio se estructuró elaborando el análisis diagnóstico con las diferentes variables, en el contexto interno, apoyándose en el análisis documental y de trabajo de campo, dando pie a realizar un análisis estructural, acudiendo al software MIC MAC, que luego de una profunda reflexión colectiva permitieron identificar las variables clave caracterizadas por alta motricidad y dependencia.

Consecutivamente, se realizó un análisis sistemático para conocer la situación actual de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, Posteriormente se construyó el plan de acción que se convierte en directriz para que el seguimiento de egresados fortalezca su posición dentro de la institución, y para finalizar se realizó una propuesta de direccionamiento estratégico al programa de seguimiento a egresados.

## **ABSTRACT**

This study was undertaken based on strategic planning enables an organization to be able to influence their environment, exerting some control over the future strategic management concepts grant an objective approach to resource allocation and reduced internal problems, it also allows opportunities and external environment

The study was structured to develop diagnostic analysis with the different variables in the domestic context, relying on documentary analysis and fieldwork, giving rise to structural analysis, going to the MIC MAC software that after a profound collective reflection possible to identify the key variables characterized by high mobility and dependence.

Consecutively, a systematic analysis was performed to determine the current status of the graduates of Business Administration program at the University of Nariño, then built the action plan becomes a guideline for tracking graduates to strength its position within the institution, and finally we made a strategic direction proposed monitoring program graduates.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN.....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
1.1. DESCRIPCIÓN DE PROBLEMA.....	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
2. OBJETIVOS.....	20
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	20
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	20
3. JUSTIFICACIÓN .....	21
4. MARCO REFERENCIAL.....	23
4.1. ANTECEDENTES .....	23
4.2. MARCO TEÓRICO .....	25
4.2.1. Historia de la planeación estratégica.....	25
4.2.2. Importancia de la planeación estratégica. ....	25
4.2.3. Teoría de planeación estratégica .....	26
4.2.4. Proceso estratégico. ....	27
4.2.5. Diagnostico estratégico. ....	28
4.2.6. Direccionamiento estratégico. ....	31
4.2.7. Formulación de estrategias. ....	32
4.2.8. Plan de acción. ....	39
4.2.9. Teoría de la competitividad de michael porter .....	40
4.3. MARCO CONCEPTUAL .....	40
4.4. MARCO LEGAL .....	43
4.5. MARCO CONTEXTUAL.....	44
4.5.1. Orígenes de la universidad de Nariño .....	45
4.5.2. Programa de administración de empresas. ....	47
4.6. MARCO TEMPORAL .....	50
4.7. MARCO ESPACIAL .....	50
5. DISEÑO METODOLÓGICO.....	51
5.1. TIPO DE ESTUDIO.....	51

5.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	52
5.3.	ESTRATEGIAS, FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	52
5.4.	FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	52
5.4.1.	Fuentes terciarias: .....	52
5.4.2.	Fuentes secundarias:.....	53
5.4.3.	Fuentes primarias: .....	53
5.5.	TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	53
5.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	53
6.	DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS .....	54
6.1.	ANÁLISIS INTERNO.....	54
6.1.1	Identificación del programa se seguimiento a egresados – programa de administración de empresas: .....	54
6.1.2.	Perfil de capacidades internas y externas.....	54
6.1.3.	Identificación de variables clave:.....	62
6.1.4	Análisis de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades del medio.....	64
7.	SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.....	67
7.1	BASE DE DATOS .....	67
7.1.1.	Base de datos 2011 .....	67
7.1.2	Base de datos 2012 .....	68
7.2	COHORTES CON MAYOR NÚMERO DE EGRESADO .....	68
7.3	SEGUIMIENTO A EGRESADOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE NARIÑO .....	69
7.3.1	Lugar de residencia actual .....	70
7.3.2.	Distinciones especiales.....	72
7.3.3	Estudios realizados .....	75
7.3.4.	Mercado laboral de egresados graduados .....	79
7.4	SEGUIMIENTO A EGRESADOS NO GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE NARIÑO .....	85
7.4.1	Lugar de residencia actual .....	86
7.4.2.	Estudios realizados .....	87
7.4.3.	Mercado laboral de egresados no graduados .....	88

8.	ACTIVIDADES REALIZADAS PARA PROMOVER LA COMUNICACIÓN ENTRE EL PROGRAMA Y SUS EGRESADOS.....	90
8.1.	RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN .....	90
8.2	ACTIVIDADES REALIZADAS .....	91
8.2.1	ENCUENTRO DE EGRESADOS .....	95
8.2.2.	INFORME VIII ENCUENTRO DE EGRESADOS .....	96
8.2.2.1	EVALUACIÓN VIII ENCUENTRO. ....	98
9.	PLAN DE ACCIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS .....	102
9.1	ESTRATEGIAS PARA EL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS. ....	104
10.	PROPUESTA DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO AL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – UNIVERSIDAD DE NARIÑO .....	108
10.1	PROPUESTA DE MISIÓN DEL PROGRAMA A EGRESADOS .....	108
10.2	PROPUESTA DE VISIÓN DEL PROGRAMA A EGRESADOS .....	108
10.3	PROPUESTA DE OBJETIVOS .....	108
10.3.1.	Objetivo general.....	108
10.3.2.	Objetivos específicos .....	108
10.4	PROPUESTA DE VALORES .....	109
10.5	PROPUESTA DE PRINCIPIOS.....	109
10.6	PROPUESTA DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES .....	110
10.7	PROPUESTA LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA .....	111
10.7.1	Actualización de la base de datos de egresados.....	111
10.7.2	Carnetización para los egresados que pertenezcan a la asociación .	111
10.7.3.	Comunicación y divulgación.....	112
10.7.4.	Encuentro de egresados .....	112
10.7.5.	Bolsa de empleo .....	112
	CONCLUSIONES.....	114
	RECOMENDACIONES.....	115
	BIBLIOGRAFÍA.....	116
	NETGRAFIA .....	117
	ANEXOS .....	118

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
CUADRO 1. PERFIL DE CAPACIDAD INTERNA .....	33
CUADRO 2. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTOR INTERNO (MEFI).....	34
CUADRO 3. PERFIL DE LAS OPORTUNIDADES Y AMENAZAS EN EL MEDIO (POAM).....	34
CUADRO 4. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTOR EXTERNO .....	35
CUADRO 5. MATRIZ DOFA. ....	36
CUADRO 6. MATRIZ CUANTITATIVA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (MCPE).....	38
CUADRO 7. MODELO PLAN DE ACCIÓN .....	39
CUADRO 8. PERFIL DE CAPACIDADES INTERNOS.....	55
CUADRO 9. PERFIL DE CAPACIDADES EXTERNAS.....	58
CUADRO 10. MATRIZ DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS.....	63
CUADRO.11 MATRIZ DOFA .....	72
CUADRO.12.DISTINCIONES ESPECIALES DE EGRESADOS.....	72

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
GRAFICO 1. EGRESADOS 2011 .....	67
GRAFICO 2. EGRESADOS A MARZO DEL 2012 .....	68
GRAFICO 3. GÉNERO .....	69
GRAFICO 4. CIUDADES DE COLOMBIA.....	70
GRAFICO 5. MUNICIPIOS DE NARIÑO.....	71
GRAFICO 6. EGRESADOS EN EL EXTRANJERO.....	71
GRAFICO 7. ¿ACTUALMENTE ESTÁ ESTUDIANDO?.....	75
GRAFICO 8. ESTUDIOS REALIZADOS .....	76
GRAFICO 9. ESPECIALIZACIONES REALIZADAS .....	77
GRAFICO 10 TARJETA PROFESIONAL .....	78
GRAFICO 11 ¿ACTUALMENTE ESTÁ TRABAJANDO?.....	79
GRAFICO 12. SECTOR LABORAL .....	80
GRAFICO 13. GENERO EGRESADOS NO GRADUADOS.....	85
GRAFICO 14. LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL EGRESADOS NO GRADUADOS .....	86
GRAFICO 15. ESTUDIOS REALIZADOS EGRESADOS NO GRADUADOS .....	87
GRAFICO 16. ¿ACTUALMENTE ESTÁ TRABAJANDO?.....	88

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
FIGURA 1. PROCESO ESTRATÉGICO .....	28
FIGURA 2. ESTRUCTURA ORGÁNICA – UNIVERSIDAD DE NARIÑO .....	46
FIGURA 3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	47
FIGURA 4. MATRIZ ESTRUCTURAL: SUMATORIA DE MOTRICIDAD Y DEPENDENCIA.....	60
FIGURA 5. PLANO DE INFLUENCIAS Y DEPENDENCIAS DIRECTAS INTERNAS.....	61

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. ENTREVISTA SEGUIMIENTO DE EGRESADOS PROGRAMA.....	119
ANEXO B. CONSTITUCIÓN ASOCIACIÓN DE EGRESADOS.....	120
ANEXO C. SUMA DE MATRICES ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO.....	122
ANEXO D. ANEXO DRECONOCIMIENTOS TESIS GANADORA PALACIOS PORTILLO VIOLETA DEL ROCIO.....	123
ANEXO E. BECA PROFESIONAL FABIO JESÚS IBARRA.....	125
ANEXO F. BECA DE ESTUDIO MARIA ANGELIZA INSUASTY CUELLAR	126
ANEXO G. MEDALLA MANUEL ANCÍZAR, MEDALLA DE SEDE Y MENCIÓN HONORIFICA MARTHA CECILIA - TUTALCHA ESCOBAR.....	128
ANEXO H. EGRESADO DISTINGUIDO.....	131
ANEXO I. EGRESADO DISTINGUIDO.....	132
ANEXO J. EGRESADO DISTINGUIDO.....	133
ANEXO K. EGRESADO DISTINGUIDO.....	134
ANEXO L. PERFIL DE FACEBOOK.....	135

## INTRODUCCIÓN

El estudio sobre el proceso de seguimiento a egresados constituye un aporte desde la academia al programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, ubicado en el municipio de Pasto – Nariño, con el propósito de aportar un posible análisis y una ubicación exacta en cuanto a los egresados del programa, partiendo de la primera promoción hasta los más actuales que es la del año 2012 periodo “A”

El presente documento es la realización de un estudio en cuanto al proceso de seguimiento a egresados, tratando de identificar algunas variables que aporten a una información importante para el programa; para ello fue importante realizar un diagnóstico actual y conocer en más profundidad la situación actual y realizar las debidas estrategias. Ser egresados es culminar un proceso educativo y el inicio de la vida laboral como una posibilidad para proyectarse como persona, como profesional, ante el sector externo. El seguimiento de egresados, surge como una necesidad de conocer el impacto de la educación en nuestro contexto regional, y generar información relevante para la toma de decisiones y el desempeño de las actividades sustantivas de la universidad

En el análisis de las variables se observa que el ingreso y el desempleo tienen que ver con el resultado de las diferencias en los niveles educativos, el cual depende directamente de cada individuo para invertir o no en sí mismo. La empleabilidad, que juega un papel importante y fundamental en la inserción del mercado laboral, conforme pasa el tiempo los egresados va acumulando estudios de postgrado, lo que repercuten en mayores exigencias de formación en el mercado laboral. Además se permite conocer la situación demográfica, el lugar dónde están trabajando los egresados del programa y con ello la toma de decisiones para la planificación de posibles orientaciones en el plan de estudios. Así, esta exploración permite visualizar la competitividad y el impacto en el mercado laboral. La búsqueda de la calidad educativa genera necesidades en el programa en este caso la coordinación de seguimiento a egresados, es por ello que en el programa de Administración de Empresas se estableció una coordinación más formal a partir del año 2011 periodo “B” cuando se inicio con la elaboración de una base de datos de los egresados del programa, empleando la encuesta, como instrumento para recopilar la información necesario para realizar el análisis pertinente.

Una de las principales inquietudes que dieron origen a este trabajo de investigación fue el conocer si realmente los egresados del programa se encuentran laborando en alguna de las áreas afines de la carrera. Este estudio consiste en un análisis de tipo descriptivo, acerca de la situación demográfica e inserción laboral de los egresados. Es decir, significa un primer acercamiento a un campo de estudio que se inicia en el programa de Administración de Empresas, permitiendo establecer una base de datos que sirva de referente para otras investigaciones sobre el tema. Este análisis representa un aporte relevante al proceso de evaluación del programa educativo para el programa el cual refleja un trabajo de análisis, búsqueda de información, síntesis y reflexión del estudio.

# 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. DESCRIPCIÓN DE PROBLEMA

El programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño se fundó en el año de 1992, en la actualidad una de las problemáticas con las que enfrentan las universidades y los diferentes programas a nivel superior es sin duda alguna la falta de un estudio adecuado, factible y confiable de sus egresados.

El programa de Administración de Empresas tiene como misión proporcionar una formación integral en el estudiante, para lograr un profesional administrador con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así al desarrollo empresarial, fortaleciendo a su vez la consolidación del Programa<sup>1</sup>.

El programa aún contando con el prestigio actual posee deficiencias en cuanto a una aplicación que permita cumplir con unos de los lineamientos del decreto 1295 de abril 20 del 2010 que es el desarrollo de una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a egresados, que permita conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa. Para la renovación del registro calificado la institución de educación superior debe presentar los resultados de la aplicación de esta estrategia.

Al encontrarse con esta deficiencia, el programa se ve ante el Ministerio de Educación que no cumple con algunas de las exigencias para obtener el registro calificado, teniendo en cuenta que el programa actualmente posee la tendencia a incrementar su potencial de la población estudiantil. Por lo tanto se debe contar con unas estrategias para poder cubrir la deficiencia que actualmente posee.

En la actualidad no cuenta con los datos exactos de sus egresados; Esto acarrea una gran dificultad ya que genera una separación entre el egresado y el programa ya que al no contar con la información clara y oportuna de los estudiantes de la Institución no puede establecer una comunicación directa y precisa

---

<sup>1</sup> Misión institucional del programa de Administración de Empresas - UDENAR. {en línea. [http://adempresas.udenar.edu.co/?page\\_id=442](http://adempresas.udenar.edu.co/?page_id=442)

El programa de Administración de Empresas necesita una estrategia que le permita obtener adecuadamente la información necesaria de los egresados, también permite darles el debido seguimiento en cuanto a la ubicación demográfica, laboral y los estudios realizados. La Aplicación de estas estrategias de seguimiento permite lograr el fortalecimiento del programa proporcionando un acercamiento mayor.

Las estrategias están exclusivamente diseñadas para resolver una deficiencia en cuanto al seguimiento de egresados por lo tanto el desarrollo de esta, es factible y necesaria para la Institución ya que de forma sistematizada se llevara el control de la población de egresados

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

**¿Cómo elaborar estratégicamente el proceso de seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas?**

## **1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Cómo identificar la situación actual del programa de seguimiento a egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño?
- ¿Cómo se puede conocer la situación actual del egresado de Administración de Empresa de la Universidad de Nariño en el mercado laboral?
- ¿Qué actividades se pueden realizar para que el egresado tenga una comunicación más cercana con el programa de Administración de Empresas?
- ¿Cómo formular un plan de acción que involucre las estrategias necesarias para el programa de seguimiento a egresados de Administración de empresas de la universidad de Nariño?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar un plan estratégico que permita al programa de Administración de Empresas orientar el seguimiento A egresados a corto y largo plazo.

### **2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Realizar un diagnóstico de seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.
2. Realizar un análisis sistemático de la base de datos actualizada de los egresados del programa de Administración de Empresas.
3. Describir las actividades realizadas para Promover la comunicación entre el programa y sus egresados.
4. Elaborar un plan de acción para el programa de seguimiento a egresados.

### 3. JUSTIFICACIÓN

En términos generales, el estudio de seguimiento a egresados se refiere a una investigación en las que se analizara unas características especiales, permitiendo tener datos actualizados y sobre todo una vigencia permanente; el seguimiento a egresados de Administración de Empresas no tiene la eficacia requerida para mantener una retroalimentación constante con el alma mater.

Es pertinente realizar el estudio, para identificar a los egresados en el mercado laboral y conocer que tanto aporta el programa de Administración de Empresas con sus egresados aun mejoramiento socioeconómico a nivel nacional como internacional.

El estudio es posible llevarlo por el hecho de que no hay seguimiento a egresados en el programa de Administración de Empresas, este tipo de estudios representa un indicador indispensable para acreditarse como lo establece el Consejo Nacional de Acreditación – CNA, indicando unos lineamientos para la Acreditación de Alta Calidad de Programas de Maestría y Doctorado dentro de los cuales, se especifican una serie de factores y características correspondientes a egresados como la ubicación y las actividades que desarrollan los egresados y verificar si esas actividades corresponden con los fines de la institución y del programa<sup>2</sup>

El estudio de seguimiento a egresados, va de la mano con políticas educativas para la educación superior, para estos tiempos de cambios exigen a las universidades la acreditación de sus planes y programas de estudio, así que la realización de un estudio de seguimiento a egresados es un indicador significativo y preponderante.

El proceso de seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, se ejecutara con la debida actualización de la base de datos a partir de la primera promoción del año 1997 al año 2012 periodo “A”, a partir de ello conocer las características socioeconómicas de cada egresado, identificando las necesidades que tiene el mercado laboral con los administradores de empresas y poder incluir estas en el mejoramiento de los planes y programas de estudio de la carrera, dando como resultado una oferta

---

<sup>2</sup> Lineamientos para la acreditación de programas - característica 38 Seguimiento de los egresados {en línea} [http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359\\_lineamientos\\_2.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_lineamientos_2.pdf)

educativa que sea acorde a las necesidades del sector productivo, representando un sistema de seguimiento a egresados de alta calidad.

En conclusión los beneficios al desarrollar un programa de seguimiento a egresados, será una fuente directa de información para retroalimentar el programa y conocer el impacto profesional donde se desenvuelven, conociendo la realidad de la vinculación que hay entre los egresados y el campo laboral, así como el desempeño profesional y si los conocimientos adquiridos dentro del plantel están colocados en práctica en el área de trabajo.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 ANTECEDENTES

Después de realizar una revisión de estudios de seguimiento a egresados a nivel nacional e internacional, a continuación se presentan los siguientes antecedentes, que se presentan como referentes para el presente estudio:

Proyecto seguimiento a egresados programas de posgrado – Universidad Nacional de Colombia: este estudio describe como objetivo Diseñar una metodología que permita hacer el seguimiento de los egresados de los programas de posgrado de la Universidad Nacional de Colombia<sup>3</sup>

Entre los objetivos específicos de la investigación están:

Diseñar una metodología de seguimiento a los egresados de posgrado de la Universidad Nacional de Colombia.

Construir y validar los instrumentos para el seguimiento de los egresados de los programas de posgrados e incorporarlos al SIE.

Aplicar los instrumentos diseñados para el seguimiento a los egresados de posgrados a la cohorte de graduandos de la tercera ceremonia de grados de 2011.

Seguimiento a egresados facultad de Ciencias de la Salud – Universidad del Cauca: tiene como objetivo Consolidar a los profesionales egresados de los programas de Pregrado y Posgrado de la Facultad Ciencias de la Salud, con el fin de promover su solidaridad para la continuación de su proceso de crecimiento personal y profesional, fortalecer sus vínculos con la Universidad del Cauca y obtener de ellos retroalimentación que permitan mejorar los procesos académicos y el crecimiento de la Institución<sup>4</sup>.

Objetivos específicos:

Elaborar la base de datos de los egresados de la Facultad Ciencias de la Salud como mecanismo de contacto y fuente de información permanente, que permita el logro de relaciones de integración y acercamiento entre la Universidad y sus Egresados.

Propender porque los profesionales de la Facultad, sean parte formal de la estructura institucional de la Universidad.

---

<sup>3</sup>Proyecto seguimiento a egresados programas de posgrado – Universidad Nacional de Colombia. {en línea} [http://www.portalegresados.unal.edu.co/images/stories/contenido/sie/seg\\_eg\\_posgrado.pdf](http://www.portalegresados.unal.edu.co/images/stories/contenido/sie/seg_eg_posgrado.pdf)

<sup>4</sup> Seguimiento a egresados facultad de Ciencias de la Salud – Universidad del Cauca:{en línea} <http://facultadsalud.unicauca.edu.co/index.asp?aa=9>

Estimular la programación de eventos para celebrar las efemérides de Unidades Académicas con las promociones de egresados.

Programa de vinculación con ex alumnos de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) una de sus funciones es determinar el perfil de los egresados de la institución, posee un sistema de información actualizada sobre empleo y características del trabajo de sus egresados la cual es útil para retroalimentar los programas de formación profesional, para constatar y evidenciar el impacto en el medio social y productivo de sus egresados.

Programa de programa de vinculación con ex alumnos de la UNAM (PVE) La UNAM requiere contar de forma continua un sistema de información actualizado sobre el empleo y características del trabajo de sus egresados que sea útil para retroalimentar los programas de formación profesional, el cual es eje fundamental de cualquier institución educativa, para evidenciar el impacto en el medio social y productivo de sus egresados.

A partir del año 2000, el programa de vinculación con ex alumnos de la UNAM (PVE) tiene como función determinar el perfil de los egresados de la institución, para alcanzar este fin se han realizado diferentes acciones

Diseño del sistema para el seguimiento de egresados de la UNAM (nivel licenciatura):<sup>5</sup> En la primera etapa obtienen integran la información disponible que tiene la universidad con respecto a los egresados; en la segunda etapa implementaron el diseño y la validación del instrumento, el cuestionario se diseño a partir de la información requerida por la institución con respecto a sus egresados, esta se aplicaba generalmente mediante entrevista telefónica, y computarizada; tercera etapa: la encuesta se aplica anualmente a una muestra de egresados con cinco años de haber culminado sus estudios, con el propósito de que en este tiempo obtiene experiencias del mercado laboral y en la formación académica. A partir de esta etapas se presentan los resultados, permitiendo conocer las tasas de empleo y desempleo, características académicas, de las empresas donde laboran.

Los anteriores antecedentes brindan orientación para direccionar el plan estratégico contribuyendo a mejorar el programa de seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño

---

<sup>5</sup>Programa de egresados Universidad Nacional Autónoma de México {en línea}  
<http://www.pve.unam.mx/encuesta/01/antecedentes.php>

## 4.2. MARCO TEÓRICO

**4.2.1 Historia de la planeación estratégica.** Sócrates en la Grecia antigua comparó las actividades de un empresario con las de un general al señalar que en toda tarea quienes la ejecutan debidamente tienen que hacer planes y mover recursos para alcanzar los objetivos.

Sun Tzu, el más antiguo de los estrategas modernos (siglo IV A.C) y que durante 25 siglos ha influido el pensamiento militar del mundo no conoció el término planeación estratégica, él hablaba de la estrategia ofensiva “El general (strategos) debe estar seguro de poder explotar la situación en su provecho, según lo exijan las circunstancias. No está vinculado a procedimientos determinados”<sup>6</sup>

A principio del siglo XX se menciona la palabra planificación en la literatura científica, con Taylor y Fayol. La Planificación adquiere carácter científico, Taylor y Fayol (1899 y 1916 respectivamente), clásicos de la dirección moderna quisieron sustituir el empirismo en las empresas por un método científico en que la planificación interviniera como función e instrumento de la dirección. Taylor dedico sus estudios en la eficacia y la productividad, realizando los principios de administración científicas, descrito en cuatro principios básicos: Principios de Planeación, Principio de Preparación, Principio de Control y el Principio de ejecución, mientras Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Después de la segunda guerra mundial, la planificación también aparece en países europeos como respuesta a las exigencias del momento histórico.

La Planificación Estratégica hoy día se considera uno de los instrumentos más importantes para que las organizaciones puedan proyectar en el tiempo el cumplimiento de sus objetivos de largo plazo mediante el aprovechamiento de sus capacidades para influenciar el entorno y asimilar - hasta crear- las oportunidades del ambiente en beneficio de éstas.

