

**SEGUIMIENTO DE LOS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
GRADUADOS EN EL PERIODO 2007-2011.**

**ESTEBAN MORENO ROSALES  
RICARDO GABRIEL SALAS SANTACRUZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SAN JUAN DE PASTO  
2016**

**SEGUIMIENTO DE LOS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
GRADUADOS EN EL PERIODO 2007-2011**

**ESTEBAN MORENO ROSALES  
RICARDO GABRIEL SALAS SANTACRUZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Administrador de Empresas**

**Asesor:  
Esp. CARLOS OMAR OJEDA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SAN JUAN DE PASTO  
2016**

## **NOTA DE RESPONSABILIDAD**

Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son Responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado por el Honorable Concejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación:

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del Jurado

---

Firma del Jurado

---

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Febrero de 2016.

## AGRADECIMIENTOS

*Mi hijo eres tú...Pídeme, y te daré por herencia las naciones, y como posesión tuya los confines de la tierra. Gracias Papá.*

*Este como todos los pasos en mi vida, son el resultado de las personas que me acompañan y no de la fuerza de mis pies. Mis padres han sido modelo, molde y ejemplo; mis abuelitos la muestra perfecta de la sabiduría; mis tías la nobleza del espíritu; mis sobrinos mi motor; mi hermana un regalo de Dios; mi primo la persona que admiro; mi familia la muestra del amor de Dios. A ustedes mi gratitud absoluta.*

***Esteban Moreno Rosales.***

*Quiero hacer una especial dedicación y con mucho cariño, a todas las personas que apoyaron este proceso de mi formación como profesional, a mis familiares, amigos, conocidos, y en especial en memoria de mi querida abuela Isabel Rodríguez, sé que desde el paraíso Junto a Dios, estará orgullosa de mí, por haber cumplido este logro.*

***Ricardo Gabriel Salas Santacruz.***

## **RESUMEN**

El presente estudio debe servir como plataforma hacia la resolución de problemas que se presenten en el desempeño profesional y personal del administrador de empresas en el entorno regional, buscando generar mayor protagonismo y elevando el prestigio del programa de administración de empresas, mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos en el campo profesional, laboral y académico.

## **ABSTRACT**

This study should serve as a platform to solve problems that arise in professional and personal performance business manager in the regional environment , seeking to generate greater role and raising the prestige of program business administration, by applying the knowledge acquired in the professional , labor and academic field.

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN .....	15
1. TITULO .....	16
1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	16
1.1.1 Descripción del problema.....	16
1.1.2 Formulación del problema.....	18
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	19
1.4 OBJETIVOS.....	21
1.4.1 Objetivo general.....	21
1.4.2 Objetivos específicos: .....	21
1.5 MARCO REFERENCIAL.....	21
1.5.1 Marco teórico .....	21
1.5.1.1 Programa Administración de Empresas.....	21
1.5.1.2 Papel de la educación superior en Colombia.....	23
1.5.1.3 Breve reseña de la educación superior en el país .....	25
1.5.1.4 Papel del administrador de empresas.....	30
1.5.1.5 Empleo, desempleo y subempleo: .....	31
1.5.1.6 Administrador de empresas. ....	34
1.5.1.7 Satisfacción del estudiante respecto a formación impartida. ....	36
1.5.1.8 Trabajo social comunitario. ....	37

1.5.2 Marco contextual:.....	38
1.5.2.1 Universidad de Nariño y departamento de administración de empresas ...	38
1.5.2.2 Departamento de Nariño:.....	42
1.5.2.3 Estructura económica del Municipio de Pasto .....	50
1.5.3 Marco legal. ....	51
1.5.4 Marco conceptual:.....	52
1.5.5 Metodología: .....	61
1.5.6 Fuentes y técnicas de recolección de información:.....	61
2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN .....	64
3. PLAN DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS.....	120
3.1 JUSTIFICACION .....	120
3.2 SITUACIÓN ACTUAL .....	120
3.3 ESTRATEGIAS A UTILIZAR.....	121
3.4 RECURSOS NECESARIOS .....	121
3.5 MEJORA DEL PROCESO EDUCATIVO .....	121
4. CONCLUSIONES .....	122
5. RECOMENDACIONES.....	124
BIBLIOGRAFÍA.....	125

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Instituciones de educación superior en Nariño .....	39
Tabla 2. Relación de Universidades con Registro Calificado, que Ofrecen el Programa de Administración de Empresas en el Departamento de Nariño .....	40
Tabla 3. Ranking Nacional de los Mejores ECAES.....	41
Tabla 4. Municipios del Departamento de Nariño .....	43
Tabla 5. Producto interno bruto Colombia, Nariño y pasto .....	46
Capitulo I Perfil Socioeconómico, Información Socioeconómica.....	64
Tabla 6. Correlacion Nivel de Ingles y Nivel administrativo del cargo.....	70
Tabla 7. Relación cargo directivo e Ingreso.....	71
Tabla 8. Relación Nivel de estudios y salario.....	72
Tabla 9. Sector Economico.....	77
Tabla 10. Correlacion Nivel Administrativo, Ingreso, Estabilidad laboral y Nivel de estudios .....	82
Tabla 11. Correlación Motivación por cambiar empleo y tipo de contrato.....	82
Tabla 12. Correlación Satisfacción con su salario y motivación por cambiar de empleo .....	83
Tabla 13. Correlacion Motivacion por cambiar de Empleo y Nivel administrativo del cargo.....	83
Tabla 14. Correlación Nivel administrativo, ingreso y nivel se estudios.....	87
Tabla 15. Sector Economico.....	88
Tabla 16. Sector Economicotrabajador independiente .....	91
Tabla 17. Sector Economico.....	103
Tabla 18. Correlacion Nivel de ingreso y Formilacion de ideas de negocio.....	104

Tabla 19. Correlación Nivel de estudios y formulación de ideas de negocio .....	104
Tabla 20. Correlación Perfil ocupacional y Formulación de ideas de negocio .....	106
Tabla 21. Correlacion Nivel de estudios y Participacion en actividades de desarrollo comunitario.....	112
Tabla 22. Correlación nivel de ingreso y participación en actividades de desarrollo comunitario .....	112
Tabla 23. Correlacion nivel de Estudios con formacion para el mercado laboral.	113
Tabla 24. Correlacion Satisfaccion con el programa.....	119

## LISTA DE GRAFICAS

	<b>Pág.</b>
Grafica 1. Escalafón de competitividad departamental 2011 - 2013 .....	45
Grafica 2. Producto interno bruto, 2010 .....	47
Grafica 3. Mercado laboral, Población ocupada por rama de actividad económica, Pasto.....	48
Grafica 4. Producto interno bruto, 2007. Crecimiento y participación. Variación anual .....	48
Grafica 5. Facilidad para hacer negocios.....	49
Grafica 6. Estructura Económica del Municipio de Pasto .....	50
Grafica 7. Lugar de residencia .....	64
Grafica 8. Genero .....	64
Grafica 9. Estado civil .....	65
Grafica 10. Tenencia de la vivienda.....	65
Grafica 11. Estrato Socioeconómico.....	66
Grafica 12. Egresados con estudios de postgrado .....	67
Grafica 13. Hombres con estudios de Postgrado.....	67
Grafica 14. Mujeres con estudios de Postgrado .....	68
Grafica 15. Fuentes de financiación.....	68
Grafica 16. No continuidad estudios de postgrado .....	69
Grafica 17. Nivel de Ingles .....	69
Grafica 18. Nivel de ingreso.....	70
Grafica 19. Ingreso - Hombres Empleados.....	72

Grafica 20. Ingreso Mujeres Empleadas .....	73
Grafica 21. Nivel de Satisfacción .....	73
Grafica 22. Otros Ingresos .....	74
Grafica 23. Ocupacion .....	74
Grafica 24. Mercado Laboral.....	75
Grafica 25. Mercado Laboral Hombres .....	75
Grafica 26. Mercado Laboral Mujeres.....	76
Grafica 27. Tipo de empresa.....	77
Grafica 28. Sector Economico .....	78
Grafica 29. Tamaño de la Empresa .....	78
Grafica 30. Mecanismos de búsqueda de empleo .....	79
Grafica 31. Tiempo en encontrar primer empleo.....	80
Grafica 32. Formalidad del Empleo.....	80
Grafica 33. Prestaciones Sociales y Seguridad social .....	81
Grafica 34. Número de empleos en el último año .....	81
Grafica 35. Motivacion por mabio de empleo.....	84
Grafica 36. Nivel de Satisfacción En su trabajo .....	84
Grafica 37. Nivel de satisfacción en su empleo .....	85
Grafica 38. Nivel del Cargo Administrativo .....	85
Grafica 39. Area de Desempeño.....	86
Grafica 40. Nivel del cargo Hombres empleados.....	86
Grafica 41. Nivel de cargo mujeres Empleadas .....	87
Grafica 42. Sector Económico .....	88

Grafica 43. Perfil de demanda del personal.....	89
Grafica 44. Perfil del personal a contratar.....	89
Grafica 45. Perfil del Personal a contratar .....	90
Grafica 46. Perfil del personal a contratar.....	90
Grafica 47. Sector Económico trabajador independiente.....	92
Grafica 48. Tiempo de consecucuin de primer empleo.....	92
Grafica 49. Tipología del trabajo .....	93
Grafica 50. Registro de contabilidad.....	93
Grafica 51. Tipo de trabajo .....	94
Grafica 52. Nivel de Ingreso.....	94
Grafica 53. Financiación calamidades domésticas .....	95
Grafica 54. Cotización ante un Fondo de pensiones .....	95
Grafica 55. Aprovisionamiento tercera edad.....	96
Grafica 56. Búsqueda de empleo.....	97
Grafica 57. Mecanismo de busqueda de empleo.....	97
Grafica 58. Disposición de Empleo .....	98
Grafica 59. Disposición para Encontrar empleo.....	98
Grafica 60. Nivel de Ingreso.....	99
Grafica 61. Otros ingresos .....	99
Grafica 62. Dispocion para el empleo .....	100
Grafica 63. Temporalidad .....	101
Grafica 64. Nivel de ingresos .....	101
Grafica 65. Iniciativas de Emprendimiento y su estado .....	102

Grafica 66. Sector Económico .....	103
Grafica 67. Aporde desde su trabajo en la competitividad .....	105
Grafica 68. Aporte de su trabajo a la competitividad.....	105
Grafica 69. Percepción de la influencia del programa de administración de empresas en la competitividad.....	107
Grafica 70. Participación en actividades de carácter social y su papel dentro de ella .....	107
Grafica 71. Participación en asociaciones de profesionales .....	108
Grafica 72. Tiempo de Dedicación en actividades sociales .....	109
Grafica 73. Perfil del beneficiario de actividades sociales .....	109
Grafica 74. Reconocimientos y distinciones .....	110
Grafica 75. Participación en actividades de desarrollo comunitario .....	110
Grafica 76. Contexto donde realizan actividades de desarrollo comunitarios.....	111
Grafica 77. Perfil profesional.....	111
Grafica 78. Relacion egresado activos en la participacion de actividades de desarrollo comunitario y formulacion de ideas de negocio .....	112
Grafica 79. Satisfaccion de egresados con la formacion recibida en funcio de llas exigencias del mercado .....	113
Grafica 80. Formación profesional y vinculación laboral.....	114
Grafica 81. Respaldo profesional Universidad de Nariño .....	115
Grafica 82. Ocupacion .....	115
Grafica 83. Plan de Estudios .....	116
Grafica 84. Nivel de Satisfaccion con el programa .....	116
Grafica 85. Concepción Calidad del Programa .....	118
Grafica 86. Concepción Calidad del Programa .....	118

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca responder una pregunta fundamental que debe hacerse la Universidad de Nariño; y es: ¿Cuál es el papel la Universidad de Nariño en el desarrollo social, económico, ambiental y tecnológico en el departamento, la región y el país? , y esto se consigue evidentemente a través del seguimiento de sus profesionales; ahora bien de cara a un mundo globalizado, que supone un mundo de organizaciones y resaltando el objetivo fundamental del programa de Administración de Empresas; que es formar gestores empresariales, la pregunta que debe responder entonces el programa es: ¿Cómo implementar un seguimiento del programa de Administración de Empresas a sus egresados?

Esta evaluación, como es la tendencia actual se hace a través del egresado, analizando sus competencias profesionales que den muestra de la calidad de la formación que ha impartido un programa cualquiera, calidad que además de valorar el mercado laboral; debe generar satisfacción del profesional; traducido en el cumplimiento de sus expectativas respecto a las herramientas recibidas que posibiliten su desempeño laboral y social.

El Ministerio de Educación Nacional, por su parte comprende la importancia de la relación Universidad- Egresado, por lo cual establece la obtención de registro calificado, en el decreto 1295, Artículo 6, numeral 6.4. el “Programa de Egresados”, y para acreditación en alta calidad a través del Consejo Nacional de Acreditación, en la guía “Lineamientos para la Acreditación en Alta Calidad de Programas” en el factor número 7 “Impacto de los egresados sobre el medio”; por lo tanto, el estudio y seguimiento de los egresados para las instituciones de educación superior se convierte en una preocupación constante, puesto que de dichos resultados dependerá en el futuro, la continuidad o cierre de los programas que vienen ofertando al mercado. El presente estudio “Seguimiento de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño graduados en el periodo 2007-2011”. Pretende determinar el papel del Administrador de Empresas en la dinámica empresarial a partir de un análisis del desarrollo de iniciativas de emprendimiento y su participación en actividades de carácter social, económico y financiero, determinando su situación profesional y personal; en este se involucra una evaluación del programa académico ofrecido por la Universidad de Nariño a partir de un análisis detallado del nivel de satisfacción de los profesionales con la formación, así mismo, se hace un seguimiento a su historia laboral y profesional.

Este estudio se constituye en un seguimiento que permite evaluar la pertinencia del programa de Administración de Empresas y una carta de navegación para tomar decisiones que permitan cada vez la formación de profesionales que impacten en el medio en que se desenvuelvan dotados de una serie de competencias personales y profesionales.

## 1. TITULO

“SEGUIMIENTO DE LOS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO GRADUADOS EN EL PERIODO 2007-2011”.

### 1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

**1.1.1 Descripción del problema.** Las condiciones geográficas, económicas y políticas del departamento de Nariño hacen del mismo, un escenario ideal para el fortalecimiento empresarial de la región; por lo cual es imperativo la presencia de un programa de administración de empresas que provea de profesionales competentes mediante un proceso de formación integral, con habilidades de liderazgo, gestión empresarial y responsabilidad social.

La formación del talento humano<sup>1</sup> en el tema de los negocios ha incidido en el mejoramiento de las pequeñas empresas existentes en el Departamento de Nariño; especialmente en el aumento de su capacidad de gestión, mayor liderazgo y un mejor conocimiento del funcionamiento de la economía de mercado, elementos estos, que han permitido impulsar sociedades anónimas o cooperativas con una mayor penetración en los mercados nacionales e internacionales. La formación de administradores de empresas ha contribuido al desarrollo de diversas cadenas productivas identificadas en el Departamento de Nariño<sup>2</sup> que han generado una dinámica innovadora en los negocios. Igualmente, el talento humano formado ha orientado su trabajo hacia la transformación eficiente y sostenible de la rica naturaleza existente en el Departamento.

Al respecto los Administradores de Empresas han tenido una muy buena aceptación en diversos campos de actividad económica y social del Departamento de Nariño, por su alta competencia laboral, puesto que se han vinculado a sectores tan diversos, como los siguientes: la microempresa, el taller artesanal, la pequeña empresa y la gran empresa existente, no sólo en ciudad de Pasto, sino en todo el Departamento de Nariño; dándole mayor dinamismo al entorno de los negocios y promoviendo nuevas iniciativas empresariales; es decir, la presencia de profesionales calificados en administración de empresas ha dinamizado y ha vuelto muy favorable el medio ambiente de los negocios en el Departamento de

---

<sup>1</sup> UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Documento maestro del programa de administración. 2011, Pp. 27 y 28. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2015]. Disponible en internet: [coes.udenar.edu.co/mod/resource/view.php?id=15177](http://coes.udenar.edu.co/mod/resource/view.php?id=15177)

<sup>2</sup> MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO. Sistema de Indicadores de Competitividad para el Turismo Colombiano. Bogotá: s.n., 2008

Nariño.

Así mismo, el desempeño profesional de los administradores de empresas<sup>3</sup> ha servido para reestructurar administrativamente los negocios, entender el mercado de los mismos, posicionar una visión de largo plazo y contribuir al mejoramiento continuo de las mismas. Igualmente, se han destacado en el sector público y académico por su aporte teórico en la resolución de asuntos estratégicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace evidente la responsabilidad de la Universidad de Nariño; patrimonio y columna vertebral del desarrollo regional del departamento, a través del programa de administración de empresas; capaz de formar profesionales con competencias que les permita desempeñarse favorablemente en el sector público y privado; de forma dinámica influenciando positivamente el medio en el que se encuentren.

Es importante destacar el objetivo misional del programa: proporcionar una formación integral en el estudiante, para lograr un profesional administrador con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo y responsabilidad social, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así a la competitividad regional y nacional.(Departamento Administración de Empresas UNIVERSIDAD DE NARIÑO)

Conviene analizar una serie de conceptos alrededor de la pertinencia del programa, empezando por el concepto de esta misma, como: "La capacidad de la institución y su programa para responder a necesidades del medio. Necesidades a las que la institución o programa no responde de manera pasiva, sino proactiva. Pro actividad, entendida como la preocupación por transformar el contexto en que se opera, en el marco de los valores que inspiran a la institución y la definen". El presente estudio "SEGUIMIENTO DE LOS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO GRADUADOS EN EL PERIODO 2007-2011", busca servir como carta de navegación y dar respuesta al cumplimiento de los egresados en tales objetivos.

El programa en cumplimiento de su quehacer institucional, debe formar profesionales con sentido crítico-práctico, alimentado de una serie de competencias tacitas en el programa de estudios, tales como: competencias cognitivas, praxiológicas, actitudinales y comunicativas, adquiridas por el estudiante que deben ser evidenciadas en su gestión personal y laboral como profesional, en el medio social que se desenvuelva.

Un propósito permanente de las instituciones de educación superior debe ser mejorar la calidad y la pertinencia de sus programas, en el contexto de la misión

---

<sup>3</sup> Ibíd., p. 204.

institucional y las funciones sustantivas propias de cada Institución; así, el compromiso de cada una de las instituciones con la calidad, se concreta principalmente en el esfuerzo por cumplir con las propuestas e ideales manifestados en su Proyecto Educativo Institucional a través de acciones encaminadas a la revisión y actualización permanente del currículo, la cualificación de los docentes, el mejoramiento de los procesos académicos y administrativos, el apoyo a las actividades de investigación y proyección social y la vinculación de los programas a los procesos de acreditación definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

El concepto de calidad de la educación se encuentra ligado indudablemente al producto final, para el caso específico el profesional de administración de empresas, ya que éste se constituye en la expresión viva de la calidad con que fue desarrollado el proceso educativo. Esta perspectiva del profesional, debe tener como referente el enfoque de “calidad como valor agregado”, en la cual se entiende que una Institución educativa tiene mayor calidad en la medida que tiene un mayor impacto sobre los conocimientos de sus alumnos, la evolución de su personalidad y el desarrollo de su carrera.

En este sentido, es completamente necesario el acercamiento del programa de Administración de Empresas con sus egresados, que retroalimente y dinamice el proceso de formación y pertinencia en función a la demanda del medio respecto a las competencias que debe tener el profesional, respecto al mercado laboral y situación socioeconómica del medio; abandonando la falsa creencia de que el estudiante hace parte de la universidad hasta otorgarle su título profesional; y por el contrario hacer el acompañamiento que corresponde.

Este estudio se convierte entonces, en una herramienta de evaluación del cumplimiento del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño con la región; y permite además tomar acciones frente a la formación con calidad académica y sentido social, que se traduzca en profesionales cada vez mejor preparados para actuar de acuerdo a este propósito.

**1.1.2 Formulación del problema.** ¿Implementar un seguimiento de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño graduados en el periodo 2007-2011?

## **1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

- **Temporal.** Los datos relacionados en la presente investigación están delimitados en el periodo de 2007 a 2011.

- **Espacial.** El proyecto tiene lugar en el Departamento de Nariño, con los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, graduados en el periodo 2007-2011.

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

Considerando el liderazgo de la Universidad de Nariño en el sur de Colombia, se hace necesario evaluar su papel dentro de la dinámica empresarial de la región y en particular del departamento de Nariño; a través de sus profesionales del programa de Administración de Empresas.

En este sentido, se hace necesario conocer la relación entre la formación impartida por el programa de Administración de Empresas a sus profesionales y la pertinencia con la demanda del mercado laboral.

“Por otra parte, el programa de administración de empresas, tienen como principal objetivo formar profesionales con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo y responsabilidad social, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así a la competitividad regional y nacional”.<sup>4</sup>

La realidad que enfrentan en nuestro país las organizaciones no son menos exigentes, por el contrario, las múltiples problemáticas que padece nuestra sociedad colombiana, reflejo de un problema casi globalizado, plantean retos muy desafiantes y para muchos casos altruistas. Abocados a estas ineludibles circunstancias de necesidad y de escasez de recursos, las organizaciones se convierten en un medio óptimo para aliviar la situación actual y propender por un camino para la construcción de un mejor porvenir; por tal razón la universidad debe fortalecer sus acciones en este aspecto en cabeza de sus líderes y directivos donde este proceso se inicia.

En consecuencia a lo anterior, el mundo reclama líderes y dirigentes con elevados conocimientos y capacidades, propios de la naturaleza de su responsabilidad; se hace necesario cada vez más, un ejercicio profesional y técnico en los niveles directivos de las organizaciones; el disponer de las herramientas que permitan ser asertivos al analizar el entorno cambiante, la manera como éste afecta y provee de oportunidades a la organización, a fin de que el resultado sea un exitoso proceso de toma de decisiones reflejado en un equilibrado crecimiento y desarrollo organizacional.

---

<sup>4</sup> UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Misión Programa de Administración de Empresas. [en línea] [Citado el 06, Octubre del 2011]. Disponible en internet: [adempresas.udenar.edu.co](http://adempresas.udenar.edu.co) Denominación del Programa.

En cuanto a la Política de Educación Nacional<sup>5</sup> esta se enmarca en la igualdad de oportunidades para todos, el crecimiento y la competitividad; así mismo, en el Proyecto Estratégico 2011 – 2014 del MEN, se plantean como propuestas para el desarrollo del sector educativo en el campo de la educación superior: mejorar la calidad de la educación, disminuir las brechas de acceso y permanencia, educar con pertinencia e incorporar innovación en la educación y fortalecer la gestión del sector educativo como modelo de eficiencia y transparencia.

La calidad educativa en las instituciones de educación superior se concibe como uno de los pilares esenciales en el planteamiento de su misión institucional; y se gestiona a través de los procesos de autoevaluación, autorregulación y certificación, evidenciándola en la calidad en el producto, entendida esta como calidad del profesional.

Los referentes nacionales y las tendencias de la educación nacional constituyen aspectos de obligatorio cumplimiento para las instituciones de educación superior, así: “Las características de calidad desde la perspectiva de la acreditación son referentes por los cuales un programa académico orienta su acción y el grado de su cabal realización es evaluable académicamente. Esta evaluación versa, por ejemplo, sobre el desempeño de los egresados en el medio, sobre la producción intelectual de sus profesores, sobre el reconocimiento que hace la sociedad, sobre el impacto obtenido en el medio, la calidad de procesos pedagógicos, la eficiencia en el manejo de recursos, etc.”<sup>6</sup>

Desde esta perspectiva, las universidades tienen encomendada una nueva misión fundamental, adicional a las tradicionales de la docencia, investigación y extensión. Se trata de la promoción y el apoyo al proceso económico y social del entorno en el cual están situadas. En este sentido, favorecer la transferencia de los resultados de investigación a las empresas para lograr nuevas innovaciones que las hagan más productivas y competitivas, es uno de los grandes retos de los poderes públicos y de las instituciones de educación superior en este siglo XXI.

El presente estudio debe servir como plataforma hacia la resolución de problemas que se presenten en el desempeño profesional y personal del administrador de empresas en el entorno regional, buscando generar mayor protagonismo y elevando el prestigio del programa de administración de empresas, mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos en el campo profesional, laboral y

---

<sup>5</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Proyecto Estratégico 2011 – 2014. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2014]. Disponible en internet: [www.mineducacion.gov.co/.../articles-266598\\_archivo\\_ppt\\_ministra...](http://www.mineducacion.gov.co/.../articles-266598_archivo_ppt_ministra...)

<sup>6</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. C.N.A. Lineamientos para la Acreditación de Programas. Bogotá, Noviembre de 2006, p. 22. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2014]. Disponible en internet: [www.cna.gov.co/.../articles-186359\\_Lineamiento\\_Acred\\_Prog\\_Pre.pdf](http://www.cna.gov.co/.../articles-186359_Lineamiento_Acred_Prog_Pre.pdf)

académico.

## 1.4 OBJETIVOS

**1.4.1 Objetivo general.** Implementar un plan de seguimiento a los profesionales del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño graduados en el periodo 2007-2011.

### 1.4.2 Objetivos específicos:

- Caracterizar perfil socioeconómico del egresado en relación a su atributo hogar, situación laboral, estado de ocupación y nivel de estudios.
- Determinar la correlación entre la formación profesional y el perfil ocupacional de los profesionales.
- Analizar las iniciativas de emprendimiento de los profesionales de administración de empresas hacia la formulación de ideas de negocio.
- Identificar la participación de los profesionales de Administración de Empresas, en proyectos de carácter social y trabajo con la comunidad.
- Conocer el nivel de satisfacción de los egresados con los servicios que les prestó la Universidad como estudiantes.