4.2.2. Importancia de la planeación estratégica. Planeación estratégica es una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar el entorno cambiante, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño organizacional. La planeación estratégica ayuda a tener un concepto

---

<sup>6</sup> SUN TZU. El arte de la guerra. Capítulo VIII (Las Nueve Variables), versículo 9.

más claro para donde está encaminada la empresa, contribuyendo a la formulación de planes y actividades que nos lleven hacia sus metas.

La planeación estratégica, establece un sistema continuo de toma de decisiones, identifica indicadores de seguimiento sobre los resultados e involucra a los agentes sociales a largo de todo el proceso.

Según George A. Steiner, la planeación estratégica no puede estar separada de las funciones administrativas como: la organización, dirección, motivación y control. Además este tipo de planeación está proyectada al logro de los objetivos organizacionales; este proceso consiste en identificar los objetivos de la empresa, los recursos a utilizar, políticas que contribuyan a la adquisición de tales recursos, considerando la empresa como una entidad total.

**4.2.3. Teoría de planeación estratégica**<sup>7</sup>. Según Mintzberg. “La planeación estratégica no es más que el proceso de relacionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar objetivos específicos en caminado hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales”<sup>8</sup>.

Henry Mintzberg argumenta que existen diversas orientaciones para analizar la estrategia, pensamiento divergente que permite construir el futuro deseado.

El primer enfoque, concurrente con el diagnóstico competitivo, Mintzberg, prescribe como debe ser la formulación de estrategias, acudiendo sistemáticamente a una auditoría interna y externa con el fin de adaptar la organización a ese contexto para alcanzar objetivos planteados. Es oportuno señalar que los exponentes más connotados de esta forma de abordar un diagnóstico estratégico. Siendo el más acreditado Michael Porter de la Universidad Harvard.

Mintzberg, aborda un enfoque de connotación descriptivo, es decir, caracterizando

---

<sup>7</sup> MINTZBERG, AHLSTRAND y LAMPEL. Safari a la Estrategia. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires 2003

<sup>8</sup> Planeación Estratégica de Recursos Humanos Conceptos y Teoría {en línea} [www.cumed.net/libros/2006c/219/index.htm](http://www.cumed.net/libros/2006c/219/index.htm) (tomado el 25 de octubre de 2009)

como ocurre en la realidad el proceso de planificación estratégica. Así mismo, se asume como un enfoque cognoscitivo, en virtud que pretende analizar la mente del estratega y como se configura en su pensamiento la estrategia y la comprensión de las diferentes dimensiones del entorno.

La planeación estratégica debe concebirse como una concepción y no como un aprendizaje, ya que el ambiente externo debería asumirse estático o evidentemente tendencial, ajeno a rupturas para que el proceso se cumpla en sus extrapolados intensiones.

El postulado teórico de Mintzberg, impulsa a pensar en el enfoque racionalista, considerando minimizar la brecha entre el pensamiento, es decir la formulación de la estrategia, de la acción, o sea de la implementación.

Mintzberg, en su aporte teórico dentro de las escuelas descriptivas, invita a comprender como se causan positivamente las estrategias en la práctica, reflexionando un mundo imperfecto, con sujetos imperfectos, en la elaboración; utiliza un símil metodológico, representado en un elefante para simbolizar a la estrategia y manifiesta que ninguna escuela aprecia al animal completo, cada una solamente observa partes diferentes e incompletas del mismo

Según Michael Porter “todo planeamiento se resume en saber sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas” esto es un fundamental y desivo en el proceso de la planeación estratégica de una organización.

El desarrollo de la planeación estratégica en el programa de seguimiento a egresados se realizara basada en algunos modelos propuestos por Humero Serna Gómez.

**4.2.4. Proceso estratégico.** Es importante mencionar que existen diferentes enfoques y modelos para elaborar un Plan Estratégico de una empresa, difieren en aspectos de forma y de procedimientos, pero no en los componentes básicos que soportan el proceso de planeación estratégica, para el desarrollo del plan estratégico del seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas, utilizaremos el Modelo de Proceso Estratégico del profesor Benjamín Betancourt, que se puede observar en la figura 1

Figura 1. Proceso estratégico

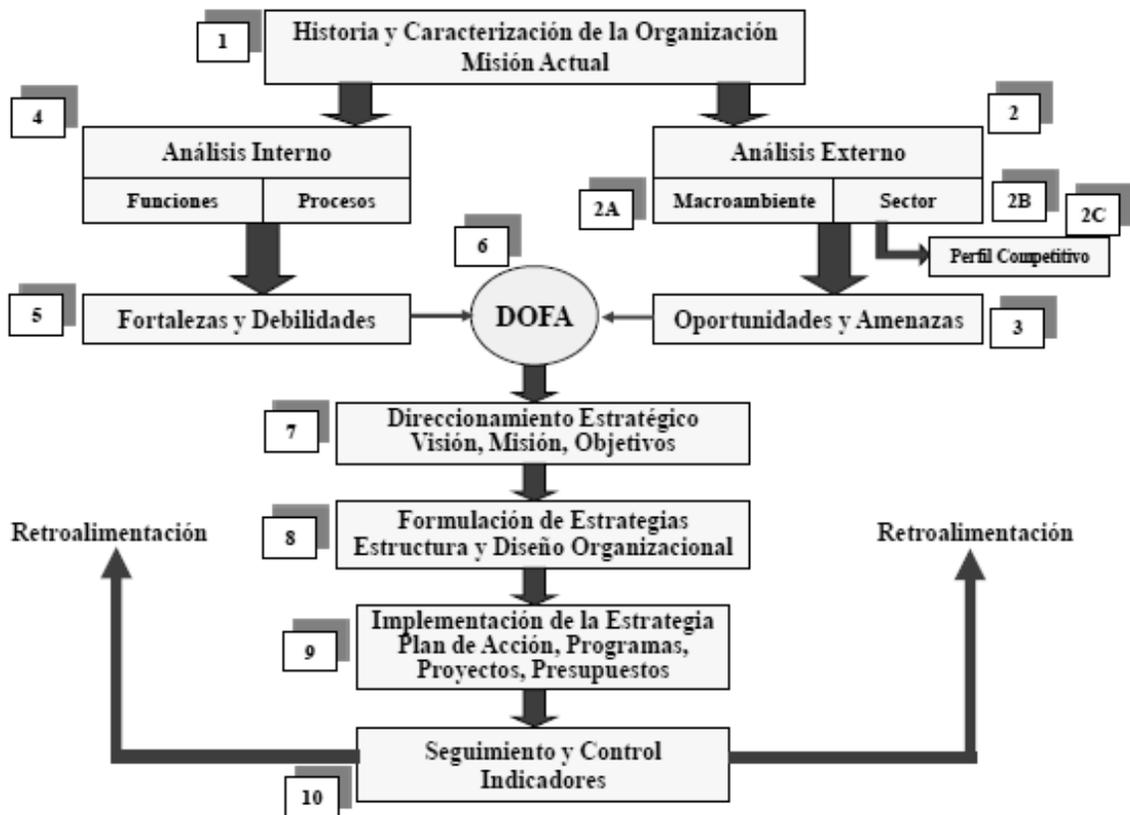


Figura 1. Fuente: Benjamín Betancourt

Un buen Plan Estratégico define y le da sentido a las decisiones estratégicas de una empresa.

**4.2.5. Diagnostico estratégico.** Es el punto de partida de todo el proceso de planeación estratégico y esto se debe a que en las organizaciones es imprescindible conocer los factores internos como externos lo cual permitirá saber cómo pueden influir los mismos en la organización y en las potencialidades necesarias para poder cumplir la misión y lograr la visión y en relación con ello establecer los valores necesarios para enfrentar dichos eventos sin que impacten de manera negativa el sistema de creencias y valores básicos de los integrantes de la organización.

El análisis se realiza con el objetivo de establecer fehacientemente la posición en que se encuentra la organización, es decir, sus capacidades internas y los hechos

o eventos que tendrá que enfrentar, lo cual facilita establecer la intensidad de los efectos de dichos impactos.

El entorno externo está formado por un conjunto de elementos que pueden ejercer influencia sobre una determinada empresa, donde el entorno se caracteriza por ser turbulento, complejo, dinámico, lo que provoca un grado de incertidumbre alto.

El entorno interno es el contexto en que se da el trabajo, caracterizado por los recursos y las capacidades internas que tiene la empresa para afrontar estratégicamente el medio ambiente.

**4.2.5.1. Análisis del entorno externo.** Es el estudio del entorno de la empresa, tanto a nivel sectorial, nacional e internacional. Es importante destacar al hablar de un diagnóstico externo que será indiscutible estar alerta siempre de los cambios que se presenten en el entorno del negocio, la industria y el mercado que afronta la organización; La razón de hacer un análisis externo es la de detectar oportunidades y amenazas, de manera que se puedan formular estrategias para aprovechar las oportunidades y eludir las amenazas o reducir su consecuencia

La profundidad en el análisis de cada variable depende del alcance que tiene la empresa en su operación, mercadeo de bienes o servicios, obtención de la materia prima, entre otros, lo cual determinará si el medio ambiente debe ser analizado a nivel local, regional, nacional o internacional.

- Factores económicos: Indica el comportamiento de la economía en lo nacional como internacional: la inflación, recesión económica, devaluación, ingreso per cápita disponible, comportamiento de la economía internacional, PIB, índice de crecimiento
- Factores políticos: Se refiere al uso del poder en la nación. Acuerdos internacionales, leyes, implementos, normas; datos de los órganos de representación senado, Cámara, Asamblea, consejos estatales y otros agentes de gobierno que puedan afectar a la empresa.
- Factores sociales: Afectan el modo de vivir de las personas como lo son los valores, la cultura, salud, educación, creencias, cultura y demás.
- Factores tecnológicos: El desarrollo de máquinas industriales, herramientas, materiales (hardware), así como los procesos (software).

- Factores geográficos: lo relacionado con la ubicación, espacio, topografía, clima, recursos naturales.
- Factores competitivos: Son los determinados por la competencia en el entorno, los productos, servicios, la calidad, todos ellos en comparación con los competidores.

**4.2.5.2. Análisis del entorno interno.** El análisis interno contempla el estudio de variables que son controladas por la empresa, es decir su comportamiento puede ser predecible, permitiendo la toma de decisiones e implementación de acciones correctivas para orientar o encaminar el adecuado funcionamiento de una empresa y así conseguir los objetivos que se han planteado. Para este análisis se tiene presente las siguientes capacidades internas:

- Capacidad Directiva: Son las debilidades o fortalezas que tengan que ver con el proceso administrativo, en la planeación, toma de decisiones, coordinación, comunicaciones y control.
- Capacidad Competitiva: Todo lo relacionado con el área comercial, como la calidad del producto o servicio, exclusividad, portafolio de productos canales de distribución, participación en el mercado, precios, publicidad, lealtad de los clientes.
- Capacidad Financiera: Está relacionado con las fortalezas o debilidades financieras de la compañía como lo son las deudas, endeudamiento, disponibilidad de líneas de crédito, capacidad de endeudamiento, margen de rentabilidad, liquidez, rotación de inventarios, rotación de cartera, elasticidad de la demanda indicadores que sean de gran importancia para la empresa.
- Capacidad Tecnológica: Incluye el proceso de producción en las empresas industriales con infraestructura y los procesos en las empresas de servicio. También la tecnología (hardware), exclusividad de procesos de producción, acceso a servicios públicos.
- Capacidad Talento Humano: Hace referencia a las fortalezas y debilidades relacionadas con el recurso humano incluye el nivel académico, capacitación, estabilidad, motivación, pertenencia, programas de desarrollo.

**4.2.6. Direccionamiento estratégico.** El Direccionamiento Estratégico es una disciplina que, a través de un proceso denominado “Planeación Estratégica”, reúne la “Estrategia de Mercadeo”, que define la orientación de los productos y servicios hacia el mercado, la “Estrategia Corporativa” que con esta base y a la luz de los recursos, de las oportunidades y amenazas del entorno y de los principios corporativos, define acciones para determinar la “Estrategia Operativa”, con el posterior objetivo de satisfacer, oportuna y adecuadamente, las necesidades de clientes y accionistas

**4.2.6.1. Principios corporativos.** Los principios corporativos son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de la Organización. Ellos definen aspectos que son importantes para la Empresa y que deben ser compartidos por todos. Por tanto constituyen la norma de vida Corporativa y el soporte de la cultura organizacional.

Los principios y valores no hacen parte de la Visión, ni de la Misión, estos son su marco de referencia. Éstos definen la cultura de la Organización, entendida esta cultura como el conjunto de valores que inspiran la vida de la Organización.

**4.2.6.2. Cultura corporativa.** Cada Organización tiene su propia cultura, distinta de las demás, lo que le da su propia identidad. Esta incluye los valores, creencias y comportamientos que se consolidan y comparten durante la vida empresarial. El estilo de liderazgo a nivel de la alta gerencia, las normas, los procedimientos y las características generales de los miembros de la Empresa completan la combinación de elementos que forman la cultura de la Compañía.

**4.2.6.3. Misión.** Es la razón de la empresa. Formula de forma explícita. Los propósitos o tareas primordiales de la institución. Implica un ejercicio destinado a delimitar el trabajo fundamental de la organización. ¿Que describe la Misión de la Compañía?

- En que negocio estamos
- El propósito
- Los clientes
- Los productos (servicios)
- El mercado
- Elementos diferenciales (tecnología, recurso humano, etc.)

**4.2.6.4. Visión.** La visión es la forma en que se visualiza el presente con proyección de futuro. Es el horizonte hacia el cual se dirigen todas las acciones de la institución. Es la meta a donde queremos llegar al culminar un periodo determinado de mediano o largo plazo. Una idea clara de la situación futura con objetivos específicos de corto, mediano y largo plazo. La declaración de la visión debe ser clara, corta, creíble, consistente, fácil de recordar, y capaz de captar la atención y motivación de todos los integrantes de una empresa

Se debe responder a la siguiente pregunta ¿Qué queremos llegar a ser?, que se desea para la empresa en el futuro, cuáles son sus aspiraciones.

**4.2.6.5. Objetivos corporativos.** Es un propósito o aspiración que se desea alcanzar en un determinado tiempo; es descriptible y, por lo tanto, evaluable, son respuestas a los problemas, necesidades o carencias organizacionales. Los objetivos constituyen respuestas positivas o soluciones a los grandes problemas, necesidades o carencias, se deben definir teniendo como marco orientador la visión institucional, la misión organizacional y el diagnóstico estratégico.

Los objetivos deben tener las siguientes características: verbo en infinitivo, a largo plazo, cualitativo, medible, alcanzable, real, específico y acotado al tiempo.

**4.2.7. Formulación de estrategias.** La formulación de la estrategia empresarial se apoya siempre en la necesidad de responder eficientemente y de actuar con eficacia en un entorno complejo, se selecciona la estrategia adecuada teniendo en cuenta las ventajas, desventajas, los intercambios, los costos y los beneficios que se obtendría, para la consecución de los objetivos. Una buena formulación depende de realizar un análisis minucioso de los factores externos, internos

Para formular las estrategias se utiliza un marco de tres etapas, donde se analizarán y evaluarán los factores internos y externos de la empresa y finalmente determinar los valores reales para la toma de decisiones.

1. Etapa de Insumos.
2. Etapa de adecuación o Ajustes.
3. Etapa de decisiones.

**4.2.7.1 Etapa de insumos.** Resume la información básica que se debe tener para formular estrategias, compuesta por las matrices, Perfil de capacidades internas,

Perfil de Oportunidades y Amenazas, Perfil Competitivo, Matriz de Evaluación de Factores Internos, Matriz de Evaluación de Factores Externos.

**4.2.7.1.1. Matriz perfil de capacidades internas. (PCI).** El Perfil de Capacidades internas (PCI) es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la institución, en relación con oportunidades y amenazas que presenta en sector externo, esto es una manera de realizar un diagnostico estratégico de una empresa involucrando en él todos los factores que afectan el funcionamiento de la organización.

El perfil de las fortalezas y debilidades se representan gráficamente mediante la calificación de la fortaleza o debilidad con relación a su grado (A M B) para luego ser valorada con respecto a su impacto en la escala de alto (A), medio (M), bajo (B)<sup>9</sup>

**CUADRO 1. PERFIL DE CAPACIDAD INTERNA**

CLASIFICACION	FORTALEZAS			DEBILIDADES			IMPACTO		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
FACTORES									

Fuente: Esta Investigación

**4.2.7.1.2. Matriz de evaluación de factor INTERNO (MEFI).** También denominada MEFI, donde se resumen y evalúan las fortalezas y debilidades más importantes, su elaboración consiste en cinco pasos:

- Elaboración de una lista de factores críticos de éxito.
- Asignar un peso relativo a cada factor, de 0.0 (no es importante), a 1.0 (muy importante). La suma de todos los pesos asignados a cada peso debe sumar 1.0
- Asignar una calificación de 1 a 4 a cada uno de los factores determinantes para el éxito, donde 4 es una respuesta superior, 3 una respuesta superior a la media, 2 es una respuesta media, 1 una respuesta mala.
- Se multiplica el peso de cada factor por su calificación para obtener una calificación ponderada.

<sup>9</sup> SERNA, Humberto, Gerencia estratégica. Octava edición. 3Reditores; Bogotá D.C., 2003. 104P.

- Se suman las calificaciones ponderadas de cada una de las variables para determinar el total ponderado. El total ponderado más alto que puede obtenerse es de 4.0 y el total ponderado más bajo es 1.0. el valor promedio de ponderado es de 2.5

## CUADRO 2. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTOR INTERNO (MEFI)

FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
FORTALEZAS			
DEBILIDADES			
Total	1.00		de 1 a 4

Fuente: Esta Investigación

El total ponderado puede ir de un mínimo de 1.0 a un máximo de 4.0, siendo la calificación promedio de 2,5. Los totales ponderados muy por debajo de 2.5 caracterizan a las organizaciones que son débiles en lo interno, mientras que las calificaciones que están por arriba de 2.5 indican una posición interna fuerte.

**4.2.7.1.3. Perfil de las oportunidades y amenazas en el medio (POAM).** Este permite identificar y valorar las amenazas y oportunidades potenciales de la empresa. Dependiendo de su impacto e importancia, un grupo estratégico puede determinar si un factor dado en el entorno constituye una amenaza o una oportunidad para la organización<sup>10</sup>

Al igual que el PCI se califica y da prioridad a la oportunidad y amenaza en la escala de alto (A), medio (M), bajo (B) para el POAM

## CUADRO 3. PERFIL DE LAS OPORTUNIDADES Y AMENAZAS EN EL MEDIO (POAM)

CLASIFICACION	OPORTUNIDADES			AMENAZAS			IMPACTO		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
FACTORES									

Fuente: Esta Investigación

<sup>10</sup> SERNA, Humberto, Gerencia estratégica. Octava edición. 3Reditores; Bogotá D.C., 2003. 104P.

La realización del POAM permite obtener un análisis del entorno de la empresa, principalmente las amenazas que pueden llegar afectar significativamente a la organización si no se tiene en cuenta y las oportunidades que se presentan para que puedan ser aprovechados.

**4.2.7.1.4. Matriz de evaluación de factor externo (MEFE).** Se evalúan las oportunidades y amenazas más importantes, su elaboración consiste en cinco pasos:

- Elaboración de una lista de factores críticos de éxito.
- Asignar un peso relativo a cada factor, de 0.0 (no es importante), a 1.0 (muy importante). La suma de todos los pesos asignados a cada peso debe sumar 1.0
- Asignar una calificación de 1 a 4 a cada uno de los factores determinantes para el éxito, donde 4 es una respuesta superior, 3 una respuesta superior a la media, 2 es una respuesta media, 1 una respuesta mala.
- Se multiplica el peso de cada factor por su calificación para obtener una calificación ponderada.
- Sumar las calificaciones ponderadas de cada una de las variables para determinar el total ponderado de la organización, el total ponderado puede ir de un mínimo de 4.0, siendo las calificaciones promedio de 2.5. **los totales ponderados muy por debajo de 2.5 caracterizan a las organizaciones que son débiles en el externo, mientras que las calificaciones muy por arriba de 2.5 indican una posición externa fuerte.**

**CUADRO 4. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTOR EXTERNO**

FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
OPORTUNIDADES			
AMENAZAS			
Total	1.00		de 1 a 4

Fuente: Esta Investigación

**4.2.7.2. Etapa de adecuación o ajustes.** Se generan estrategias alternativas y viables utilizando la información obtenida en la etapa de insumos, es decir, alineando factores internos y externos clave. Las matrices que se utilizan en esta etapa es la Matriz DOFA.

**4.2.7.2.1 Matriz Dofa.** Está diseñado para ayudar a realizar estrategias que se acoplen con el medio, las oportunidades, amenazas y las capacidades internas como fortalezas y debilidades de la empresa. Dicho análisis permite a la organización formular estrategias que permita aprovechar sus fortalezas previniendo las debilidades, utilizando a tiempo las oportunidades y anticipándose a las amenazas.

La matriz DOFA trabaja en conjunto con otras herramientas como la Matriz Perfil de Capacidades Internas, Matriz Perfil de Oportunidades y Amenazas y la Matriz Perfil Competitivo, las estrategias deben ser acciones lo suficientemente preparadas para que sean objetivas, controlables, cuantificables o susceptibles de hacerle el respectivo seguimiento

- Estrategias y Acciones FO, usar las Fortalezas para aprovechar las Oportunidades
- Estrategias y Acciones FA, usar las Fortalezas para evitar las Amenazas
- Estrategias y Acciones DA, reducir las Debilidades y evitar las Amenazas
- Estrategias y Acciones DO, superar las Debilidades aprovechando las Oportunidades.

**CUADRO 5. MATRIZ DOFA.**

		ANÁLISIS DEL ENTORNO	
		Oportunidades	Amenazas
ANÁLISIS INTERNO		1. 2. 3.	1. 2. 3.
Fortalezas		<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias FA</b>
1. 2. 3.		1. 2. 3.	1. 2. 3.
Debilidades		<b>Estrategias DO</b>	<b>Estrategias DA</b>
1. 2. 3.		1. 2. 3.	1. 2. 3.

Fuente: Esta Investigación

Pasos para construir una Matriz DOFA son los siguientes:

- Hacer una lista de las Fortalezas internas clave.
- Hacer una lista de las Debilidades internas decisivas.
- Hacer una lista de las Oportunidades externas importantes.
- Hacer una lista de las Amenazas externas clave
- Comparar las Fortalezas internas con las Oportunidades Externas y registrar las Estrategias FO resultantes.
- Comparar las Fortalezas internas con las Amenazas Externas y registrar las Estrategias FA resultantes.
- Comparar las Debilidades internas con las Oportunidades Externas y registrar las Estrategias DO resultantes.
- Comparar las Debilidades internas con las Amenazas Externas y registrar las Estrategias DA resultantes.

**4.2.7.3. Etapa de decisiones.** El análisis y la intuición proporcionan una base para tomar decisiones respecto a la formulación de la estrategia. Las Matrices de ajuste nos presentan alternativas posibles de estrategias, que serán calificadas en la etapa de decisiones a través de la Matriz Cuantitativa de la Planificación Estratégica (MCPE)

**4.2.7.3.1. Matriz cuantitativa de la planificación estratégica (MCPE).** Utiliza la información de la Etapa de Insumos para evaluar en forma objetiva las estrategias alternativas viables identificadas en la Etapa de Ajustes, y con base en los factores críticos para el éxito, internos y externos le permitirá definir en forma objetiva cuáles son las mejores estrategias alternativas a implementar. En la figura, se observan los cuadrantes que la conforman

**CUADRO 6. MATRIZ CUANTITATIVA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (MCPE)**

<b>MATRIZ CUANTITATIVA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA [MCPE]</b>					
<b>FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO</b>		<b>ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS</b>			
		<b>ESTRATEGIA I</b>		<b>ESTRATEGIA II</b>	
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>PESO</b>	<b>PA</b>	<b>PTA</b>	<b>PA</b>	<b>PTA</b>
1.					
2.					
3.					
<b>AMENAZAS</b>					
1.					
2.					
3.					
<b>FORTALEZAS</b>					
1.					
2.					
3.					
<b>DEBILIDADES</b>					
1.					
2.					
3.					
<b>SUMA PUNTAJE TOTAL DEL GRADO DE ATRACCION [ S. P.T. A]</b>		<b>1.00</b>		<b>4.3</b>	<b>3.8</b>

Fuente: Esta Investigación

Pasos para construir la Matriz MCPE.

- “Hacer una lista de las debilidades y fortalezas internas claves y de las amenazas y oportunidades externas en la columna izquierda de la Matriz MCPE.
- Asignar clasificaciones a cada factor interno y externo clave.
- Analizar las Matrices de la etapa de ajustes e identificar estrategias alternativas que la organización proyecte llevar a cabo.
- Determinar los puntajes de atracción. Valores numéricos que indican la atracción relativa de cada estrategia en un conjunto dado de alternativas.

- Calcular los puntajes totales de atracción. Producto de multiplicar las clasificaciones, por los puntos de atracción en cada fila.
- Calcular la suma total de los puntajes de atracción. Sumatoria de todos los puntajes totales de atracción. Estos puntajes muestran la estrategia más atractiva en cada conjunto de alternativas.”<sup>11</sup>

**4.2.8. Plan de acción.** Un plan estratégico sin un plan de acción no tiene sentido si no se lleva a cabo a la práctica lo escrito para ellos es necesario e indispensable fijar objetivos estratégicos, las estrategias que permitan ser el soporte para el cumplimiento así como también la programación de actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos, este proceso requiere un mecanismo de evaluación y control.

Para este caso se utilizara el siguiente modelo de plan de acción.

#### CUADRO 7. MODELO PLAN DE ACCIÓN

No.	Objetivo	Estrategias	Metas	Actividades	Responsable	Fecha Inicio	Fecha de Seguimiento	Fecha de Cierre	Recursos Requeridos	Indicador de Logro
1.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Fuente: Esta Investigación

- **Objetivo.** Es un punto de referencian para lo que queremos lograr, , debe tener las siguientes características: Verbo en infinitivo, a largo plazo, cualitativo, medible, alcanzable, real y específico.
- **Estrategias:** estas Estrategias deben mostrar el camino que se seguirá durante el desarrollo y ejecución del Plan de Acción.
- **Metas:** las metas son la expresión cuantificable de los objetivos y deben ser: razonables, motivadoras, claras, controlables
- **Actividades:** para el cumplimiento de cada meta es necesario realizar una o varias actividades, las tareas deben lo más específicas y detalladas posible.
- **Responsables:** en todo plan de acción se deben asignar los responsables de cada tarea
- **Recursos requeridos:** constituye los recursos requeridos para realizar las actividades o tareas programadas, establecidas en el Plan de Acción.

<sup>11</sup> Extraído de <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo1/>

- Indicador de logro: revelan el cumplimiento de las metas del plan estratégico, es decir se mide la efectividad y la eficiencia de las actividades del plan de acción.

**4.2.9. Teoría de la competitividad de Michael Porter<sup>12</sup>.** Abordar la teoría de la competitividad de Porter exige reflexionar sobre su principal teoría: la Gerencia Estratégica, para este proyecto el objetivo es incrementar la competitividad del programa con cuanto a mejoramiento del currículo basándose en experiencia que han tenido los egresados y los empresarios. En términos de construir una ventaja competitiva para diseñar con base en ella una estrategia, la cual debe alinearse en un plan de acción con el fin de que ésta logre expansión y crecimiento.

La teoría de Porter es apreciable en la elaboración de una estrategia, así como en el desarrollo de sistemas permanentes de valoración del entorno<sup>13</sup>. Estos sistemas abarcan los análisis de la competencia, la estructura del sector, las interrelaciones con las diferentes dimensiones del ambiente externo: económico, social, político, cultural, legal, entre los más relevantes.

Considerar la teoría de Porter, invita a considerar el símil metodológico de análisis denominado el diamante de Porter. Interpretarlo requiere dilucidar el mercado relevante, que puede realizarse en el contexto de las variables. Además, se precisa de un análisis situacional, ajustándose a diferentes categorías. Comportamiento del egresado; estrategia, diferentes escenarios que deben ser estudiados con el denominado enfoque sistémico.

### **4.3. MARCO CONCEPTUAL**

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

- AMENAZAS: todos aquellos elementos del medio ambiente externo que de presentarse, complicarían o evitarían el logro de los objetivos

---

<sup>12</sup> Porter, Michael. Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. Compañía Editorial Continental S.A México D.F, 2001.

<sup>13</sup> Henry Mintzberg - Joseph Lampel - Bruce Ahlstrand. Safari a la Estrategia. Ediciones Granica S.A México 1999.

- **ANÁLISIS SISTEMÁTICO:** Es la síntesis pertinente, la agregación estadística de todos los estudios sobre el mismo tema.
- **BASE DE DATOS:** Es un conjunto de datos pertenecientes a un mismo contexto y almacenados sistemáticamente para su posterior uso, la mayoría de las bases de datos están en formato digital (electrónico), que ofrece un amplio rango de soluciones al problema de almacenar datos
- **DIAGNOSTICO:** Tiene como propósito fundamental conocer el funcionamiento del área de estudio, con la finalidad de detectar las causas y efectos de los problemas, para analizar y proponer alternativas viables de solución que ayuden a la erradicación de los mismos.
- **DEBILIDADES:** Todas aquellas actividades que realiza con bajo grado de eficiencia en las áreas funcionales de la empresa.
- **ESTRATEGIA:** según Miyamoto Musashi Se puede definir a la estrategia como "ciencia y arte de concebir, utilizar y conducir medios (recursos naturales, espirituales y humanos) en un tiempo y en un espacio determinado para alcanzar y/o mantener los objetivos establecidos por la política".<sup>14</sup> Según A.D.Chandler (1962) define la estrategia "Determinación de los objetivos y metas a largo plazo de carácter básico de una empresa y la adopción de los cursos de acción y la asignación de los recursos que resultan necesarios para llevar a cabo dichas metas"<sup>15</sup>.
- **EGRESADO:** Es la conclusión de los estudios universitarios y obtener el título de graduación, pasando de una condición de estudiante hasta la honorable condición de ser titulado.
- **FORTALEZAS:** Representan los principales puntos a favor con los que cuenta la empresa, son todas aquellas actividades que se realizan con un alto grado de eficiencia en las áreas funcionales de la empresa.
- **MERCADO LABORAL:** Es el entorno económico en el cual concurren la oferta (oportunidades de empleo) y la demanda (conjunto de recursos humanos disponible) conformado por las oportunidades de empleo. Del grado de

---

<sup>14</sup> Estrategia: según Miyamoto Musashi {en línea} <https://docs.google.com/document/d/18sIEArQ50dL39RkJ-55NqM6xkQo7jBTUK1060sfikjw/edit>

<sup>15</sup> Estrategia: Según A.D.Chandler. {en línea} [http://rseapv.webs.upv.es/Anales/93\\_94/A\\_Fundamentos\\_teoricos\\_de\\_la\\_direccion.pdf](http://rseapv.webs.upv.es/Anales/93_94/A_Fundamentos_teoricos_de_la_direccion.pdf), Revista europea de dirección y economía de la empresa

equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución. El estudio del mercado laboral es el instrumento que contribuirá al conocimiento de dichas consecuencias<sup>16</sup>.

- NIVEL SOCIOECONÓMICO: es el estudio que se refiere a la cantidad y calidad de los recursos económicos, estilo de vida, nivel de estudios, importancia que le dan a los estudios y los medios económicos
- OPORTUNIDADES: elementos externos a la organización, que sirven para satisfacer mejor al cliente, para aumentar los beneficios, disminuir el riesgo. Todo elemento del entorno que posibilite la disminución del riesgo es una oportunidad
- PLAN DE ACCIÓN: Un plan de acción es un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas, constituye una guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto
- REGISTRO CALIFICADO: Reconocimiento hecho por el Ministerio de Educación previa presentación de la documentación exigida por la Ley, de que cumple unas ciertas condiciones mínimas de calidad que le permiten a una Institución de Educación Superior ofertar un programa
- SEGUIMIENTO: Es la aplicación de controles periódicos de las variables seleccionadas, para ello se debe establecer unos objetivos claros
- SEGUIMIENTO A EGRESADOS: es la posibilidad de realizar un seguimiento continuo que permita no sólo conocer la situación de los mismos en un momento determinado de tiempo sino comparar su evolución en el tiempo de acuerdo con su perfil académico y la situación del mercado laboral.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Mercado laboral { en línea } .[http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo)

<sup>17</sup> Seguimiento A Egresados { en línea } <http://www.seguimientoegresados.com/objetivos/seguimiento-de-egresados.html>

#### 4.4. MARCO LEGAL

La normatividad que influencia la presente propuesta de trabajo de grado se menciona a continuación:

**Ley 30 de 1992**<sup>18</sup> “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”, realiza la primera contribución acerca de los mecanismos de interacción o vinculación de las Instituciones de Educación Superior (IES) con sus egresados, en primera instancia para universidades públicas. En el artículo 63 dispone que “las universidades estatales u oficiales de Educación Superior se organizarán de tal forma que en sus órganos de dirección estén representados el Estado y la comunidad académica de la universidad”. El término comunidad académica, supone la comprensión del egresado dentro de la misma,

**Ley 115 de 1994**<sup>19</sup>. “Por la cual se expide la ley general de la educación”, profundiza acerca de quienes integran la comunidad que envuelve a las IES, es así como el artículo 6 determina que “la comunidad educativa está conformada por estudiantes, educadores, padres de familia o acudientes de los estudiantes, egresados, directivos docentes. Todos ellos, según su competencia, participarán en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo”, formalizando la vinculación del egresado dentro de la dinámica de la comunidad educativa.

**Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994.** Proporcionan un esquema básico de la forma como interactúa el egresado con su IES, no obstante, con la introducción de la Ley 1188 de 2008 “Por el cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones”, se busca expandir la forma como se dimensiona la participación del egresado dentro de los procesos internos de las IES y delimitar en cierto grado la responsabilidad de las mismas con sus egresados. En su artículo 2 sobre las condiciones de calidad a nivel institucional se determina que es necesaria “la existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida”. Por tanto, se delinea con mayor claridad sobre las líneas de trabajo con el egresado y su rol dentro de la IES.

---

<sup>18</sup>Ley 30 de 1992 {en línea}. [http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86437\\_Archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf)

<sup>19</sup> Ley 115 de 1994 {en línea}. <http://menweb.mineduccion.gov.co/normas/concordadas/Decreto115.htm>

**Decreto 1295** (Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior), Artículo 6.4.- Programa de egresados<sup>20</sup>. “El desarrollo de una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a egresados, que permita conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa, así como estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas. Para tal efecto, la institución podrá apoyarse en la información que brinda el Ministerio de Educación Nacional a través del Observatorio Laboral para la Educación y los demás sistemas de información disponibles. Para la renovación del registro calificado la institución de educación superior debe presenta los resultados de la aplicación de esta estrategia.

**Acuerdo 009 de 1998 - Universidad de Nariño artículo 61.** “Estudiante egresado es aquel que ha culminado su plan de estudios y se matricula solamente para cumplir requisitos complementarios para optar al título, tales como exámenes preparatorios, preparación y sustentación de trabajos de grado, pasantías, seminarios de grado u otros similares o que sustituyan a los anteriores, según lo establezca el currículo de cada programa<sup>21</sup>”

#### 4.5 MARCO CONTEXTUAL

#### IMAGEN 1. LOGOTIPO UNIVERSIDAD DE NARIÑO



Fuente: Pagina web universidad de Nariño. [www.udenar.edu.co](http://www.udenar.edu.co)

---

<sup>20</sup> Decreto 1295. Reg\_Calificado. Artículo 6.4 Programa de egresados

<sup>21</sup> Estatuto estudiantil de pregrado, Universidad de Nariño: artículo 61

**Generalidades de la institución:** el presenta proyecto se lo realizara para el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.

**4.5.1. Orígenes de la universidad de Nariño<sup>22</sup>.** Se remontan al año de 1712, cuando se estableció el Colegio de la Compañía de Jesús gracias a numerosas campañas y donaciones de la comunidad, la cual logró reunir la suma de 43.000 patacones para la construcción del colegio, en el mismo sitio donde hoy se encuentra la sede de la Universidad, en el centro de la ciudad. En 1867, mediante ley 205 del mes de agosto, se estableció la enseñanza de Medicina en el Colegio Académico. Al finalizar la década existían 96 estudiantes matriculados en las facultades de Filosofía, Jurisprudencia y Medicina.

A partir de la década del sesenta, se produjo un avance hacia la modernización y ensanche de la Universidad involucrando la educación tecnológica y el mejoramiento de los servicios existentes.

Dentro de su esquema organizativo se crearon los departamentos y se expandieron los servicios de la Facultad de Educación en la jornada nocturna. Como fruto de la demanda y del compromiso de la Universidad con la región se crearon los programas de Ingeniería Civil, Economía, Zootecnia y Artes. Con el criterio de integrar la zona andina y la Costa Pacífica, en 1986, la Universidad aprobó la creación del Programa de Ciencias del Mar en Tumaco, en la perspectiva de formar profesionales y técnicos para la explotación racional de los recursos ictiológicos.

En la década actual, la presión por el cambio y la reestructuración de los procesos académicos y administrativos se hicieron más evidentes y posibilitaron: la conformación de nuevas facultades; la diversificación de programas; la regionalización mediante el establecimiento de sedes en diferentes municipios de Nariño y Putumayo; la ampliación de la cobertura educativa; la vinculación de la Universidad mediante convenios, con instituciones nacionales e internacionales y la inserción en las redes mundiales del conocimiento. Podemos afirmar que el “Alma Mater” a través del mejoramiento permanente, impulsa con tenacidad los campos de la investigación, la docencia y proyección social, acordes con los retos que la modernidad le impone.

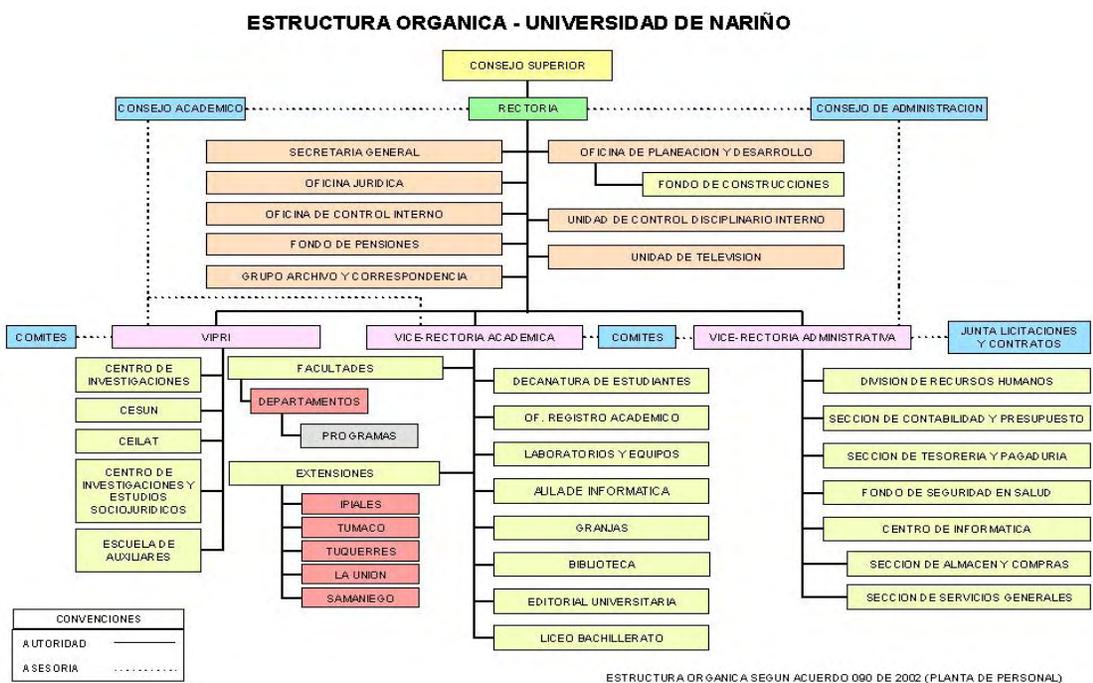
---

<sup>22</sup>Orígenes de la Universidad de Nariño {en línea}. [www.udenar.edu.c](http://www.udenar.edu.c)

**MISIÓN:** La Universidad de Nariño, desde su autonomía y concepción democrática y en convivencia 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.

**VISIÓN:** La Universidad de Nariño, entendida como un acontecimiento en la cultura, es 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.

**FIGURA 2. ESTRUCTURA ORGÁNICA – UNIVERSIDAD DE NARIÑO**



Fuente: Pagina web universidad de Nariño. [www.udenar.edu.co](http://www.udenar.edu.co)

**FIGURA 3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**



Fuente: <http://maps.google.es/>

La universidad de Nariño está ubicada en la Calle 18 Cr 50 - torobajo de la ciudad de San Juan de pasto, el municipio está situado en el sur occidente de Colombia, en medio de la Cordillera de los Andes en el macizo montañoso denominado nudo de los Pastos y la ciudad está situada en el denominado Valle de Atriz, al pie del volcán Galeras y está muy cercana a la línea del Ecuador. El territorio municipal en total tiene 1.181 km<sup>2</sup> de superficie de la cual el área urbana es de 26.4 km<sup>2</sup>. Para los estudios técnicos profesionales en la ciudad existen sedes de 10 universidades o centros de estudios superiores siendo el principal la Universidad de Nariño

**4.5.2. Programa de administración de empresas.** Fue creado según Acuerdo No. 110 de julio 23 de 1992 emitido por el Consejo Superior, e inicia sus actividades curriculares con cohortes anualizadas desde el año 1993, con promociones de egresados desde 1998, para un total de 1014<sup>23</sup> egresados a la fecha de marzo del 2012. Desde el año 1993 funcionó con un currículo que fue

<sup>23</sup> Base de datos Oficina de OCARA, Universidad de Nariño.

objeto de algunos ajustes como consecuencia de las reformas promocionadas por la administración general de la Universidad en 1997. En el año 1998 se realizó una primera autoevaluación altamente participativa con todos los estamentos del programa, en el marco de los lineamientos trazados 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 esa autoevaluación se hicieron algunos ajustes pertinentes al desarrollo del Programa.

En el año 2000 se realizó un trabajo de grado con el propósito de plantear una reforma curricular para el programa, en el cual se consultó a empleadores, estudiantes, profesores, egresados y expertos asesores para la autoevaluación y la propuesta; luego, en el 2001, después de realizar una segunda autoevaluación se da inicio al proceso de reforma curricular, considerándolo prioritario para el desarrollo del programa. En la medida en que se avanzó en el proceso se fueron realizando ajustes a dicha autoevaluación, ya que el proceso fue largo y durante este algunas condiciones fueron cambiando, por lo que hubo necesidad de ajustar el informe del 2001 en el primer semestre del 2003. Con esta autoevaluación se hicieron las adecuaciones pertinentes a la reforma curricular iniciada en el año 2001, hasta obtener el currículo vigente a partir del segundo semestre del año 2003, es así como el 31 de agosto de 2005, y según la Resolución No. 3693 del Ministerio de Educación, recibe el Registro Calificado por un término de siete años.

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 propicio 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 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 asociados a los estándares de calidad, según los "Lineamientos para Acreditación de Programas" publicado por el CNA en su edición 2006 y considerando la trayectoria académica de más de 17 años, el Registro Calificado obtenido en el año 2005 con vigencia de siete años y un gran reconocimiento regional, decide someterse nuevamente al proceso de autoevaluación, cuyo resultado es el plan de mejoramiento orientado a superar las debilidades y robustecer las fortalezas del programa.

En sus 18 años de historia en el programa ha sido una constante preocupación el desarrollo del talento humano, tanto de las directivas como de cada docente. Esto

se ha concretado en el avance de cada uno tanto en su disciplina profesional como en la función docente e investigativa, lo que se ha logrado en gran medida mediante el apoyo institucional representado en becas de posgrado para profesores de tiempo completo y de hora cátedra, comisiones de estudio para profesores de tiempo completo, cursos de actualización para el profesorado y la asistencia a congresos nacionales e internacionales, subsidiada por la institución. A través de estos esfuerzos se ha logrado que el cuerpo docente vaya pasando de la categoría de pregrado al de especialización y de este nivel al de maestría, llegando incluso en la actualidad a contar con un doctor en educación y un candidato a doctor en ciencias administrativas.

**MISIÓN:** El Programa de Administración de Empresas proporciona una formación integral en el estudiante, para lograr un profesional administrador con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así al desarrollo empresarial, fortaleciendo a su vez la consolidación del Programa<sup>24</sup>.

**VISIÓN:** El programa Administración de Empresas estará interactuando con el sector productivo e institucional, participando en los diferentes planes y programas de desarrollo empresarial de la región, y será uno de los agentes impulsores del debate del conocimiento<sup>25</sup>.

**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.

---

<sup>24</sup> Misión programa de Administración de Empresas, Universidad de Nariño

<sup>25</sup> Visión programa de Administración de Empresas, Universidad de Nariño

#### **4.6. MARCO TEMPORAL**

El presente estudio se desarrollará entre agosto del 2011 al mes abril del 2012. Es menester aclarar que se toman datos entre el año 1997 y el periodo A del 2012 siendo estas las cohortes del programa de Administración de Empresas

#### **4.7. MARCO ESPACIAL**

El espacio de referencia sobre el cual se trabajará el estudio de seguimiento a egresados son las cohortes entre 1997 y 2012 el cual forman los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.

## 5. DISEÑO METODOLÓGICO

### 5.1. TIPO DE ESTUDIO

Este estudio se realizara dentro de la investigación cualitativa, concretamente dentro del tipo de Encuesta Social, siendo un conjunto de técnicas específicas destinadas a recoger, procesar y analizar características que se dan en personas de un colectivo determinado.

Se caracterizara por ser: Descriptivo, por cuanto comprende el registro, la descripción, análisis e interpretación de las condiciones actuales del egresado. Exploratorio, ya que permitira hacer una indagación sobre el presente para fundamentar propuestas en el futuro.

El estudio comprendió tres grandes etapas: En la primera etapa se sentaron las bases sobre las que se desarrolló y comprendió: Estructuración global del objeto de estudio (título, descripción del problema, justificación, propósitos, referente técnico y todo lo que comprende el diseño metodológico).

En la segunda etapa se propuso hacer la aproximación al objeto de estudio a través de: aplicación de un cuestionario de seguimiento a egresados, con el fin de caracterizar el perfil laboral en relación con la formación profesional y a la vez conocer expectativas.

En la tercera etapa se realizo la recolección y análisis de la información, cuyo propósito fue lograr los siguientes resultados: Clarificar la realidad del egresado para conocer las necesidades de actuales del mercado laboral.

Se trabajaron las siguientes categorías de análisis: datos personales, datos de formación académica, datos laborales.

Se utilizaron como técnicas e instrumentos de recolección de información: un cuestionario de seguimiento a egresados, bases de datos, correos electrónicos y para finalizar una cuenta en redes sociales como Facebook para tener una comunicación más directa con los egresados del programa.

## **5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Con el fin de abordar el estudio planteado, se realizara una investigación de carácter exploratorio – descriptivo. El propósito de la misma consiste en describir sistemáticamente las características académicas, profesionales, laborales y sociales de los egresados del programa de Administración de Empresas de la universidad de Nariño, tal como se presenta en la realidad y de una manera precisa.