## 1.5 MARCO REFERENCIAL

### 1.5.1 Marco teórico

**1.5.1.1 Programa Administración de Empresas.** El programa de Administración de empresas adscrito a la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la universidad de Nariño, se desarrolla de forma presencial con sede en San Juan de Pasto, Ipiales, Tuquerres y Tumaco.

**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.

**Visión:** El programa de 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.

**Perfil Profesional Administrador de Empresas Universidad de Nariño:** Un profesional con espíritu investigativo y de gestión capaz de contribuir el desarrollo socioeconómico regional y nacional, en un contexto intencional 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 Administrador de Empresas Universidad de Nariño:** 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 en convertirse en empresario o impulsar proyectos productivos para la región y el país.

**Perfil del egresado:** Los egresados de la Universidad de Nariño, formados con una visión humanista y global, se caracterizan por:

- Ser personas con gran sentido analítico, ético y de responsabilidad social, emprendedores y gestores de desarrollo, autónomos, que afrontan eficientemente los desafíos, competentes en la comunicación en su propia y en una segunda lengua, y capaces de realizar plenamente su proyecto de vida.
- Ser personas con una sólida formación en una o más áreas del conocimiento, orientadas al desarrollo de la complejidad constituida por elementos como los conocimientos, las habilidades o destrezas y ciertas disposiciones actitudinales, articulados en competencias que articulan el saber, el saber hacer y el ser.
- Ser académicos o profesionales comprometidos con el desarrollo de su región con un amplio sentido de la solidaridad y proyección social, participativos, líderes dispuestos a generar procesos de reconciliación democrática que posibilite el deber de vivir en paz individual y colectivamente.
- Ser profesionales en los más altos grados de competitividad en su especialidad.
- Ser investigadores capaces de transformar y desarrollar el conocimiento, creativos e innovadores, propositivos y con visión de futuro, líderes en los procesos de desarrollo académico, artístico, tecnológico, social o profesional.

El desarrollo del presente estudio se fundamenta en un número variado de fenómenos relacionado con la dinámica empresarial. Este concepto, analiza los efectos del emprendimiento, la productividad y competitividad como aspectos que han de ser desarrollados en el proceso formativo del estudiante y que deben

evidenciarse en su desempeño laboral y profesional.

**1.5.1.2 Papel de la educación superior en Colombia.** La importancia estratégica de la educación superior se hace visible tan pronto como se reconocen los efectos de la incorporación de la ciencia y la tecnología, y de la reflexión elaborada sobre los fines, en los procesos de trabajo, en la producción de la riqueza material y simbólica y en el desarrollo de la organización social. La tecnología moderna ha transformado radicalmente los recursos y las formas de la producción, de modo que es indispensable crear los espacios para la apropiación oportuna y reflexiva de los productos científicos y tecnológicos, y formar comunidades nacionales capaces, no sólo de aprender y aplicar los nuevos hallazgos teóricos y técnicos, sino de crear nuevos conocimientos apropiados a los contextos y a los propósitos de desarrollo del país. Se ha señalado reiteradamente que la nacionalidad es, en cierto sentido, una herencia histórica y, asimismo, un proyecto inconcluso.

La construcción de la nacionalidad pasa por el reconocimiento sistemático de la riqueza social acumulada en el país, por el estudio y la recuperación de los bienes culturales, por la investigación y la defensa de los recursos naturales, por el reconocimiento de las fortalezas y posibilidades que han de servir de soporte a la definición de un lugar digno para el país en el conjunto de las naciones, y por la construcción de un proyecto de desarrollo viable que asegure el aprovechamiento de las potencialidades y de los talentos de los ciudadanos colombianos, asegurando una mejora constante de las condiciones de vida y la formación de individuos competentes, solidarios, libres y responsables.

La educación superior debe contraer la responsabilidad de asumir críticamente los cambios que requiere del trabajo y de incorporar creativamente las nuevas herramientas que garanticen el aumento radical de la productividad, para hacer posible un desarrollo con autonomía que le permita al país hacer frente a la globalización económica, sin renunciar a la seguridad social de los trabajadores y al desarrollo de sus potencialidades individuales.

Una política de educación superior debe señalar pautas para enfrentar las nuevas exigencias en disciplinas y profesiones:

- El desarrollo del conocimiento que les sirve de soporte, esto es, la emergencia de nuevas teorías y técnicas, y las modificaciones en los procedimientos y en las formas de organización del trabajo de la universidad.
- La aparición de nuevos campos de ejercicio profesional y disciplinario que se desprenden de las carreras tradicionales o que resultan del encuentro disciplinario.
- La necesidad de que existan núcleos de trabajo disciplinario en las profesiones encargados de desarrollar nuevos espacios y nuevas estrategias de acción, a

través de la producción sistemática de conocimientos y de núcleos profesionales cada vez más amplios en las disciplinas, que se vinculen al trabajo de las empresas o que se especialicen en las tareas docentes.

- La consecuente transformación de algunas disciplinas en profesiones por el desplazamiento de la mayoría de los miembros de la comunidad académica correspondiente hacia las prácticas centradas en la aplicación de los conocimientos, y la transformación de algunas profesiones en disciplinas por el desplazamiento de buena parte de sus miembros hacia espacios de trabajo centrados en la ampliación de las fronteras profesionales mediante la construcción de conocimientos.

Aunque en principio pueda establecerse una definición reconociendo que las profesiones se orientan prioritariamente a actividades inmediatas en el mundo de la producción y en el mundo de la vida, y que las disciplinas se orientan a la construcción de conocimientos, es manifiesto que esta distinción no permite hoy diferenciar radicalmente entre las comunidades ocupadas en estos dos campos. Esto implica reconocer la importancia de desarrollar la investigación en todos los ámbitos y de establecer vínculos más eficaces y académicamente significativos entre la educación superior y el sector productivo.

Las transformaciones de los campos de ejercicio posibles de los egresados de la educación superior pueden implicar, además de la flexibilización del trabajo académico, algunas reestructuraciones de las instituciones que faciliten los vínculos interdisciplinarios y promuevan nuevas alianzas y nuevas formas de producción de conocimiento. En la actualidad, como señala Gibbons (2001), coexisten dos modos de producción de conocimientos, uno de los cuales, el Modo 1, sigue la forma tradicional caracterizada por la noción de paradigma y se ocupa de ampliar las fronteras de una determinada disciplina, modo en el cual los conocimientos se producen y se validan dentro de las comunidades según las reglas de juego establecidas por esas comunidades, y un modo diferente, cada vez más extendido, de producir conocimientos, el Modo 2, en el cual para asumir los problemas complejos que exigen solución para responder a necesidades sociales claramente reconocidas, se establecen vínculos no sólo interdisciplinarios sino interinstitucionales y se reúnen personas caracterizadas por la heterogeneidad de sus conocimientos y de sus proveniencias (académicos de distintas disciplinas, profesionales de diferentes áreas, financiadores de la investigación, representantes de las comunidades afectadas por las aplicaciones posibles de los conocimientos producidos y personas que pueden carecer de formación académica, cuya experiencia se considere valiosa en la formulación de los problemas y en la construcción de las correspondientes soluciones). En el Modo 2, los conocimientos se validan no sólo en relación con las comunidades académicas, sino también en términos de su eficacia social. Los egresados deberán unir a las competencias reconocidas de los analistas simbólicos, las que se requieren para interactuar productiva y responsablemente en esos espacios (competencia comunicativa, ética universalista, disposición a enseñar, a aprender

y a construir consensos).

El lugar estratégico que ocupa actualmente la educación superior, exige a las instituciones y a los programas curriculares y de investigación rendir cuentas ante la sociedad del servicio que prestan. La educación superior debe hacer transparente su tarea social, no sólo para establecer un diálogo productivo con la sociedad, sino también para poner en evidencia su importancia y la calidad de sus servicios. Esta exigencia es prioritaria en un momento en el cual la falta de información suficiente impide partir del supuesto de que la sociedad en su conjunto conoce la importancia estratégica de la educación superior y asume su defensa. La educación superior debe autoevaluarse y coevaluarse para examinar hasta qué punto está cumpliendo sus tareas con la máxima calidad posible; pero es indispensable que los instrumentos que se utilicen para esta evaluación correspondan a su naturaleza y a su complejidad esencial, y no establezcan identidades equivocadas y peligrosas entre los procesos de trabajo académico que se adelantan en la universidad y el proceso industrial de producción de mercancías.<sup>7</sup>

**1.5.1.3 Breve reseña de la educación superior en el país.** Historia e indicadores básicos Colombia tiene una larga tradición de universidades de alto que se inicia en la época de la Colonia. Las primeras universidades fueron establecidas en el siglo XVI por comunidades religiosas como la Santo Tomás de los Dominicos, el San Nicolás de los Agustinos y la Pontificia Universidad Javeriana de los Jesuitas, todas ellas en Bogotá.

La educación superior estaba sólo al alcance de la élite criolla y española y se formaban principalmente abogados y sacerdotes. El método de enseñanza era la Escolástica, entendida esta como, un método que consiste en llevar al hombre hacia la comprensión de la verdad revelada, las áreas de formación de esta época eran Filosofía, Teología, Jurisprudencia y latín. Repetidos intentos de establecer una universidad pública se dieron desde el siglo XVIII.

El virreinato deseaba tener más control sobre los temas y modelos de enseñanza, y los intentos fueron abortados por influencia de las comunidades religiosas que controlaban las universidades. Esta influencia también se dio sobre los métodos de enseñanza y los temas y autores permitidos, en especial en contra del movimiento de la Ilustración con el método científico y el principio de la duda que no eran del agrado de las comunidades religiosas. Personajes como Eloy Valenzuela y José Celestino Mutis se consideran los precursores del pensamiento ilustrado en el país y, aunque no lograron imponer sus ideas ni conformar una universidad pública, su presencia y la de otros profesores ilustrados, la expedición botánica y las tertulias tuvieron gran influencia en el movimiento independentista.

---

<sup>7</sup> MISAS ARANGO, Gabriel. La educación superior en Colombia: análisis y estrategias para su desarrollo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2004.

Para Mutis y el padre Isla, quienes dirigían la formación de médicos en Santa Fe, era indispensable la difusión del pensamiento ilustrado para el establecimiento de estudios útiles y prácticos indispensables para la conformación y desarrollo de la república.

Las primeras leyes y decretos sobre el funcionamiento de una universidad pública en la Nueva Granada se deben a Francisco de Paula Santander quien como presidente de la república dispuso su establecimiento en tres ciudades principales: Bogotá, Caracas y Quito. Estas universidades funcionarían bajo los principios ilustrados y cumpliendo con el consenso de ofrecer estudios útiles y prácticos, con el establecimiento de facultades de filosofía, medicina, teología, ciencias naturales y jurisprudencia.

Pero los sueños universitarios de Santander no se realizaron completamente y los estudios donde se concentraba la población estudiantil eran medicina, derecho y teología. El Estado intentó establecer un currículo moderno, permitiendo cierta libertad de cátedra para los profesores de literatura y de ciencias naturales. La reforma de Santander terminó con el monopolio educativo de las comunidades religiosas y se permitieron colegios-seminarios con control curricular por el Estado. Para la salida de Santander de la presidencia en 1837 había 3.012 estudiantes localizados en las tres universidades, en comparación con 200 estudiantes estimados en 1810. Los historiadores coinciden en establecer el año 1841 como el verdadero comienzo de la universidad moderna con las reformas del presidente Pedro Alcántara Herrán (1841-1845), ya que se establece que las universidades serán financiadas por el Estado.

El siglo XIX se caracteriza por las luchas partidistas que dieron lugar a grandes cambios en la universidad según el gobierno de turno. Los principales debates eran sobre la moral laica opuesta al control de la Iglesia y por la enseñanza de autores controvertidos como Bentham o Copernico. Siguiendo los ideales de los precursores de la república, se buscó orientar la educación hacia lo práctico y lo útil con la inclusión de la enseñanza de las ciencias naturales. Cada presidente realizaba reformas sobre la manera de escoger a los profesores y directivos, la dependencia del Estado de la cual dependerían las universidades, los requisitos para obtener el título y ejercer una profesión, el grado de liberalismo en las cátedras y cuan cerca o lejos debería quedar la doctrina religiosa de la enseñanza. En 1868 se organiza la Universidad Nacional con tres facultades: Jurisprudencia, Medicina y Filosofía y una serie de escuelas donde se daba formación de carácter técnico como arquitectura, ingeniería, artes y oficios. Sus catedráticos incluían a simpatizantes de los dos partidos tradicionales y los problemas presupuestarios eran recurrentes.

En 1872, con la asesoría de una misión alemana se organizan las escuelas normales, una por Estado y se crea la revista de la escuela normal donde se trataban métodos de pedagogía. Para 1877 había 5000 alumnos principalmente

en la facultad de Filosofía. Las reformas de Núñez asignaron al ejecutivo el poder de modificar la estructura universitaria, quitándole a la institución el control sobre sí misma, se restableció la influencia, aunque moderada, de la Iglesia sobre las cátedras y se privilegió la educación profesional. La Guerra de los Mil Días desorganizó las facultades y su población se vio altamente reducida. Bajo este gobierno, se dio importancia a la educación técnica con el objetivo de mejorar la economía proveyendo instrucción en artes y oficios y, según Núñez, debido a la importancia del artesanado como equilibrio político y social ante posiciones extremas. Las escuelas de artes y oficios contaban con profesores europeos e instruían en talabartería, zapatería y herrería. Tenían su propia revista: El Industrial, y vendía buena parte de su producción. Por lo general las escuelas se oficios estaban a cargo de alguna comunidad religiosa.

En 1904 se establece una nueva reforma educativa en que la universidad debía brindar una enseñanza de “estudios clásicos, severos y prácticos”. Muy importante fue el reconocimiento de la necesidad de educación técnica a los jóvenes y se diseñaron y aplicaron programas de bachillerato técnico y escuelas de artes y oficios con gran influencia de la Iglesia. La reforma de 1904 incluía la separación de facultades y un consejo directivo cuyos miembros eran nombrados por el ejecutivo. Se destaca la creación de la Escuela de Minas en Medellín para responder a la necesidad de profesiones útiles y prácticas. La reforma de los veinte ve la aparición de las primeras universidades privadas y los movimientos estudiantiles hacen su aparición, defendiendo posiciones sobre problemáticas sociales y políticas del país, así como la demanda de que debe tenerse en cuenta su opinión para la organización de la universidad. Para la época había ya 8 universidades públicas y 3 privadas.

En el gobierno de Enrique Olaya Herrera (1930-1934), aún bajo profundas crisis financieras, el gobierno persiste en su intención de mejorar la educación y crea el Ministerio de Educación, empezando así el período moderno de la educación universitaria en Colombia. Las reformas de Olaya y su sucesor Alfonso López Pumarejo (1934-1938) incluyen el otorgamiento de autonomía académica y administrativa. Pero con la intervención del Estado a través de delegados en el Consejo Directivo, el rector era elegido por el Ejecutivo a partir de terna presentada por el Consejo Directivo. Las reformas de la universidad incluyeron cambios académicos y pedagógicos. Se crearon nuevas facultades como química, arquitectura, veterinaria, agronomía, economía, administración, etc. Las nuevas cátedras incluían corrientes contemporáneas de pensamiento y en los cursos se ofrecía el pensamiento de los más recientes investigadores europeos y norteamericanos según la disciplina. La universidad se convertía en un sitio público donde se dictaban conferencias y había actividades culturales.

En 1936 se le otorgo a la mujer el derecho a recibir educación superior. Se mejoró la enseñanza técnica y la escuela de oficios fue reformada, se anexó a la Facultad de Ingeniería y ofrecía cursos de mecánica, electricidad, fundición y carpintería; se

otorgaban títulos de perito, experto y técnico. La reforma también incluyó requisitos mínimos para los docentes de primaria y secundaria, quienes debían estudiar en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional que luego se transformaría en la Escuela Normal Superior. Para los reformadores de los años treinta la educación era considerada motor del desarrollo, base de los programas económicos del gobierno e indispensable para el nuevo país industrial. También se otorgó una mayor proporción del presupuesto a la educación y el Estado podría intervenir en las prácticas de educación en todos los es para garantizar que esta estuviera acorde con los fines sociales que le corresponden. El movimiento estudiantil empezó a participar activamente en los temas sociales y políticos del país y participaron activamente en protestas y movimientos contra la dictadura.

La mitad del siglo XX ve el ascenso de un fenómeno poco común en América Latina y que marcaría la educación superior en Colombia: el crecimiento de la educación privada. Entre 1945 y 1957 la población matriculada en universidades públicas se duplicó mientras que la población matriculada en universidades privadas se multiplica por cuatro. La explicación a esto tiene posiciones variadas incluyendo la necesidad de las clases altas de diferenciarse de las clases medias y bajas, la baja oferta de cupos para la creciente demanda o la marcada vinculación de la universidad pública con ideologías de izquierda que no eran del agrado de las familias más acomodadas. Se destacan en Bogotá la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad de los Andes.

A finales de los cincuenta se observa el ascenso de otro método de educación superior que eran las escuelas de comercio, de carácter privado casi todas. Estas escuelas respondían a la necesidad de personal calificado por parte de las empresas en las grandes ciudades. Los conocimientos ofrecidos incluían contabilidad, mecanografía y administración básica. Es un hito importante la creación, en 1957, del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, institución pública donde se impartía enseñanza industrial y técnica. Otro elemento que caracteriza la educación en Colombia se empieza a notar a finales de los cincuenta. El crecimiento de la población matriculada en educación superior crece a tasas superiores a las de la educación básica y el gasto en educación pública se concentra en la universidad, por lo que el Estado descuida la ampliación de la cobertura en educación básica, de modo que la universidad pública se convierte en un mecanismo que aumenta la desigualdad ya que los que acceden a la universidad son los "afortunados y pudientes" que terminan el bachillerato. En 1958 había 20000 estudiantes universitarios, la mayoría en universidades públicas.

En 1968 se funda el ICFES, Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, cuyo objetivo era vigilar y otorgar el reconocimiento oficial a los planteles de educación superior así como a los títulos que estos expedieran. Para fomentar la investigación universitaria, casi inexistente, se creó COLCIENCIAS, Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales. La alianza

para el progreso estableció una serie de directrices, dados a conocer en 1961 en Punta del Este, Uruguay, para evitar que se extendiera la revolución cubana. El mecanismo para intervenir en las políticas universitarias venía en forma de ayuda internacional lo que se evidencia en los 28.000 millones de dólares otorgados entre 1960 y 1967 para el financiamiento de la educación superior.

Las décadas de los setenta y ochenta continúan la tendencia de años anteriores, con el crecimiento de la población matriculada en instituciones privadas y los movimientos estudiantiles en las universidades públicas. También se evidencia la concentración de la oferta educativa en los 4 principales centros urbanos del país: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. La presencia de partidos políticos de izquierda como el Movimiento Obrero Independiente y Revolucionario (MOIR) y la Juventud Comunista (JUCO) y de grupos guerrilleros en las universidades públicas y el caso del líder estudiantil, profesor y fundador de la Facultad de Sociología, en la Universidad nacional el padre Camilo Torres, guerrillero muerto en combate en 1966, contribuyó a fijar la imagen subversiva de los estudiantes de las universidades públicas en las fuerzas armadas y organismos de seguridad del Estado.

Lo cierto es que las ideas marxistas y el papel que ésta ideología le daba a las clases educadas en la lucha contra el imperialismo y la revolución proletaria ciertamente configuró un imaginario del estudiante de la universidad Nacional. Para inicios de los noventa se destaca el movimiento estudiantil de la Séptima Papeleta, que consistía en una consulta popular para llamar a un referendo que modificara la constitución y que terminó con la promulgación de la constitución de 1991. La era actual de la educación superior comienza con la Ley 30 de 1992 y se consolida con la Ley 115 de 1994. En estas leyes se otorga al Estado la calidad de garante de la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior pero se otorga a las universidades autonomía con la que se les reconoce el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, además de establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

En los últimos diez años la población matriculada en programas de educación superior se multiplicó, expandiendo su cobertura de 9% a mediados de los ochenta a 16% en la actualidad. Desafortunadamente la educación superior es fuente de desigualdad en la distribución del ingreso ya que el mayor aumento en cobertura se da en el último quintil de ingreso con un aumento de 23% a 40%. Si bien el primer quintil de ingresos es el que ha mostrado mayor crecimiento, la educación superior sólo alcanza al 6% de los jóvenes entre 18 y 24 años. La crisis de 1999 redujo la población matriculada en programas de

educación superior, en especial a los provenientes de familias con ingresos más bajos. Es de destacar el avance de la mujer al acceder a la educación superior, contando con el 52% del total de estudiantes superiores del país. En la actualidad, las instituciones educativas del terciario se dividen en cuatro es: Universidades, Instituciones Universitarias, Instituciones Tecnológicas e Instituciones de Capacitación Técnica. La mayoría de las instituciones son privadas, y el número de ellas tiende a aumentar en los es diferentes a las Universidades, ya que requieren menores inversiones tanto en recursos físicos como humanos. La calidad de la educación es controlada por varias instituciones, pero el ICFES sigue teniendo un papel determinante en establecer cuándo un programa no cumple con es mínimos de calidad y debe ser cerrado. En Colombia la competencia de los profesores en educación superior, ha aumentado con más de 90% de ellos con título de educación superior pero sorprendentemente sólo el 2% tienen títulos de postgrado aunque este número debe ser mayor en las universidades. Se observa también una tendencia de baja matriculación en educación técnica y tecnológica y en ciencias básicas en carreras universitarias, menos del 40% del total. A de postgrado la matrícula en ciencias básicas no supera el 15% del total. En los últimos años, y como mecanismo para observar la calidad de las instituciones y programas académicos universitarios, se establecieron exámenes a los estudiantes de últimos semestres de carreras seleccionadas obteniendo que las instituciones de mejor calidad son las universidades públicas más grandes, como la Universidad Nacional de Bogotá, Antioquia y Valle y las universidades privadas más tradicionales de Bogotá y Medellín.<sup>8</sup>

**1.5.1.4 Papel del administrador de empresas.** Un administrador debe tener la capacidad de tomar decisiones que orienten efectivamente a las empresas y que utilicen eficazmente los recursos que posee la empresa para alcanzar unos objetivos primordiales como son la innovación, la competitividad y la generación de valor económico y social tanto para el cliente como para sus partes relacionadas.

El éxito de un administrador en una organización no está solo relacionado con sus conocimientos académicos, aunque sea éste un aspecto muy importante. El administrador también debe tener características de personalidad y de conocimiento tecnológico, para llevar a cabo una eficiente administración, también debe tener en cuenta 3 tipos de habilidades que son fundamentales a la hora de administrar las cuales son: habilidad técnica, humana y conceptual.

La habilidad técnica trata de utilizar todos los conocimientos y técnicas adecuadas que adquirió por su educación y experiencia para realizar las tareas específicas

---

<sup>8</sup> MATA LLANA GÓMEZ, María Alexandra y VARELA LONDOÑO, Sandra Patricia. Informe diagnóstico y perspectiva de los estudios de postgrado en Colombia. 2014, [en línea] [Citado el 15 Abril del 2015]. Disponible en internet: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/dmdocuments/biblioteca/libros/informepostgradocolombia.pdf>

del administrador. La habilidad humana consiste en la capacidad de trabajar con personas, de trabajar en equipo y ser un buen líder, motivador siempre de su equipo de trabajo y encaminada siempre a los objetivos estratégicos de la organización. Por último la capacidad conceptual trata de poder entender y comprender los problemas que se pueden presentar en la organización global, con el fin de conceptualizarlos, gestionarlos y evitar así que se presenten en un futuro.

El administrador tiene un campo de acción amplio ya que puede desarrollarse en diferentes áreas como: organización y métodos, producción, planeamiento, finanzas, mercadeo, supervisión, ventas, capacitación, selección de personal.

“Puede desempeñarse también como administrador financiero y contable, administrador de operaciones, administrador de recursos humanos, administrador de compras y ventas, administrador público, docencia universitaria, auditoria gerencia, consultoría empresarial, entre otros”<sup>9</sup>

#### **1.5.1.5 Empleo, desempleo y subempleo:**

**Empleo:** El empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario. En las sociedad presente, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del estado para evitar conflictos. La empresa sería el lugar donde las facultades de los distintos trabajadores interactúan con la finalidad de percibir una ganancia.

Este orden en la producción de bienes y servicios está íntimamente vinculado con el apogeo del capitalismo. En cambio, en los albores de la humanidad, el trabajo de las sociedades más prominentes era realizado principalmente a partir del uso de esclavos que no disponían de sus vidas y que estaban sujetos al tráfico comercial. En la edad media, por otra parte, el trabajo era realizado por los denominados “siervos”, que ofrecían parte de lo que producían al llamado “señor feudal”, que era el dueño de las tierras. Con el desarrollo de la burguesía, las relaciones sociales fueron cambiando, suprimiéndose el régimen feudal, pero manteniéndose la esclavitud. Con la llegada del siglo XIX, el trabajo se aleja de esta situación ominosa y se acerca a la concepción vigente en nuestros días.

En la actualidad el empleo es una circunstancia difícil de garantizar para toda la población activa. Esto hace que los estados redoblen sus esfuerzos para reducir el

---

<sup>9</sup> ANÓNIMO. Responsabilidad de los administradores. 2014, de UNIVERSIDAD EAFIT Sitio web. [Citado el 20, mayo del 2013]. Disponible en internet: <http://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/departamentos/departamento-contaduria-publica/planta-docente/Documents/Nota%20de%20clase%2057%20responsabilidad%20de%20los%20administradores.pdf>

número de desempleados al mínimo, y por ende paliar las consecuencias negativas que derivarían de esta situación.

**Desempleo:** El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo, Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar y no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso.

La aparición del desempleo supone que el trabajo social sea el objeto de un intercambio comercial, es decir, que el trabajador venda su fuerza de trabajo a un patrono. Es el hecho de no encontrar a un comprador para su fuerza de trabajo que define el estatuto de parado.

La historia del desempleo es pues la de la extensión del asalariado, es decir de la extensión del método de producción capitalista

### **Tipos de Desempleo:**

**Desempleo Estructural:** El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de mano de obra. Esta clase de desempleo es más pernicioso que el desempleo estacional y el desempleo friccional. En esta clase de desempleo, la característica de la oferta suele ser distinta a la característica de la demanda lo que hace probable que un porcentaje de la población no pueda encontrar empleo de manera sostenida.

Las características principales que advierten de un desempleo de tipo estructural son:

- Desajuste sostenido entre la calidad y características de la oferta y la demanda.
- Desadaptación del conjunto de los actores económicos respecto a la economía externa e incapacidad del mercado interno para paliar esa diferencia.

**Desempleo Cíclico:** Este tipo de desempleo ocurre solo por un ciclo, en este caso, sus consecuencias pueden llevar a países con instituciones débiles a la violencia y finalmente la desobediencia civil. En países desarrollados la situación puede provocar vuelcos desde las políticas de Estado hasta definitivamente la adopción de un sistema económico distinto como pena del debilitamiento institucional. Un caso de desempleo cíclico ha sido la crisis mundial de 1929.

Para economistas como Arthur Cecil Pigou el desempleo prácticamente ocurría sólo por razones del ciclo económico, y durante la crisis de los años treinta sostuvo aquello y tuvo que enfrentar a un duro opositor a su visión económica neoclásica de parte del economista británico de la Universidad de Cambridge John

Maynard Keynes.

**Desempleo Friccional:** El desempleo friccional (por rotación y búsqueda) y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar.

Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorarse. Su desempleo es temporal y no representa un problema económico. El desempleo friccional es relativamente constante.

**Desempleo Estacional:** Por una parte, el desempleo estacional es aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo. Se habla de desempleo estacional, por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas actividades, como la agricultura, por ejemplo.

**Desempleo de Larga Duración:** Se considera parado de larga duración a la persona inscrita como demandante de empleo, de forma ininterrumpida, durante un periodo superior a un año.

El desempleo de larga duración provoca un efecto negativo sobre la capacidad que tiene el mercado de trabajo, en el modelo clásico, para restablecer el pleno empleo de forma automática. En el desempleo de larga duración, el mercado se distorsiona ya que este tipo de desempleados no compiten con los empleados, porque las empresas no los consideran "elegibles", en la medida en que entienden que no son capaces de sustituir a los que están desempeñando sus mismas tareas y por tanto no presionan a la baja los salarios y no reconducen el mercado de trabajo hacia un nuevo equilibrio.

**Subempleo:** En la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) (OIT, 1970), el término "subempleo" se utiliza para indicar el empleo inadecuado, en relación con normas específicas o empleos alternativos de acuerdo con sus calificaciones, por ejemplo, insuficiencia en el volumen de trabajo ("subempleo visible") o distribución imperfecta de los recursos de mano de obra y subutilización de la capacidad o destrezas de la persona ("subempleo invisible").

### **Tipos De Subempleo**

**El Subempleo Visible o Por Horas:** De acuerdo a la definición internacional, existen tres criterios para identificar a los ocupados en situación de Subempleo Visible:

- Trabajar menos de la duración de una jornada normal de trabajo.
- Estar en esta situación con carácter involuntario.
- Buscar un trabajo adicional o estar disponibles para trabajar más horas.

En base a los criterios mencionados podemos referirnos a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 35 horas por semana en su ocupación principal por causas involuntarias, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente.

### **El Subempleo Invisible o Por Ingresos**

Según normas internacionales para distinguir el subempleo invisible, se considera el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad.<sup>10</sup>

**1.5.1.6 Administrador de empresas.** El profesional en Administración de Empresas se dedica al diseño planeación, organización, dirección y control de todos los recursos que interactúan en la organización como tal, la ejecución, de los planes y proyectos la administración del talento humano, evaluación de su desempeño así como los instrumentos correctivos, de reorientación y reingeniería de los procesos para optimizar el uso de los recursos de operación de las organizaciones que tiene a cargo; Esto significa, que el administrador de empresas tiene a cargo el proceso de planeación, tanto desde el punto de vista financiero, como la cobertura de las áreas de mercadeo, ventas, contabilidad, producción, abastecimiento y distribución. A su vez, se encarga de la organización de los recursos, de modo que se dé una sana aplicación de los mismos de cara a la optimización y máximo aprovechamiento, evitando así la duplicidad y los vicios que de esta pueden derivarse.

La tarea de supervisar la ejecución de las acciones, y de la innovación en los procesos, producto de un análisis metódico del quehacer de la organización es la clave de éxito de un administrador, independientemente de la organización en que se encuentre laborando. El control y todos los instrumentos que de éste se derivan constituyen la principal fuente de tareas para el administrador, ya que proporciona los insumos necesarios para lograr un sano aprovechamiento de los recursos, y medidas correctivas para encausar ese aprovechamiento de recursos por la vía indicada. El seguimiento y la reingeniería de procesos constituyen dos actividades fundamentales para la maximización de los recursos de las organizaciones que dirige. El administrador juega un papel preponderante en estos procesos por cuanto constituye el inspirador y máximo promotor de los procesos de reingeniería de las organizaciones modernas. Este proceso constituye el mejor método para

---

<sup>10</sup> LEIDER. C.A. Definición de empleo, desempleo y subempleo. 2011. de Blogspot Sitio web. [Citado el 15 Abril del 2011]. Disponible en internet: <http://yotamience.blogspot.com.co/>

adecuar a las organizaciones de hoy a los constantes cambios del medio, e impide que las organizaciones se aniquilen o se vuelvan obsoletas.

El Administrador de Empresas está dedicado al desarrollo, evaluación, distribución y control, mejoramiento y optimización, planeamiento, diseño e implementación de sistemas económicos y administrativos, aplicados al proceso administrativo de las organizaciones, desde un punto de vista científico, económico, social y cultural.

El profesional en Administración de Empresas deberá ser competente en la dirección de organizaciones, sean éstas lucrativas o no, consciente de las necesidades de los consumidores, de las demandas de la sociedad a la que entrega sus productos o servicios, atento a las oportunidades que arroja el entorno, creativo en la formulación de estrategias de desarrollo empresarial.

- Un buen administrador es un verdadero líder de su equipo de trabajo, que motiva y estimula a su gente.
- Un buen administrador es una persona auto motivada, positiva, disciplinada, comprometida y competente.
- Un buen administrador se rodea de gente entrenada, comprometida con su propio crecimiento y competente para realizar su trabajo.
- Un buen administrador reporta y saca de su equipo a los mediocres, cuando éstos no muestran interés en mejorar
- Un buen administrador piensa, analiza y busca oportunidades para mejorar más y más el servicio al cliente.
- Un buen administrador vigila y hace lo necesario para que las instalaciones a su cargo estén en óptimas condiciones. Es meticuloso con el orden, el aseo, el ornato y la presentación intachable hasta de los rincones que los clientes no miran
- Un buen administrador motiva y supervisa para que cada uno de los miembros de su equipo estén siempre bien presentados, bien aseados, con sus ropas en excelente presentación, incluso aquellos que no tratan directamente con el cliente.
- Un buen administrador es el primer experto en el producto de su negocio y logra que cada miembro del equipo también lo sea.
- Un buen administrador está permanentemente atento a las existencias de su negocio, se asegura de que los inventarios sean óptimos.
- Un buen administrador tiene claras sus metas, conoce cuál es su factor económico clave de éxito y se concentra en alcanzarlo.
- Un buen administrador reúne cada semana a su equipo de trabajo, les toma opinión, escucha respetuosamente sus criterios y sugerencias. Con ellos establece un plan acción para mejorar su negocio y llevarlo a grandes alturas.
- Un buen administrador logra crear un ambiente de trabajo estimulante, donde la gente desea llegar al trabajo, un ambiente donde cada uno desea alcanzar más ventas y más ganancias para su negocio.
- Un buen administrador sabe que su propio crecimiento y el de su equipo está

unido al crecimiento de la empresa. Una empresa más exitosa, ofrece mejores condiciones de trabajo para su gente, seguridad económica, crecimiento profesional y estabilidad laboral

- Un buen administrador sabe con precisión qué es lo que desea su cliente y sabe de qué manera su negocio lo está ofreciendo con calidad, servicio y precio justo, mucho mejor que la competencia. Sabe que su meta más importante es satisfacer esas necesidades y expectativas del cliente.
- Un buen administrador alcanza las metas que le ha establecido la empresa, y logra más que eso. Sobrepasa todas las expectativas.

**1.5.1.7 Satisfacción del estudiante respecto a formación impartida.** “La satisfacción del estudiante es el eje central de todos los procesos que se llevan a cabo en las universidades pues su principal función sustantiva es la docencia centrada en él. La calidad de las instituciones educativas puede ser observada desde distintos puntos, sin embargo es necesario interrogar al estudiante pues es quien recibe la educación y las consecuencias de la calidad de la misma. Es necesario interrogar al estudiante sobre su perfil para determinar su óptica, así mismo sobre la actitud del profesor y la planeación docente de la asignatura, como también los servicios que recibe de la universidad a través de la carrera a la que está inscrito”.<sup>11</sup>

Según Edgardo Boeninger (1986), la Universidad es una institución compleja que se desenvuelve en función de un doble eje, en el cual se inserta el concepto de satisfacción. “El primer eje involucra la absorción y comprensión del conocimiento ya existente y el aporte para asegurar su progreso, área en la que se inserta la investigación” (Boeninger 1986). Este eje incluye también la difusión del conocimiento, que tiene lugar básicamente a través de la docencia profesional y científica a los niveles de pre y postgrado y aquella de carácter no sistemático, que se materializa por lo general en los llamados programas de extensión. (Boeninger 1986). El segundo eje está representado por los estudiantes universitarios, que según Boeninger (1986), por el solo hecho de serlo, están llamados a formar parte de la elite dirigente que existe en todo país, por lo cual la institución universitaria es responsable de contribuir a la formación cultural de este sector tan decisivo y al adecuado desarrollo de la personalidad de quienes lo conforman. “No se trata sólo de instruir profesionalmente al estudiante, sino también de procurar convertirlo en un hombre culto”. (Boeninger 1986). “La percepción de que se está trabajando con miembros de una elite confiere trascendencia a lo que podría denominarse la responsabilidad de “educación ciudadana” que cabe a la universidad. Esta incluye el conocimiento y la comprensión, por parte del futuro profesional, de la sociedad

---

<sup>11</sup>SALINAS, A. Satisfacción Del Estudiante Y Calidad Universitaria: Un Análisis Explicatorio En La Unidad Académica Multidisciplinaria Agronomía Y Ciencias De La Universidad Autónoma De Tamaulipas, México: Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2008. [Citado el 15 Abril del 2014]. Disponible en internet: <http://institucional.us.es/revistas/universitaria/31/4SalinasGuti.pdf>

en su conjunto y de los diversos sectores, grupos y clases que lo conforman, con sus problemas, angustias, esperanzas, subculturas, etc.". (Boeninger 1986). Tomando en consideración el concepto de "educación ciudadana", propuesto por Boeninger (1986), implica que la universidad debe ofrecer, "la práctica de los valores democráticos en la convivencia social, el aprendizaje del respeto mutuo, la tolerancia, la aceptación de la diversidad y la discrepancia, la objetividad de juicio, etc." Respecto del concepto de satisfacción, éste se entiende, como "la acción de satisfacer gusto, placer, realización del deseo o gusto, razón o acción con que se responde enteramente a una queja" (Encarta 1997). Ahora bien, mirado desde el punto de vista del cliente, la satisfacción se define como "el nivel de estado del ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas" (Kotler 2001). Así entendido el concepto de Satisfacción (del cliente) destacan tres aspectos relevantes: el estado de ánimo, un rendimiento percibido y por último las expectativas. Según lo planteado por Kotler (2001), en contraste con la definición de satisfacción, se puede considerar la existencia de insatisfacción, cuando el desempeño del producto o servicio no alcanza las expectativas que el consumidor tenía de éste, al momento de adquirirlo. El anhelo de satisfacción nace de una necesidad, la cual según Kotler (2001), "es el estado en que se siente la carencia de algunos satisfactores básicos". Esta carencia se satisface con productos, lo que para este autor es todo aquello que puede ser ofrecido a una persona para satisfacer su necesidad.

**1.5.1.8 Trabajo social comunitario.** Se conoce como trabajo social comunitario a la forma de intervención profesional con la comunidad, donde se trabaja para intentar satisfacer unas necesidades básicas sociales y personales con la participación y ayuda del individuo, grupos y comunidades.

El trabajo social comunitario es equivalente a la participación de la comunidad, siendo su objetivo, ayudar a la fomentación o crecimiento individual y grupal.

"Según Manuel Moix, (1998:24) dice que el trabajo social comunitario implica la aproximación intergrupala a la solución de problemas sociales, el incremento del conocimiento y comprensión de necesidades de comunidad y el tipo de ayuda precisa para que puedan satisfacerse; por tanto, de gran importancia al conocimiento de los recursos de la comunidad y a la ayuda que se precise para resolver sus problemas y conseguir que se pretendan".

Va mas allá, quiere darle al trabajo socio comunitario un enfoque de "nueva realización de la comunidad", que sea además de una inversión social un recurso para la comunidad. Los recursos son escasos en comparación a la demanda. Para poder activar nuevos recursos, además de los recursos potenciales, que son los que se encuentran en el individuo, grupo o comunidad, se utiliza el trabajo social. Debe ser la propia comunidad y sus miembros los que se den cuenta de los problemas y busquen soluciones y las causas que los producen.

El trabajo social comunitario es una forma de intervención profesional en la que se trabaja con la comunidad para conseguir la satisfacción de las necesidades sociales, intentando que el barrio intervenga en la solución de sus problemas. Debe existir “Un trabajo que permita la creatividad a nivel de la comunidad, las ocasiones de trabajo voluntario, y es el trabajo social el que permite y ayuda a lo espontaneo o convertirse en colectivo y comunitario, partiendo de condiciones posibles, ampliándolas y utilizando todas las potencialidades presentes en el trabajo social.”<sup>12</sup>

## 1.5.2 Marco contextual:

**1.5.2.1 Universidad de Nariño y departamento de administración de empresas.** La universidad de Nariño fue creada mediante decreto N° 49 de 7 de noviembre de 1904 expedido por el gobernador del departamento Don Julián Buchely, con las facultades de derecho y ciencias políticas, matemáticas e ingeniería.

Esta institución de carácter público fue una universidad confesional, que sólo hacia la década de los 60, al llegar a la rectoría el Dr. Luis Santander Benavides, y a inicios de los 70 con el Dr. Luis Mora Osejo, se plantea la necesidad de hacer de ella una institución de carácter científico y moderno, más no confesional; ante tal postulado se levantan los “Núñez” de Nariño en defensa de la “fe amenazada”; se oponían a la reforma pese al respaldo masivo que la propuesta del Dr. Mora (1972) tuvo al interior de la Comunidad Universitaria.

El proyecto de nación no podía desarrollarse sin un plan de enseñanza nacional unificado; así, los Ministros de Instrucción Pública, fieles a la idea regeneracionista que proclamó el catolicismo como elemento civilizador, mediante el conocido PlanZerda (1894).

En 1903, el Ministro Antonio José Uribe proclamó la Ley Orgánica de 1903, donde se continuó afirmando que la educación religiosa y moral es fundamental en la construcción de la nación, pero, además, se introdujeron nuevos elementos que, a su juicio, eran fundamentales para el desarrollo del país; en ese sentido, se ordenó implantar una educación con orientación industrial en la primaria y secundaria y para la Universidad los llamados “estudios clásicos, severos y prácticos”, los cuales serán el pilar para la consolidación del proyecto nacional. Durante las primeras décadas del siglo xx, el país no contaba con docentes preparados para ejercer la profesión; un estudio hecho en 1919 refiere que, de

---

<sup>12</sup> ZAMORA, M. Trabajo Comunitario. 2014. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2011]. Disponible en internet: <http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/MarialsabelZamora-Introduccion%20a%20trabajo%20comunitario-1/trabajo-comunitario.pdf>

882 maestros, sólo 242 tenían estudios de pedagogía; por ello, en las escuelas públicas se enseñaba con base en el sentido común, que utilizaba, como máximo recurso la memoria.

Un parámetro para medir la calidad de la educación en Colombia sin duda, los constituye las pruebas de estado, saber PRO (antes Exámenes de la Calidad de Educación Superior ECAES), En el cuadro 1 se presenta el Ranking Nacional de los Mejores ECAES, donde aparecen los resultados de programas de administración (bien sea de empresas o de negocios) que han registrado participación en los mejores ECAES sin incluir programas derivados como, por ejemplo, Administración Marítima, Policial u Hotelera, entre otros. En este es posible observar que de las universidades que ofertan el programa de Administración de Empresas en el Departamento de Nariño, solamente aparece en este ranking la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, en el puesto 23 de 39, con un (1) estudiante.

**Tabla 1. Instituciones de educación superior en Nariño**

INSTITUCIÓN	1.1.1.1 ESTUDIANTES	DOCENTES	DIRECTIVOS	ADMINIS- TRATIVOS	PROGRAMAS
Universidad de Nariño	6.523	193	28	23	46
Universidad Mariana	2.916	144	14	185	29
Universidad Cooperativa	2.875	368	12	22	9
CESMAG	2.180	314	22	73	8
Universidad Abierta y a Distancia UNAD	1.516	S.R			
Universidad Pontificia Javeriana	339	S.R			
Universidad Santo Tomas	228	S.R	1	3	13
Universidad Antonio Nariño	119	85	1	8	6
Fundación universitaria San Martín	720	123	3	14	5
ESAP	272	70	3	20	3
Total	16.968	1.297	84	348	119

Fuente: Plan Visión Nariño 2030 - ASCUN

**Presencia universitaria en los municipios del Departamento de Nariño:** Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD: Hace presencia en los municipios de: Ipiales, La Unión, Tumaco y Túquerres.

Universidad Mariana: Pasto, Ipiales, Samaniego y Tumaco.

Universidad de Nariño: Pasto, Ipiales, Tumaco, Samaniego y La Unión.

Según la información publicada por el Ministerio de Educación en el departamento de Nariño, el programa de Administración de Empresas se viene ofertando por ocho (8) instituciones que cuentan con Registro Calificado, las cuales según la metodología se clasifican así: 62.5% presencial, 37,5% a distancia; de acuerdo al sector, el 75% son privadas y el 25% son oficiales; según el carácter el 50% son universidades y el 50% son instituciones universitarias; en su totalidad, la carrera tiene un periodo de duración de 10 semestres.

**Tabla 2. Relación de Universidades con Registro Calificado, que Ofrecen el Programa de Administración de Empresas en el Departamento de Nariño**

Codigo Inst	Institución (IES)	Sector IES	Metodologia	Número Creditos
1206	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	Oficial	Presencial	171
2102	UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD	Oficial	Distancia (tradicio	160
3817	CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE NARIÑO -AUNAR-	Privada	Presencial	161
2831	CORPORACION UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA	Privada	Presencial	164
2744	INSTITUCION UNIVERSITARIA CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES MARIA GORETTI	Privada	Presencial	168
1826	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	Privada	Presencial	160
2709	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	Privada	Distancia (tradicio	174
1704	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	Privada	Distancia (tradicio	168

Fuente: Ministerio de Educación Nacional. SNIES

En el momento algunas de las instituciones citadas se encuentran desarrollando de manera aislada procesos de evaluación y seguimiento de egresados con el ánimo de adelantar procesos en su mayoría de renovación de registro calificado y algunas de acreditación en alta calidad, entre las que se encuentra la Universidad de Nariño.

**Tabla 3. Ranking Nacional de los Mejores ECAES**

<b>PROGRAMAS DE ADMINISTRACION (de Empresas o de Negocios)</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Suma</b>
Universidad de Los Andes	6	6	4	17	11	12	7	63
Universidad Eafit	4	4	3	14	2	8	2	37
Universidad Nacional de Colombia -Bogotá-	2	4		2	2	4	7	21
Colegio de Estudios Superiores de administración CESA		1	3	2	1			7
Universidad de Antioquia			3	3		1		7
Universidad Autónoma de Bucaramanga –UNAB			1	5				17
Universidad ICESI			3	1	2	1		18
Universidad Externado de Colombia		1	2		2	4		211
Universidad del Rosario			1	2	1	3		18
Pontificia Universidad Bolivariana UPB -Medellín-	1			2		1		15
Universidad Nacional de Colombia -Medellín-						4		59
Universidad de La Sabana				2				24
Fundación Universitaria San Martín -Bogotá-	1		1					2
Universidad del Cauca					2	1		3
Pontificia Universidad Javeriana -Cali-				1	1			2
Universidad de Medellín				1				1
Universidad de La Salle				1				12
Universidad del Norte			1			2		3
Universidad Nacional de Colombia -Manizales-		1						1
Universidad Militar Nueva Granada		1						1
Universidad Konrad Lorenz			1					1
Fundación Universit. Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá			1					1
Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-				1				1
Universidad Francisco de Paula Santander -Cúcuta-				1				1
Universidad Surcolombiana -Neiva-				1				1
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca				1				12
Universidad de Cartagena			1			1		13
Universidad del Atlántico					1			1
Escuela Colombiana de Ingeniería					1			12
Fundación Universitaria Los Libertadores						1		1
Universidad La Gran Colombia -Armenia-						1		1
Universidad de Cundinamarca						1		1
Pontificia Universidad Javeriana -Bogotá-						2		24
Universidad de Ibagué								11
Universidad del Valle								11
Universidad Tecnológica de Bolívar								11
Universidad de Santander								11
Universidad La Gran Colombia -Bogotá-								11
Universidad EAN								11
Corporación Universidad Piloto de Colombia								11
Fundación Universitaria de Boyacá								11
	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	<b>26</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>230</b>

Fuente: El observatorio de la Universidad Colombiana.

### 1.5.2.2 Departamento de Nariño:

**“Ubicación, Extensión y Límites:** El Departamento de Nariño está situado en el extremo suroeste del país, en la frontera con la República del Ecuador; localizado entre los 00°31'08" y 02°41'08" de latitud norte, y los 76°51'19" y 79°01'34" de longitud oeste. Cuenta con una superficie de 33.268 km<sup>2</sup> lo que representa el 2.9 % del territorio. Limita por el Norte con el departamento del Cauca, por el Este con el departamento del Putumayo, por el Sur con la República del Ecuador y por el Oeste con el océano Pacífico

Cuenta con una Población de 1'775.973 habitantes (Proyección DANE 2007), una densidad de 53.38Hab/Km<sup>2</sup>, Su capital es la ciudad de San Juan de Pasto, con 424.283 habitantes (Proyección DANE 2007)

**División Administrativa:** El departamento de Nariño está dividido en 64 municipios, 230 corregimientos, 416 inspecciones de policía, así como, numerosos caseríos y sitios poblados. Los municipios están agrupados en 20 círculos notariales, con un total de 25 notarías, un círculo principal de registro con sede en Pasto y 7 oficinas seccionales de registro con sede en los municipios de Barbacoas, Ipiales, La Cruz, La Unión, Samaniego, Tumaco y Túquerres; un distrito judicial, Pasto, con 10 cabeceras de circuito judicial en Pasto, Barbacoas, Ipiales, La Cruz, La Unión, Samaniego, Túquerres y Tumaco, en el departamento de Nariño, y Mocoa y Puerto Asís en el departamento de Putumayo. El departamento conforma la circunscripción electoral de Nariño.

**Tabla 4. Municipios del Departamento de Nariño**

Alban	El charco	La unión	Ricaurte
Aldaña	El peñol	Leiva	Roberto payan
Ancuya	El rosario	Linares	Samaniego
Arboleda	El tablon	Los andes	San Bernardo
Barbacoas	El tambo	Magui	San Lorenzo
Belen	Funes	Mallama	San pablo
Buesaco	Guachucal	Mosquera	San pedro de Cartago
Chachagui	Guaitarilla	Nariño	Sandona
Colon(genova)	Gualmatan	Olaya herrera	Santa barbara
Consaca	Iles	Ospina	Santacruz
Pasto	Imues	Pizarro	Sapuyes
Contadero	Ipiales	Policarpa	Taminango
Cordoba	La cruz	Potosi	Tangua
Cuaspuud	La florida	Providencia	Tumaco
Cumbal	La llanada	Puerres	Tuquerres
Cumbitara	La tola	Pupiales	Yacuanquer

Fuente: La presente investigacion

Seguimiento de los profesionales del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño graduados en el periodo 2007-2011.

**Fisiografía:** En el territorio del departamento de Nariño se distinguen tres regiones fisiográficas, correspondientes a la llanura pacífica, la región andina y la vertiente amazónica. La llanura del Pacífico se caracteriza por altas temperaturas, abundantes lluvias y exuberante vegetación; se subdivide en el andén aluvial o zona de mangle y la llanura del bosque húmedo, que se extiende hasta las estribaciones de la cordillera Occidental.