De a cuerdo con las características del tipo de investigación, el estudio se orientara a:

- Recoger información sobre todos los hechos que describen el fenómeno de estudio
- Realizar una evaluación con propósito de realizar un diagnostico que permita proponer opciones para mejorar el proceso de seguimiento a egresados.

Los métodos de investigación permitirán conocer el contexto de la realidad de los egresados del programa de Administración de Empresas; indicando que cada uno de los elementos puede relacionarse con el conjunto en la función que desempeñan con referencia al problema de investigación, es decir dar un resultado el que puede derivar a un estudio real y confiable sobre seguimiento e identificación de egresados

## **5.3. ESTRATEGIAS, FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Para llevar a cabo la investigación de seguimiento a egresados se utilizará información cualitativa y cuantitativa puesto que se parte de una base de datos actualizada que a partir de ella se puede identificar la situación laboral, demográfica, por la que se generando una síntesis general y con que sea de gran utilidad

## **5.4. FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**5.4.1. Fuentes terciarias:** Las fuentes terciarias a las que se recurrió fueron las páginas Web de instituciones como: Universidad de Nariño, Ministerio de Educación, entre las más importantes

**5.4.2. Fuentes secundarias:** Dentro de estas fuentes se tuvieron en cuenta, decretos, leyes, normas libros, revistas, documentos, base de datos suministrada por la oficina de OCARA de la universidad de Nariño, además de trabajos de grado presentados por universidad de Colombia. El acceso a las fuentes secundarias permitirá realizar un exhaustivo diagnostico en cuanto al programa de seguimiento a egresados

**5.4.3. Fuentes primarias:** Las fuentes primarias que se utilizarán serán instrumentos (entrevista - VER ANEXO A) que se aplicarán a todos los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño los cuales cuenten con correo electrónico ya que este formato será enviado a través de internet, en este sentido se tendrá información actualizada de todas las variables realizadas en la entrevista.

## **5.5. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Con la información obtenida se realizara un diagnostico para conocer la situación actual y con la ayuda del software MICMAC se determinara las variables claves para programa de seguimiento a egresados de Administración de Empresas de la universidad de Nariño.

Para procesar la información obtenida en la entrevista a egresados se hará uso del programa informático como Microsoft office Excel 2007, para lo cual también se realizara e incluirá gráficos. La presentación final del estudio será en documento digitado en el programa de Microsoft office Word 2007 y la sustentación se presentara en Microsoft office PowerPoint 2007.

## **5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Se toma como referencia la población de los egresados graduados y no graduados del programa de administración de empresas que al periodo A del 2012 son 1014, se pretende como objetivo a largo plazo la realización de un censo, considerando que el tiempo para la realización del estudio es de 9 meses se cumplirá con la meta del 28%

## **6. DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS**

Con el fin de realizar el análisis situacional, se realizó un análisis interno y externo del programa de seguimiento a egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, el cual se utiliza como herramienta fundamental para la elaboración del plan estratégico, debido a que este análisis constituye una base sólida para un mejoramiento continuo en este proceso

### **6.1. ANÁLISIS INTERNO**

Una consideración de importancia para la elaboración del plan estratégico del programa de seguimiento a egresados es la identificación de las fortalezas y debilidades que se requiere mejorar para este proceso de seguimiento.

**6.1.1 Identificación del programa de seguimiento a egresados – programa de administración de empresas:** Para la fecha de agosto del 2011 en el cual se inicia el proceso del plan estratégico se recibe el programa de seguimiento a egresados, con una información mínima en cuanto a los datos personales y laborales de los egresados del programa de Administración de Empresas, es menester aclarar que para la fecha se han realizado siete (7) encuentros con la dirección del Doctor Carlos Omar Ojeda Enríquez quien ha permanecido al frente de todo el proceso de seguimiento a egresados, y ha realizado las diferentes actividades para estar en contacto con ellos. Además el programa cuenta con la creación de la Asociación de egresados la cual fue creada en el mes de Julio 16 de 2010 con la participación de 42 fundadores dentro de la asociación la cual denominaron ASEPAE (asociación de egresados del programa de Administración de Empresas) (VER ANEXO B)

A partir del poco conocimiento que se tienen sobre la situación actual de los egresados del programa se solicita base de datos a la oficina de OCARA, con el fin de conocer el número exacto de egresados ya sea que estén graduados o no lo estén. Teniendo en cuenta la base de datos que entregó la oficina de OCARA con fecha febrero del 2011 se concluye que los datos para poderse comunicar como teléfonos y correos electrónicos suministrados en su gran mayoría fueron errados o contenían datos obsoletos.

**6.1.2. Perfil de capacidades internas y externas.** El objetivo de esta fase del análisis diagnóstico se orienta a establecer los factores críticos internos y externos

a partir de identificación de variables clave, con referencia a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del programa de seguimiento a egresados las cuales sirven de base para diseñar nuevas estrategias que permitan un mejor aprovechamiento de las fuerzas internas y una rápida superación de las debilidades.

A continuación se presenta las variables, y la explicación detallada de cada una, siendo indispensable para facilitar el debido análisis.

### CUADRO 8. PERFIL DE CAPACIDADES INTERNOS

VARIABLES	FORTALEZAS			DEBILIDADES			IMPACTO		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Interacción del programa con los egresados		X					X		
Programa con mayor demanda de estudiantes	X						X		
Generación de recursos propios a través de posgrados y diplomados	X							X	
Creación de la asociación de egresados	X						X		
Trabajo en Equipo	X						X		
Bases de datos		X					X		
Base de datos actualizada de los egresados				X			X		
Seguimiento a egresados				X			X		
Conocimiento sobre la asociación de egresados				X			X		
Programa de becas para egresados en posgrados o diplomados				X			X		
Comunicaciones en Red con egresados del programa					X			X	

Fuente: Elaboración Propia

- Interacción del programa con los egresados: El programa de Administración de empresas a la fecha de Abril del 2012 ha realizado ocho (8) encuentros, el cual ha hecho que se tenga una cercanía con los egresados y el programa, ofreciéndoles actualizaciones profesionales con diferentes expositores.
- Programa con mayor demanda de estudiantes: El programa de Administración de Empresas, cuenta con el mayor número de estudiantes de la Universidad de Nariño lo cual hace que al finalizar la carrera se obtenga una gran oferta de egresados, la cual puede ser una gran ventaja para realizar un estudio sobre seguimiento a egresados brindando una información muy amplia e importante para el programa.
- Generación de recursos propios a través de posgrados y diplomados: La generación de recursos financieros propios hace que el programa sea autónomo de tomar sus propias decisiones de invertir para la mejora del programa y en el caso del rubro de seguimiento a egresados está destinado a interactuar con el egresados ofreciéndoles una interacción más apropiada con los egresados como es el caso de los diferentes encuentros realizados.
- Creación de la asociación de egresados: para el programa de seguimiento a egresados esta es una variable muy importante puesto que legalmente se tiene conformada una asociación con la participación de egresados del programa de Administración de Empresas, la cual puede ser de gran ayuda para ofrecer un gran portafolio de servicio para los egresados como para el programa.
- Trabajo en Equipo: dentro del programa de Administración de Empresas, trabaja con un criterio de trabajo en equipo ya que el desempeño se orienta en logros en conjunto. Una de las grandes fortalezas que permiten este tipo de trabajos es la participación de todos los colaboradores en el proceso.
- Bases de datos: para tener un conocimiento más amplio del número total de egresados graduados como no graduados, se obtiene esta información a través de la oficina de OCARA, la cual facilita esta información y se puede tener un numero más exacto de los egresados del programa.
- Base de datos actualizada de los egresados: esta es una debilidad muy alta puesto que el programa de administración de empresa no cuenta con base de datos actualizada, siendo esta una gran herramienta para realizar el pertinente

estudio de seguimiento a egresados del programa de Administración de Empresas.

- Seguimiento a egresados: como se menciona en la anterior variable el proceso de seguimiento a egresados tiene una baja participación dentro del programa de Administración de Empresas puesto que no se ha realizado ningún seguimiento ni mucho menos un estudio con referencia al tema; es menester aclarar que en la realización de los encuentros tan solo hace parte la consolidación de una acta de asistencia y la debida actualización profesional al egresados.
- Conocimiento sobre la asociación de egresados: la conformación de esta asociación es para todos los egresados del programa de Administración de Empresas, pero lastimosamente no se le ha realizado la debida publicidad para darla a conocer tanto a los egresados como a los estudiantes del último semestre.
- Programa de becas para egresados en posgrados o diplomados: esta variable juega un papel importante para la motivación de los egresados, pero lastimosamente este programa no está disponible para los egresados del programa de Administración de Empresas, tan solo estas becas están disponibles para los egresados distinguidos.
- Comunicaciones en Red con egresados del programa: el programa de Administración de Empresa no cuenta con una comunicación vía internet con los egresados del programa no contando con un espacio en la página web de la institución, ni mucho menos dentro de otras páginas más conocidas como las redes sociales.

## CUADRO 9. PERFIL DE CAPACIDADES EXTERNAS

VARIABLES	OPORTUNIDADES			AMENAZAS			IMPACTO		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Políticas nacionales sobre la educación					x		x		
Participación de los egresados				x			x		
Nuevos competidores para la asociación de egresados									x
Registro calificado	x						x		
Convenios con el sector externo	x						x		
Acceso a la tecnología	x							x	
Posicionamiento del programa	x						x		

Fuente: Elaboración Propia

- Políticas nacionales sobre la educación: esto hace referencia a más que nada a los cambios que pueden tener las diferentes leyes y normas con las que se está guiando el programa de administración de Empresas. Así como también los nuevos parámetros que imponga el ministerio de educación y quedar con procesos obsoletos en cuanto al proceso de seguimiento a egresados.
- Participación de los egresados: como se menciona en una de las anteriores variables al no motivar al egresados esta puede conllevar a que baje la participación en cuanto a los encuentros así como también al proceso de seguimiento. Siendo esta una amenaza alta para el programa de Administración de empresas puesto que no se va a poder tener un estudio completo.
- Nuevos competidores para la asociación de egresados: para esta variable se la toma desde el punto de vista, que los egresados del programa de Administración de Empresas formen una propia asociación de egresados realicen un portafolio llamativo y puedan realizar su propio seguimiento, menospreciando al de la institución y obtenido lucro financiero como intelectual el cual dejaría de percibir el programa.

- Registro calificado: dependiendo de las condiciones mínimas de calidad realizadas por el Ministerio de Educación, y teniendo en cuenta que el programa las realice a cabalidad podría estarse presentando la renovación del registro calificado
- Convenios con el sector externo: con el reconocimiento que tiene el programa dentro de la región, esto es favorable para la realización de convenios empresariales los cuales puede traer consecuencias positivas para el programa ya que con ella se puede ayudar al mejoramiento del seguimiento a egresados con respecto a la bolsa de empleo para vincular egresados con este proceso.
- Acceso a la tecnología: en términos generales facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad de Nariño poseen una buena dotación de artículos tecnológicos estando a la vanguardia de lo que ofrece el mercado en cuanto a este proceso, lo cual es una gran ayuda para realizar todo el seguimiento a egresados.
- Posicionamiento del programa: el programa de Administración de Empresas posee un gran reconocimiento en la región y es así como los empresarios tanto a nivel regional, nacional e internación tienen preferencias por los egresados del programa ya que conocen las cualidades de personas como profesionales con las que obtienen el título.

Conociendo la matriz de las capacidades Internas y externa se procede a identificar las variables estratégicas, también llamadas variables clave” empleando la matriz de impactos cruzados. Esta técnica permite reconocer el grado de causalidad de las diferentes variables de tal manera que permite relacionarlas indicando el grado de motricidad y dependencia.

El trabajo consistió en analizar las influencias directas entre variables tomadas por pares, el objetivo de esta fase del análisis estructural es detectar la existencia de influencias y evaluar su intensidad por medio de apreciaciones cualitativas tales como: intensa, grado 3; media, grado 2; leve grado 1; nula, grado cero; 0 potencial, grado cuatro, que el software MICMAC lo sistematiza como P.

Luego de evaluar la influencia de las variables, la figura 4, arroja resultados tanto por filas como por columnas. La sumatoria de las filas muestra la influencia de

cada variable sobre las demás. A su vez, la sumatoria de las columnas revela el grado de dependencia de cada variable con respecto a las restantes del sistema.

**FIGURA 4. MATRIZ ESTRUCTURAL: SUMATORIA DE MOTRICIDAD Y DEPENDENCIA**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	MOTRICIDAD
1: IPE	0	0	0	3	2	2	3	3	3	0	3	3	3	0	3	1	2	0	31
2: PMDE	0	0	0	0	2	2	2	3	3	0	0	0	0	0	3	1	0	3	19
3: GRP	0	0	0	0	3	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	3	2	12
4: CRAE	3	0	0	0	3	0	3	3	3	0	3	1	3	3	3	0	0	0	28
5: TE	3	0	0	3	0	2	3	3	3	0	3	2	3	0	3	3	0	2	33
6: BD	3	0	0	2	3	0	3	3	3	0	3	0	0	0	2	0	0	0	22
7: BDAE	3	0	0	0	3	3	0	3	0	0	3	3	3	0	3	0	0	0	24
8: SE	3	0	0	0	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	3	0	3	0	27
9: CSAE	3	0	0	3	3	0	2	1	0	0	3	0	0	0	1	0	3	0	19
10: PBE	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	6
11: CRE	3	0	0	0	1	0	3	3	3	0	0	0	2	0	3	3	2	0	23
12: PNSE	3	0	0	2	2	0	0	3	0	0	0	0	1	0	3	2	0	2	18
13: PE	3	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	2	0	0	3	0	0	0	17
14: NC	2	2	0	3	0	0	0	3	2	0	0	3	3	0	3	0	0	0	21
15: RC	0	3	0	3	3	3	3	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	27
16: CSE	3	2	3	0	0	0	0	3	0	2	0	3	3	0	0	0	0	3	22
17: AT	2	2	0	0	0	3	3	3	3	0	3	2	2	0	3	0	0	2	28
18: PDP	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	3	0	0	18
DEPENDENCIA	35	12	9	19	31	15	31	40	30	4	24	28	32	3	40	13	13	17	

Fuente: Elaboración Propia, Software MIC MAC.

Los resultados de motricidad y de dependencia son percibidos gráficamente en el plano cartesiano, ver figura 5, el cual está dividido en cuatro zonas cuya lectura es la siguiente:

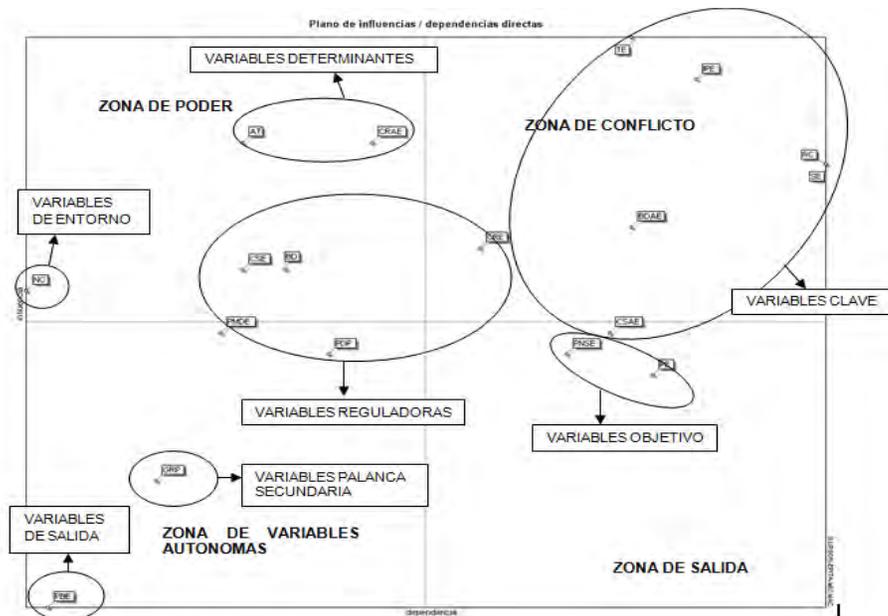
**ZONA DE PODER.** Cuadrante superior izquierdo, en esta zona se ubican variables muy influyentes pero poco dependientes. Estas variables prácticamente no son gobernables.

**ZONA DE CONFLICTO.** Cuadrante superior derecho, en esta zona se sitúan variables muy influyentes y muy dependientes. Son más gobernables que las de la zona de poder, estas variables son las llamadas estratégicas.

**ZONA DE SALIDA.** Cuadrante inferior izquierdo, las variables de esta zona son resultados o efectos de los factores que se encuentran en las zonas de conflicto y de poder.

**ZONA DE VARIABLES AUTÓNOMAS.** En esta zona se hallan variables poco articuladas con las restantes del sistema.

**FIGURA 5. PLANO DE INFLUENCIAS Y DEPENDENCIAS DIRECTAS INTERNAS**



Fuente: Elaboración Propia, Software MIC MAC.

**VARIABLES CLAVE:** éstas determinan el funcionamiento del sistema.

1. Seguimiento a egresados (SE)
2. Registro calificado (RC)
3. Interacción del programa con los egresados (IPE)
4. Trabajo en Equipo (TE)
5. Base de datos actualizada de los egresados (BDAE)
6. Conocimiento sobre la asociación de egresados (CSAE)

**VARIABLES OBJETIVO:** Se pueden asociar a indicadores de evolución, pues se traducen frecuentemente como objetivos.

7. Políticas nacionales sobre la educación (PNSE)
8. Participación de los egresados (PE)

**VARIABLES REGULADORAS:** participan en el funcionamiento normal del sistema.

9. Convenios con el sector externo (CSE)
10. Bases de datos (BD)
11. Posicionamiento del programa (PDP)

12. Programa con mayor demanda de estudiantes (PMDE)
13. Comunicaciones en Red con egresados del programa (CRE)

VARIABLES DE ENTORNO: demuestra su escasa dependencia del sistema, hay que analizarlas como variables que reflejan un "decorado" del sistema a estudio.

14. Nuevos competidores para la asociación de egresados (NC)

VARIABLES DETERMINANTES: son poco dependientes y muy motrices, según la evolución que sufran a lo largo del periodo de estudio se convierte en frenos o motores del sistema.

15. Acceso a la tecnología (AT)
16. Creación de la asociación de egresados (CRAE)

VARIABLES PALANCA SECUNDARIA: complementarias de las anteriores, actuar sobre ellas significa hacer evolucionar sus inmediatas anteriores: reguladoras, que a su vez afectan a la evolución de las variable-claves

17. Generación de recursos propios a través de posgrados y diplomados (GRP)

VARIABLES DE SALIDA: Dan cuenta de los resultados de funcionamiento del sistema, estas variables son poco influyentes y muy dependientes

18. Programa de becas para egresados en posgrados o diplomados (PBE)

**6.1.3. Identificación de variables clave:** Esta fase consiste en la identificación de variables clave, esenciales a la evolución del sistema; son por naturaleza inestables y se corresponden con los retos del sistema. Se calculan, en primer lugar mediante una clasificación directa y posteriormente por una clasificación indirecta, la cual se obtiene después de la elevación en potencia de la matriz<sup>26</sup>.

Se reitera que para este ejercicio interesan las variables estratégicas que, en principio, están ubicadas en la zona de conflicto, pero para indicar su selección de manera más precisa se recurre al cálculo de ejes, exportando la suma de matrices tanto directa como indirecta, tal como se lo puede observar en el (VER ANEXO C) que representan el punto de proyección sobre la línea bisectriz.

---

<sup>26</sup> GODET Michel, PROSPEKTIKER Y DURANCE. *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*, Cuaderno 20. 2007

Considerando los resultados calculados con el software Mic Mac y utilizando la herramienta de la matriz de factores internos del modelo de Fred David, se asignó una ponderación que oscila entre 0.0 (sin importancia) y 1.0 (muy importante) a cada factor. La sumatoria de todas las ponderaciones dadas a los factores deberá ser 1.0, después se da una calificación de 1 a 4 para indicar si dicha variable representa una debilidad o amenaza mayor (1), una debilidad o amenaza menor (2), una fortaleza u oportunidad menor (3), fortaleza u oportunidad mayor (4); se multiplica la ponderación por su calificación y se establece el resultado para cada variable cuya sumatoria será el total ponderado.<sup>27</sup>

Esta técnica es una herramienta importante en la formulación de estrategias y enfoca el análisis a las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de las variables del entorno interno y externo que suceden dentro del programa de seguimiento a egresados.

**CUADRO 10. MATRIZ DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS.**

<b>VARIABLE</b>	<b>POND.</b>	<b>CALIF.</b>	<b>RES.</b>
Seguimiento a egresados	0,2	1	0,18
Registro calificado	0,2	4	0,73
Interacción del programa con los egresados	0,2	4	0,71
Trabajo en Equipo	0,2	4	0,70
Base de datos actualizada de los egresados	0,1	1	0,15
Conocimiento sobre la asociación de egresados	0,1	2	0,27
<b>TOTAL</b>			<b>2,74</b>

El resultado ponderado que se obtuvo es de 2,74. Se puede concluir que los factores que más indiquen para mejorar el programa de seguimiento a egresados es continuar con las fortalezas con las que cuentan actualmente como es la Interacción del programa con los egresados, Trabajo en Equipo, así como también emplear estrategias para que las debilidades se vuelvan fortalezas como el caso tener Base de datos actualizada de los egresados, Seguimiento a egresados,

<sup>27</sup> DAVID, Fred R. *La Gerencia Estratégica*. 1994.

Conocimiento sobre la asociación de egresados y para finalizar la variable externa que está involucrada y esta es una oportunidad tanto para el seguimiento de egresados como para el programa de Administración de Empresas es la obtención del registro calificado

#### **6.1.4 Análisis de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades del medio.**

MATRIZ DOFA:

Estrategias FO:

- Promover la realización de encuentros con egresados, realizando actualizaciones profesionales.
- Fortalecer la asociación de egresados por medio de una publicidad física como entrega de volantes o por medio de correos electrónicos, páginas web y/o redes sociales a los estudiantes de último semestre como a los egresados.

Estrategias FA

- Realizar estrategias que motiven a los egresados a incrementar la participación de ellos con el programa. Y fortalecer la asociación de egresados
- Conformar un equipo de trabajo exclusivo para el proceso de seguimiento a egresados, el cual este pendiente de la interacción, la participación de los egresados así como los cambios en las políticas nacionales sobre educación.

Estrategias DO

- Realizar actualizaciones de la situación actual de los egresados del programa, aprovechando el acceso a la tecnología ya que se puede hacer este seguimiento por medio de correos electrónicos y redes sociales. Contribuyendo todo esto al proceso de acreditación.

Estrategias DA

- Continuar con un proceso estable de seguimiento a egresados, para que se incremente la participación de ellos con el programa.
- Implementar mayor publicidad para que se dé a conocer la asociación de egresados, y hacer que está presente un portafolio de servicios que sea llamativo para el egresado y participe más con el programa.