La región andina, el rasgo más sobresaliente del departamento, al penetrar la cordillera de los Andes forma el nudo de Los Pastos, de donde se desprenden dos ramales: la cordillera Occidental, la cual presenta los volcanes Chiles (4.718 m), Cumbal (4.764 m), Azufral (4.070 m), y una profunda depresión denominada Hoz de Minamá; y la cordillera Centro - Oriental que presenta el altiplano de Túquerres-Ipiales, el valle de Atriz y los volcanes Galeras (4.276 m) y Doña Juana (4.250 m).

Por su parte, la vertiente amazónica u oriental presenta terrenos abruptos poco aprovechables y está cubierta por bosques húmedos, en ella se encuentra la laguna de la Cocha

**Hidrografía:** La hidrografía del departamento de Nariño está constituida por dos vertientes: la vertiente del Pacífico, que comprende los ríos Patía, Guitara, Mayo, Juanambú, Pasto, Iscuandé, Mira y Mataje, y la vertiente del Atlántico formado por los ríos Guamuez, Churuyaco, San Miguel, Patascoy, Afiladores y Lora.

**Clima:** El relieve permite que el departamento de Nariño disfrute de temperaturas cálidas, templadas, frías, de páramo y del casquete glacial. Las lluvias en el área interandina son superiores a los 3.000 mm, disminuyendo en el altiplano nariñense donde son inferiores a los 1.000 mm; en el piedemonte amazónico las lluvias son superiores a los 4.000 mm.

**Vías De Comunicación:** Una de las principales vías del departamento de Nariño, es la que comunica a la República del Ecuador con el resto del país; la carretera del mar, une a Tumaco con la cabecera del municipio de Túquerres y con la capital del departamento; otras poblaciones conectadas por carreteras secundarias son Pasto - La Unión y Pasto - Consacá, Sandoná, Yacuanquer. Cuenta con un aeropuerto nacional, Antonio Nariño, ubicado en el municipio de Chachagüí, a 35 km de Pasto, y otro nacional, San Luis, en el municipio de Ipiales. Muchas veredas localizadas en la parte baja de los ríos Mira y Patía realizan su transporte a través de lanchas a motor y pequeñas embarcaciones.

**Turismo:** El departamento de Nariño ofrece innumerables atractivos turísticos desde el punto de vista natural, cultural y científico. Sus principales sitios turísticos son el santuario de Nuestra Señora de las Lajas, el volcán Galeras, la laguna de La Cocha, la Isla La Corota, el nevado y la laguna de Cumbal, el nudo de Los Pastos, termales de Ipiales y La Cruz; la isla de Tumaco, la playa Bocagrande, museos y sitios históricos en diferentes municipios. Anualmente se celebran los carnavales de blancos y negros.

En Nariño se desarrollan gran variedad de actividades artesanales; entre las que se destacan la cerámica en barniz, obtenido de la resina llamada "De Cera", los tejidos en paja toquilla y la marroquinería. En el departamento se encuentra el parque nacional natural de Sanquianga, los santuarios de flora y fauna Galeras e Isla de la Corota, y 47 áreas de reserva natural, en los municipios de Barbacoas, Chachagüí, Ricaurte, Pasto y Yacuanquer"<sup>13</sup>.

**Actividades Económicas:** La economía del departamento de Nariño está sustentada en la prestación de servicios bancarios, comerciales y de transportes,

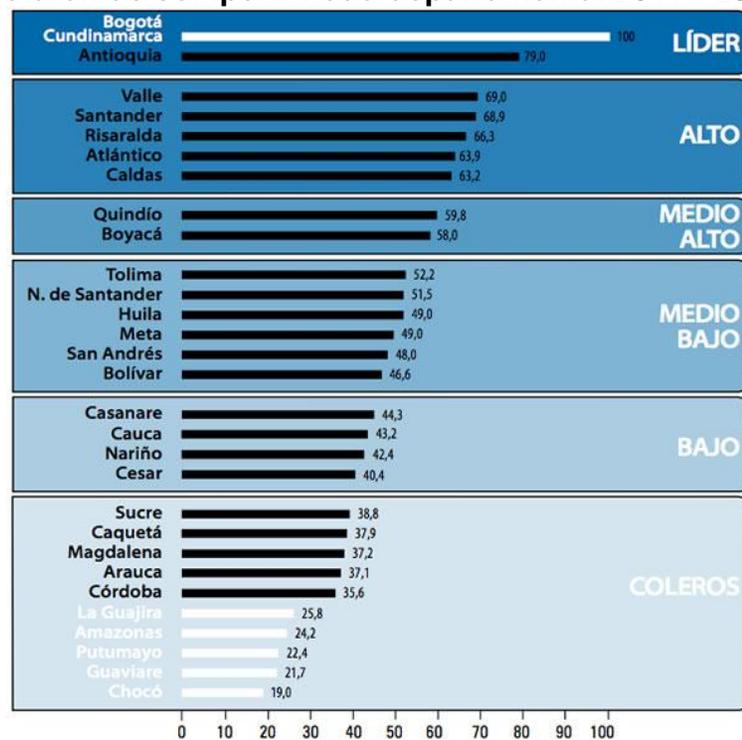
---

<sup>13</sup> TODA COLOMBIA ES MI PASIÓN. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet: <http://www.todacolombia.com/departamentos/narino.html>

le siguen las actividades agropecuarias, entre las que se destacan los cultivos de papa, hortalizas, trigo, frijol y cebada; la ganadería es vacuna con fines principalmente lecheros, también existe el ganado ovino y la cría de curíes. Algunos ingresos dependen de la explotación forestal y la pesca en el litoral pacífico.

Una forma de medir la productividad es a través de la competitividad alcanzada por las regiones; en efecto la Gráfica 1, presenta el ranquin de los departamentos en esta variable. Se observa que Nariño está en el puesto quince superando solamente a las regiones más atrasadas del país. Jorge Ramírez V. (2004), sostiene que el grado de prosperidad de una región está dada por el nivel de competitividad que tenga debido a que la única manera como una región puede mejorar sus estándares de vida es teniendo empresas competitivas que paguen salarios altos y crecientes; solamente, la prosperidad alcanzada por las empresas es lo que mantiene sostenible el bienestar de la sociedad en el tiempo.

**Gráfica 1. Escalafón de competitividad departamental 2011 - 2013**



Fuente: CEPAL, Escalafón de la competitividad de los departamentos en Colombia 2011-2013, en "Serie Estudios y perspectivas, Bogotá, 4 noviembre de 2013"

Un comparativo entre el PIB de Colombia, Nariño y Pasto, permite identificar que mientras la economía regional viene reduciendo su aporte al PIB de Colombia, la economía local lo incrementa y esto refuerza la idea de que Pasto, se constituye cada vez más en el epicentro de la actividad económica departamental, por lo

cual, es preciso que esta respuesta no solo a los modelos globales del capital, en la cual las actividades comerciales y de servicios generan un gran crecimiento económico y además lo transnacionalizan, a diferencia de estas actividades primarias y del sector secundario, que cada vez pierden participación en las estructuras económicas locales. Esta situación es reflejo, para este caso, que la venta de bienes manufacturados son cada vez en menor proporción de origen local.

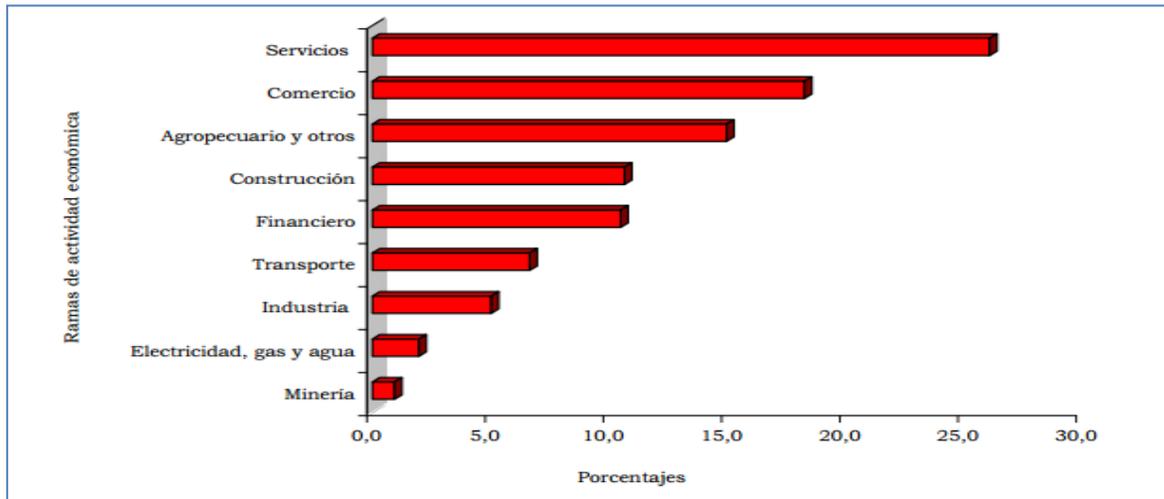
**Tabla 5. Producto interno bruto Colombia, Nariño y pasto**

PIB Colombia, Nariño y Pasto	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PIB Colombia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PIB Nariño	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
PIB Pasto	0,8	0,8	0,8	1,0	1,0	1,3

Fuente: Cuentas Departamentales del Dane y Municipales de la Udenar - CEDRE

Como se observa en la Gráfica 2, la estructura del Producto Interno Bruto departamental tiene su énfasis en el sector agropecuario y en los servicios. La composición del PIB, refleja la baja productividad del Departamento; en efecto una de las características de las regiones atrasadas es la dependencia de su mano de obra del sector primario de la economía y una hipertrofia del sector de los servicios. En el Departamento de Nariño se han identificado doce cadenas productivas siendo las más importantes la de la papa, los lácteos, las fibras naturales, la marroquinería y la caña panelera, la pesca, la palma africana, el turismo y el cacao. La información indica que la actividad agropecuaria es la base económica de Nariño; sin embargo, desde la década de los ochenta se ha presentado una disminución de la participación de la agricultura dentro del PIB agropecuario departamental mientras la ganadería la ha incrementado.

**Grafica 2. Producto interno bruto, 2010**

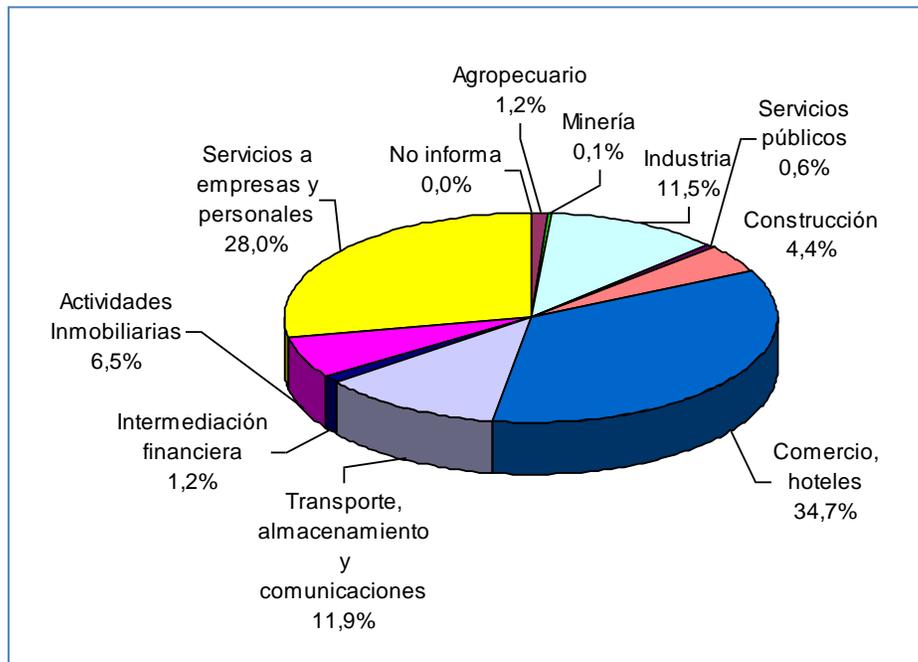


Fuente: DANE – Gran Encuesta de Hogares, Octubre de 2011

La costa pacífica de Nariño es la que mayor potencial ofrece para desarrollar proyectos agroindustriales; sin embargo, es la de mayor pobreza debida entre otros factores al aislamiento geográfico, a la falta de medios de transporte, la escasez de tierras fértiles y la proliferación de enfermedades endémicas derivadas de la excesiva precipitación, la elevada humedad y a la temperatura sofocante. El Pacífico nariñense se basa principalmente en la agricultura y la agroindustria, la pesca, la actividad forestal y el turismo; en Tumaco se produce el 100%, de la palma de aceite, el 92%, del cacao y el 51%, del coco de Nariño. Además, el Departamento de Nariño no cuenta con una adecuada infraestructura de servicios, persiste en su territorio el conflicto armado, ha aumentado los cultivos de uso ilícito y, por ende, ha aumentado el deterioro del medio ambiente.

Se observa además, que la vinculación laboral de la población nariñense no guarda correspondencia con los sectores económicos más destacados; en efecto, solo el 1.2% de la población trabaja en el sector agropecuario. En los servicios el 28% y en el comercio, el 34.7%. Ver Gráfica 3.

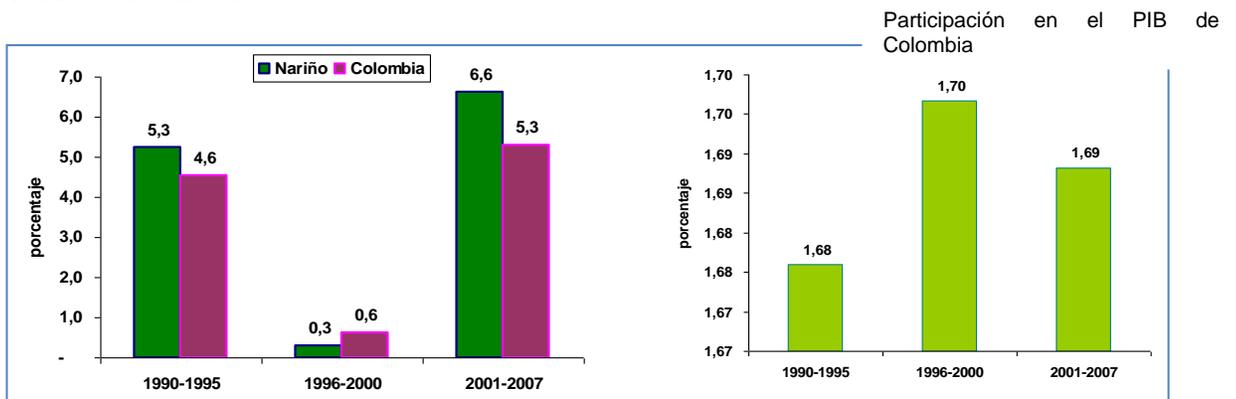
**Gráfica 3. Mercado laboral, Población ocupada por rama de actividad económica, Pasto**



Fuente: DANE – Gran Encuesta de Hogares, Octubre de 2011

La Gráfica 4, presenta el crecimiento del PIB departamental y su participación con relación al del país; se observa que en promedio ha crecido el 6% en el periodo 2001 a 2007, superando incluso al del país; sin embargo, su participación en el producto nacional sólo es del 1.69%, en el mismo periodo.

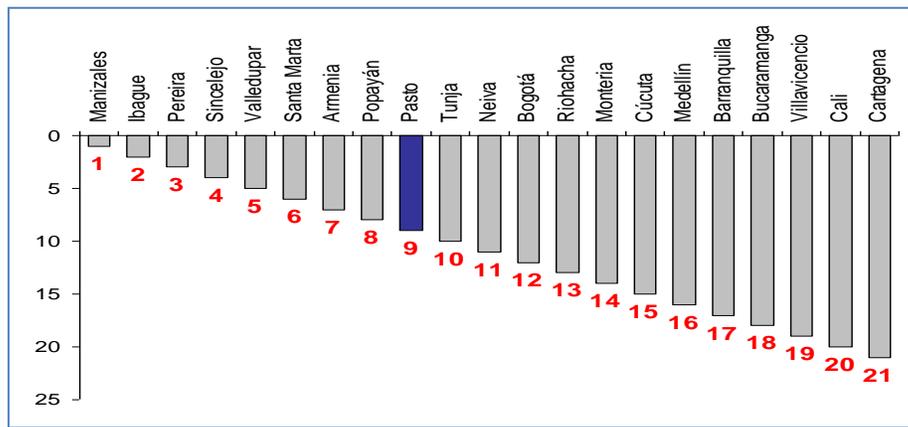
**Gráfica 4. Producto interno bruto, 2007. Crecimiento y participación. Variación anual**



Fuente: DANE – Cuentas Nacionales Departamentales, marzo de 2009

La Gráfica 5, indica que existe una relativa facilidad para hacer negocios en la ciudad de Pasto, los datos indican que la ciudad ocupa el puesto nueve entre las veintiún (21) ciudades del país. En este aspecto, Pasto supera a ciudades tan importantes como Bogotá, Barranquilla y Bucaramanga. El trabajo del sector privado con el gobierno municipal en concentrar las dependencias en un sólo lugar y haber sistematizado la información, es lo que hace relativamente fácil la realización de negocios en la ciudad.

**Grafica 5. Facilidad para hacer negocios**



Fuente: Banco Mundial, Doing Business en Colombia, Bogotá 2011

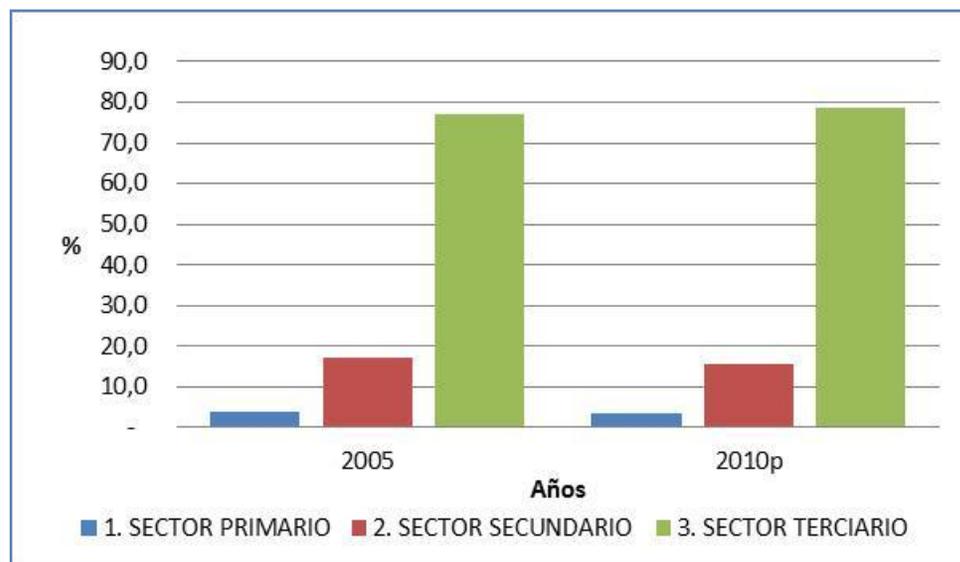
De igual importancia, que los indicadores económicos son los de carácter social de la población de Nariño, como son, el crecimiento de la población, su composición y alternativas para superar la pobreza; a continuación se analiza el tema.

**Características de la población:** Según Joaquín Vilorio de la Hoz (2007), demográficamente el Departamento de Nariño es rural puesto que la población habita mayoritariamente esta área y predomina la producción minifundista; así por ejemplo, en 1964 la población rural correspondía al 150% de la media nacional y para el 2007 se elevó al 220%. Veintiuno de los 64 municipios que conforman el Departamento tenían menos de diez mil habitantes y apenas tres municipios con más de cien mil personas (Pasto, Tumaco e Ipiales). En el 2007 el 18% de la población era afro colombiano y el 10% indígena; porcentajes estos elevados con respecto al promedio nacional; estos grupos étnicos, han sido mayoritariamente víctimas de la pobreza durante siglos; así, por ejemplo, en el periodo 1993 a 2007, la pobreza medida a través del índice de necesidades básicas insatisfechas (NBI), era del 150%, con respecto al nacional que se situaba en el mismo periodo en el 36%. Por subregiones en el Departamento se tiene la siguiente situación: en el Pacífico, el 63%, de la población tiene necesidades básicas insatisfechas, le sigue,

la subregión Norte, con el 57%. Estos sectores tan deprimidos socialmente se han constituido en terreno abonado para el establecimiento de cultivos de uso ilícito llegando a ocupar un área cercana a 55 mil hectáreas.

**1.5.2.3 Estructura económica del Municipio de Pasto.** Las cifras ofrecidas por la Universidad de Nariño (CEDRE), indican que entre los años 2007 a 2011, el Producto Interno Bruto pasó de \$2.554 miles de millones pesos a \$3.421 miles de millones de pesos, que en promedio, representa una variación anual del 6%. Si bien las cifras indican un comportamiento favorable en la economía local; las mismas no corresponden a las condiciones sociales de inseguridad social e informalidad laboral cada vez más aguda. (Cifras a precios constantes del año 2007)

**Grafica 6. Estructura Económica del Municipio de Pasto**



Fuente: DANE. Construcción Observatorio del Mercado de trabajo de Pasto.

Una mirada a la estructura económica del municipio por grandes sectores de la economía, dejan notar una menor participación de las actividades primarias como también de las actividades del sector secundario de la economía, en favor de un incremento en el aporte a la economía municipal de las actividades de servicios.(Gráfico 4).

Esta característica se atribuye, en parte, al auge de la actividad comercial y específicamente de las grandes superficies que en los últimos años hacen presencia en el contexto municipal y jalonan a esta actividad a nivel

departamental.

**1.5.3 Marco legal.** El marco jurídico en el cual se sustenta la educación superior en Colombia, y que servirá de base para el presente estudio, es:

**Ley 30 de 1992** ““(diciembre 28) por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior...”<sup>14</sup>

*Ley 115 de febrero 8 de 1994, “Por la cual se expide la ley general de educación...”*<sup>15</sup>

Ley 1188 del 25 de abril de 2008, “por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.....”<sup>16</sup>

Decreto No. 1295 del 20 de abril de 2011, “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...”<sup>17</sup>.

Resolución Numero 2767 de 2003, “por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración...”<sup>18</sup>

En el Departamento de Nariño actualmente existen ocho (8) instituciones de educación superior, algunas de carácter público y otras de privado, las cuales ofertan el programa de administración de empresas tanto a profesional en modalidad presencial, semipresencial y a distancia; direccionadas por las normas legales citadas anteriormente.

---

<sup>14</sup> DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVIII. N. 40700. 29, Diciembre 1992. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet:

<sup>15</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia. Ley 0115 de febrero 8 de 1994. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/1621/article-85906.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-85906.html)

<sup>16</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, República de Colombia. Ley 1188 de abril 25 de 2008. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/1621/article-159149.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-159149.html)

<sup>17</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia. Decreto 1295 de abril 20 de 2011. [en línea] [Citado el 3 de Febrero del 2013]. Disponible en internet: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-229430.html>

<sup>18</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia. Resolución 2767 de 2003. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/1621/article-86412\\_Archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-86412_Archivo_pdf.pdf)

#### 1.5.4 Marco conceptual:

**Educación.** El Presidente de la República Cesar Gaviria Trujillo y la Ministra de Educación Maruja Pachòn, establecieron la Ley 115 de 1994; que establece lo siguiente “El Servicio Público de la Educación cumple una función social acorde, a las necesidades e intereses de la familia, personas, y sociedad” además define el término educación como “un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y deberes”<sup>19</sup>, por medio del cual se comparten conceptos, concepciones, información, conocimiento experimental, vivencias y proyecciones que tienen como propósito transformar condiciones de vida en la sociedad.

Lo anterior, se fundamenta los principios de la Constitución Política y el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación cátedra y en su carácter de servicio público.

La educación de Colombia es considerada mundialmente como de baja ya que, con tanta reforma y estudio cada día la calidad va desmejorando.

En consecuencia, el papel de las instituciones de educación superior, se orienta a construir un ambiente propicio para la educabilidad, donde el estudiante pueda desarrollar sus facultades y adquirir las competencias que le permitirán formarse integralmente e impactar el medio en el cual se desenvuelve.

El Ministerio de Educación Nacional, define el término competencia como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que, relacionados entre sí, permiten al individuo argumentar, interpretar, proponer y actuar en todas sus interacciones a lo largo de su vida.

Desde este punto de vista, la educación, se constituye en el puente que transforma condiciones de vida de las personas, las cuales a su vez se constituyen en un motor de desarrollo de la sociedad.

“El ejercicio educativo concibe al estudiante como una unidad multidimensional, cuyo accionar se manifiesta corporal, intelectual y socialmente. El desarrollo de estas dimensiones, busca la adquisición de unas competencias que den cuenta de un saber, saber hacer, saber ser y saber vivir, en el espectro de la nueva sociedad del conocimiento, el mundo profesional, laboral, ciudadano y la cotidianidad.”<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley 115 de 1994. Art. 1. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

<sup>20</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias: Educación para la vida, Boletín Informativo. Octubre/Diciembre 2007.p.1. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/.../articles-261332\\_archivo\\_pdf\\_lineamiento](http://www.mineduccion.gov.co/.../articles-261332_archivo_pdf_lineamiento).

Estas competencias se definen teóricamente de la siguiente manera:

La competencia intelectual: Definida como la capacidad individual o colectiva de realizar procesos de razonamiento para interpretar, argumentar y evaluar la realidad e intervenir y proponer acciones de mejoramiento como una forma de garantizar el desarrollo y el progreso de la sociedad. Se concreta en el desarrollo, entre otras, de las llamadas competencias científicas, las cuales buscan propiciar el desarrollo de las habilidades científicas y de las actitudes requeridas para explorar hechos y fenómenos; analizar problemas; observar y obtener información; definir, utilizar y evaluar diferentes métodos de análisis, compartir resultados, formular hipótesis y proponer soluciones.

La competencia laboral: Entendida como la capacidad para aplicar a un contexto determinado, los conocimientos y destrezas adquiridas, de una manera flexible y eficiente. Esta capacidad se evidencia en el aprovechamiento de la ciencia y la tecnología como herramientas para lograr una mayor productividad, desarrollo tecnológico y sostenibilidad del medio, asegurando la supervivencia del individuo, de la sociedad presente y de las generaciones futuras.

Las competencias laborales, se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en su empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

Estas competencias desarrollan la capacidad del estudiante para conseguir trabajo, mantenerse en él y aprender elementos propios del mismo, así como para propiciar su propio empleo, asociarse con otros y generar empresas o unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo.

Por otra parte, las competencias laborales incluyen las llamadas competencias profesionales que son aquellas que posibilitan desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico e impulsan el mejoramiento continuo del ser, del saber, del hacer.

Según Ana Fernanda Uribe Rodríguez, hace referencia a que las competencias profesionales “deben potenciar y hacer posible desempeños competitivos, flexibles y creativos y deben preparar al individuo para la profesión, la sociedad, la familia y también para el trabajo, en el cual es posible asumir distintas ocupaciones a lo largo de su vida en las que habrá de demostrar desempeños competitivos”<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Política pública sobre educación superior por ciclos secuenciales y complementarios (propedéuticos). 2014. [en línea] [Citado el 15 mayo del 2010]. Disponible en internet: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-239511\\_archivo\\_pdf\\_politica\\_ciclos.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-239511_archivo_pdf_politica_ciclos.pdf)

La competencia social, esta enfatiza la necesidad de construir relaciones sociales asertivas que incentiven a la persona a desenvolverse adecuadamente en los ambientes en que interactúa, elevando su calidad de vida a nivel individual y colectivo.

Las competencias ciudadanas, se definen como el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articuladas entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en una sociedad democrática.

Los estándares en competencias ciudadanas establecen lo que se debe saber y saber hacer para interactuar de tal manera que se promuevan la convivencia y el respeto, la promoción de los derechos humanos, la toma de decisiones cada vez más autónomas y la realización de acciones que reflejen una mayor preocupación por los demás y contribuyan al bienestar común.

**Instituciones de educación superior:** El objeto de estudio de la pedagogía es la formación general de los individuos en el seno de una sociedad y el estudio de los procesos formativos de estas personas en su individualidad. En este sentido, los procesos formativos pueden ser instructivos, educativos y desarrolladores, y el adelanto simultáneo de estos tres procesos, es lo que comprende la formación integral. El proceso instructivo está orientado a formar a las personas en un determinado campo del conocimiento; el educativo se enfoca a la formación de valores y sentimientos de las personas, y en el proceso desarrollador se potencian las facultades espirituales y físicas de los sujetos para formarlos como individuos capaces de solucionar los problemas que surgen de las relaciones dinámicas de la sociedad del conocimiento y de la cultura (González, 2006).

Es de anotar que los tres procesos se dan simultáneamente en una relación no lineal en el proceso de formación que orienta una institución educativa determinada, lo que no significa que (González, 2006) "...a un conocimiento le corresponda un solo tipo de competencia, de valores o de sentimientos que solucionen un tipo de problema específico y en consecuencia el sujeto sea más inteligente, más educado y cualitativamente más capacitado "En este orden de ideas, un currículo se construye de tal manera que ofrezca al individuo una educación con una orientación social general y con oportunidades formativas específicas que conduzcan al individuo por el camino que ha de recorrer hacia una formación integral.

Es así como el modelo pedagógico, las estrategias didácticas y el enfoque curricular se construyen con base en el proceso instructivo, el educativo y el desarrollador que han de caracterizar el perfil de formación del individuo que la institución educativa pretende formar.

Existen diferentes modelos pedagógicos para orientar los currículos, los modelos pedagógicos se clasifican en dos categorías: como son la instruccional, a la que corresponden los modelos pedagógicos tradicionales y el conductista; y la categoría activista, que conjuga dos modelos, el desarrollista y el modelo social; cada uno de ellos se diferencia por la concepción que tiene sobre los procesos formativos.

El objetivo de las programas de administración de empresas se encuentra explicito a nivel general de la siguiente forma: lograr un excelente desempeño profesional, tanto a escala nacional como internacional, con una visión global, un espíritu emprendedor, un enfoque exportador y una cabal comprensión de los fenómenos que ocurren en las organizaciones, los entornos cambiantes y en el nuevo mundo de los negocios, de acuerdo con los modelos económicos vigentes en el ámbito mundial.

Los programas de administración de empresas ofrecidos tanto a nivel nacional como regional hacen especial énfasis en áreas como: Gestión, Economía, Mercadeo y Finanzas, con las habilidades y competencias básicas.

Actualmente la tendencia internacional y nacional a través la política pública en el campo de la educación superior, sugiere la implementación de la formación por competencias del administrador de empresas, aspecto que aún se presenta incipiente en el departamento de Nariño.

**Concepto y definición de emprendimiento.** Para algunas personas el emprendimiento es considerado un concepto nuevo; sin embargo, esta característica como tal siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad. El emprendimiento es una capacidad de los seres humanos para salir adelante de manera novedosa y con ideas renovadas. Ser emprendedor requiere de habilidades no sólo a nivel individual, sino también colectivo. Una de las razones por las cuales este término se ha vuelto importante en la última década es el resurgimiento de la manera como se han manejado las situaciones económicas y cómo éstas han sido superadas con nuevas ideas.

La palabra emprendimiento viene del francés “entrepreneur”, que significa pionero; se refiere a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta; es también utilizada para la persona que inicia una nueva empresa o proyecto. Asimismo, este término se atribuyó a aquellas personas que fueron innovadoras o agregaban valor a un producto ya existente. Por lo tanto, la acepción que se tomó es la que se refiere a la aptitud y actitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos, que va mas allá, que le permite dar un paso más. Una persona emprendedora es capaz de aprovechar las situaciones de insatisfacción, los momentos de rutina, de poco crecimiento personal y laboral para

desencadenar situaciones de satisfacciones, nuevos logros<sup>22</sup>.

Una de las grandes características de este tipo de personas es que siempre está en constante búsqueda de cambios, de dar soluciones a los problemas y siempre se les miden a nuevos retos. Hoy, el mundo en que vivimos está lleno de cambios e incertidumbres generados muchas veces por el proceso de globalización, los medios de comunicación y las tendencias modernas. La situación anterior nos obliga a ser personas competitivas desde el punto de vista personal y profesional, si es que se quiere tener éxito en el desempeño laboral, familiar y social. Es por ello que la universidad también tiene un papel muy importante en proporcionar a sus estudiantes una formación básica e idónea que los capacite para alcanzar estos objetivos. Los emprendedores son personas generadoras de ideas que, al mismo tiempo, desarrollan las competencias necesarias para ser mejores ciudadanos.

**Que es productividad.** “La Productividad es ante todo, un estado de la mente. Es una actitud que busca el mejoramiento continuo de todo cuanto existe. Es la convicción de que las cosas se pueden hacer hoy mejor que ayer y mañana mejor que hoy. Adicionalmente significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones con la aplicación de nuevas teorías y nuevos métodos”. Declarado por la Asociación Europea de Centros Nacionales de Productividad EANPC en 1959.

Para gestión de la productividad existen muchos modelos probados alrededor del mundo que aportan al incremento de la productividad, tales como modelo de la productividad total (o TPM), modelo de productividad basado en gestión humana. Existe una amplia gama de modelos que, dependiendo del contexto, sector económico o ubicación geográfica son muy eficientes, lo importante es contar con un modelo de gestión de la productividad en su empresa. El Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia – CTA, desarrolló un modelo de gestión como resultado de la experiencia en el mejoramiento de la productividad en empresa grandes, medianas y pequeñas denominado MERYP, sigla que significa Mejorando Riqueza y Productividad, este modelo concibe la empresa como un sistema y se basa en un enfoque de productividad fácil de comprender y aplicar, cuyos resultados impactan de manera directa en la generación de riqueza económica<sup>23</sup>.

En primera instancia, esto depende de la buena implementación y seguimiento que se haga a la metodología que elija la empresa para gestionar su productividad y en segundo lugar del sector económico y de los procesos de producción que se desarrollen en la planta. Podemos mencionar algunas metodologías reconocidas

---

<sup>22</sup> INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN. Emprendimiento: conceptos básicos de competencia. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: <https://guayacan.uninorte.edu.co/divisiones/iese/lumen/ediciones/7/articulos/emprendimiento.pdf>

<sup>23</sup> EN PLANTA. Concepto de productividad. [en línea] [Citado el 22 Marzo del 2014]. Disponible en internet: <http://www.enplanta.com/index.php/modules-positions/que-es-productividad.html>

en el mundo:

Programa 5S: fortalece el ambiente de calidad y productividad de la empresa, a través de la transferencia de conceptos y el acompañamiento a los participantes en la aplicación de la metodología; proporcionando herramientas prácticas para el mejoramiento continúa.

Ciclo CAPDO: eliminación de pérdidas por medio de actividades en pequeños grupos de trabajo.

Sistema de propuestas de mejoramiento: es un mecanismo que incentiva la participación de todo el personal en el fortalecimiento del proceso misional de la empresa.

Herramientas Básicas- Taller Práctico: implementación de las siete herramientas de la calidad, que facilitan el diagnóstico, el análisis, priorización y solución de problemas.

Bases de Ingeniería Industrial: el rol de la Ingeniería Industrial en la producción es el de elaborar productos con una calidad sumamente confiable, rentable y en el momento adecuado para la demanda del mercado.

Estas metodologías son las utilizadas en el Programa enlanta y usted y su empresa pueden tener acceso a ellas registrándose en nuestra Comunidad.

¿Existen herramientas para medir la productividad de mi empresa?

El primer paso para usted poder llevar a cabo una buena gestión de la productividad en su empresas es realizando un diagnóstico que le permita, de forma eficiente, identificar su estado y, según la herramienta de diagnóstico utilizada, identificar las posibles causas que están afectando su productividad.

En este portal usted podrá hacer una medición rápida de su productividad que le facilite la toma de decisiones para implementar acciones de mejora, pero existen otras herramientas que tienen en cuenta indicadores estratégicos que le ayudarán a tener lecturas más concienzudas sobre el estado de la productividad en su empresa, como Monitor, una metodología de medición con indicadores para una alta productividad que contempla indicadores como: Productividad laboral, productividad del capital, rentabilidad, rotación del capital, participación de ventas de nuevos productos, crecimiento de las ventas, entre otros, que le ayudarán a identificar proceso o factores críticos de la empresa, que deban ser intervenidos para elevar su productividad, además, evaluar el resultado de decisiones pasadas sobre el desempeño actual de la empresa, y lo más importante facilita la toma de decisiones orientadas a elevar la capacidad de la empresas para generar riqueza.

**El concepto de competitividad.** Si bien la palabra competitividad es ampliamente utilizada, el concepto al cual se refiere admite distintos matices en la propia definición de competitividad, que varían de acuerdo a la institución que la formule. Por ejemplo:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define la competitividad como «el grado en el cual un país, bajo condiciones de mercado libres y justas, puede producir bienes y servicios que superen el test de los mercados internacionales, incrementando en forma sostenida los ingresos reales de su población».

El International Institute for Management Development (IMD) define competitividad como «la capacidad que tiene un país o una empresa para generar proporcionalmente más riqueza que sus competidores en mercados internacionales».

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) considera que «la competitividad auténtica debe estar basada en la incorporación de tecnología y el uso renovable de los recursos naturales, concepción que contrasta con la competitividad que se basa en la explotación de los recursos humanos y naturales».

En todo caso, cualquiera de estas definiciones sugiere que, al menos, la competitividad está referida a un ámbito físico y va muy asociada al concepto de productividad, en el sentido de que un mayor rendimiento de los recursos naturales, la mano de obra y el capital es una condición indispensable, aunque no necesariamente suficiente, para lograr que un país o región logre aumentar su competitividad.

La competitividad, en términos generales, se refiere a la habilidad de una entidad de mantener una posición destacada en determinados mercados, que le permita un crecimiento y desarrollo económico y social elevado sostenido.

La definición empresarial se refiere a cómo las naciones crean y mantienen un entorno que sostiene la competitividad de sus empresas. Para las empresas, ser competitivas significa estar presentes en los mercados, obteniendo beneficios, consolidando su presencia y su capacidad de producir bienes y servicios que son demandados en los mercados.

Desde el punto de vista académico, la competitividad relaciona con un campo del conocimiento económico que analiza los hechos y políticas que determinan la capacidad de una nación para crear y mantener un entorno que propicie una mayor creación de valor para sus empresas y mayor prosperidad para su población.

**Competitividad y Prosperidad en las Regiones.** “El nivel de la competitividad regional define el grado de prosperidad que una región puede sostener en el tiempo, puesto que la única manera que una región puede mejorar sus estándares de vida es teniendo empresas competitivas que paguen salarios altos y crecientes. La prosperidad heredada, por ejemplo de recursos naturales, es limitada y temporal; solamente la prosperidad alcanzada por las empresas es la que se mantiene sostenible en el tiempo (Porter, 1990). La prosperidad con base en la innovación y productividad de empresas operando en la economía es ilimitada por lo que crear las condiciones para la productividad y la innovación se convierte en el reto central de la política pública nacional y regional, y de las instituciones”<sup>24</sup>.

Como punto de partida en la elaboración del marco conceptual de esta investigación, se hace necesario abordar conceptos tales como estrategia competitiva como punto de referencia que determina el desarrollo de la economía regional, posteriormente se aborda el tema de la educación como factor generador de competitividad y finalmente las instituciones de educación superior como medios instrumentales de estos procesos.

**Estrategia Competitiva.** El mundo vive un proceso de cambio acelerado y de competitividad global en una economía cada vez más liberal, marco que hace necesario un cambio total de enfoque en la gestión de las organizaciones.

En esta etapa de cambios, las empresas buscan elevar índices de productividad, lograr mayor eficiencia y brindar un servicio de calidad, lo que está obligando a que los gerentes adopten modelos de administración participativa, tomando como base central al elemento humano, desarrollando el trabajo en equipo, para alcanzar la competitividad y responda de manera idónea a la creciente demanda de productos de óptima calidad y de servicios a todo nivel, cada vez más eficiente, rápido y de mejor calidad.

La estrategia competitiva tiene como propósito definir qué acciones se deben emprender para obtener mejores resultados en cada uno de los negocios en los que interviene la empresa, tema que en esencia supone plantear qué productos se deben manejar y qué características deben reunir para aspirar el éxito.

En cierto sentido el producto juega un papel de enlace entre oferta y demanda, por lo que el éxito al que se hace referencia está condicionado por la capacidad de la empresa para superar a la competencia y desde luego, por la bondad del producto desde la perspectiva del cliente.

---

<sup>24</sup> RAMÍREZ VALLEJO, Jorge. Competitividad Regional en Colombia: Marco Conceptual, Hallazgos y Recomendaciones del Centro de Estrategia y Competitividad. Facultad de Administración de la Universidad de los Andes. [en línea] [Citado el 29 oct del 2011]. Disponible en internet: [cec.uniandes.edu.co/pdf/articulo1.pdf](http://cec.uniandes.edu.co/pdf/articulo1.pdf)

La calidad total no solo se refiere al producto o servicio en sí, sino que es la mejoría permanente del aspecto organizacional, gerencial; tomando una empresa como una máquina gigantesca, donde cada trabajador, desde el gerente, hasta el funcionario del más bajo nivel jerárquico está comprometido con los objetivos empresariales.

Para que la calidad total se logre a plenitud, es necesario que se rescaten los valores morales básicos de la sociedad y es aquí, donde el empresario juega un papel fundamental, empezando por la educación previa de sus trabajadores para conseguir una población laboral más predispuesta, con mejor capacidad de asimilar los problemas de calidad, con mejor criterio para sugerir cambios en provecho de la calidad, con mejor capacidad de análisis y observación del proceso de manufactura en caso de productos y poder enmendar errores.

La estimulación necesaria para que un país, una empresa nacional y/o transnacional etc., sea más competitivo, son resultado de una política fomentada por el estado que produzcan las condiciones para proveer la estabilidad necesaria para crecer y se requiere de la construcción de un Estado civil fuerte, capaz de generar, comunidad, cooperación y responsabilidad.

Algunas de las condiciones requeridas para que un país sea competitivo, es que el Estado debe fomentar en sus políticas de gobierno las condiciones necesarias para garantizar la actividad comercial que permita el normal desenvolvimiento de la actividad comercial de estas empresas.

Además, plantear y ejecutar planes de reestructuración de la educación de tal forma que el sector educativo este acorde con las necesidades reales del sector productivo. Favoreciendo muy especialmente al sector de la Educación Pública de bajos recursos. Las nuevas empresas requerirán de personal calificado que esté a la altura de las nuevas tecnologías.

El establecimiento de una sólida y comprometida asociación Gobierno-Sector Privado, para fomentar el crecimiento de la tecnología, productividad, etc. , a fin de ofrecer competitividad a nivel internacional dentro de un marco de ventajas igualitario para todos.

Ya formuladas las estrategias, al igual que los planes, para poder generar resultados deben ponerse en acción, para lo cual deberá contarse con recursos especificados en un presupuesto y con la programación del tiempo, frecuentemente por medio de ruta crítica, CPM o gráfica de Gantt.

### 1.5.5 Metodología:

**Tipo de investigación.** El tipo de investigación en la cual se ubica la investigación es descriptiva, porque se interpretarán y describirán variables; según el autor Carlos Méndez “en el estudio descriptivo se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”.<sup>25</sup>

**Paradigma.** El paradigma es cuantitativo, es una herramienta metodológica que se usa en las investigaciones cuya finalidad es generar teoría a base de análisis de datos cifrados y numéricamente comprobables. A este paradigma se lo conoce también como racionalista, positivista, científico-naturalista, científico-tecnológico y sistemático-gerencial.

**Enfoque.** En concordancia con lo anterior se utiliza el enfoque empírico analítico, cuyo propósito es descubrir regularidades similares a las leyes para aplicarlas en la práctica y mejorar la eficiencia; es así como enfatiza en la formulación de enunciados que se justifican desde el punto de vista objetivo, la actuación eficiente y el aprendizaje de los errores pasados; así mismo se emplea el método lógico inductivo pues se considera que se parte de aspectos específicos, los cuales llevan al aspecto general.

El enfoque empleado en la presente investigación es el Empírico – Analítico, el cual se orienta en tres características importantes, como lo son: la planificación, ejecución e informes de resultados. La planificación tiene que ver con la propuesta de investigación, donde lo más importante es la selección del tema llamada anteproyecto, la ejecución del proyecto hace relación con la aplicación de instrumentos de recolección de información, el procesamiento, análisis e interpretación de la misma y finalmente el informe de resultados consiste en consignar en un informe escrito la descripción del proceso de investigación y los resultados propuestos.

### 1.5.6 Fuentes y técnicas de recolección de información:

**Fuentes Primarias.** Las fuentes primarias de esta investigación la constituyen los profesionales en Administración de Empresas, graduados en la Universidad de Nariño en el periodo comprendido entre el año 2007 al 2011.

Para la recolección de información, se utilizara la encuesta, la cual es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un

---

<sup>25</sup> Ibíd., p.81

conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio.

**Fuentes Secundarias.** La información bibliográfica así como el Internet, son fuentes importantes y necesarias como base para el desarrollo del trabajo, se tendrá en cuenta el análisis de textos universitarios, además documentos informativos provenientes de universidades y otras entidades de carácter privado y público, tales como el DANE, La universidad de Nariño, La Cámara de Comercio, etc.

**Validación de Instrumentos:** Los instrumentos diseñados para la recolección de la información mediante la técnica de encuesta, serán validados por el equipo investigador al igual que el juicio de expertos en materia de educación, competitividad y estrategia.

Los expertos evaluarán la coherencia entre el cuestionamiento presentado y el objetivo general, si estos permiten o no recoger la información pertinente, suficiente y si la técnica está correctamente aplicada.

**Población y muestra.** La población está constituida 361 profesionales, graduados en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, en el periodo comprendido entre el año 2007 al 2011, según información suministrada por la Oficina de Control y Registro Académico (OCARA).

Teniendo en cuenta el tamaño de la población y con el fin de obtener una mayor confiabilidad en los resultados, la encuesta se aplicará al censo de la población.

Para determinar la muestra se aplica la siguiente fórmula:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) e^2 + Z^2 \times P \times Q}$$

De donde:

n	Tamaño de la muestra	76	
N	Tamaño de la población	361	
P	Probabilidad de éxito		0.5
Q	Probabilidad de fracaso	0.5	
e	Nivel de error	0.1	
Z	Valor en la tabla normal	1.96	
	Nivel de confianza	0.95	

**Metodología para cumplir los objetivos:** Haciendo énfasis en los objetivos a cumplir, se realizara el siguiente proceso metodológico:

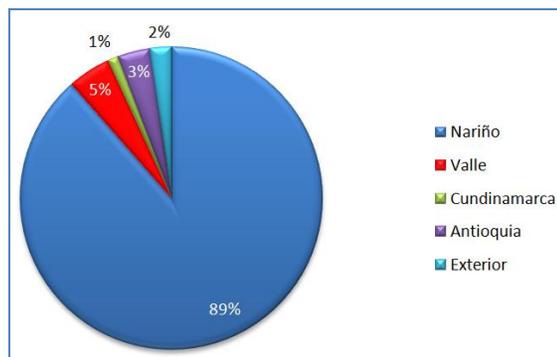
- Elaboración de la matriz de operacionalización para los objetivos, en ella se contemplarán las variables que incidan en el desarrollo profesional de los egresados, para extraer de cada una de ellas las categorías que contemplan, así se plantean preguntas o casos que en su conjunto conformaron cada instrumento a aplicar para la recolección de información.
- Construcción de instrumento de recolección de información, encuestas, entrevistas.
- Solicitud base de datos de los egresados se realizó satisfactoriamente la obtención de la base de datos por medio del programa y al director del departamento de administración de empresas.
- Aplicar encuestas vía presencial, telefónica y por medio de redes sociales.
- Tabulación y elaboración de informe
- Conclusiones del proceso de encuesta

## 2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Perfil Socioeconómico, Información Socioeconómica:

### ➤ Residencia:

**Grafica 7. Lugar de residencia**

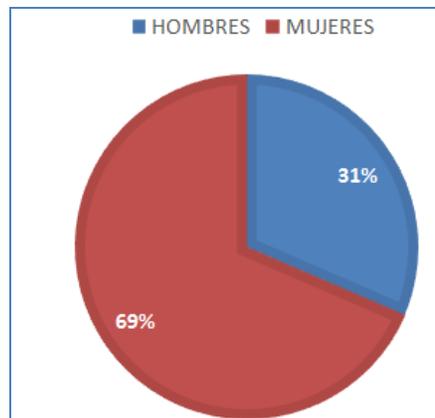


Fuente esta investigación

La gráfica N<sup>a</sup> 7; nos permite ver que la mayoría de la población encuestada reside en el departamento de Nariño con un 89%; el 5% de la población reside en el departamento del Valle; el 3% en el departamento de Antioquia; el 2% en el exterior y el 1% restante en el departamento de Cundinamarca.

### ➤ Género.

**Grafica 8. Genero**

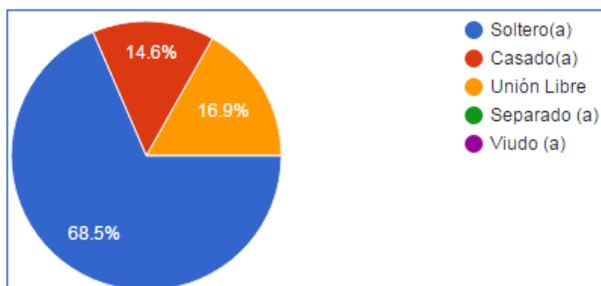


Fuente esta investigación

El 69% de la población son mujeres y el 31% son hombres. Ver gráfica N<sup>o</sup> 8

➤ Estado Civil

**Grafica 9. Estado civil**

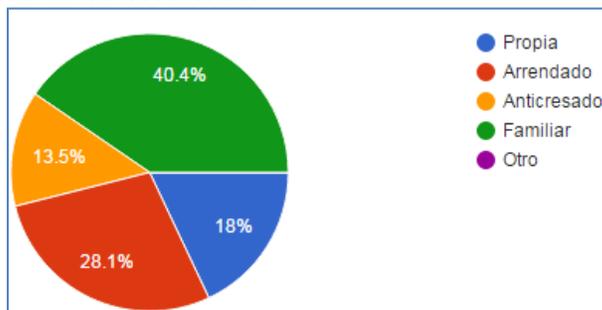


Fuente esta investigación

El resultado nos muestra que la mayoría de la población encuestada se encuentra soltera con una representación del 68.5%; seguida del 16,9% correspondiente a unión libre y seguido con una representación del 14.6% de la población cuyo estado civil es casado(a). No existe representación por parte del estado civil de separación o viudez. Ver gráfica N° 9

➤ Tenencia de la vivienda.