CUADRO 11. MATRIZ DOFA

		<b>ANÁLISIS DEL ENTORNO</b>	
		<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
		1. Registro calificado <b>1. Convenios con el sector externo</b> 3. Acceso a la tecnología	1. Políticas nacionales sobre la educación 2. Participación de los egresados 3. Nuevos competidores para la asociación de egresados
<b>ANÁLISIS INTERNO</b>		<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias FA</b>
<b>FORTALEZAS</b>			
1. Interacción del programa con los egresados 2. Creación de la asociación de egresados 3. Trabajo en Equipo		F1; O1: O2:O3. Promover la realización de encuentros con egresados, realizando actualizaciones profesionales. F2; O1:O3. Fortalecer la asociación de egresados por medio de una publicidad física como entrega de volantes o por medio de correos electrónicos, páginas web y/o redes sociales a los estudiantes de último semestre como a los egresados.	F1; A2: A3. Realizar estrategias que motiven a los egresados a incrementar la participación de ellos con el programa. Y fortalecer la asociación de egresados F3; F1: A1:A2. Conformar un equipo de trabajo exclusivo para el proceso de seguimiento a egresados, el cual este pendiente de la interacción, la participación de los egresados así como los cambios en las políticas nacionales sobre educación.
<b>DEBILIDADES</b>		<b>Estrategias DO</b>	<b>Estrategias DA</b>
1. Base de datos actualizada de los egresados 2. Seguimiento a egresados 3. Conocimiento sobre la		D2; D1: O1:O3. Realizar actualizaciones de la situación actual de los egresados del programa, aprovechando el acceso a la tecnología ya que se puede hacer este seguimiento por medio de correos electrónicos y redes sociales. Contribuyendo todo esto al proceso de acreditación.	D2: A2. Continuar con un proceso estable de seguimiento a egresados, para que se incremente la participación de ellos con el programa. D3; A2:A3. Implementar mayor publicidad

asociación de egresados

para que se de a conocer la asociación de egresados, y hacer que esta presente un portafolio de servicios que sea llamativo para el egresado y participe mas con el programa.

## 7. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Para analizar la situación actual de los egresados se procedió a tabular la entrevista realizada, (VER ANEXO A) tomando como referencia el 28% de los 1014 egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, esta entrevista se la realizo por medio de correo electrónico. Cabe destacar que para este análisis se dividió en dos partes para los egresados titulados y los egresados no graduados.

### 7.1 BASE DE DATOS

#### 7.1.1. Base de datos 2011

#### GRAFICO 1. EGRESADOS 2011



Fuente: oficina de OCARA 2011

A partir de la entrega que realizo la oficina de OCARA se inicio con la actualización de los egresados del programa para esta fecha se obtuvo un total de 922 egresados de los cuales 887 fueron egresados graduados y 35 Egresados no Graduados, a partir de la primera promoción que fue en el año 1997 hasta el cohorte de diciembre del 2010

### 7.1.2 Base de datos 2012

#### GRAFICO 2. EGRESADOS A MARZO DEL 2012



Fuente: oficina de OCARA 2011

Teniendo en cuenta la información suministrada la oficina de OCARA a la fecha de marzo del 2012 se cuenta con un total de de 1014 egresados de los cuales 844 Egresados son graduados y 170 Egresados no graduados

#### 7.2 COHORTES CON MAYOR NÚMERO DE EGRESADO

- De la primera promoción de Administración de Empresas (cohorte de 1997), se graduaron 7 personas de los cuales 5 fueron mujeres y 2 hombres, en la actualidad se tienen 3 correos disponibles y uno de ellos ya esta actualizado sus datos personales.
- De las promociones con mayor número de graduados es la del cohorte del 2009 la cual fue de 124 de los cuales 86 de fueron mujeres y 38 hombres, se cuenta con 121 correos disponibles y 44 actualizaciones donde 30 son del género femenino y 14 del género masculino y 3 egresados con correos inexistentes.
- En el segundo lugar de las promociones con mayor número de graduados es la del cohorte de 1999 la cual obtuvo 92 egresados graduados, de las cuales 54

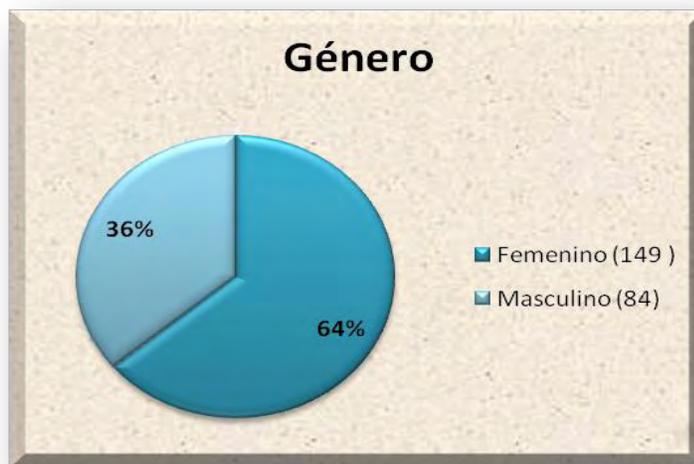
pertenecen al género femenino y 38 del género masculino , en la actualidad se cuenta con 36 correos disponibles , 14 son actualizaciones de 18 mujeres y de 5 hombres.

- De la cohorte del 2011 se encuentra el máximo número de egresados no graduados con un total de 85 de los cuales 58 pertenecen al género femenino y 27 del género masculino, se obtiene un total de 77 correos disponibles y 8 actualizaciones.

### 7.3 SEGUIMIENTO A EGRESADOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Para el periodo A del 2012 se presentan 283 actualizaciones de los cuales 233 representan a los egresados graduados y 50 de ellos son los egresados no graduados.

#### GRAFICO 3.GÉNERO



Fuente: Elaboración Propia

Se tiene un total de 233 egresados actualizados del cual 64% pertenece al género femenino y el 36% corresponden al género masculino. El programa en sus inicios estaba conformado por hombres y con el paso del tiempo las mujeres han adquirido mayor espacio en los cargos administrativos y es por ello que el

programa de Administración de empresas cuenta con una población estudiantil que en su gran mayoría son mujeres.

### 7.3.1 Lugar de residencia actual

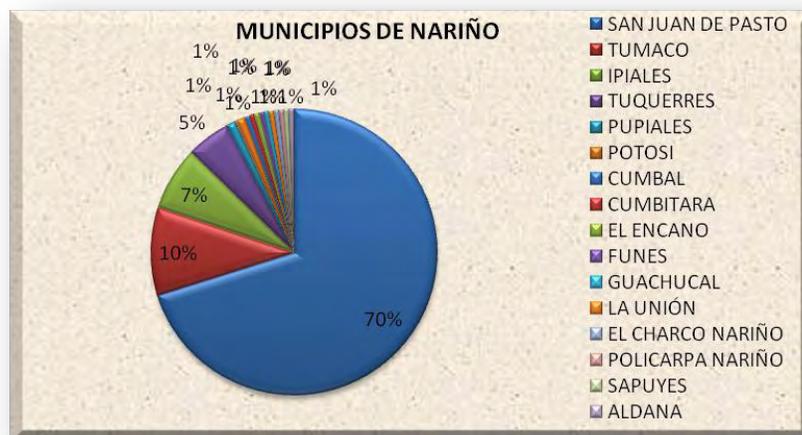
#### GRAFICO 4. CIUDADES DE COLOMBIA



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a las ciudades de Colombia en las cuales se encuentran los egresados graduados del programa hay un índice del 44% en Bogotá, seguido por el 20% Cali, 10% puerto Asís, Mocoa y Popayán con el 7%, y para finalizar con el 3% en ciudades como: Cartagena, Medellín, Palmira y La hormiga.

## GRAFICO 5. MUNICIPIOS DE NARIÑO



Fuente: Elaboración Propia

En los municipios de Nariño hay gran acogida para la ciudad de San Juan de Pasto con el 70% de egresados graduados, seguido con el 10% Tumaco, 7% IpiALES, y 5% Tuquerres; y con índice de ubicación del 1% los municipios de Pupiales, Potosí, Cumbal, Cumbitara, El encano, Funes, Guachucal, La unión, El charco Nariño, Policarpa, Sapuyes y Aldana

## GRAFICO 6. EGRESADOS EN EL EXTRANJERO.



Fuente: Elaboración Propia

Mediante las entrevistas realizadas con el formato de entrevista y a través de docentes del programa se conoce la ubicación de los egresados graduados de Administración de Empresas, En cuanto a la ubicación en el extranjero hay egresados en diferentes países como son: Australia, Cuba, Ecuador, Francia, Japón, Madrid y Panamá

**7.3.2. Distinciones especiales.** A continuación se presenta las distinciones especiales de los egresados en las opciones de grado de la cohorte 1997 a 2010 de las cuales se obtiene 10 tesis meritorias y 2 tesis laureadas

**CUADRO.12. DISTINCIONES ESPECIALES DE EGRESADOS**

**COHORTE 1998**

ARTURO ARISTIZABAL YANETH	Tesis: Implementación de control total de calidad en H. Wolf	MERITORIA
CRIOLLO LILIAN YANETH RODRIGUEZ RUBY ANGELICA	Tesis: Plan estratégico de mercadeo para EPS Salud Cóndor S.A. en ocho Municipios del Departamento de Nariño	MERITORIA
BARBATO MARTHA LUCIA SANTACRUZ LILIAN	Tesis: Plan estratégico de mercadeo de servicios a proveedores asociados de la Empresa Colácteos	MERITORIA
PARRA BURBANO MARY ISABEL	planeación estratégica almacén Abraham delgado	MERITORIA

**COHORTE 1999**

MEZA MARIA NELLY	Tesis: Caracterización y proyección de la gestión gerencial de la industria harinera en la ciudad de pasto en un contexto de la calidad total	MERITORIA
------------------	---	-----------

QUIROZ VILLOTA JAIME IVÁN	Estudio de factibilidad para el montaje de un centro de acreditación y vinculación laboral de los egresados de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad de Nariño.	MERITORIA
---------------------------	--	-----------

#### COHORTE 2000

SOTO PABON MARIA FERNANDA	Tesis: Diseño organizacional y modelo de gestión administrativa de la Fundación para el desarrollo del Santuario de Fauna y Flora Galeras	MERITORIA
------------------------------	---	-----------

#### COHORTE 2003

TARAMUEL CAICEDO IVAN ALIRIO	Modelo administrativo de la cooperativa el sol de los pastos santuario de fauna y flora galeras	MERITORIA
---------------------------------	---	-----------

#### COHORTE 2008

CORAL RIASCOS FERNANDO FABIÁN	Tesis: Plan de negocios para la creación de una empresa productora y comercializadora del equipo de banco de pruebas y limpieza de inyectores en la ciudad de Pasto	LAUREADA
RODRIGUEZ MUÑOZ KATHERINE MARITZA	Tesis: Plan de negocios para la creación de una empresa productora y comercializadora del equipo de bando de pruebas y limpieza de inyectores en la ciudad de Pasto	LAUREADA

### COHORTE 2009

IBARRA JARAMILLO FABIO JESUS PAREDES ERASO ERICKA IVONNE	Tesis: Plan de negocios para la implementación de una empresa productora y comercializadora de ají en el Municipio de Pasto en el año 2009	MERITORIA
---	--	-----------

### COHORTE 2010

ZAMORA NARVAEZ YULI SILVANA	Tesis: Diseño de un sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de la carrera administrativa en la Subsecretaría de Talento Humano en la Alcaldía de Pasto	MERITORIA
--------------------------------	---	-----------

### CUADRO 12. RECONOCIMIENTOS A EGRESADOS EN EL CAMPO LABORAL

PALACIOS PORTILLO VIOLETA DEL ROCIO	Tesis ganadora del tercer concurso departamental jóvenes investigadores organizado por la ADEL y la fundación FORD. san Juan de pasto, 2006 (VER ANEXO D)
FABIO JESÚS IBARRA	Beca profesional como egresado distinguido – universidad de Nariño (VER ANEXO E)
MARIA ANGELIZA INSUASTY CUELLAR	Beca de estudio en la maestría de la universidad Jorge Tadeo lozano en convenio de la universidad de Nariño como egresada distinguida (VER ANEXO F)
TOTALCHA ESCOBAR MARTHA CECILIA	MEDALLA MANUEL ANCÍZAR, MEDALLA DE SEDE Y MENCIÓN HONORIFICA a funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Colombia (VER ANEXO G)

## EGRESADOS DISTINGUIDOS

- DOMÍNGUEZ VILLOTA CHRISTIAN JESÚS – Periodo A – 2011 (VER ANEXO H)
- PINCHAO BURBANO JOHANNA - Periodo A- 2010 (VER ANEXO I)
- BENAVIDES PUIPALES LUIS EDUARDO - Periodo B- 2011 (VER ANEXO J)
- IBARRA JARAMILLO FABIO JESUS - Periodo(A- 2010 (VER ANEXO K)

### 7.3.3 Estudios realizados

#### GRAFICO7. ¿ACTUALMENTE ESTÁ ESTUDIANDO?



Fuente: Elaboración Propia

De las 233 actualizaciones realizadas a los egresados graduados el 71% afirma que no ha realizado ningún estudio de post grado, y el 29% restante han realizado diferentes estudios después de haber culminado la carrera de Administración de Empresas, dentro del 29% de los que han realizado estudios el 56% perteneces al género femenino y el 44% el género masculino. A continuación se especifican los estudios realizados por parte de los egresados graduados.

## GRAFICO 8. ESTUDIOS REALIZADOS



Fuente: Elaboración Propia

De los estudios realizados de postgrado el 60% han realizado especializaciones, seguido por el 11% diplomado en: gestión de la calidad norma ISO 9001:2008, gestión de talento humano basado en competencias, gestión de riesgo financiero, y diplomado en alta gerencia, el 9% estudios en contaduría pública, 6% derecho, 3% inglés, con el 3% maestría en docencia universitaria y administración de negocios, 1% doctorado en administración – universidad eafit – hec Montreal, y finalizando con el 2% un curso para oficial de la Armada Nacional de Colombia

## GRAFICO 9. ESPECIALIZACIONES REALIZADAS



Fuente: Elaboración Propia

Para las especializaciones realizadas por parte de los egresados el 18% fueron realizadas en gerencia social, y gerencia de mercadeo; seguido por el 12% está la especialización en finanzas, con el 6% están las especializaciones en gerencia tributaria, gerencia comercial, negocios internacionales, gerencia de servicios sociales, gerencia y auditoria de la calidad en salud, y finalizando con el 3% se encuentran la especialización en gerencia de la economía pública, revisoría fiscal y contraloría, pedagogía y orientación profesional integral, gerencia de proyectos, gerencia de mercadeo, especialización básica en cooperativismo, y gerencia en salud pública.

## GRAFICO 10. TARJETA PROFESIONAL



Fuente: Elaboración Propia

El 78% de egresados del programa de administración de empresas aun no poseen la tarjeta profesional expresando que para la carrera no es importante obtenerla, por el contrario el 22% faltante ya la obtienen de los cuales un 71% son del género femenino y el 29% del género masculino

### 7.3.4. Mercado laboral de egresados graduados

**GRAFICO 11. ¿ACTUALMENTE ESTÁ TRABAJANDO?**



Fuente: Elaboración Propia

De los egresados graduados del programa de Administración de Empresas el 70% de ellos cuentan con trabajos estables en diferentes campos de la administración y lastimosamente un 30% están desempleados. En la mayoría del informe el género femenino es el que obtiene mayor porcentaje en las categorías investigadas y para el caso de los que están laborando el 63% son mujeres y el 37% hombres.

A continuación se describirá el sector donde están laborando los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.

## GRAFICO 12. SECTOR LABORAL



Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta el 70% de los egresados que cuentan con trabajos estables se realizó una clasificación con el fin de conocer en que empresas están laborando, para esto se la clasifiqué de la siguiente manera: 34% laboran en empresas privadas, 15% en instituciones del estado, 13% entidades de salud, Universidad de Nariño, con el 7% el servicio nacional de aprendizaje (SENA), Universidades e institutos, con un 6% las entidades financieras, seguido con el 4% las cooperativas y finalizando con el 1% empresas de transporte

**7.3.4.1 Empresas privadas.** Del género que más labora en el sector de las empresas privadas son del género femenino con el 63% y un 37% los realiza el género masculino, entre los principales cargos como gerentes en diferentes empresas esta: LANOSITOS, SUPERMERCADO AMOREL, PRODUCTOS OSA, CORPORACIÓN PANDA, ALIANZA HORTOFRUTICOLA DEL SUR, DOS CLICK INTERNET, METALES DEL SUR, DISEÑOS MUNARES, TRUCHAS SINDAMANOY LTDA, AVON COLOMBIA.

Para el cargo de administrador y en algunos casos propietarios se encuentran las siguientes empresas: DISTRIBUIDORA CHEVROLET Y DAEWOO, CIBERWEB, SUPERMERCADO ABRAHAM DELGADO S.A. VALLE DE ATRIZ, FERRETERÍA J. ALBERTO, FERRETERÍA PASTO PLAZA, ALMACÉN Y TALLER DE MANTENIMIENTO EL PUERTO, CASA ALLEGRA S.A, AGROMAQUINAS TUMACO, COMERCIALIZADORA DE CAFÉ NARIÑO, MANJAR BLANCO EL MANA, CREACIONES GORETTI DE NARIÑO DISTRIBUCIONES ELECTROJAHER, CASA BURALGO LTDA.

Entre otras empresas en las que están laborando en diferentes cargos en la parte administrativa se encuentran: AGENCIA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS (coordinador logístico), COMPUTADORES PARA EDUCAR (gestor), CORPORACIÓN CLUB COLOMBIA (asistente de eventos), ÁGUILA DE ORO DE COLOMBIA (auxiliar de talento humano), SONACIL S.A. (supervisor de talento humano), TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR Y SEGURIDAD DEL SUR LTDA. (Jefe nacional de talento humano), AUTODENAR (asistente comercial), PALMAS DE TUMACO S.A. (coordinador compra de fruto), LEÓN & ASOCIADOS (asesor de cartera), SINCO COMUNICACIONES (consultor), ABOGADOS ASOCIADOS (asistente judicial), COLSUBSIDIO (analista de crédito), ACTIVOS S.A. (jefe de talento humano), ACCIÓN PLUS PARA UNILEVER ANDINA COLOMBIA (supervisora punto de venta), DIRECTV COLOMBIA (supervisor de ventas), DISTRIBUIDORA SERVICENTRO LAS AVENIDAS LTDA. (Secretaria), SPAI SONS (vendedora interna y cobranza), Estudios Técnicos S.A (profesional III (administrador) INPROA INGENIERÍA Y PROYECTOS DE ARQUITECTURA (atención al cliente)

**7.3.4.2 Entidades del gobierno y del estado.** Estas instituciones representan el 15% del campo laboral de los egresados de ahí el 52% son mujeres y el 48% son hombres, entre estas instituciones se encuentran alcaldías y otras entidades.

ALCALDIAS:

- ALCALDÍA DE BOGOTÁ: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOGOTÁ, (profesional investigador.), INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL- MISIÓN BOGOTÁ (profesional del área de selección de guías misión Bogotá)
- ALCALDÍA DE PASTO: CONCEJO DE PASTO (concejal), SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL (gestión de proyectos), SECRETARIA RECREACIONAL DE DEPORTES (técnico futbol de salón), SECRETARIA DE EDUCACIÓN (profesional universitario en mejoramiento), DESARROLLO VIAL

DE NARIÑO - DEVINAR S.A. (asistente social en el área socio ambiental), MSD COLOMBIA (operador del programa de acceso a la justicia de USAID) (consultor regional))

- ALCALDÍA MUNICIPAL DE TUMACO: CONTROL INTERNO DE GESTIÓN Y CALIDAD (Asesor de despacho), SECRETARIA MUNICIPAL DE TUMACO (coordinador de cobertura educativa)
- ALCALDÍA DE POTOSÍ: (coordinador Cultural)
- ALCALDÍA MUNICIPAL DE GUACHUCAL (Jefe De Personal)
- ALCALDÍA MUNICIPAL DE CUMBITARA (Tesorera municipal)
- ALCALDÍA DE PUPÍALES: Empresa de servicios públicos varios de Pupiales “EMSERP ESP” (directora administrativa y financiera)
- ALCALDÍA MUNICIPAL DE TUQUERRES (secretaria privada alcalde)

Entre otras instituciones del estado se tiene las siguientes:

- GOBERNACIÓN DE NARIÑO (profesional administrador SIPAG)
- CÁMARA DE REPRESENTANTES (asesor segunda vicepresidencia de la cámara de representantes)
- FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN – CUERPO TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN (coordinadora grupo delitos varios)
- POLICIA NACIONAL (auxiliar contable)
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICAS DANE (coordinadora de campo)
- DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN (Gestor )
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (asistente administrativa y financiera)
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL (profesional de apoyo PMAA)
- ALDEAS INFANTILES SOS COLOMBIA (ASISTENTE ADMINISTRATIVO)
- CENTRALES ELECTRICAS DE NARIÑO CEDENAR S.A. E.S.P. (SUPERVISOR CEDENAR DE LA CORDILLERA)

**7.3.4.3 Entidades de salud.** Este campo laboral está representado por el 13% de los cuales un 79% son del género femenino y el 21% del género masculino entre estas empresas se encuentran:

- HOSPITAL CIVIL DE IPIALES E.S.E (secretaria de gerencia),
- IPS MUNICIPAL DE IPIALES ESE (Técnico Administrativo),
- UNIDAD CARDIOQUIRURGICA DE NARIÑO (coordinadora de cartera y contratación)
- CLÍNICA BELLATRIZ S.A.S (auxiliar control interno y logística),
- COMFAMILIR DE NARIÑO (auxiliar de afiliaciones),
- EMSSANAR (Cogestor social profesional, Coordinadora plan carrera, Asistente administrativo y financiero),
- HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO (auditoría de cuentas)
- INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL ( Profesional universitario pensiones, Asesor),
- E.S.E. CENTRO HOSPITAL LUIS ANTONIO MONTERO, (coordinadora financiera)
- SOCIEDAD COLOMBIANA DE ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN (gerente seccional)
- COOMEVA EPS (ejecutiva de cuentas)
- E.S.E. CENTRO DE SALUD PROVIDENCIA

**7.3.4.4 Servicio nacional de aprendizaje SENA.** Del 7% que están laborando el 60% lo hacen las mujeres y un 40% los hombres entre los diferentes cargos que existen en esta institución son los de: instructores, coordinador académico, gestores de emprendimiento, coordinador oficina servicio nacional de empleo, tutor virtual, gestor regional MYPES.

**7.3.4.5. Universidades e institutos.** Entre las principales universidades que están ejerciendo su profesión los diferentes egresados se encuentra:

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA (Coordinadora sistema de acompañamiento estudiantil)
- UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN (docente-investigadora)
- UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO (Coordinador de bienestar universitario, Docente hora cátedra)
- UNIVERSIDAD RÉMINGTON (Docente hora cátedra, (Directora de sede)

- CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE NARIÑO (auxiliar de bienestar universitario)
- UNIVERSIDAD DE NARIÑO (técnico tesorería, técnico administrativo de control interno, interventor, profesional de planeación y desarrollo, revisora de cuentas fondo de salud, técnico asesor de calidad, asesora proyecto reorganización administrativa de COMFAMILIAR de Nariño, asistente de contabilidad, asistente de compras y contratación, técnico vicerrectora académica, revisora de cuentas)

En instituciones como:

- LICEO DE LA MERCED MARIDIAZ (Pagador),
- INSTITUCIÓN EDUCATIVA PLACIDO CAMILO CROUS (Docente)
- CINAR SISTEMAS (Docente hora cátedra)

**7.3.4.6. Entidades financieras.** El sector financiero está conformado por el 56% del género femenino y el 44% del género masculino, entre las principales empresas que conforman esta:

- BANCO DE OCCIDENTE (cajero)
- BANCO AV VILLAS (Asesor de libranza, Asesor comercial)
- FUNDACIÓN MUNDO MUJER (analista de crédito)
- MICROFINANCIERA CONTACTAR (asistente de mercadeo, servicio al cliente).
- FINAMERICA (asesor comercial rural)
- CORPORACIÓN NARIÑO EMPRESA Y FUTURO CONTACTAR (coordinador zonal)
- ASOCIACION MUTUAL CORFEINCO (auxiliar seccional)
- BANCO WWB S.A (analista de crédito)

**7.3.4.7 Cooperativas.** El 40% que laboran en cooperativas son del género femenino y el 60% son del género masculino, entre ellas se encuentran:

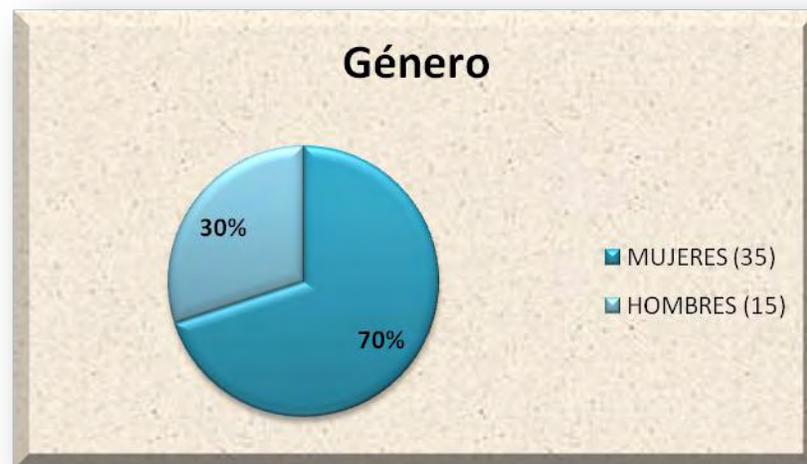
- COOPERATIVA DE PRODUCTORES DE HORTALIZAS DEL SUR (Asesor administrativo y comercial)
- COASOANDES LTDA. (Gerente)
- COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA EXCELENCIA (coordinadora de talento humano)
- COACREMAT LTDA (gerente general, asistente de gerencia).