**Grafica 10. Tenencia de la vivienda.**

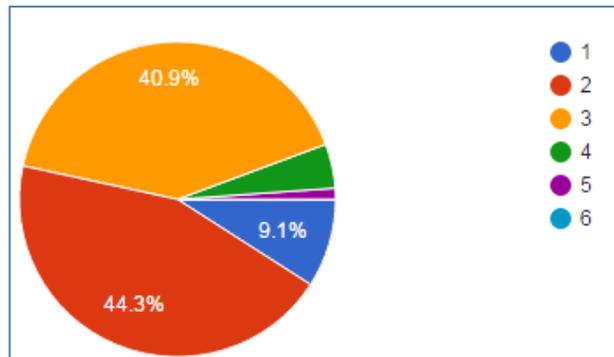


Fuente esta investigación

En su mayoría los egresados permanecen viviendo con su familia con un 40.4 %; seguida del 28.1 % su vivienda está en arriendo. Ver gráfica N° 10

➤ **Estrato socioeconómico de residencia.**

**Grafica 11. Estrato Socioeconómico**

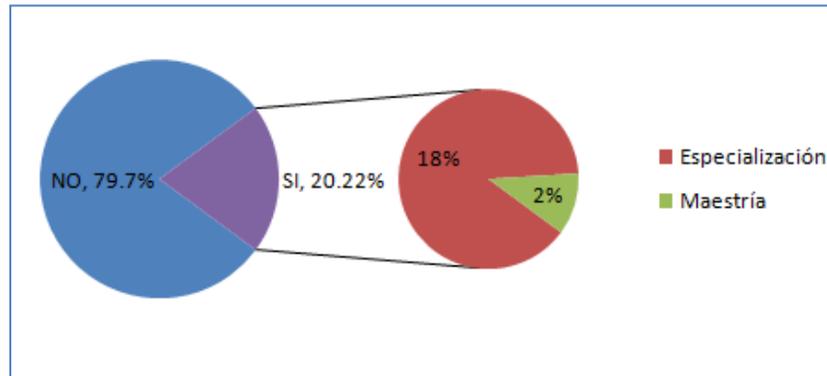


Fuente esta investigación

El 44.3 % de la población se ubica en estrato 2, seguido del 40.9 % en estrato 3 ; es decir en estrato bajo , de acuerdo a categorización del DANE que cataloga así a estratos 1, 2 y 3. Ver gráfica N° 11.

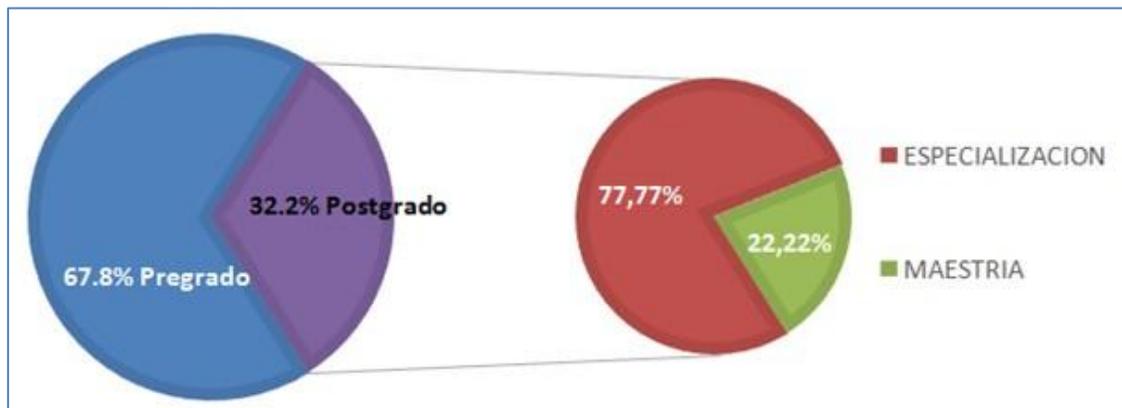
**Nivel de educación:** En cuanto al nivel de educación, al terminar el pregrado de Administración de Empresas existen varias variables sobre las cuales la presente investigación se ha ocupado, la principal de ellas con el objetivo de conocer si se han adelantado estudios de postgrado; la porcentualidad que así lo ha hecho es del 20.22%, porcentaje del cual el 88.88% se encontraba cursando o ya termino estudios de especialización y el 11.11% restante de la población que ha continuado con estudios de postgrado lo ha hecho a nivel de Maestría ; es decir sólo el 2% de la población total encuestada se encuentra realizando o realizó estudios de maestría.. Ver gráficas N° 12.

**Grafica 12. Egresados con estudios de postgrado**



Fuente esta investigación

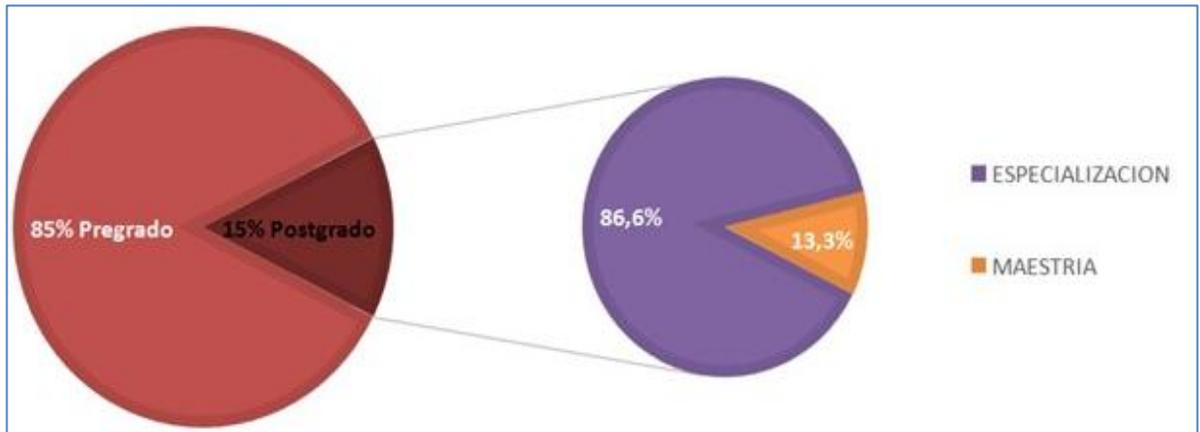
**Grafica 13. Hombres con estudios de Postgrado**



Fuente esta investigación

El nivel de estudios de postgrados realizados tiene una mayor participación por parte de los hombres, pues el 32.2% de ellos han realizado estudios de especialización (77.77%) y maestría (22.225). Entre tanto el porcentaje de las mujeres que continuaron con estudios de postgrado es del 15%; de ellas el 86.6% a nivel de especialización y el 13.3% a nivel de maestría. Ver gráficas N<sup>a</sup> 13 y 14.

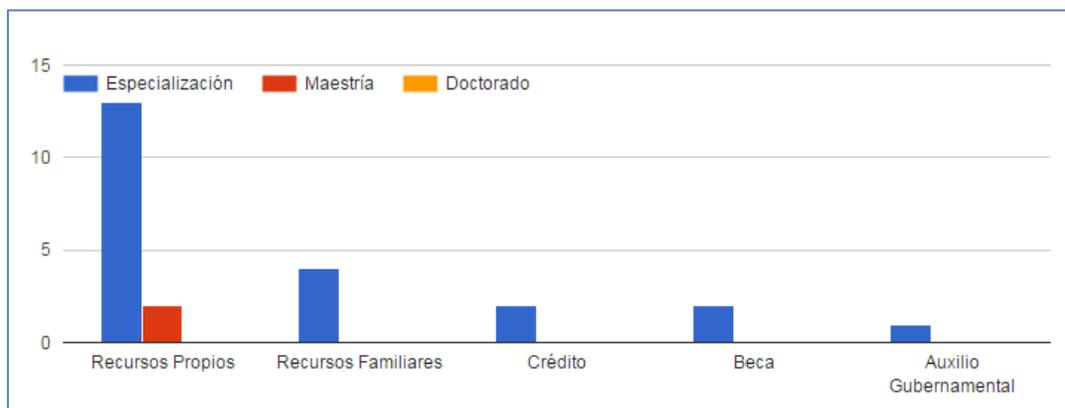
**Grafica 14. Mujeres con estudios de Postgrado**



Fuente esta investigación

**Financiación de estudios de Postgrados.** La forma de financiación más común para adelantar estudios de Postgrado es con recursos propios con un 81.25%; seguido recursos familiares con el 18.75% por medio de recursos familiares y consiguiendo además créditos y becas. Ver gráfico N<sup>a</sup> 15

**Grafica 15. Fuentes de financiación**



Fuente esta investigación

➤ **Justificación no continuidad con estudios de Postgrado:**

**Grafica 16. No continuidad estudios de postgrado**

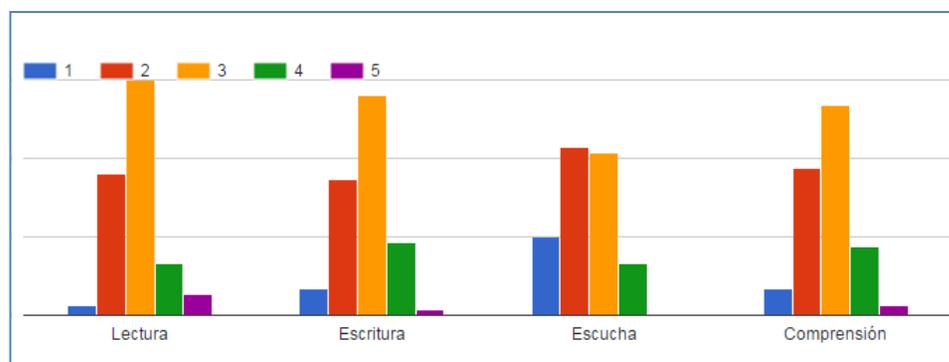


Fuente esta investigación

En su mayoría la población encuestada refiere altos costos como impedimento para continuar con su formación de postgrados ( 58.3% de los cuales el 62.5% perciben un ingreso mensual entre 1 y 2 SMLV). Ver gráfica Nª 16.

**Formación para el trabajo- Nivel de Inglés.** Se ha evaluado el nivel de inglés de 1 a 5, siendo 1 muy inadecuado y, siendo 5 muy apropiado el dominio del idioma ingles a partir de las siguientes habilidades en la lengua extranjera: Lectura, escritura, escucha y comprensión. Ver gráfica Nª 17.

**Grafica 17. Nivel de Ingles**



Fuente esta investigación

La comunicación oral y escrita en inglés, constituye una competencia fundamental que debe tener un profesional; así lo confirma Jaime García- Investigador CIDAC: “Las empresas necesitan personas que tengan el suficiente dominio del inglés para ser competitivas laboralmente”.

**Tabla 6. Correlacion Nivel de Ingles y Nivel administrativo del cargo**

<b>CORRELACIÓN</b>	<b>NIVEL DE INGLÉS</b>
<b>INGRESO</b>	0,329191547
<b>NIVEL ADMINISTRATIVO</b>	-0,023843574

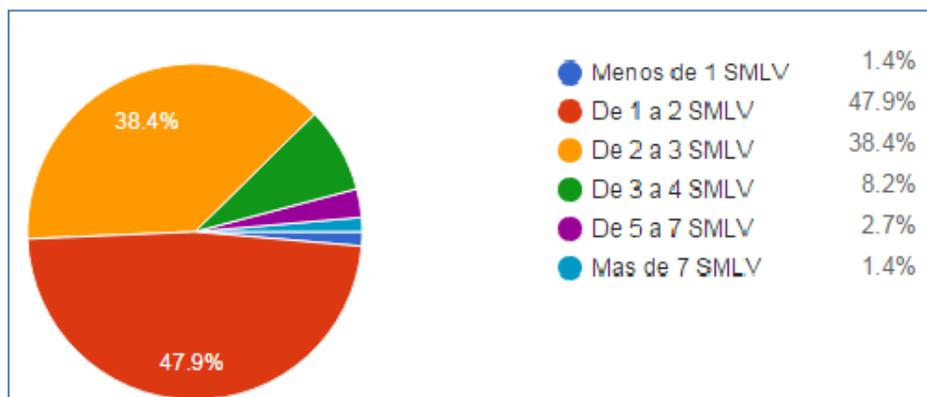
Fuente esta investigación

La matriz de correlación, muestra una valoración cuantitativa relacionando el Nivel de Inglés con Ingreso y nivel administrativo del cargo. Ver Tabla N° 6.

Ingreso- Nivel de Inglés: 0,329191547, lo cual permite ver una relación positiva (directa) no proporcional.

Nivel Administrativo- Nivel de Inglés: -0,023843574, lo cual permite ver una relación negativa bastante débil tendiente a cero, lo cual permite inferir la NO correlación entre las variables mencionadas sobre la población encuestada. Ver tabla Nª 6.

**Grafica 18. Nivel de ingreso**



Fuente esta investigación

La gráfica N° 18; permite observar el grueso de la población encuestada tiene un ingreso mensual por concepto de salario entre 1 y 2 SMLV, es decir se encuentra dentro del promedio nacional del ingreso de un administrador de empresas; entre

tanto el 38.4% devenga entre 2y 3 SMLV; el 8.2% de la población entre 3 y 4 SMLV; el 2.7% entre 5 y 7 SMLV y el 1.4% más de 7 SMLV.

**Tabla 7. Relación cargo directivo e Ingreso**

Nivel del Cargo	% 1 - 2 SMLV	% 2 - 3 SMLV	% 3 - 4 SMLV	% 5 - 7 SMLV	% > 7 SMLV
Directivo	7%	0%	17%	0%	0%
Gerencial o intermedio	0%	26%	33%	0%	100%
Profesional especializado	0%	4%	0%	0%	0%
Profesional universitario	43%	52%	33%	67%	0%
Asistencial	27%	4%	0%	0%	0%
Operativo	27%	15%	0%	33%	0%
Técnico	3%	0%	17%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente esta investigación

Las estadísticas reflejan que de la población que ganan entre 1 y 2 SMLV, de ellos el 43% se encuentra en nivel Profesional universitario, 27% asistencial así como también operativo; 7% cargo directivo y 3% técnico. De la población que ganan entre 2 y 3 SMLV, el 52% tiene un nivel de cargo profesional universitario, el 26% gerencial o intermedio; 15% operativo y 4% reflejan un cargo profesional especializado como también asistencial. De la población que gana entre 3 y 4 SMLV, el 33% se desempeña en cargo gerencial o intermedio al igual que profesional universitario; seguido de una igual proporción del 17% para el nivel directivo y técnico. La población que devenga entre 5 y 7 SMLV, el 67% corresponde a personas cuyo cargo es de profesional universitario y el 33% restante corresponde profesionales en cargo operativo. Ver tabla N° 7.

A nivel gerencial o intermedio se encuentra el 100% de la población que devenga más de 7 SMLV.

Es importante anotar, el nivel de ingreso es más alto para el hombre que para la mujer puesto que el 39.02% de los hombres que se encuentran empleados reciben entre 1-2 SMLV; entre tanto la población de las mujeres empleadas que reciben el mismo ingreso es del 48.8%. Ver grafica N°19; 20.

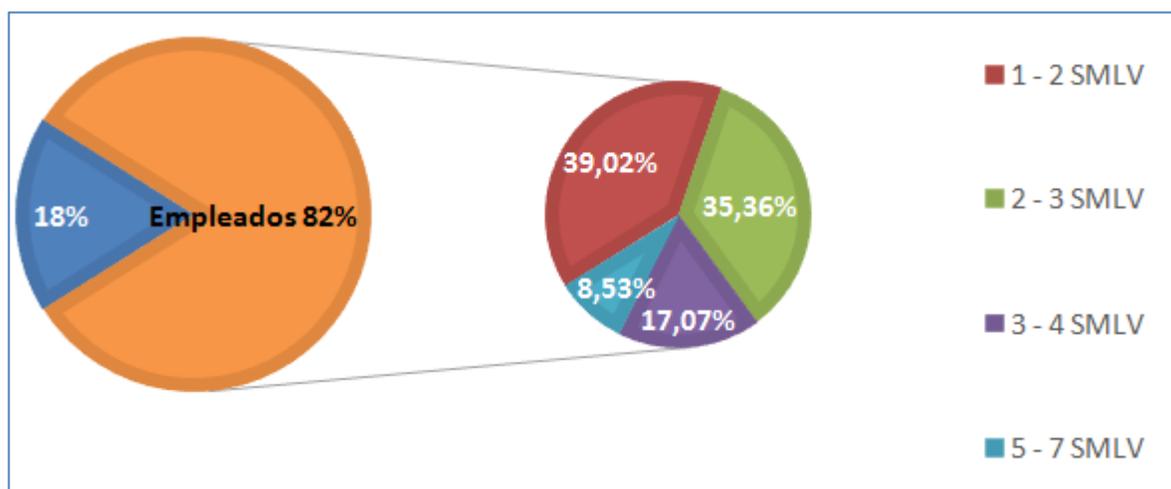
**Tabla 8. Relación Nivel de estudios y salario**

Nivel de Estudio	% 1 - 2 SMLV	% 2 - 3 SMLV	% 3 - 4 SMLV	% 5 - 7 SMLV	% > 7 SMLV
Pregrado	79%	81%	100%	50%	100%
Especialización	15%	19%	0%	50%	0%
Maestría	6%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente esta investigación

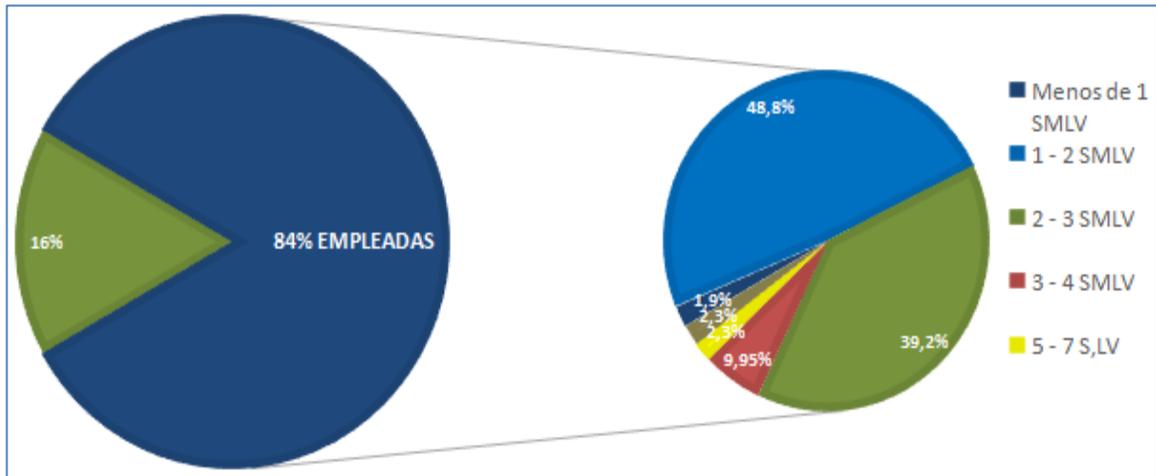
La tabla No 8; muestra que los encuestados que ganan entre 1 y 2 SMLV el 79% solo tienen su estudio hasta el pregrado; el 15% especialización y el 6% maestría; De los egresados que ganan entre 2 y 3 SMLV, el 81% no han seguido estudios de postgrado, y el 19% ha seguido con especialización. La población que ganan entre 3 y 4 SMLV, el 100% de ellos no han seguido estudios de postgrado al igual que la población que gana más de 7 SMLV y de los encuestados que devengan entre 5 y 7 SMLV, el 50% no han seguido estudios de pregrado y el restante 50% han realizado estudios de especialización.

**Grafica 19. Ingreso - Hombres Empleados**



Fuente esta investigación

**Grafica 20. Ingreso Mujeres Empleadas**



Fuente esta investigación

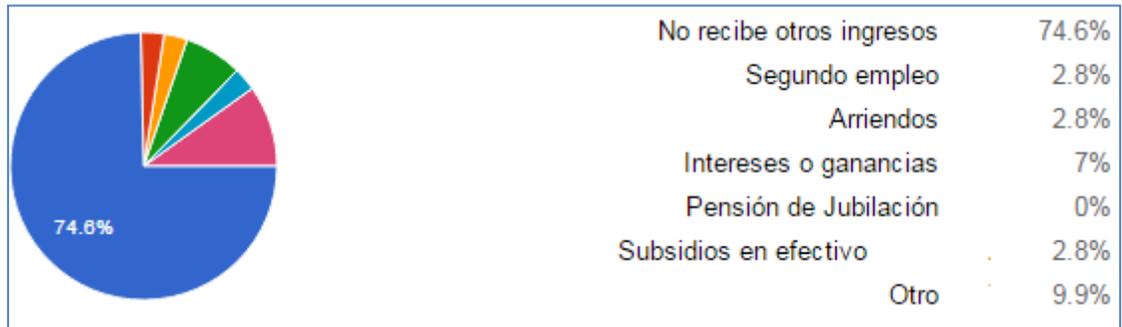
**Nivel de Satisfacción con el ingreso.** Lo descrito en el ítem anterior da cuenta de lo que refleja el nivel de satisfacción respecto al ingreso recibido por su ejercicio profesional, en su mayoría con un 67.1% la población egresada se encuentra insatisfecha. La investigación además revela en un 74,6% el ingreso por la prestación de sus servicios personales representa el único ingreso. Ver gráfico N° 21; 22.

**Grafica 21. Nivel de Satisfacción**



Fuente esta investigación

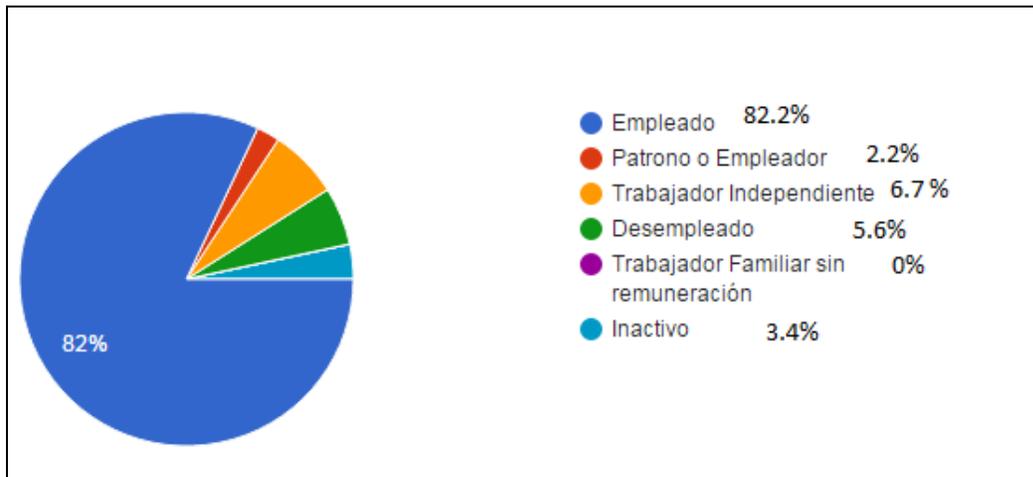
**Grafica 22. Otros Ingresos**



Fuente esta investigación

**Ocupación:** La población encuestada refleja encontrarse en su mayoría inmersa en el mercado laboral como empleado con el 82.2%, seguida de la población que se desempeña como trabajador independiente con el 6.7% ; desempleados con el 5.6% ; Inactivos con el 3.4% y patrono o empleador con el 2.2% . Ver gráfico N° 23

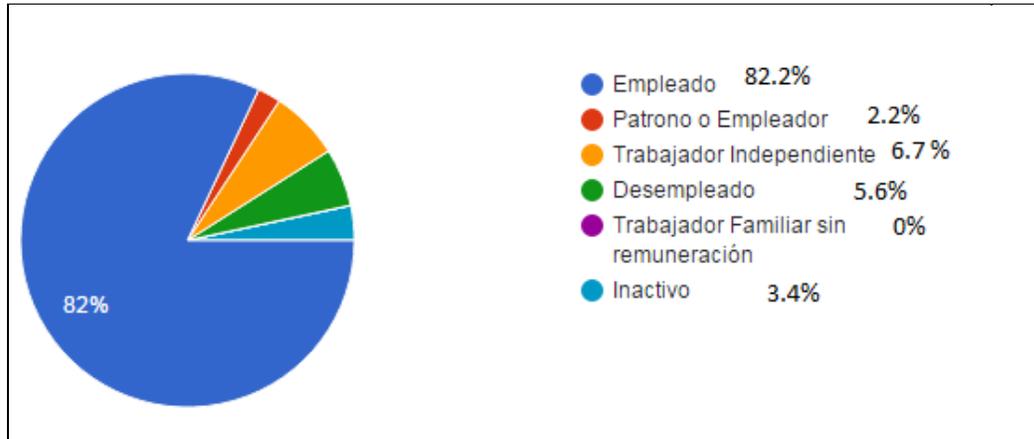
**Grafica 23. Ocupacion**



Fuente esta investigación

➤ **Mercado Laboral.**

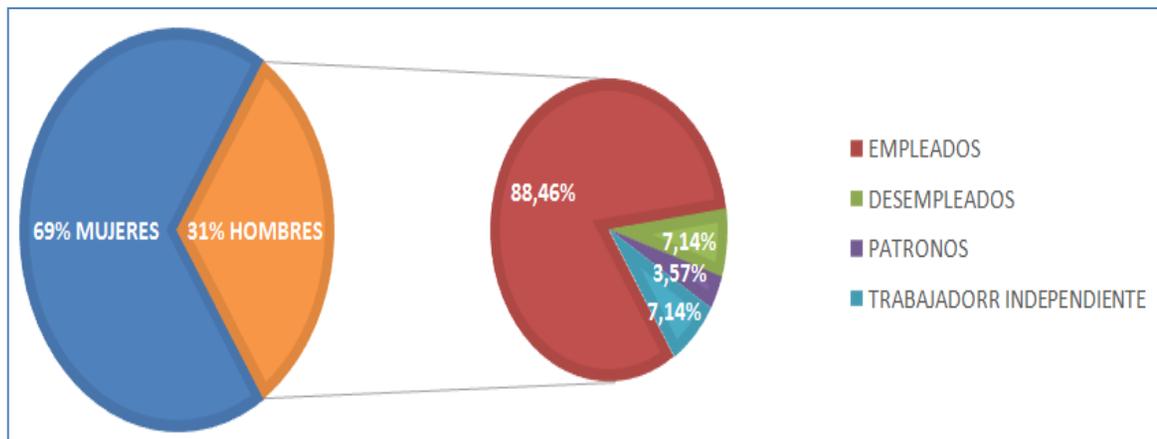
**Grafica 24. Mercado Laboral**



Fuente esta investigación

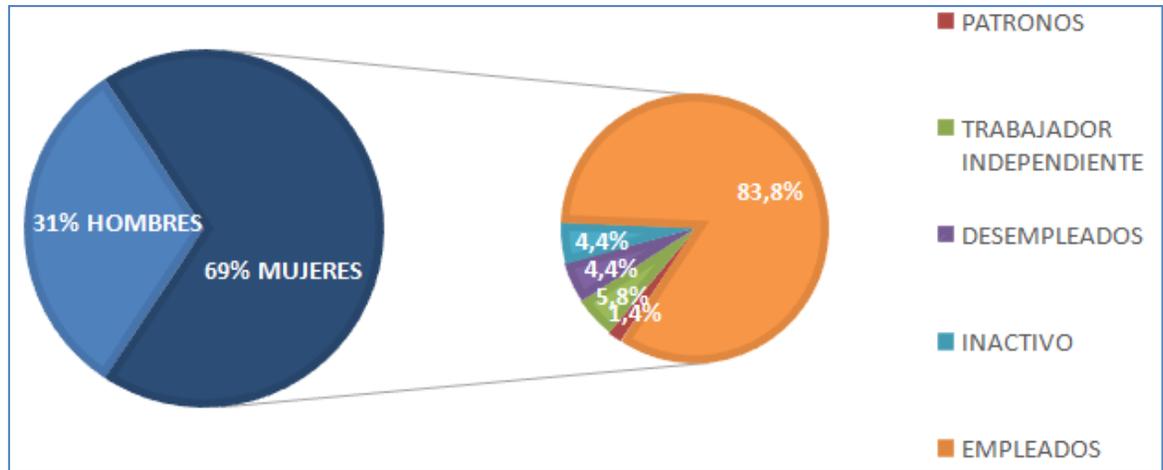
La población encuestada refleja encontrarse en su mayoría inmersa en el mercado laboral como empleado con el 82.2%, seguida de la población que se desempeña como trabajador independiente con el 6.7% ; desempleados con el 5.6% ; Inactivos con el 3.4% y patrono o empleador con el 2.2% . Ver Grafica N° 24.