**7.3.4.8 Empresas de transporte.** En este sector se encuentra el 1% de los trabajos actuales de los egresados y entre las empresas que se conocen están las siguientes:

- TRANSPORTADORES DE IPIALES S. A. (auxiliar de oficina operativa)
- EMPRESA TRANSPORTADORA AUTOBUSES DEL SUR S.A. (Gerente)

## **7.4 SEGUIMIENTO A EGRESADOS NO GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

### **GRAFICO 13. GENERO EGRESADOS NO GRADUADOS**

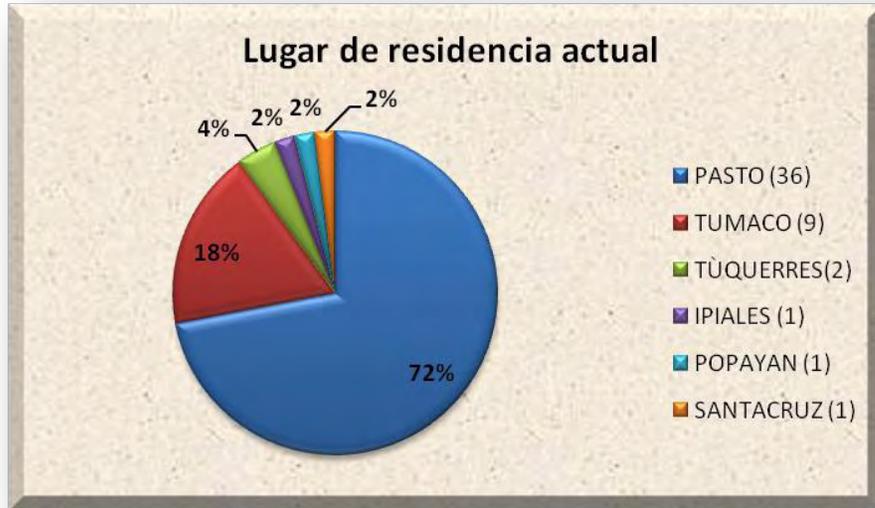


Fuente: Elaboración Propia

A marzo del 2012 se tiene una actualización de los datos personales como laborales de 50 egresados no graduados de los cuales el 70% pertenece al género femenino y un 30% al género masculino.

#### 7.4.1 Lugar de residencia actual

**GRAFICO 14. LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL EGRESADOS NO GRADUADOS**



Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta el análisis de las entrevistas diligenciadas por parte de los egresados nos arroja cierta información en este caso podemos conocer los lugares en los cuales se encuentran, entre ellos esta máximo porcentaje siendo del 72% en la ciudad de Pasto, seguido con el 18% Tumaco, 4% Tuquerres, y con el 2% IpiALES, Popayán, Santacruz Nariño.

#### 7.4.2. Estudios realizados

**GRAFICO 15. ESTUDIOS REALIZADOS EGRESADOS NO GRADUADOS**



Fuente: Elaboración Propia

El 94% de los egresados no graduados expresan que no han realizado ningún estudio después de haber culminado con las materias del programa uno de los motivos que enmarca esta situación es porque la mayoría están realizando sus trabajos de grado y el cien por ciento de su tiempo están dedicado a la culminación del trabajo; el 6% faltante ha realizado estudios entre ellos está técnico en instalación de redes de computadores (SENA), ingles (QUEENS COLLEGE NEW YORK) y diplomado en gestión de proyectos MGA (cámara de comercio de Ipiales)

### 7.4.3. Mercado laboral de egresados no graduados

**GRAFICO 16. ¿ACTUALMENTE ESTÁ TRABAJANDO?**



Fuente: Elaboración Propia

Lamentablemente el mercado laboral para los egresados no graduados no es tan favorable puesto que tan solo el 29% tienen empleo y el 71% están desempleados; del 29% de los que están laborando lo conforma un 64% mujeres y un 36% hombres. Como se mencionó anteriormente una de las razones por la cual no están aun en el mercado laboral los egresados es porque no cuentan con el título profesional y hoy en día muchas empresas se rigen porque su personal tenga una certificación por parte de las universidades, por otra parte el motivo de la baja participación en el sector laboral es porque la mayoría de ellos aun continúan realizando sus trabajos de grado.

Teniendo en cuenta el 29% de los egresados que cuentan con trabajos se pretende conocer en que empresas están laborando en los diferentes cargos administrativos entre ellas encontramos las siguientes:

- EMPOVIDA (gerente)
- HOTEL BARRANQUILLA TUMACO (administradora).
- AGRICOL LTDA. (Representante de ventas zona sur)
- BANCAMIA (ejecutivo de microfinanzas).
- BBVA (auxiliar de ventanilla)
- CORDEAGROPAZ (asesora en planificación de créditos de palma)

- COMITÉ UNIVERSIDAD EMPRESA ESTADO NARIÑO CUEEN (auxiliar operativa).
- UNIVERSIDAD DE NARIÑO (asistencial III – oficina control interno),
- COMFAMILIAR DE NARIÑO (asistente financiera)
- BIOELECTROMEDICAL SERVICE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO (técnico en mantenimiento de equipos de computo)
- CORPORACION CODESAT (coordinadora socio-empresarial)
- MALLAMAS EPS-I (auxiliar. Auditoria medica)
- LA ESPIGA (asesor de costos)

## **8. ACTIVIDADES REALIZADAS PARA PROMOVER LA COMUNICACIÓN ENTRE EL PROGRAMA Y SUS EGRESADOS.**

Para este proceso de seguimiento es fundamental tener una buena comunicación entre el programa y el egresados para este caso se realizaron varias actividades para el fortalecimiento del componente de egresados de Administración de empresas, a continuación se describirán algunas de ella.

### **8.1. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN**

El programa de Administración de Empresas a la fecha de agosto del 2011 no contaba con una base de datos con información clara y precisa, ni tampoco con un proceso de seguimiento a egresados, para ellos se recurrió a la oficina de OCARA para que se nos facilite una base de datos de todas las cohorte del programa a partir de 1997 a 2011.

Teniendo en cuenta la primera base de datos que entrego la oficina de OCARA, se concluye que los datos suministrados en su gran mayoría fueron herrados por tal motivo se realizo una clasificación de los correos electrónicos de aquellos que esta vigentes como los que no están en funcionamiento, por tal motivo la base datos de OCARA a medida que se encuentran un nuevos correo se va actualizando esta información. Para la actualización de la base de datos se inicio una búsqueda de correos electrónicos por medio de los diferente medios tales como: entrevistas realizadas por parte del programa a los egresados así como la búsqueda de estos datos por medio de redes sociales como facebook para ello se realizo un perfil dentro de la pagina, (VER ANEXO L) por medio de la cual se da a conocer los diferentes eventos que realiza el programa y así con una base de datos propia tomando como referencia esto para las abstracción de los correos electrónicos y/o celulares.

Con las actividades antes mencionadas de la recopilación de información a partir del 8 de agosto del 2011 se ha enviado casi diariamente correos electrónicos a los egresados donde se da a conocer las nuevas actividades del programa como es el caso de la actualización de los datos personales adjuntando la entrevista para hacer más fácil este proceso, a la fecha de mayo del 2012 se tienen actualizaciones de 283 los cuales 233 representan a los egresados graduados y tan solo 50 de ellos los egresados no graduados y a medida que se realiza este

proceso se va actualizando las dos bases de datos tanto de la OCARA y la que se está realizando dentro del programa.

## **8.2 ACTIVIDADES REALIZADAS**

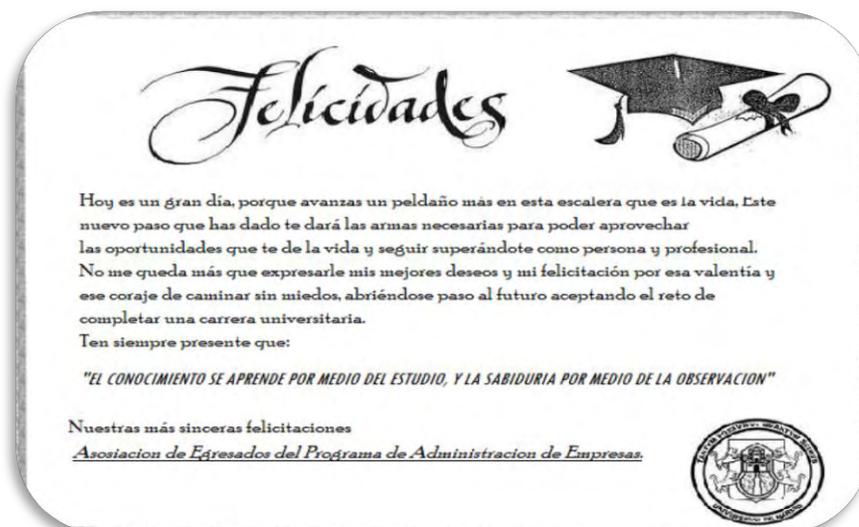
Para iniciar ya un contacto más cercano con los egresados del programa se diseño y se envió tarjetas de felicitación en fechas especiales, creando así un vínculo más cercano entre los egresados y el alma mater demostrando con eso la importancia que se les brinda y se les tiene en cuenta en diferentes fechas del año, La forma que se enviaron estos pequeños detalles fue por medio del correo electrónico (egresados.admon@gmail.com) hacia todos los egresados, así como también mensajes por medio del perfil de facebook (Egresados Admon Udenar).

Entre las actividades realizadas se encuentran algunas de ellas:

IMAGEN 2. TARJETA DE FELICITACIÓN ALUSIVA AMOR Y AMISTAD:



IMAGEN 3. TARJETA DE FELICITACIÓN A LOS EGRESADOS QUE PARA LA FECHA SEPTIEMBRE DEL 2011 OBTENÍAN EL TÍTULO DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS



Para ello se tuvo en cuenta la lista que dio a conocer la oficina de OCARA e identificar cual de los egresados obtendría este título y enviarle las felicitaciones.

IMAGEN 4. PUBLICIDAD PARA LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS



Con la colaboración de un diseñador grafico se realizo un afiche alusivo de la asociación con el fin de que se dé a conocer a todos egresados y se interesen por pertenecer a dicha asociación, este material se lo dio conocer por medio de correos electrónicos así como también por facebook

IMAGEN 5. TARJETA ALUSIVA A NAVIDAD Y FIN DE AÑO



IMAGEN 6. CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



Con la ayuda de la base de datos actualizada se identifico las fechas de nacimiento de los egresados del programa de Administración de Empresas y

mensualmente se enviaba mediante correo electrónico con los nombres y el día, de las personas que cumplían años en ese mes.

### 8.2.1 ENCUENTRO DE EGRESADOS

El programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en el transcurso de estos años ha venido convocando a los diferentes egresados para realizar distintos encuentros con el fin de tener un espacio para encontrarse y tener la oportunidad de poder compartir las diferentes experiencias del ámbito laboral como personal, a partir del año 2009 se inició con esta convocatoria que a la fecha de mayo del 2011 se tiene un total ocho (8) encuentros

En el periodo comprendido entre agosto del 2011 y mayo del 2012 se llevo a cabo VIII encuentro de egresados. Para ello se realizo todo el proceso de logística y coordinación del evento partiendo de la creación de las invitaciones para todos los egresados del programa de Administración de Empresas, estas invitaciones fueron enviadas a través de correos electrónicos y por la red social FACEBOOK

IMAGEN 7. INVITACIÓN VIII ENCUENTRO DE EGRESADOS (enviada por correo electrónico)



IMAGEN 8. INVITACIÓN VIII ENCUENTRO DE EGRESADOS (enviada por la red social FACEBOOK)



### **8.2.2. INFORME VIII ENCUENTRO DE EGRESADOS**

Este evento se llevo a cabo en el club Colombia de la ciudad de San Juan de Pasto el día 27 de octubre del 2011. Contando con una participación de 29 egresados donde la mayoría de ellos pertenecía a las primeras promociones, siendo este encuentro el primero en reunir a la primera y segunda cohorte del programa de Administración de Empresas 1997 y 1998 respectivamente, Se realizó diplomas de reconocimiento y posteriormente se les entrego el día del evento para aquellos egresados graduados distinguidos del programa. La participación del evento fue mayoritariamente del género femenino con un 52% y del 48% género masculino

## GRAFICO 17. PARTICIPACIÓN DE GÉNERO



Fuente: Elaboración Propia

Se contó con la presencia de altos funcionarios como: la delegada del Ministerio de Educación Nacional, Jazmín Molina, el Rector de la Universidad de Nariño José Edmundo Calvache López, la Vicerrectora Académica Luz Estela Lagos Mora, el Vicerrector Administrativo y Financiero Germán Arteaga, el Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Jesús Martínez Betancourt y el Director del Departamento de Administración y Finanzas José Luis Benavides Passos.

## IMAGEN 9. REPRODUCCIONES FOTOGRÁFICAS VIII ENCUENTRO

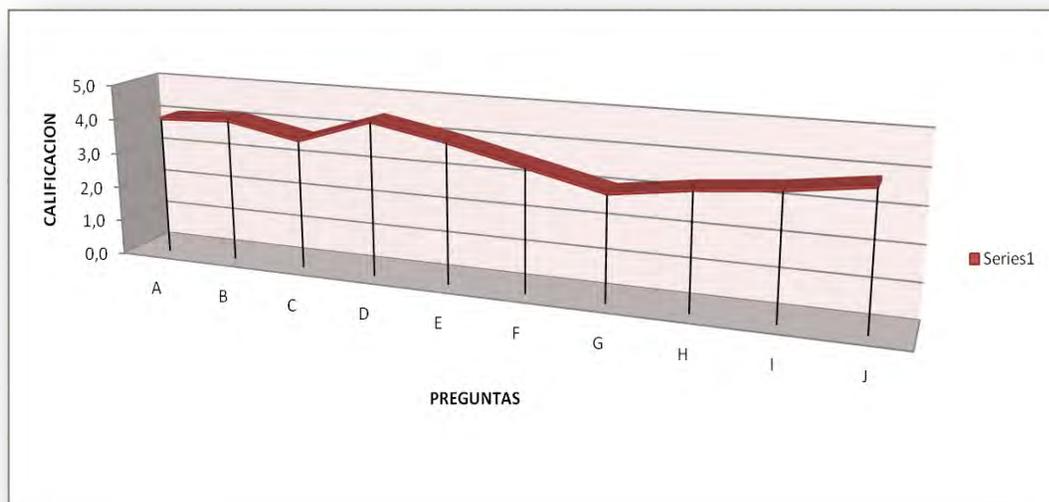


### 8.2.2.1 EVALUACIÓN VIII ENCUENTRO.

Para conocer el impacto que tienen los egresados frente al encuentro de egresados se procedió a realizar una entrevista (VER ANEXO M) y se procedió a enviarla a los asistentes del VIII encuentro con el fin de que califiquen dicho evento, y poder seguir mejorando en cuanto a la realización de los mismo.

Para tal efecto se analizaron 16 encuestas realizadas por parte de los asistentes egresados (de un total de 29 asistentes al encuentro), las preguntas que se realizaron fueron sobre características de organización y desarrollo del evento, calificando cada ítem en una escala de 1 a 5, siendo uno la menor calificación y cinco la máxima.

GRAFICO 18. OPINIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN EL EVENTO



Fuente: Elaboración Propia

La calificación total para esta característica es de 3.7, repartida en 10 Ítems teniendo con una calificación individual de la siguiente manera:

- A)** Información oportuna a cerca de la fecha, hora, lugar y objetivos: 4,0
- B)** Sitio empleado para realizar el evento: 4.1
- C)** Alimentación suministrada: 3.7
- D)** Capacidad del salón o espacio físico utilizado para el desarrollo del evento: 4.4
- E)** Comodidad de mesas, asientos y áreas de trabajo: 4.0
- F)** Calidad de los equipos de trabajo y ayudas audiovisuales: 3.5

**G)** Cumplimiento del horario: 3.0

**H)** Duración del evento: 3.3

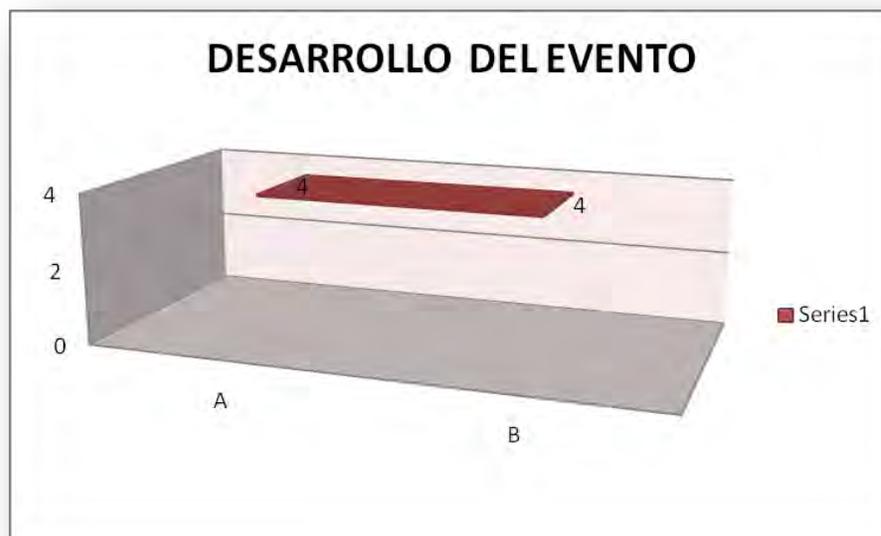
**I)** Atención personal de servicios generales: 3.5

**J)** Atención del personal de apoyo logístico: 3.8

Teniendo en cuenta el anterior grafico se identifica que los asistentes al evento evalúan como adecuado y dándole la mayor puntuación la Información oportuna a cerca de la fecha, hora y lugar, con una localización y ubicación óptimas, teniendo una infraestructura la cual facilito el desarrollo del mismo así como la comodidad del salón.

Las críticas realizadas son aquellas que han tenido una puntuación baja como es la alimentación suministrada, la calidad de los equipos, el cumplimiento del horario, la duración del evento y otras tales como los puntos a tratar en la agenda, Fecha establecida no era la más adecuada por la coyuntura electoral y algunos por inconvenientes de viaje desde otros municipios

GRAFICO 19. DESARROLLO DEL EVENTO



Fuente: Elaboración Propia

La calificación total para esta característica es de 4.0 siendo una calificación buena en cuanto a las expectativas que tuvieron los egresados asistentes, para ello se realizaron las siguientes preguntas

2.1 ¿Cual fue el grado de satisfacción con respecto al encuentro académico y socio cultural al cual fue invitado? Para ello los egresados le dieron una calificación de 4.0 demostrando que el evento fue de su total agrado.

2.2 ¿Cómo evalúa usted la calidad de evento realizado? Para este ítem la calificación fue de 4.0 demostrando con esto que la planificación y desarrollo del mismo fue exitosos

GRAFICO 20. ¿ASISTIRÁ USTED NUEVAMENTE A UN EVENTO SIMILAR?



Fuente: Elaboración Propia

Para este ítem se obtuvo una aprobación alta de apoyo para seguir realizado nuevos eventos similares obteniendo una respuesta afirmativa del 93% y tan solo el 7% opina que no volvería asistir a estos tipos de eventos.

GRAFICO 21. ¿PARA EL PRÓXIMO ENCUENTRO DE EGRESADOS QUE LE GUSTARÍA QUE LA PROGRAMA LE OFRECIERA?



Fuente: Elaboración Propia

Para esta pregunta se ofreció cuatro (4) opciones para identificar cual de todas ellas le gustaría que se realizara en un próximo encuentro, y la que obtuvo mayor votación con un 44% es la realización de una actividad académica, cultural y social, seguida con el 30% el realizar un fiesta social y con una votación menor del 17% y 9% es la realización de una actividad cultural y actividad académica respectivamente. Se concluye que para los próximos eventos que se quiera realizar esta entre las dos primeras opciones.

La realización del VIII encuentro de egresados en términos generales fue de un gran éxito no solo en la organización y desarrollo del evento, sino además de iniciar a generar un sentido de pertenencia con los egresados y el alma mater, aportando así intercambio de experiencias personales como laborales, por otra parte concientizando a la asociación de egresados del programa a vincularse y a tener mayor responsabilidad con las misma.