**Grafica 25. Mercado Laboral Hombres**



Fuente esta investigación

**Grafica 26. Mercado Laboral Mujeres**



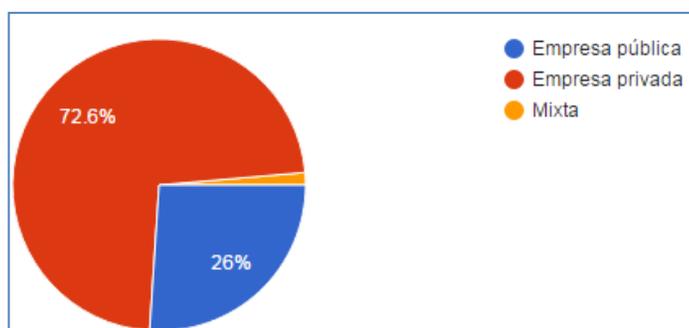
Fuente esta investigación

Existe una mayor participación como empleados por parte de los hombres con un porcentaje del 88,46% contra el 83,8% de las mujeres; de igual manera ocurre como trabajador independiente el hombre con un porcentaje del 7,24% y la mujer del 5,8%; como patronos los hombres también tienen mayor representación porcentual con un 3,5% contra el 1,4% de las mujeres.; la tasa de inactividad es más alta en las mujeres con el 4,4% contra el 0% de los hombres; respecto al desempleo las mujeres con el 4,4% contra el 7,14% de los hombres. Ver Grafica N° 25; 26.

➤ **Empleados**

**Caracterización Sector Económico.** La población empleada corresponde 82,2% del total de la población encuestada, de los cuales el 72,6% se encuentra en el campo privado; el 26% en el campo público y el 1,4% restante se encuentra en empresas de economía mixta. Ver Grafica N°27.

**Grafica 27. Tipo de empresa.**



Fuente esta investigación

El sector económico con mayor participación de los profesionales es el de intermediación financiera con una representación del 22.2%, seguido del sector económico comunicaciones con el 11.1 %, pasando por Comercio al por menor; Servicios Sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales con una participación del 9.7%; en adelante la administración pública y seguridad social; educación pública; transporte y almacenamiento; comercio al por mayor; educación privada; construcción; hoteles y restaurantes; industria; obras de ingeniería civil; agricultura, ganadería, caza y silvicultura; esta última sin representación. Ver Grafico N° 28; Tabla N° 9.

**Tabla 9. Sector Economico**

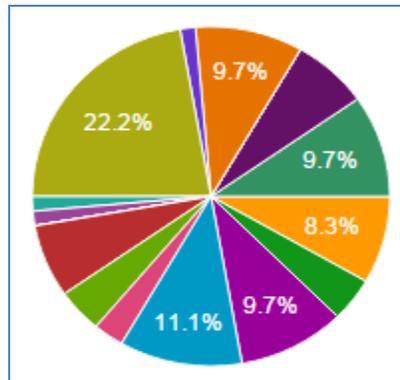
SECTOR ECONÓMICO	%
Intermediación financiera	22.2%
Comunicaciones	11.1%
Comercio al por menor	9.7%
Servicios sociales y de salud	9.7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	9.7%
Administración pública y seguridad social	8.3%
Educación Pública	6.9%
Transporte y almacenamiento	6.9%
Comercio al por mayor	4.2%
Educación Privada	4.2%
Construcción	2.8%
Hoteles y restaurantes	1.4%

Tabla 9. (Continuación).

Industria	1.4%
Obras de ingeniería civil	1.4%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0%
Actividades inmobiliarias y alquiler	0%
Explotación de minas y canteras	0%
Suministro de electricidad, gas agua y alcantarillado	0%

Fuente esta investigación

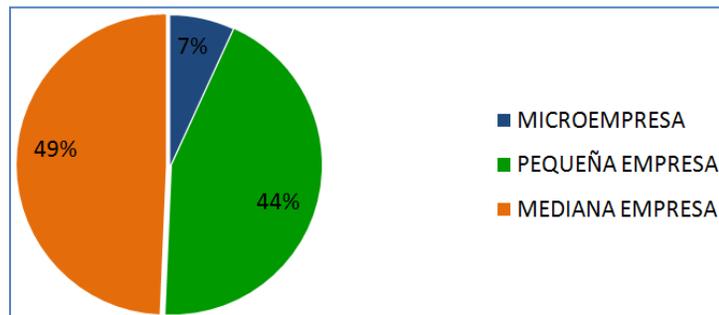
**Grafica 28. Sector Economico**



Fuente esta investigación

El tamaño de las empresas principalmente corresponde a la categoría de mediana empresa al tener entre 50 y 200 trabajadores con un 49%, seguida de pequeña empresa al tener entre 11y 50 empleados con una representación porcentual del 44% y microempresa con un 7% teniendo entre 1 y 10 empleados. Ver Grafica N° 29.

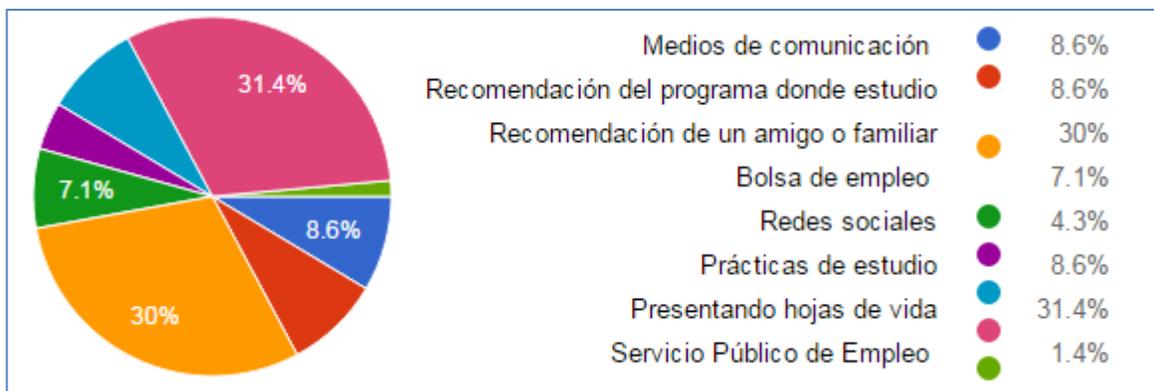
**Grafica 29. Tamaño de la Empresa**



Fuente esta investigación

➤ **Inserción en el mercado laboral:**

**Grafica 30. Mecanismos de búsqueda de empleo**

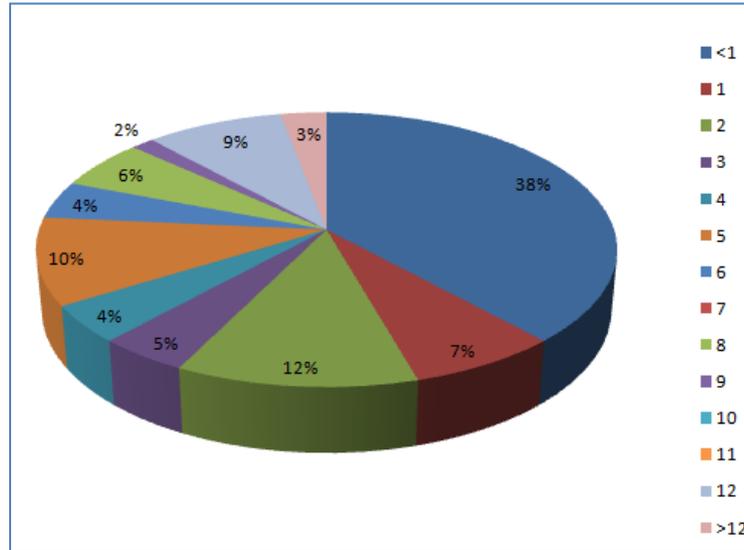


Fuente esta investigación

El mecanismo de búsqueda de empleo mas alto es por medio de la presentación de hoja de vida por medios físicos y virtuales (31.4%); seguido por medio la recomendación de un amigo o familiar (30%); tienen una representación porcentual igual la búsqueda de empleo a través de medios de comunicación, recomendación del programa donde estudio, y prácticas de estudio del 8.6%; finalmente se destacan los mecanismos de bolsa de empleo (7.1%); redes sociales (4.3%) y servicio publico de empleo (1.4%). Ver grafica N° 30.

**Tiempo de consecución primer empleo.** El tiempo transcurrido entre la obtención del título profesional y ubicación en primer empleo denota que su vinculación para la gran parte de los egresados esta entre 0 y 2 meses. Ver Grafica N° 31.

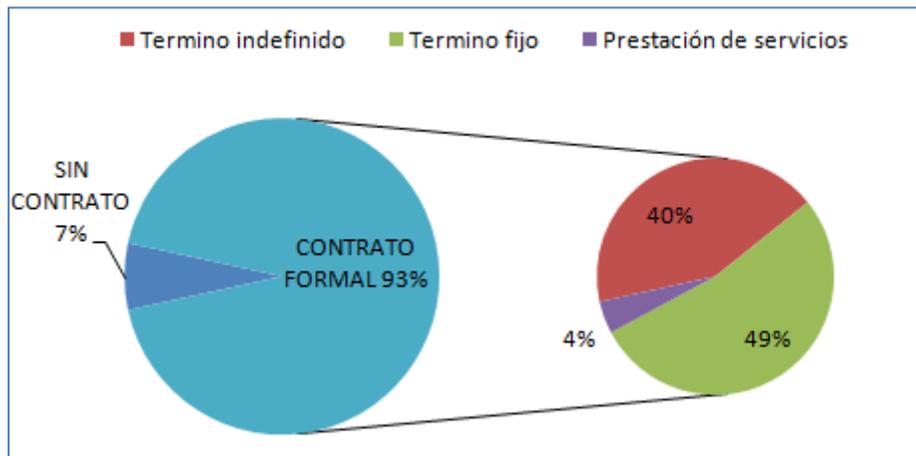
**Grafica 31. Tiempo en encontrar primer empleo**



Fuente esta investigación

**Formalidad del empleo.** La población encuestada que se encuentra empleada, el 93% cuenta con una vinculación formal bajo un contrato laboral; de ellos el 49% tiene un contrato a termino fijo; el 40% un contrato a termino indefinido y el 4% bajo prestación de servicios. Ver grafica N° 32.

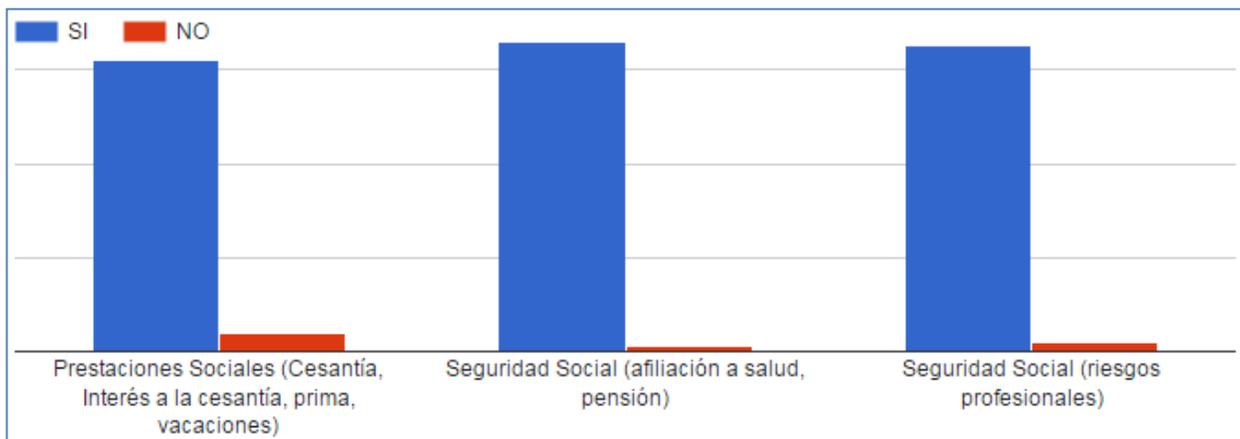
**Grafica 32. Formalidad del Empleo**



Fuente esta investigación

Ante lo anterior, en su mayoría con el 75.4% se siente satisfecho con el contrato laboral que tienen en el momento; no así el 24.6%. Y el 100% de las personas con contrato formal cuentan con prestaciones sociales y seguridad social. Ver grafica N° 33.

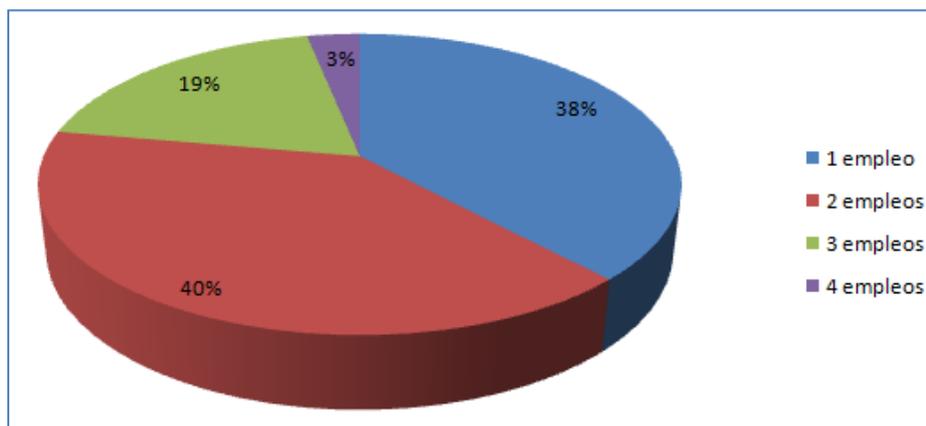
**Grafica 33. Prestaciones Sociales y Seguridad social**



Fuente esta investigación

**Estabilidad laboral.** La población presenta características de estabilidad laboral puesto que el 78% que solo ha tenido entre 1 (38%) y 2 (40%) empleos en los últimos cuatro años. Ver grafica N° 34.

**Grafica 34. Número de empleos en el último año**



Fuente esta investigación

Existe una relación muy sensible tendiente a cero entre el nivel de estudios y la estabilidad de empleo por lo cual se desestima; de igual manera existe una relación tendiente a cero entre estabilidad laboral vs ingreso existe una relación en nube es decir no existe relación bajo características de la población encuestada; existe además una relación que se desestima entre nivel administrativo y estabilidad laboral. La relación mas fuerte que se refleja tras las relaciones de covarianza se genera entre Ingreso y Nivel administrativo con pendiente positiva es decir es directa pero no proporcional. Ver Tabla N° 10.

**Tabla 10. Correlacion Nivel Administrativo, Ingreso, Estabilidad laboral y Nivel de estudios**

	<i>Nivel administrativo</i>	<i>Ingreso</i>	<i>Estabilidad laboral</i>	<i>Nivel de estudios</i>
<b>Nivel administrativo</b>	1			
<b>Ingreso</b>	0,342335042	1		
<b>Estabilidad laboral</b>	-0,127542101	0,00770338	1	
<b>Nivel de estudios</b>	0,072483194	0,06473221	0,233277513	1

Fuente esta investigación

**Satisfacción laboral.** Es conveniente analizar este aspecto sobre tres niveles de la escala de necesidades de Maslow: Seguridad, reconocimiento y autorrealización; desde ésta perspectiva a continuación se presenta un análisis sobre ingreso, nivel administrativo del cargo desempeñado, satisfacción laboral, nivel de estudio, área de desempeño y motivación por el cambio de empleo.

**Necesidad de seguridad.** Respecto a seguridad es decir estabilidad de empleo de acuerdo a satisfacción por el tipo de contrato y la motivación por cambiar de empleo. Se valora contrato a término indefinido como el que mayor seguridad ofrece para el empleado (valoración 3); seguido de contrato a termino fijo (valoración 2) y contrato por prestación de servicios (valoración 1).

**Tabla 11. Correlación Motivación por cambiar empleo y tipo de contrato**

	<i>Motivación por cambiar de empleo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
<b>Motivación por cambiar de empleo</b>	1	
<b>Tipo de contrato</b>	0,036945349	1

Fuente esta investigación

La tabla N° 11; refleja una correlación muy débil respecto a tipología de contrato vs motivación por cambiar de empleo, lo cual indica la no relación entre las variables y la motivación por cambiar de empleo no depende del tipo de contrato.

**Necesidad de reconocimiento.** Respecto a reconocimiento fundamentalmente reflejado por el nivel de ingresos por la labor desempeñada, se relaciona nivel de ingresos vs motivación por cambiar de empleo.

**Tabla 12. Correlación Satisfacción con su salario y motivación por cambiar de empleo**

	<i>Satisfacción salario</i>	<i>Motivación por cambiar de empleo</i>
<b>Satisfacción salario</b>	1	
<b>Motivación por cambiar de empleo</b>	0,603081319	1

Fuente esta investigación

La tabla N° 12; nos permite afirmar una relación directa entre: satisfacción salarial y la motivación por cambiar de empleo, tendiente a 1 es decir muy significativo y al valorarse en 0.6 se considera la mayor motivación por cambiar de empleo.

**Necesidad de autorrealización.** La necesidad de autorrealización se valora en el presente estudio relacionando la motivación por cambiar de empleo vs nivel administrativo del cargo desempeñado.

**Tabla 13. Correlacion Motivacion por cambiar de Empleo y Nivel administrativo del cargo**

	<i>Motivación por cambiar de empleo</i>	<i>Nivel administrativo del cargo</i>
<b>Motivación por cambiar de empleo</b>	1	
<b>Nivel Administrativo desempeñado</b>	0,383102621	1

Fuente esta investigación

La tabla N° 13 evidencia una relación positiva tendiente a 1 inferior al 0.5 mayor a 0.3 por ende representativa, lo cual da cuenta que es una motivación importante para cambiar de empleo la necesidad de autorrealización representada en el nivel administrativo del cargo desempeñado, es decir a menor nivel administrativo

mayor motivación por cambiar de empleo.

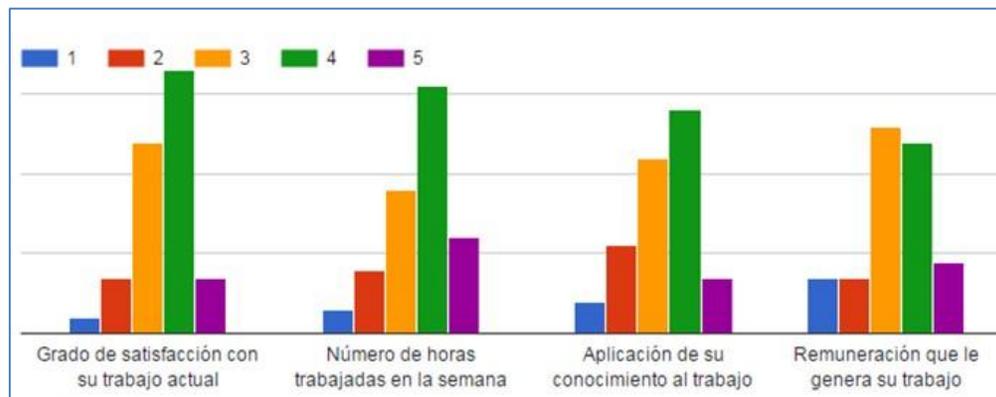
El gráfico N° 35, demuestra como respuesta directa en nivel porcentual la motivación por cambio de empleo, que resulta congruente con las correlaciones suministradas. Ver grafica N° 36; 37.

**Grafica 35. Motivacion por mabio de empleo**



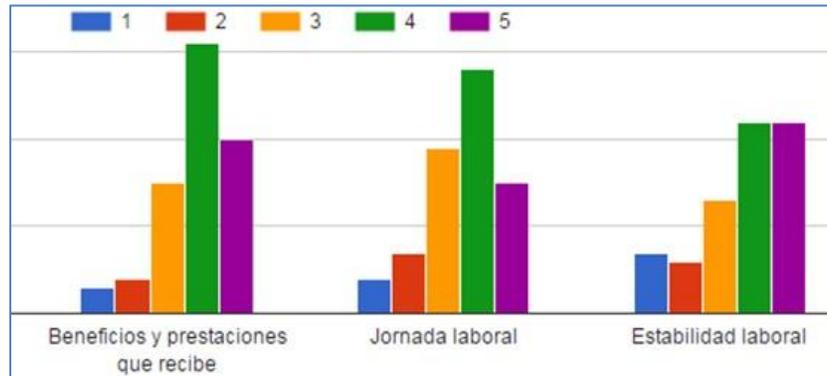
Fuente esta investigación

**Grafica 36. Nivel de Satisfacción En su trabajo**



Fuente esta investigación

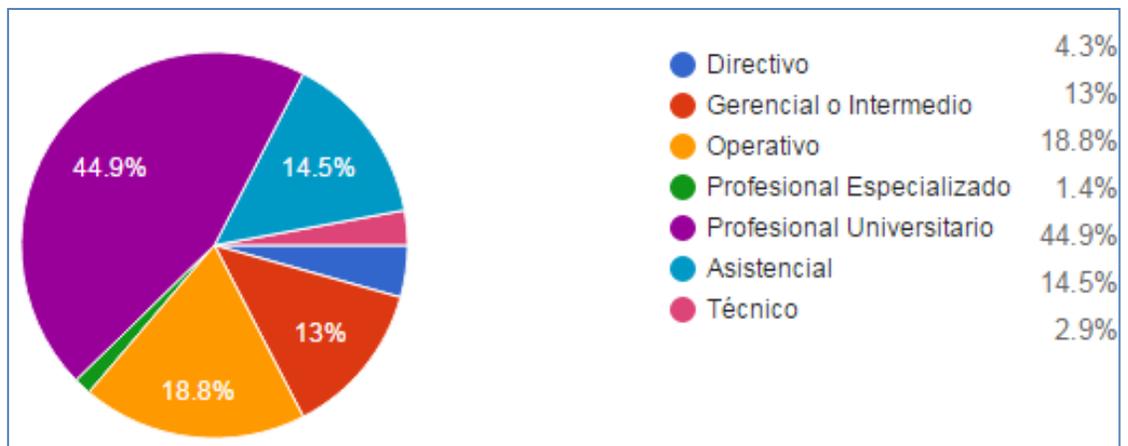
**Grafica 37. Nivel de satisfacción en su empleo**



Fuente esta investigación

**Nivel del cargo administrativo y área de desempeño:**

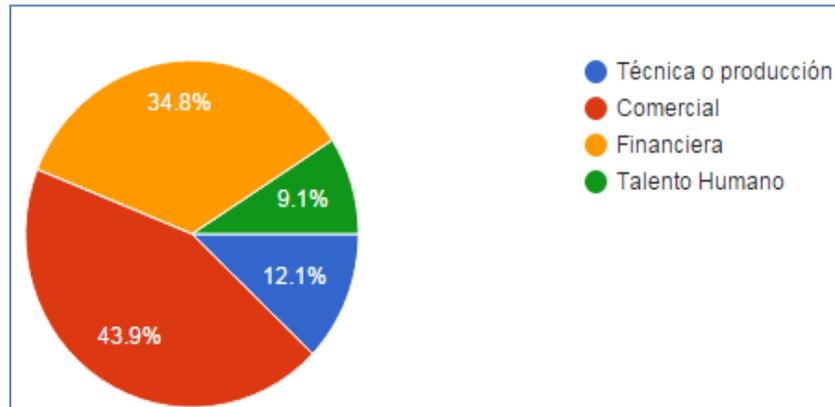
**Grafica 38. Nivel del Cargo Administrativo**



Fuente esta investigación

La gráfica N° 38; permite ver el grueso de la población se desempeña como profesional universitario, es decir en función del desarrollo de sus competencias como profesional de administración de empresas con un porcentaje del 44.9%; seguido del 18.8% cuyo nivel administrativo del cargo es operativo; en adelante encontramos nivel asistencial 14.5%, gerencial o intermedio 13%; nivel directivo 4.3%; técnico 2.9% y como profesional especializado 1.4%.