Entre las principales recomendaciones que se puede mencionar, tenemos:

- **Cumplimiento del horario establecido en la agenda con el fin de no extender más el horario del evento**
- **Realizar una agenda más llamativa para motivar la asistencia de los egresados.**
- **Establecer una fecha de encuentro más acorde a las funciones de los asistentes es decir realizarla en días y horas fuera del horario de trabajo, puesto que muchas personas no pueden asistir entre semana por compromisos laborales.**
- **Incentivar a los egresados asistir a estos tipos de eventos por medio de reconocimientos o algo similar**

## 9. PLAN DE ACCIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS

<b>ESTRATEGIAS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – UNIVERSIDAD DE NARIÑO.</b>			
<b>N°</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>1</b>	Actualizar base de datos de egresados de los años 1997 a 2012	1.1. Recopilar información en la oficina de OCARA y en el Departamento del Programa, para tener acceso a los datos de los egresados 1.2. Contactar a los egresados por medio de la información obtenida para actualizar datos personales como laborales	1.1 Tener acceso al 100% de la información de los egresados 1.2 Tener una información actualizada del 50% de los egresados  Equipo de trabajo a seguimiento a egresados
<b>2</b>	Fortalecer la Asociación de egresados	2.1. Ampliar la membresía de la asociación en el 2012 - 2013 2.2. Dar a conocer la asociación de egresados con los estudiantes del programa para que se vinculen una vez hayan terminado sus actividades académicas	2.1. Ampliar la membresía de la asociación en un 20% hasta junio del 2013 2.2. Que el 70% de los estudiantes del programa de administración de empresas tengan conocimiento de la asociación de los egresados  Equipo de trabajo a seguimiento a egresados
<b>3</b>	Organizar la actualización profesional para egresados	3.1. Organizar seminario Regional de Administración de Empresas a partir del 2012	3.1. Realizar un seminario regional del programa de administración de empresas (periodo académico A)  Equipo de trabajo a seguimiento a egresados

4	Integrar a egresados con procesos académicos del programa	4.1. Realizar foros de egresados con estudiantes de administración de empresas	4.1 Realizar un encuentro anual con un egresado destacado en el ámbito laboral para que compartan experiencias con estudiantes de primero y noveno semestre (periodo académico B)	Equipo de trabajo a seguimiento a egresados
5	Realizar Bolsa de oferta laboral para administradores de empresa 2012 - 2013	5.1. Constituir un banco de Ofertas y Demandas de trabajo para Administradores de Empresa en el 2012 - 2013 5.2 Realizar un comité ya sea con egresados o estudiantes en el cual estén actualizando permanentemente el banco de ofertas y demandas	5.1 Tener información del 40% de las empresas las cuales necesiten vacantes en las áreas administrativas con datos generales tanto de la empresa como del cargo a desempeñar	Equipo de trabajo a seguimiento a egresados

Fuente: Elaboración Propia

## 9.1 ESTRATEGIAS PARA EL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS.

	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA DE CIERRE	RECURSOS REQUERIDOS	INDICADOR DE LOGRO
<b>ESTRATEGIA 1.</b>	<p>1.1.1. Solicitar permiso especial para obtener la información personal de los egresados del programa en la oficina de OCARA y en el Departamento de Administración de Empresas en cada cohorte.</p> <p>1.2.1. Contactar a los egresados por medio de la información recolectada</p> <p>1.2.2. Realizar entrevistas a egresados donde dé a conocer sus datos personales como laborales</p>	Mayo del 2012	Mayo del 2013	<p>1.1. Papelería</p> <p>1.2. Acceso a internet</p> <p>1.3. Línea telefónica</p>	<p>1.1. Documento del permiso de OCARA y del Departamento de Administración de Empresas.</p> <p>1.2 Numero de información actualizada de los egresados</p> <p>1.3. Actas de registro</p>
<b>ESTRATEGIA 2.</b>	<p>2.1.1. Realizar invitaciones escritas a egresados</p> <p>2.1.2 Invitar a los egresados por medio de cuñas radiales en la emisora de la Universidad de Nariño</p> <p>2.1.3. Tener un espacio en el canal de la universidad de Nariño para dar a conocer los beneficios del programa a egresados</p> <p>2.2.1. Dar a conocer la asociación a todos los</p>	Mayo del 2012	Mayo del 2013	<p>2.1. Papelería</p> <p>2.2. Presupuesto</p> <p>2.3. Auditorio</p> <p>2.4. Acceso a internet y teléfono</p> <p>2.5 Publicidad</p>	<p>2.1. Numero de invitaciones enviadas</p> <p>2.2. Numero de cuñas radiales y televisivas emitidas en la emisora y en el canal de la universidad de Nariño</p> <p>2.3 Número de email repartido</p> <p>2.3. Numero de egresados que asistieron a la convocatoria</p> <p>2.4. Numero de volantes</p>

	<p>estudiantes de cada semestre exponiéndoles los beneficios que se tienen el pertenecer a dicho grupo</p> <p>2.2.2 Realizar volantes acerca de la asociación de egresados y suministrarla a todos los estudiantes del programa con sus beneficios</p>				<p>repartidos a los estudiantes</p>
<p><b>ESTRATEGIA</b> <b>3.</b></p>	<p>3.1 Organizar la actualización profesional para egresados</p> <p>3.2. Contactar posibles conferencista ya sean locales o nacionales</p> <p>3.3. Identificar lugar de encuentro</p> <p>3.4. Realizar presupuesto del congreso</p> <p>3.5. Realizar invitaciones a empresarios, profesores y egresados para que asistan al congreso</p> <p>3.6. Realización de la logística para el congreso</p>	<p>Mayo del 2012</p>	<p>Mayo del 2013</p>	<p>3.1. Papelería</p> <p>3.2. Acceso a internet y teléfono</p> <p>3.3. Auditorio</p> <p>3.4. Presupuesto</p> <p>3.5. Conferenciasta</p>	<p>3.1. Invitación realizada a los conferencistas</p> <p>3.2. Presupuesto otorgado</p> <p>3.3. Numero de invitaciones a egresados, empresarios y profesores</p> <p>3.4. Numero de cotizaciones realizadas</p>

<p><b>ESTRATEGIA</b> <b>4.</b></p>	<p>41. Contactar al posible egresado el cual tenga una buena trayectoria profesional  42. Realizar invitación escrita y darle a conocer lo que pretende hacer el programa  43. Concertar el horario de la visita del egresado con los estudiantes  44. Realizar el encuentro en el auditorio de la FACEAC con estudiantes y egresados para que puedan compartir sus experiencias sobre el ámbito laboral y que tan importante es la carrera de Administración de Empresas</p>	<p>Mayo del 2012</p>	<p>Mayo del 2013</p>	<p>4.1. Acceso a internet y teléfono  4.2. Papelería  4.3. Auditorio  4.4. presupuesto</p>	<p>4.1. Documento de aceptación por parte del egresado  4.2. Invitación realizada al egresado  4.3. Número de asistentes al encuentro</p>
--	---	----------------------	----------------------	--	---

<p><b>ESTRATEGIA 5.</b></p>	<p>1.1.1. Realizar la propuesta de la bolsa de empleo en el programa de Administración de Empresas  1.1.2. Realizar una asociación con empresas locales y nacionales para que se unan al banco de datos de la bolsa de empleo  1.1.3. Alimentar con información nacional e internacional la demanda y oferta de empleo para administradores de empresas.  1.1.4. Publicar en carteleras de la FACEAC, o mediante correos electrónicos los cargos vacantes en distintas empresas  1.1.5. Realizar convocatorias para que estudiantes como egresados se unan al comité de actualización de la base de datos del bolsa laboral</p>	<p>Mayo del 2012</p>	<p>Mayo del 2013</p>	<p>5.1. Papelería  5.2. Acceso a teléfono e internet  5.3. Presupuesto</p>	<p>1.1. Documento elaborado de la propuesta  1.2. Número de empresas afiliadas a la bolsa de empleo  1.3. Numero de registros con información sobre las vacantes  1.4. Numero de boletines publicados en la FACEAC  1.5. Número de candidatos aspirantes al comité</p>
---------------------------------	---	----------------------	----------------------	--	--

Fuente: Elaboración Propia

## **10. PROPUESTA DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO AL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

### **10.1 PROPUESTA DE MISIÓN DEL PROGRAMA A EGRESADOS**

El programa de egresados de, tiene como misión establecer un vínculo de comunicación, participación activa y permanente entre el egresado y la institución, a través de la realización de actividades académicas, culturales y sociales que impulsen su integración con el programa de Administración de Empresas, construyendo un proyecto que contribuya al desarrollo de los planes y proyectos universitarios que eleven la calidad de vida del alma mater.

### **10.2 PROPUESTA DE VISIÓN DEL PROGRAMA A EGRESADOS**

La visión del programa de egresados de Administración de Empresas, es fomentar y consolidar en la comunidad de egresados el sentido de pertenencia y solidaridad con la Alma Mater, mediante la comunicación directa y constante de los planes y proyectos de mejora que propicien un desarrollo profesional, sumando esfuerzos seremos testigos del crecimiento y posicionamiento del programa de egresados, dentro de la universidad de Nariño.

### **10.3 PROPUESTA DE OBJETIVOS**

**10.3.1. Objetivo general:** Promover, estimular y orientar relaciones directas y permanentes entre el programa de Administración de empresas de la Universidad de Nariño y sus egresados

#### **10.3.2. Objetivos específicos**

- Mantener actualizada la base de datos de los egresados
- Crear canales eficaces de comunicación entre la institución y sus egresados.

- Motivar el sentido de pertenencia institucional y propiciar encuentros, y programación de actividades especiales.
- Ofrecer programas de capacitación a nivel de cursos, diplomados, especializaciones, maestrías y doctorados.
- Informar a sus egresados sobre convocatorias académicas y ofertas de empleos mediante el servicio de bolsa de empleo

#### **10.4 PROPUESTA DE VALORES**

- **COMPROMISO:** asumir las responsabilidades con eficiencia
- **HONESTIDAD:** actuando con rectitud y honradez
- **LEALTAD:** personal incapaz de engañar o traicionar con las exigencias de la institución
- **PROFESIONALISMO:** Cumplir con los compromisos asumidos en programa de egresados, lográndose que haya satisfacción en el servicio
- **RESPONSABILIDAD:** cumplir con las tareas encomendadas asumiendo compromiso y dedicación en las acciones encomendadas
- **TOLERANCIA:** respeto y consideración hacia las opiniones o acciones de los demás.
- **VOLUNTAD:** elección de una cosa sin mandato o impulso externo, que obligue a actuar en la organización.

#### **10.5 PROPUESTA DE PRINCIPIOS**

- **CREATIVIDAD E INNOVACIÓN:** personal capaz de producir, crear, formar nuevas ideas para incrementar la participación de los egresados
- **EFICIENCIA:** Cumplir con oportunidad los compromisos, actividades y metas propuestas en los planes de acción del programa de egresados.

- **CALIDAD:** Asumir en todas las funciones el compromiso de utilizar un elevado nivel de estándares de calidad que garanticen el empleo de las mejores prácticas en la prestación del servicio a sus egresados.
- **COLABORACIÓN:** Apoyo mutuo en el desarrollo de las actividades con el propósito de cumplir las metas propuestas.
- **DIALOGO:** comunicación formal e informal, creando espacios abiertos para una activa participación
- **TRABAJO EN EQUIPO:** trabajar unidos con entusiasmo en la consecución de los objetivos institucionales.

## **10.6 PROPUESTA DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

- Informar y actualizar a los egresados de todas aquellas actividades y programas que adelanta la institución.
- Promover y facilitar el acceso a los sistemas y medios de documentación e información de la Institución.
- Ofrecer descuentos a aquellos egresados que decidan adelantar estudios al nivel de postgrado en la Universidad de Nariño
- Orientar a los egresados que decidan adelantar estudios de postgrado en el exterior sobre universidades y programas que ofrecen las distintas instituciones con los cuales el programa de Administración de empresas tiene convenios activos.
- Organizar conjuntamente con la Asociación de Egresados del programa encuentros nacionales y regionales periódicos como mecanismos de integración con la institución.
- Actualizar la base de datos de los egresados para conocer su ubicación laboral y de desempeño.
- Vincular a los egresados en los procesos de autoevaluación, innovación y renovación curricular, para conocer las necesidades reales del sector productivo respecto al tipo de profesional que debe formar el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.

- Organizar y ofrecer cursos de educación permanente que permitan a los egresados actualizarse.

## **10.7 PROPUESTA LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA**

### **10.7.1 Actualización de la base de datos de egresados**

La base de datos busca sistematizar y manejar información amplia sobre los egresados, contemplando ítems de información personal, académica y profesional de cada persona, con el fin de que la Institución pueda tener un conocimiento cercano del perfil de formación actualizado de sus egresados y establecer un sistema de comunicación permanente con ellos, que le permita hacer un seguimiento de la ubicación y de las actividades que desarrollan. De igual forma divulgarles los avances que tiene la Institución en docencia, investigación y proyección social.

### **10.7.2 Carnetización para los egresados que pertenezcan a la asociación**

Tiene como propósito que cada Egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño que pertenezca a la asociación (ASEPAE) cuente con un Carnet, que le permita su fácil identificación para hacer uso de los recursos físicos, tecnológicos, bibliográficos que actualmente tenga la Universidad, así como también un motivador para que se incremente la participación de los egresados. Entre los beneficios del carnet se destacan los siguientes:

- Ingreso a las diferentes Sedes de la Universidad y dependencias de la Institución.
- Servicio de Biblioteca y Hemeroteca incluido el de préstamo de libros.
- Uso de las instalaciones deportivas y descuento en los diferentes eventos que organice la institución.
- Recibo de información institucional y participación en los proyectos que desarrolla el Programa de Egresados.
- Acceso al Servicio de Información de la bolsa de empleo para Egresados del programa de administración de Empresas de la Universidad de Nariño.
- Descuentos en los servicios y programas académicos y sociales que establezca la Universidad.

- Descuentos en el servicio que ofrezcan las empresas que tengan Convenios con el programa de Administración de Empresas.
- Prepara para la búsqueda de empleo mediante talleres de orientación ocupacional

### **10.7.3. Comunicación y divulgación**

Con el ánimo de establecer un puente de comunicación entre los egresados y la Universidad, teniendo como objetivo mantenerlos informados acerca de los acontecimientos del programa, para ellos se adelantara diferentes estrategias de comunicación a los egresados, entre ellas, elaboración de un Boletín Electrónico, alimentación permanente de la página Web de la Universidad, del perfil de FACEBOOK, contar con espacios radiales y televisivos de la ciudad de Pasto.

### **10.7.4. Encuentro de egresados**

Los encuentros son un espacios para reunir a los egresados con la institución, y recordar momentos de los años de estudio y valorando el aporte que dio para tener la formación académica y personal recibida, estos encuentros fomentarán la consolidación de las asociación ya existentes.

Para su desarrollo, la Dirección del programa de egresados coordinará un encuentro anual en los que se organizarán jornadas académicas y sociales para fortalecer las relaciones y la participación de los egresados en el desarrollo de la Institución.

### **10.7.5. Bolsa de empleo**

Para este servicio la dirección del programa de egresados debe coordinar un convenio con el centro de de Información para el Empleo del SENA con el propósito fundamental de brindar información de las necesidades de vinculación laboral a sus graduados para proyectar el potencial humano de la Universidad en la sociedad.

Este Servicio permitirá registrar y clasificar información sobre el perfil ocupacional del Egresado que busca empleo, así como de empresas e instituciones que

requieren profesionales, y comparar estos perfiles con las demandas que existen en el mercado laboral, facilitando el contacto entre unos y otros.

La bolsa de empleo se concebirá como un servicio gratuito que brindara el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño a sus egresados y las empresas que se beneficiaran con este servicio.

Requisitos para acceder al Servicio:

- Cédula de ciudadanía
- Hoja de vida
- Certificados de estudios universitarios terminados.
- Constancias laborales de las empresas e instituciones donde haya laborado.

## CONCLUSIONES

- La planeación estratégica para el programa de seguimiento a egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, es una herramienta que permite aprovechar las oportunidades y fortalezas, mejorando las debilidades y las amenazas con lo que se enfrenta el proceso de seguimiento.
- Con la realización del diagnóstico se puede evidenciar cuáles son los factores claves que más intervienen en este proceso de seguimiento y con esto realizar las diferentes estrategias para convertir este programa en un estándar para toda la institución.
- La realización de detalles, es un método para que el programa interactúe con los egresados dándoles a entender que ellos aún son parte de la institución y no son olvidados después de haber culminado sus estudios.
- El programa de seguimiento a egresados debe continuar con una base de datos actualizada la cual permite conocer el estado actual de los egresados, así como también aportar un factor importante para la acreditación del programa de Administración de Empresas.
- La comunicación entre el programa y los egresados es una fuente de interacción importante, para ello es importante continuar con el proceso de comunicación mediante el correo electrónico, página web de la Universidad y el perfil de la red social FACEBOOK.
- La realización de encuentros es un espacio para interactuar y dar a conocer los planes del programa así como también un motivador para incrementar la participación de los egresados.

## RECOMENDACIONES

- Se sugiere que desde el ámbito del diagnóstico estratégico se tenga en cuenta las variables claves siendo estas las más importantes para continuar con el proceso de seguimiento a egresados.
- Realizar estrategias para fortalecer el programa de egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, el cual contribuya a un modelo para la institución.
- Fortalecer su portafolio de servicios en la asociación de egresados el cual sirva para motivar la participación de los egresados.
- Realizar estrategias motivadoras que fortalezcan la participación de los egresados con el programa de seguimiento.
- Cambiar la mentalidad que se tiene de gasto por inversión que se le hace a los egresados

## BIBLIOGRAFÍA

SUN TZU. El arte de la guerra. Capítulo VIII (Las Nueve Variables), versículo 9.

MINTZBERG, AHLSTRAND y LAMPEL. Safari a la Estrategia. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires 2003

SERNA, HUMBERTO, Gerencia estratégica. Octava edición. 3Reditores; Bogotá D.C., 2003. 104P

SERNA, HUMBERTO, Gerencia estratégica. Octava edición. 3Reditores; Bogotá D.C., 2003. 104P.

PORTER, MICHAEL. Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. Compañía Editorial Continental S.A Méjico D.F, 2001.

HENRY MINTZBERG - JOSEPH LAMPEL - BRUCE AHLSTRAND. Safari a la Estrategia. Ediciones Granica S.A Mejíco 1999.

Decreto 1295. Reg\_Calificado. Artículo 6.4 Programa de egresados

Estatuto estudiantil de pregrado, Universidad de Nariño: artículo 61

## NETGRAFIA

[http://adempresas.udenar.edu.co/?page\\_id=442](http://adempresas.udenar.edu.co/?page_id=442)

[http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359\\_lineamientos\\_2.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_lineamientos_2.pdf)

[http://www.portalegresados.unal.edu.co/images/stories/contenido/sie/seg\\_eg\\_posgrado.pdf](http://www.portalegresados.unal.edu.co/images/stories/contenido/sie/seg_eg_posgrado.pdf)

<http://facultadsalud.unicauca.edu.co/index.asp?aa=9>

<http://www.pve.unam.mx/encuesta/01/antecedentes.php>

[www.cumed.net/libros/2006c/219/index.htm](http://www.cumed.net/libros/2006c/219/index.htm) (tomado el 25 de octubre de 2009)

**[www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo1/](http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo1/)**

<https://docs.google.com/document/d/18sIEArQ50dL39RkJ-55NqM6xkQo7jBTUK1060sfikjw/edit>

[http://rseapv.webs.upv.es/Anales/93\\_94/A\\_Fundamentos\\_teoricos\\_de\\_la\\_direccion.pdf](http://rseapv.webs.upv.es/Anales/93_94/A_Fundamentos_teoricos_de_la_direccion.pdf), Revista europea de dirección y economía de la empresa

[http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo).

<http://www.seguimientoegresados.com/objetivos/seguimiento-de-egresados.html>

[http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86437\\_Archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf)

<http://menweb.mineduacion.gov.co/normas/concordadas/Decreto115.htm>

[www.udenar.edu.c](http://www.udenar.edu.c)

# **ANEXOS**

**ANEXO A. ENTREVISTA SEGUIMIENTO DE EGRESADOS PROGRAMA  
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Estimado Egresado (a) el programa de Administración de Empresas está realizando la actualización a la base de datos de los egresados del programa, por ello le solicitamos muy respetuosamente diligenciar el siguiente formato:

<b>INFORMACION PERSONAL</b>
APELLIDOS:
NOMBRES:
DOCUMENTO DE IDENTIDAD NO:
LUGAR DE EXPEDICIÓN:
LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL:
FECHA DE NACIMIENTO:
TELÉFONO:
CELULAR
E-MAIL:
<b>INFORMACION ACADÉMICA</b>
PROGRAMA
FECHA DE EGRESO
FECHA DE GRADUACIÓN
TRABAJO DE GRADO
DISTINCIÓN ESPECIAL: TESIS LAUREADA _____ TESIS MERITORIA _____ EGRESADOS DISTINGUIDO _____
ACTUALMENTE ESTÁ ESTUDIANDO O HA REALIZADO OTRO ESTUDIO A PARTE DE LA CARRERA QUE TERMINO SI _____ NO _____ ¿CUAL?
TARJETA PROFESIONAL SI _____ NO _____ NUMERO _____
<b>INFORMACION LABORAL</b>
ACTUALMENTE ESTÁ TRABAJANDO: SI _____ NO _____
NOMBRE DE EMPRESA:
CARGO:
DIRECCIÓN:
TELÉFONO:

## **ANEXO B. CONSTITUCIÓN ASOCIACIÓN DE EGRESADOS**

### **ACTA DE CONSTITUCIÓN JUNTA GENERAL DE ASOCIADOS No 001**

**FECHA: SAN JUAN DE PASTO, (NARIÑO), JULIO 16 DE 2010**

**LUGAR: SALON No. 4, DEL TERCER PISO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE PASTO, SEDE CENTRO.**

**HORA: 6:30 P.M.**

**NUMERO DE ASISTENTES: 42 EGRESADOS**

#### **ORDEN DEL DÍA**

1. Llamado a lista y verificación del quórum
2. Elección de dignatarios presidente y secretario de la Asamblea
3. Voluntad de constituir Asociación
4. Lectura, aprobación y discusión de los estatutos
5. Elección de la Junta Directiva Local
6. Elección Fiscal
7. Proposiciones y Varios

#### **DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA**

**1.** Se procedió a la verificación del quórum asistente y respondieron un número de 42 asociados, que representan el 100% de la Asamblea General de Constitución. Se anexa al finalizar del acta la lista de los asociados que participaron para el desarrollo de esta reunión, la cual hace parte integral de la misma, de igual manera se determino que hubo quórum para dar inicio a la Asamblea.

**2.** Se nombra por unanimidad como Presidente adhoc de la reunión al señor CRISTIAN AGUILAR RENDON y como secretaria adhoc a la señora TATIANA PANTOJA ARTURO; quienes manifiestan aceptación de los cargos.

**3.** En atención a este punto y de común acuerdo con todos los asociados asistentes a la Junta General de Constitución, se manifiesta que es necesario la constitución de una ASOCIACION DE EGRESADOS, Organización no Gubernamental 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, la cual llevara la razón social de ASOCIACION DE EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO "ASEPAE", propuesta que es aclamada y aprobada de manera unánime.

**4.** Se dio lectura artículo por artículo al proyecto de estatutos, siendo aprobado por unanimidad. Los cuales se anexan al final del acta y forman parte integral de la misma.

**5.** Se procede a la elección de dignatarios de la **JUNTA DIRECTIVA** de conformidad con lo contemplado en los Estatutos:

Se nombra por unanimidad para conformar la Junta Directiva a las siguientes personas:

CARGO	NOMBRE	CEDULA
PRESIDENTE	CARLOS ALBERTO CASTRO RENDÓN	87.065.568
VICEPRESIDENTE	JOHN FREDDY MURILLO CALLE	98.383.338
TESORERO	NOHORAYDA ERASSO PANTOJA	1.085.255.201
SECRETARIO	SUSANA MARITZA GUAPUCAL ROMERO	37.086.598

Los miembros de la Junta Directiva aceptan los cargos designados.

#### 6. Elección Fiscal.

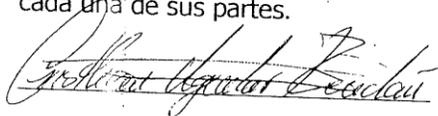
La Junta General de Asociados por unanimidad nombra como Fiscal a SONIA CRISTINA ZAMORA SALAZAR, identificada con C.C. No. 59.828.302 expedida en Pasto, quien manifiesta aceptación del cargo.

#### 7. Proposiciones y Varios.

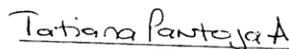
Solicita la palabra el egresado Jorge A Enríquez, resalta la importancia y el alcance de ser reconocidos como Asociación y no diferenciarnos por la promoción de egresados, acto seguido propone, que la Asociación, participe activamente en los procesos de la Universidad, enfocados en asesorar a los estudiantes de pregrado del programa. El egresado y Vice-presidente de la Asociación, John Fredy Murillo, resalta la labor del docente Carlos Omar Ojeda Enríquez, en calidad de Coordinador, por su perseverancia en la constitución de la Asociación y los Encuentros realizados, como también el papel que jugara la Junta Directiva asignada y trazo como uno de los ejes beneficiarnos mutuamente. El egresado y Presidente Ejecutivo Carlos Alberto Castro Rendón, aclara la importancia de participar en asesorías, pero sin involucrarnos con la Administración Central de la Universidad. El egresado Miguel Ángel Revelo Guzmán, propone no vincularnos con la Universidad administrativamente, sino, generar nuevas ideas, tales como, compartir Especializaciones que necesita nuestra región y por ultimo solicito la palabra el Docente Carlos Omar Ojeda Enríquez, resaltando la importancia, de tramitar la Tarjeta Profesional, informando a la Asamblea la pagina web del Consejo Profesional de Administración de Empresas, recordó el compromiso de planear la fiesta de integración UDENARISTA, en un aniversario más de FACEA, e invitó al Encuentro de Integración, en el Municipio de CHACHAGÜI, el sábado 14 de Agosto de 2010, hora 8:00 A.M., lugar de concentración CENTRO COMERCIAL VALLE DE ATRIZ y convocó al próximo encuentro el Jueves, 26 de Agosto del presente.

No habiendo más intervenciones por parte de los asistentes a la misma se da por terminada la reunión, siendo las 9:35 P.M., del día 16 de Julio de 2010 y agotado el orden del día se levanta la Junta General de Asociados.

Se deja Constancia que la presente acta fue leída y aprobada por unanimidad en todas y cada una de sus partes.



**CRISTIAN AGUILAR RENDON**  
Presidente Local.



**TATIANA PANTOJA ARTURO**  
Secretario Local.

## ANEXO C. SUMA DE MATRICES ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO

Nº	Variable	Total de líneas	Total de columnas	EJE
8	Seguimiento a egresados	27	40	33,5
15	Registro calificado	27	40	33,5
1	Interacción del programa con los egresados	31	34	32,5
5	Trabajo en Equipo	33	31	32
7	Base de datos actualizada de los egresados	24	31	27,5
9	Conocimiento sobre la asociación de egresados	19	30	24,5
13	Participación de los egresados	17	32	24,5
4	Creación de la asociación de egresados	28	19	23,5
11	Comunicaciones en Red con egresados del programa	23	24	23,5
12	Políticas nacionales sobre la educación	18	28	23
17	Acceso a la tecnología	28	13	20,5
6	Bases de datos	22	15	18,5
16	Convenios con el sector externo	22	13	17,5
18	Posicionamiento del programa	18	17	17,5
2	Programa con mayor demanda de estudiantes	19	12	15,5
14	Nuevos competidores	21	3	12
3	Generación de recursos propios a través de posgrados y diplomados	12	9	10,5
10	Programa de becas para egresados en posgrados o diplomados	6	4	5
<b>Totales</b>		<b>395</b>	<b>395</b>	

Nº	Variable	Total de líneas	Total de columnas	EJE
8	Seguimiento a egresados	16047	22572	19309,5
1	Interacción del programa con los egresados	18047	20344	19195,5
15	Registro calificado	15087	22367	18727
5	Trabajo en Equipo	18604	18261	18432,5
7	Base de datos actualizada de los egresados	14499	20039	17269
11	Comunicaciones en Red con egresados del programa	13551	15819	14685
9	Conocimiento sobre la asociación de egresados	12654	16371	14512,5
4	Creación de la asociación de egresados	16650	11969	14309,5
13	Participación de los egresados	10368	18226	14297
12	Políticas nacionales sobre la educación	10997	16901	13949
6	Bases de datos	14199	9956	12077,5
17	Acceso a la tecnología	15625	7996	11810,5
16	Convenios con el sector externo	9963	7773	8868
18	Posicionamiento del programa	9033	8274	8653,5
2	Programa con mayor demanda de estudiantes	10915	5290	8102,5
14	Nuevos competidores	12010	1500	6755
3	Generación de recursos propios a través de posgrados y diplomados	6315	2157	4236
10	Programa de becas para egresados en posgrados o diplomados	2091	840	1465,5
<b>Totales</b>		<b>395</b>	<b>395</b>	

## ANEXO D. RECONOCIMIENTOS TESIS GANADORA PALACIOS PORTILLO VIOLETA DEL ROCIO



ALIANZAS PARA LA GENERACIÓN DE ACTIVOS  
Y EL DESARROLLO TERRITORIAL DE NARIÑO

### LA SUSCRITA COORDINADORA DE INVESTIGACIONES PROYECTO SEMILLA

#### HACE CONSTAR

Que la Señorita **VIOLETA DEL ROCIO PALACIOS**, identificada con cédula de ciudadanía No. 59.801.816 de Pupiales ganó el concurso departamental de Investigación sobre Desarrollo Rural: JOVENES INVESTIGADORES ... JOVENES A INVESTIGAR, en el año 2006 por la propuesta de investigación: *CREACIÓN DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS ORGANICOS POR LINEAS DE PRODUCTOS EN LA CIUDAD DE IPIALES.*

Que la investigación cumple los requerimientos establecidos para su publicación y difusión en el Departamento, en Colombia y en el exterior.

Que el investigador fue fiel cumplidor de sus deberes en el marco del convenio celebrado con la Agencia de Desarrollo Local de Nariño y dejó en alto el nombre de su Universidad.

Que la investigación se desarrollo durante el periodo comprendido entre el 4 de Octubre del año 2006 y el 9 de Abril del año 2007.

En constancia se firma Pasto, a los veinte (20) días del mes de Julio del año Dos Mil Siete (2.007).

  
**MONICA PATRICIA FIGUEROA DORADO**  
C.C. 59.822.512 Pasto  
Coordinadora Componente III

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**ACUERDO No. 029**

(Mayo 19 de 2010)

Por el cual se asigna una beca al Profesional Fabio Jesús Ibarra, como egresado distinguido del Programa de Administración de Empresas.

**EI CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
FACEA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que el Consejo de Facultad en sesión del 19 de mayo de 2010 conoció la solicitud del profesional Fabio Jesús Ibarra, acerca del cambio en la asignación de la beca de postgrado como egresado distinguido del Programa de Administración de Empresas.

Que la Decanatura de la Facultad mediante oficio CEA-CO-163 de mayo 6 de 2010, había solicitado a la Vicerrectoría de Investigaciones, Postgrados y Relaciones Internacionales, la aplicación del Estatuto de Postgrados en su artículo 90: "Cada postgrado subvencionará los costos de servicios de docencia al mejor estudiante de pregrado de la promoción inmediatamente anterior al inicio del postgrado que aspire a ingresar a un programa concordante con el perfil del pregrado o afín al mismo". Y el Artículo 85 del mismo que aclara: "Los servicios de docencia y matrícula se denominarán costo de servicio educativo. La matrícula será el 10% del valor total del costo de servicio educativo, el 90% restante corresponde a servicio de docencia", para la asignación de una beca en el postgrado de Alta Gerencia al profesional Fabio Jesús Ibarra.

Que el profesional es el mejor egresado de su promoción, tiene Tesis meritoria y cuenta con grado de honor como egresado distinguido según Resolución Rectoral N° 1491; y tiene merito para ser acreedor a este estímulo.

Que mediante oficio del profesional fechado el 18 de mayo de 2010 y ante el inicio de las actividades académicas del postgrado de Alta Gerencia, él solicita el cambio en la asignación de su beca al postgrado en Finanzas próximo a iniciarse.

**ANEXO E**  
**BECA PROFESIONAL FABIO JESÚS IBARRA**

Que el Consejo de Facultad considera viable la solicitud del profesional como derecho adquirido y estatutariamente establecido.

**ACUERDA:**

ARTICULO 1°. Asignar la beca para el postgrado en Finanzas sobre los servicios de docencia, correspondientes al 90% del costo del servicio educativo, al profesional FABIO JESÚS IBARRA, quien es el mejor egresado de su promoción, tiene Tesis meritoria y cuenta con grado de honor como egresado distinguido.

ARTICULO 2°. Solicitar a la Vicerrectoría de Investigaciones, Postgrados y Relaciones Internacionales adelantar lo pertinente para la asignación de la mencionada beca.

**COMUNÍQUESE**

Dada en San Juan de Pasto, a los 20 días del mes de Mayo de dos mil diez (2010).

  
**JESUS MARTÍNEZ BETANCOURT**  
Presidente.

  
**OSWALDO LÓPEZ CHAÑAG**  
Secretario Académico.

## ANEXO F. BECA DE ESTUDIO MARIA ANGELIZA INSUASTY CUELLAR

ACUERDO 65/2008

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**Acuerdo No. 65  
(Agosto 28 de 2008)**

Por el cual se otorgan dos becas para Maestría que ofrece la Facultad de Ciencias Económicas y administrativas en convenio con la Universidad Jorge Tadeo Lozano.

**EI CONSEJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

### **CONSIDERANDO:**

- 1.- Que es una necesidad institucional, estimular a los mejores egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas –FACEA.
- 2.- Que con el anterior propósito, la Decanatura de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas –FACEA, concertó que las dos becas que le corresponden a la Universidad Jorge Tadeo Lozano dentro del convenio suscrito con la Universidad de Nariño para estudiar en la **Maestría en Mercadeo Agroindustrial** fueran adjudicadas por la Facultad a los mejores egresados de los tres programas de la misma, del último año.
- 3.- Que para este fin se recurrió a mecanismos transparentes de selección, como el listado de egresados distinguidos del último año con sus respectivos promedios de notas acumulados durante toda la carrera, por parte de los egresados de los tres programas de la FACEA, certificado legalmente por la Oficina Central de Admisiones y Registros –OCARA-
- 4.- Que el Consejo de la Facultad estudió dicha información.
- 5.- Que en atención a lo expuesto, el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,

### **ACUERDA:**

**ARTICULO 1.-**Conceder beca de estudios en la Maestría en Mercadeo Agroindustrial que ofrece la Universidad Jorge Tadeo Lozano en convenio con la Universidad de Nariño para la promoción que inicia en el mes de agosto de 2008 a la egresada Distinguida del Programa de Administración de Empresas **María Angélica Insusaty Cuellar** identificada con la cédula de ciudadanía No.36.950.111 expedida en Pasto, quien obtuvo el promedio acumulado de notas en toda su carrera de 4.516 y se graduó en abril de 2007.

**ARTICULO 2.-**Conceder beca de estudios en la Maestría en Mercadeo Agroindustrial que ofrece la Universidad Jorge Tadeo Lozano en convenio con la Universidad de Nariño para la promoción que inicia en el mes de agosto de 2008 al egresado distinguido del Programa de Economía **Oswaldo Aníbal López Chañag** identificado con la c.c. No. 87.068.439 quien obtuvo el promedio acumulado de notas en su carrera de 4.48 y se graduó en abril de 2008.

**ARTICULO 3.-** Los beneficiarios de estas becas, deberán dedicar 4 (Cuatro) horas semanales de apoyo a proyectos de investigación y/o proyección social que desarrolla la FACEA.

**PARÁGRAFO 1.-** Para acceder al título de magister, los becarios deben presentar certificado de paz y salvo expedido por el Centro de Estudios Empresariales y de Desarrollo Regional CEDRE de la FACEA que certifique haber cumplido con el Artículo 3.

**PARÁGRAFO 2.-** Esta beca no incluye los costos de derechos de grado, inscripción, trabajo de grado, asesoría, jurados calificadores, módulos, servicios de informática, de biblioteca y derechos de docencia.

**Publíquese y cúmplase.**

Dado en San Juan de Pasto, a los 28 días del mes de agosto de 2008



JESÚS MARTÍNEZ BETANCOURT  
Presidente



OMAR CORAL FAJARDO  
Secretario

## **ANEXO G. MEDALLA MANUEL ANCÍZAR, MEDALLA DE SEDE Y MENCIÓN HONORÍFICA MARTHA CECILIA - TUTALCHA ESCOBAR**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA  
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

### **RESOLUCIÓN 182 DE 2011**

(Acta 06 del 16 de agosto)

"Por la cual se conceden las distinciones **MEDALLA MANUEL ANCÍZAR, MEDALLA DE SEDE** y **MENCIÓN HONORÍFICA** a funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Colombia"

#### **EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO,**

en uso de sus atribuciones estatutarias y específicamente de lo establecido en el artículo 27 del Acuerdo 067 de 1996 del Consejo Superior Universitario – Estatuto de Personal Administrativo, y

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que el Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario – Estatuto de Personal Administrativo, en su Artículo 27, creó distinciones para exaltar los méritos excepcionales y los servicios destacados a la Institución de los miembros del personal administrativo, mediante el otorgamiento de la Medalla Manuel Ancizar, la Medalla de Sede y las Menciones Honoríficas.
2. Que mediante Acuerdo 018 de 2008 el Consejo Superior Universitario estableció los lineamientos y el procedimiento para el otorgamiento de las distinciones y estímulos al personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia.
3. Que el Artículo 7 del Acuerdo 018 de 2008 del Consejo Superior Universitario conformó la Comisión que estudia las postulaciones para el otorgamiento de las Distinciones al personal administrativo.
4. Que dicha Comisión propuso al Consejo Superior Universitario a los y las candidatas para las distinciones al personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia.
5. Que el Consejo Superior Universitario en sesión 06, del 16 de agosto de 2011, acogió las candidaturas presentadas por la Comisión.

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** Otorgar la **MEDALLA MANUEL ANCÍZAR** a los y las siguientes funcionarias administrativas con más de cinco (5) años de antigüedad al servicio de la Universidad, quienes se han destacado por tener una intachable hoja de vida, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, relaciones interpersonales óptimas e identificación con los intereses de la Universidad:

**NIVEL NACIONAL**

MIRYAM ESPERANZA PINILLA MORALES, Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje

**SEDE BOGOTÁ**

ALEXANDER NIEVES, Facultad de Agronomía  
MARTHA STELLA ORJUELA CORREDOR, Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia  
GERALD RICARDO CARDENAS ESTUPIÑAN, División de Archivo y Correspondencia

**SEDE MANIZALES**

MARIA EUGENIA PALACIO MUÑOZ, Dirección Administrativa

**SEDE MEDELLÍN**

BLANCA NANCY PATIÑO ARANGO, Sección de Registro y Matrícula

**SEDE PALMIRA**

MARTHA CECILIA TUTALCHA ESCOBAR, Dirección Académica

**ARTÍCULO 2.** Otorgar la **MEDALLA DE SEDE** a los siguientes empleados administrativos con más de cinco años de servicio, con desempeño laboral sobresaliente y sentido de pertenencia con la Universidad:

**NIVEL NACIONAL**

**MEDALLA “ANTONIO GARCÍA NOSSA”**

FIDEL JOSE FAILACH ABDALA, División Nacional Salarial y Prestacional  
EUDOCIA PALACIOS PULIDO, Editorial Universidad Nacional de Colombia  
LILIA CRISTINA MARTINEZ GARCIA, Oficina Nacional de Control Interno

**SEDE BOGOTÁ**

**MEDALLA “ANTONIO GARCÍA NOSSA”**

ALEXANDRA DIAZ VASQUEZ, Comisión Investigadora de Asuntos Disciplinarios del Personal Docente  
MARISOL MARTINEZ VALERO, Facultad de Ciencias Humanas  
JAQUELINE RAMIREZ PIRAJAN, Instituto de Biotecnología  
ANA GLADYS RODRIGUEZ MARTINEZ, Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia  
CARMEN BEATRIZ CANO CASTIBLANCO, Facultad de Odontología  
KATHERINE MEDINA VACCA, Oficina Jurídica de Sede  
DANIEL TORO, Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia

**SEDE DE MANIZALES**

**MEDALLA “GABRIEL ROBLEDO VILLEGAS”**

LUZ DE IRIS MONTOYA OROZCO, Dirección de Laboratorio

1

**SEDE MEDELLÍN**

GLADYS DEL SOCORRO CARDONA MONTOYA, Dirección Académica  
LUIS FERNANDO GIRALDO CHAVARRIAGA, Oficina Jurídica  
LUIS FERNANDO CUARTAS ACOSTA, Sección Biblioteca  
LUZ AMPARO HENAO GIRALDO, Dirección Académica  
OLGA PATRICIA MORA HERRERA, Servicio Médico Odontológico Estudiantil  
CARLOS ALBERTO GONZALEZ MANOSALVA, Sección de Planeación Administrativa y  
Financiera  
ADRIANA MARIA LAYOS BERRÍO, Sección Archivo y Correspondencia

**SEDE PALMIRA**

MARZORY ANDRADE BERNAL, Sección de Informática y Comunicaciones  
ARMANDO ZAPATA VALENCIA, Facultad de Ciencias Agropecuarias

**ARTÍCULO 4.** Copia de la presente resolución será incluida en la hoja de vida de los funcionarios distinguidos.

**ARTÍCULO 5.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a dieciséis (16) de agosto de dos mil once (2011)

  
**JAVIER BOTERO ALVAREZ**  
Presidente

  
**JORGE ERNESTO DURÁN PINZÓN**  
Secretario

MSC.

## ANEXO H. EGRESADO DISTINGUIDO



UNIVERSIDAD DE NARIÑO

RESOLUCION No. 1219  
( Abril 12 de 2011 )

Por la cual se confiere una distinción.

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO,**  
en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

### CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo No. 023 del 27 de abril de 2001, el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Nariño, estableció unos estímulos para los Egresados Distinguidos de la Institución.

Que según el Artículo 1º del Acuerdo No. 023, se consideran como Egresados Distinguidos a quienes ocuparon por promedio de notas el primer puesto en su promoción, obtuvieron Grado de Honor, sin haber sido reprobados en ninguna asignatura y que cursaron la totalidad de sus estudios en la Universidad de Nariño.

Que el Director de la Oficina de Registro Académico - OCARA, según Proposición No. 001 de abril de 2011, recomienda conceder al (la) estudiante **CHRISTIAN JESUS DOMINGUEZ VILLOTA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.085.267.927 de Pasto, el reconocimiento de Egresado(a) Distinguido(a) por cumplir con los requisitos exigidos.

### RESUELVE:

- ARTICULO 1o.-** Conferir el mérito de Egresado(a) Distinguido(a) al (la) estudiante **CHRISTIAN JESUS DOMINGUEZ VILLOTA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.085.267.927 de Pasto, del programa **ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**, por haber cumplido con los requisitos exigidos para obtener este reconocimiento.
- ARTICULO 2º.-** La presente Resolución se entregará en Nota de Estilo al (la) estudiante en mención.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en San Juan de Pasto, Abril 12 de 2011.

  
**JOSE EDMUNDO CALVACHE LOPEZ**  
Rector

## ANEXO I. EGRESADO DISTINGUIDO



UNIVERSIDAD DE NARIÑO

RESOLUCION No. 1492  
( ABRIL 12 DE 2010 )

Por la cual se confiere una distinción.

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

### CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo No. 023 del 27 de abril de 2001, el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Nariño, estableció unos estímulos para los Egresados Distinguidos de la Institución;

Que según el Artículo 1º del Acuerdo No. 023, se consideran como Egresados Distinguidos quienes ocuparon por promedio de notas el primer puesto en su promoción obtuvieron Grado de Honor, sin haber sido reprobados en ninguna asignatura y que cursaron la totalidad de sus estudios en la Universidad de Nariño;

Que el Director de la Oficina de Registro Académico, según Proposición No. 001 DE ABRIL 5 DE 2010, recomienda conceder al (la) estudiante **JOHANA PINCHAO BURBANO**, el reconocimiento de Egresado(a) Distinguido(a) por cumplir con los requisitos exigidos;

### RESUELVE:

**ARTICULO 1º.-** Conferir el mérito de Egresado(a) Distinguido(a) al (la) estudiante **JOHANA PINCHAO BURBANO**, del programa **ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**, por haber cumplido con los requisitos exigidos para obtener este reconocimiento.

**ARTICULO 2º.-** La presente Resolución se entregará en Nota de Estilo.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en San Juan de Pasto, ABRIL 12 DE 2010.

  
**SILVIO SANCHEZ FAJARDO**  
Rector

## ANEXO J. EGRESADO DISTINGUIDO



UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
RESOLUCION No. 4066  
( Diciembre 09 de 2011)

Por la cual se confiere una distinción.

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

### CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo No. 023 de 27 de abril de 2001, el Honorable Consejo Superior, estableció el reconocimiento académico denominado Egresado Distinguido;

Que según el Artículo 1º del Acuerdo No. 023, se consideran como Egresados Distinguidos quienes ocuparon por promedio de notas el primer puesto en su promoción, o hayan obtenido Grado de Honor;

Que el Director de la Oficina de Registro Académico, según Proposición No. 006 de Diciembre 07 de 2011, propone al señor LUIS EDUARDO BENAVIDES PUIALES, como Egresado Distinguido por cumplir con los requisitos exigidos;

### RESUELVE:

- ARTICULO 1o.- Conferir la distinción de Egresado Distinguido al señor LUIS EDUARDO BENAVIDES PUIALES, identificado con cédula de ciudadanía número 1.085.264.113 expedida en Pasto (N), estudiante de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, por cumplir con los requisitos exigidos para obtener esta distinción.
- ARTICULO 2º.- La presente Resolución se entregará en Nota de Estilo.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en San Juan de Pasto, a los 09 días del mes de Diciembre de de 2011.

  
JOSÉ EDMUNDO CALVACHE LÓPEZ  
RECTOR.

## ANEXO K. EGRESADO DISTINGUIDO



UNIVERSIDAD DE NARIÑO

RESOLUCION No. 1491  
( ABRIL 12 DE 2010 )

Por la cual se confiere una distinción.

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

### CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo No. 023 del 27 de abril de 2001, el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Nariño, estableció unos estímulos para los Egresados Distinguidos de la Institución;

Que según el Artículo 1º del Acuerdo No. 023, se consideran como Egresados Distinguidos quienes ocuparon por promedio de notas el primer puesto en su promoción obtuvieron Grado de Honor, sin haber sido reprobados en ninguna asignatura y que cursaron la totalidad de sus estudios en la Universidad de Nariño;

Que el Director de la Oficina de Registro Académico, según Proposición No. 001 DE ABRIL 5 DE 2010, recomienda conceder al (la) estudiante **FABIO JESUS IBARRA JARAMILLO**, el reconocimiento de Egresado(a) Distinguido(a) por cumplir con los requisitos exigidos;

### RESUELVE:

**ARTICULO 1º.-** Conferir el mérito de Egresado(a) Distinguido(a) al (la) estudiante **FABIO JESUS IBARRA JARAMILLO**, del programa **ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**, por haber cumplido con los requisitos exigidos para obtener este reconocimiento.

**ARTICULO 2º.-** La presente Resolución se entregará en Nota de Estilo.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en San Juan de Pasto, ABRIL 12 DE 2010.

  
**SILVIO SANCHEZ FAJARDO**  
Rector

## ANEXO L. PERFIL DE FACEBOOK

The image shows a screenshot of a Facebook profile for 'Egresados Admon Udenar'. The profile picture features the University of Nariño logo and a banner with a building and a rainbow. The cover photo is a stylized graphic with a rainbow and a building. The profile name is 'Egresados Admon Udenar' with a location of 'San Juan de Pasto'. The page has 554 friends, 26 photos, and 11 maps. A post by Frank Fajardo from 12 hours ago is visible, mentioning a diploma in 'Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión Pública' and a link to a Facebook page. The right sidebar shows a list of friends and recent activity.

facebook  Egresado

**Egresados Admon Udenar** Actualizar información Registro de actividad

Trabaja en Universidad de Nariño  
Estudió en Universidad de Nariño  
Vive en San Juan de Pasto  
De San Juan de Pasto

Amigos 554 Fotos 26 Mapa 11 Me gusta 2

Estado Foto Acontecimiento importante

¿Qué estás pensando?

**Frank Fajardo** Hace 12 horas

ÚLTIMA SEMANA DE MATRICULAS ... <http://www.facebook.com/dsisp>

**Diplomado: Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión Pública**  
Desarrollar competencias que permitan la eficiente, eficaz y efectiva Gerencia y Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad y Control Interno, como un Sistema Integrado de Gestión Pública, con base en las normas NTCGP, MECI y la NTC ISO 9001.  
página: A 62 les gusta esto

Me gusta · Comentar · Compartir

A Frank Fajardo le gusta esto.

Escribe un comentario...

**Oscar Hernando Benavides** compartió un enlace.  
Hace 22 horas

Amigos 554 amigos Ver todos

Actividad Reciente

Egresados Admon se hizo amigo de Francisco Raul Rivas Cortez.  
Hace 39 minutos

Amigos mayo

5 amigos agregados recientemente



**Observación:**

---