**Grafica 39. Area de Desempeño**

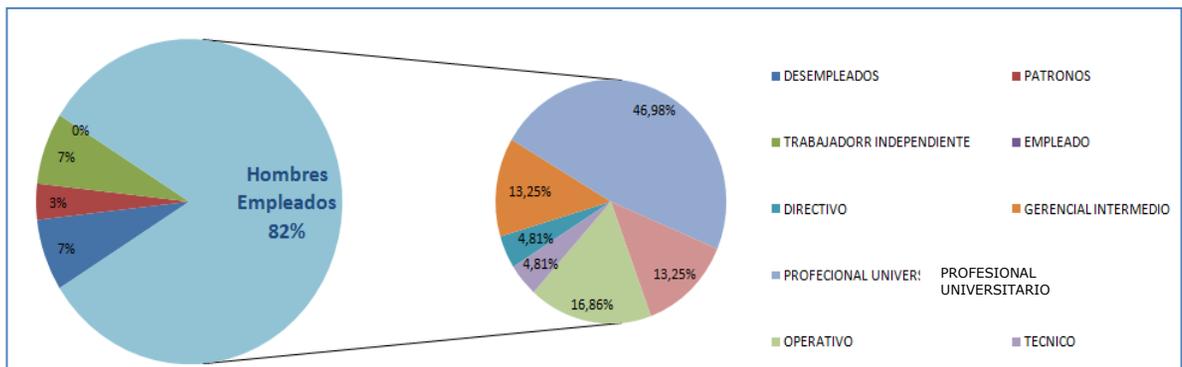


Fuente esta investigación

Entre las áreas de desempeño se destaca la comercial con un 43.9%; seguida del área financiera con un 34.8%; talento humano 9.1%; técnica o de producción 9.1%.

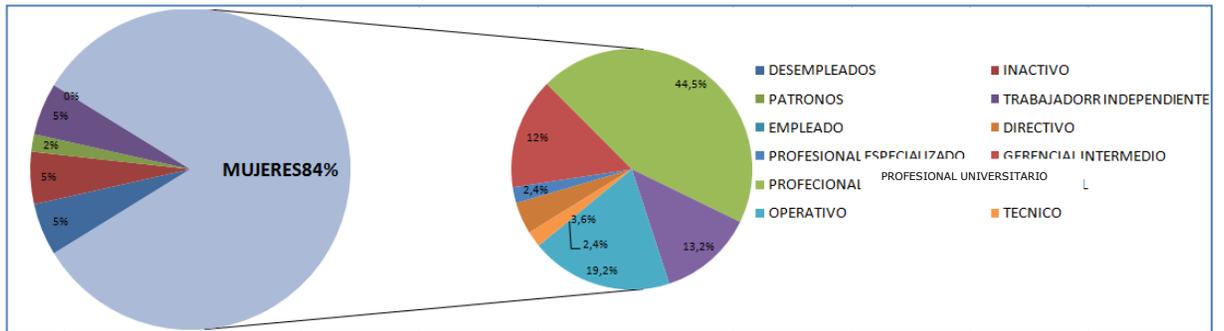
Respecto al nivel administrativo del cargo en relación al género; el hombre tiene una mejor posición puesto que el 4.81% se encuentra en cargos directivos; el 13.25% en cargos gerenciales o intermedios; el 13.25% en cargos asistenciales; el 16.86% en cargos operativos y el 4.81% en nivel técnico y 46.98% en cargos profesional universitario. . Entre tanto las mujeres el 44.5% se encuentra en nivel de cargo profesional universitario; el 13.2% en cargo asistencial; el 12% en cargo gerencial o intermedio; el 19.2% en cargo operativo ;el 3.6% en cargo directivo; el 2.4% cargo técnico; el 2.4% como profesional especializado. Ver gráfica 40;41.

**Grafica 40. Nivel del cargo Hombres empleados**



Fuente esta investigación

### Grafica 41. Nivel de cargo mujeres Empleadas



Fuente esta investigación

### Nivel Ingreso en relación al nivel administrativo y formación profesional:

Tabla 14. Correlación Nivel administrativo, ingreso y nivel se estudios

	<i>Nivel administrativo</i>	<i>Ingreso</i>
<b>Nivel administrativo</b>	1	
<b>Ingreso</b>	0,342335042	1
<b>Nivel de estudios</b>	0,072483194	0,06473221

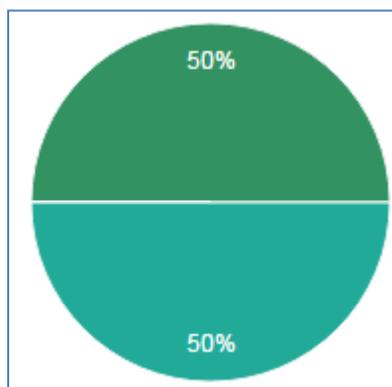
Fuente esta investigación

La información suministrada nos permite ver una relación directa no proporcional entre el ingreso y el nivel administrativo en que se desempeña el profesional; sin embargo es tendiente a 1 y mayor a 0.3 por ende representativa, lo cual permite afirmar a mayor nivel administrativo mayor ingreso. Por otra parte al relacionar la variable ingreso con nivel de estudios genera una relación si bien positiva no mayor a 0.1 por lo cual se desestima y se afirma que no existe relación directa entre el nivel de estudios y el ingreso dentro de la población encuestada. Vert tabla N° 14.

#### ➤ Patrono o empleador:

**Caracterización económica.** La población que se considera empleador del total de la población encuestada es del 2.2% y se han introducido en los sectores económicos de la Industria y Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. Ver Gráfico N° 42; Tabla N° 15.

## Grafica 42. Sector Económico



Fuente esta investigación

### Tabla 15. Sector Economico

SECTOR ECONÓMICO	%
Industria	50%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	50%

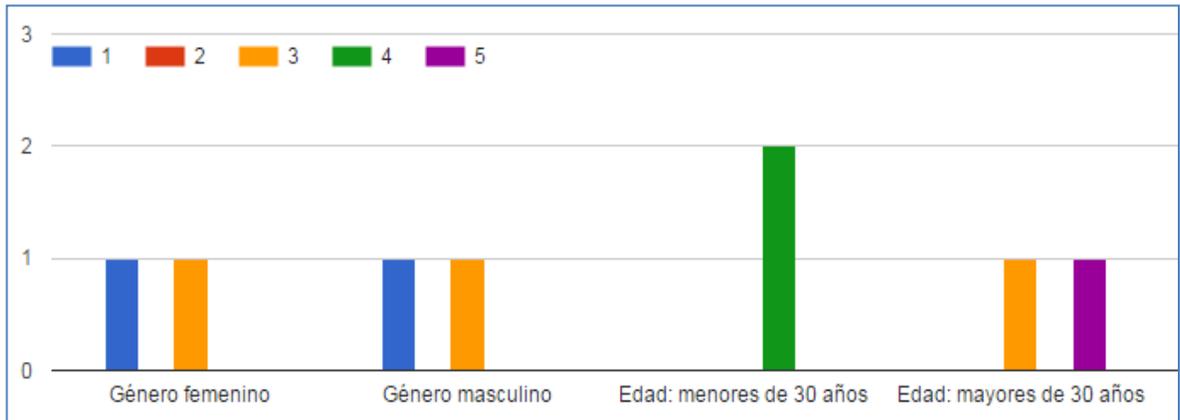
Fuente esta investigación

La tipología de las empresas corresponde a microempresa toda vez que cuentan con entre 1 y 10 empleados y en promedio un nivel de ganancia neta anual de \$10.000.000.

**Formalidad de constitución.** El 100% de las empresas creadas se encuentran legalmente constituidas y cuentan con registro ante cámara de comercio, llevan contabilidad y tienen registro mercantil actualizado al momento de diligencia la encuesta.

**Perfil de demanda de personal.** El perfil que demandan los empresarios egresados al mercado laboral, muestra que resulta indiferente el género; muestra preferencia en un 100% por población menor a 30 años Ver grafica N° 43..

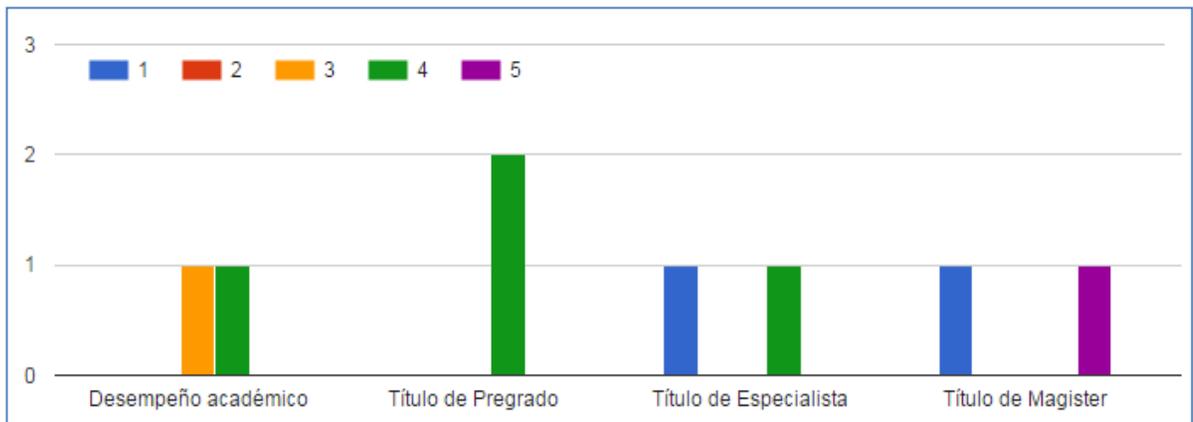
**Grafica 43. Perfil de demanda del personal**



Fuente esta investigación

Para el empleador es fundamental el desempeño académico y para el 50% el nivel de especialista, magister y doctorado a la hora de contratar su personal ver Grafica N°44.

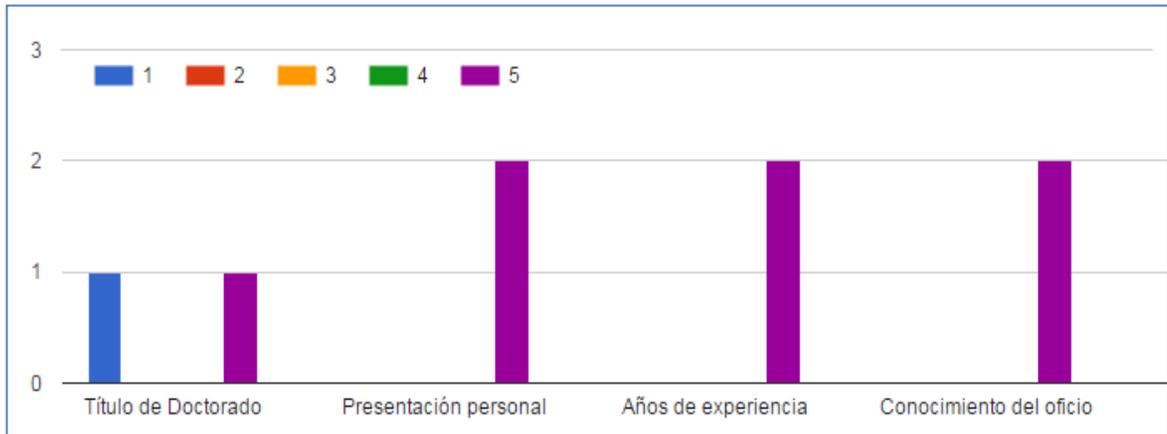
**Grafica 44. Perfil del personal a contratar**



Fuente esta investigación

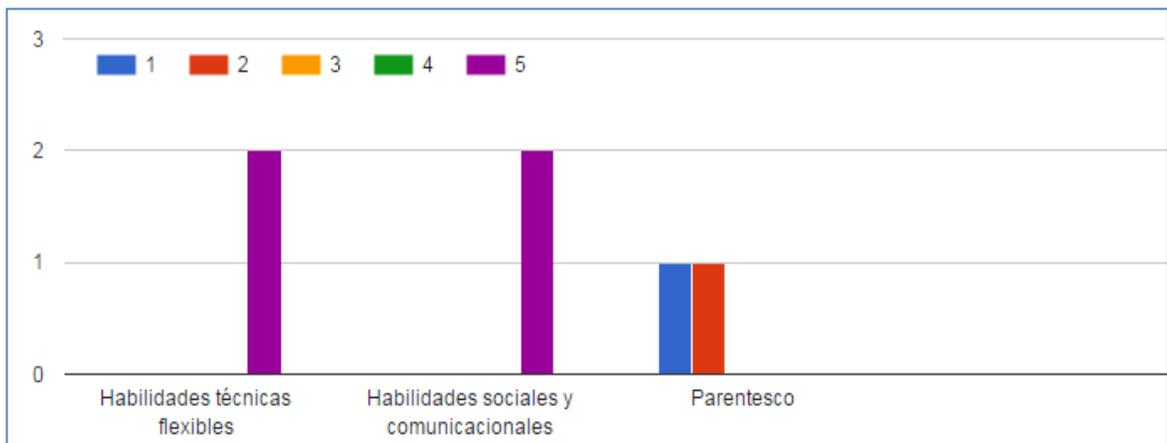
Para el empleador resulta fundamental la presentación personal, la experiencia; de igual manera las habilidades técnicas, sociales y comunitarias. Además al 50% le resulta indiferente el vínculo familiar a la hora de contratar. Ver gráfico No 45; 46.

**Grafica 45. Perfil del Personal a contratar**



Fuente esta investigación

**Grafica 46. Perfil del personal a contratar**



Fuente esta investigación

**Perspectiva de seguridad del empleador.** Ante la eventualidad de una enfermedad el 50% cubriría los costos por medio de un seguro; el 50% restante pidiendo dinero. El 50% de los empleadores se encontraba cotizando al momento del diligenciamiento de la encuesta paga un fondo de pensiones y se encuentra desarrollando actividades laborales en un segundo empleo y tiene un periodo de cotización de 5 años, además cuenta con un seguro de riesgos profesionales.

➤ **Trabajador independiente:**

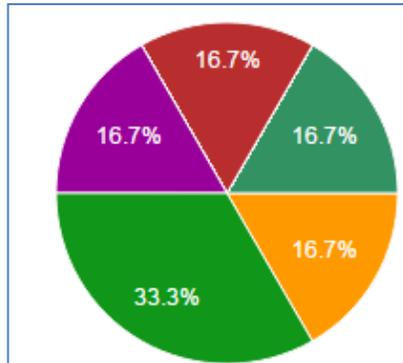
**Caracterización Sector Económico.** La población que se considera *trabajador independiente* corresponde 6.7 %. El sector económico con mayor participación de los profesionales es el de comercio al por mayor con una representación porcentual del 33.3%; seguida de una participación en igual proporción de los sectores: Administración pública y seguridad social, Comercio al por menor, educación pública y Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales con una representación del 16.7%. Ver grafico N° 47; tabla N°16.

**Tabla 16. Sector Economicotrabajador independiente**

<b>SECTOR ECONÓMICO</b>	<b>%</b>
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0
Actividades inmobiliarias y alquiler	0
Administración pública y seguridad social	16.7%
Comercio al por mayor	33.3%
Comercio al por menor	16.7%
Comunicaciones	0
Construcción	0
Educación Privada	0
Educación Pública	16.7%
Explotación de minas y canteras	0
Hoteles y restaurantes	0
Industria	0
Intermediación financiera	0
Obras de ingeniería civil	0
Servicios sociales y de salud	0
Suministro de electricidad, gas agua y alcantarillado	0
Transporte y almacenamiento	0
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	16.7%

Fuente esta investigación

**Grafica 47. Sector Económico trabajador independiente**

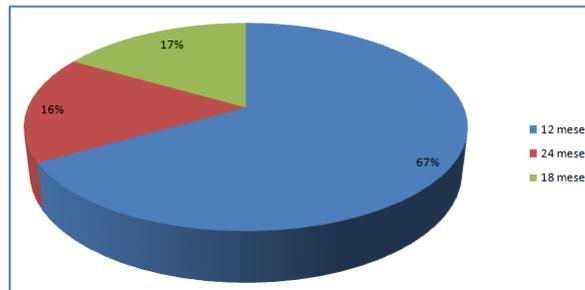


Fuente esta investigación

➤ **Inserción en el mercado laboral:**

**Tiempo de consecución primer empleo:** El tiempo transcurrido entre la obtención del título profesional y ubicación en primer empleo para la población cuya ocupación es trabajador independiente es de 12 meses con un 67%; seguido del 17% correspondiente a 18 meses y 16% correspondiente a 24 meses. Ver grafica N° 48.

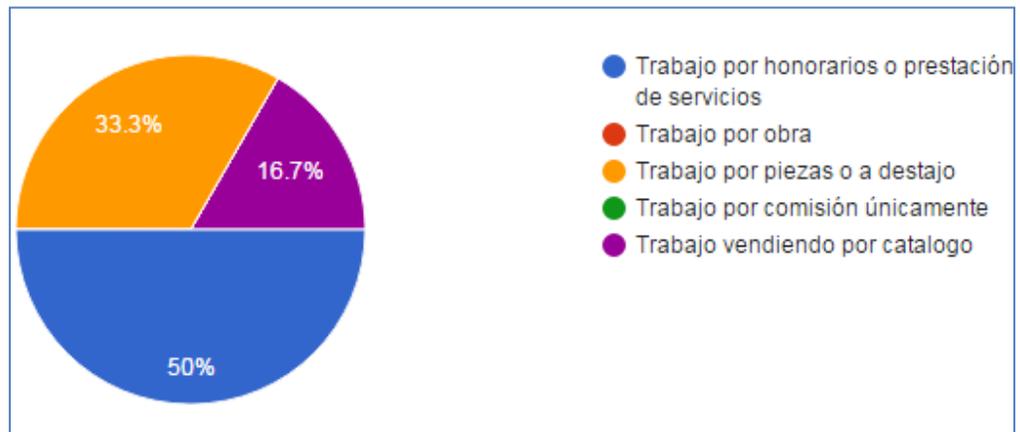
**Grafica 48. Tiempo de consecución de primer empleo**



Fuente esta investigación

**Tipología de la actividad realizada.** La forma de trabajo más representativa en la población catalogada como trabajador independiente es la de trabajo por honorarios o prestación de servicios con un 50%; seguida de trabajo por piezas o a destajo con 33.3% y finalmente trabajo vendiendo por catalogo con un 16.7%. Ver grafica N° 49.

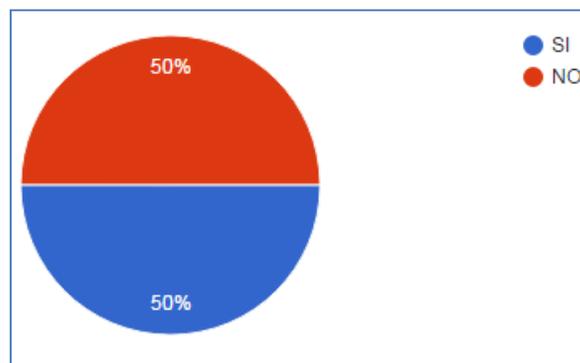
**Grafica 49. Tipología del trabajo**



Fuente esta investigación

Además, sobre el total de la población catalogada como trabajador independiente el 50% lleva contabilidad y el 50% restante no lo hace. Ver grafico N° 50

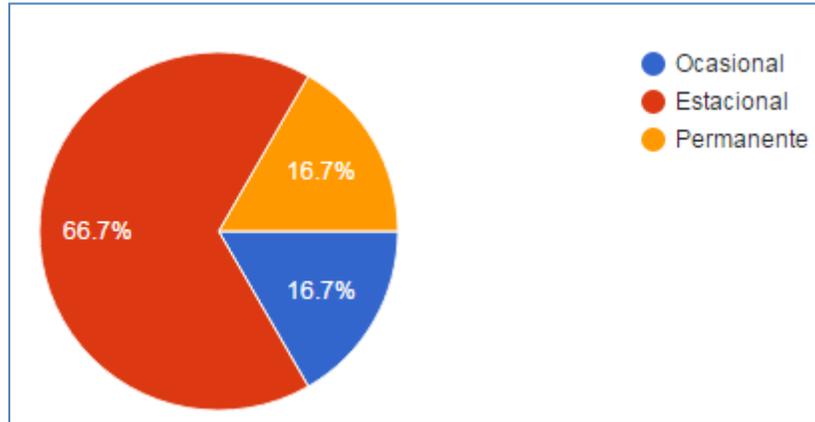
**Grafica 50. Registro de contabilidad**



Fuente esta investigación

**Estabilidad laboral.** Sobre el total de la población catalogada como trabajador independiente el 66.7% considera su trabajo como estacional; el 16.7% considera su trabajo como ocasional y en igual proporción consideran su trabajo como permanente. Además el 66.6% de la población ha permanecido en el desarrollo de sus actividades de manera continua los últimos 12 meses; el 16.6% siete (7) meses y el 16.6% restante tres (3) meses. Ver grafica N° 51.

**Grafica 51. Tipo de trabajo**

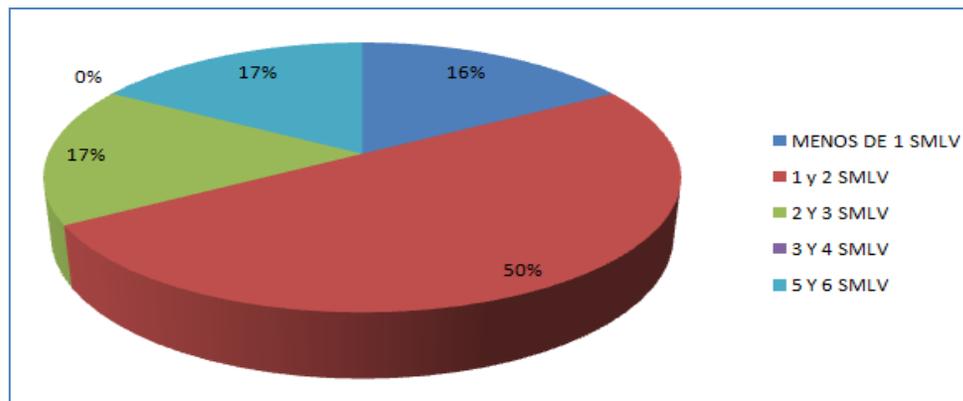


Fuente esta investigación

**Perfil profesional.** El perfil profesional del trabajador independiente respecto a nivel de educación tiene paridad absoluta, el 100% de la población que se cataloga como trabajador independiente cuenta con formación profesional universitaria de pregrado.

**Nivel de Ingreso.** El ingreso percibido por la actividad realizada se encuentra entre 1 y 2 SMLV para el 50% de la población; seguido del 17% que percibe un ingreso entre 2 y 3 SMLV y en igual proporción entre 5 y 6 SMLV; y el 16% percibe un ingreso menor a 1 SMLV. Es importante anotar que el 50% de la población lleva un registro contable de sus actividades y el 50% restante no. Ver grafica N° 52.

**Grafica 52. Nivel de Ingreso**



Fuente esta investigación

**Perspectiva de seguridad.** Ante la posibilidad de enfrentar calamidades de salud, el 60% de la población trabajadora independiente se encuentra afiliado como cotizante a un régimen contributivo de salud y el 40% restante es afiliado a un régimen subsidiado. Ver grafica N° 53.

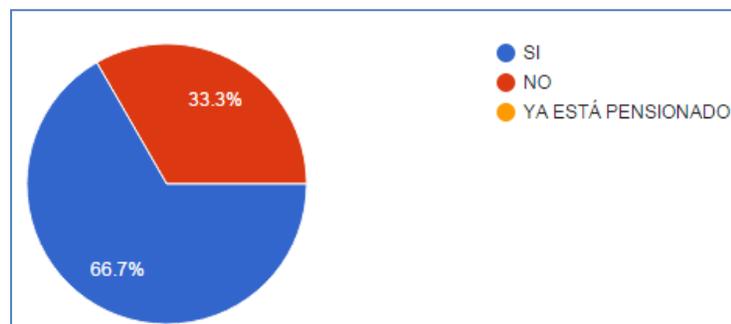
**Grafica 53. Financiación calamidades domésticas**



Fuente esta investigación

Además, el 66.7% se encuentra cotizando ante un fondo de pensiones y el aporte para tal fin es realizado en un 100% por el titular, y además tienen un promedio de afiliación de 3.5 años. El 50% de la población trabajadora independiente se encuentra afiliado a una aseguradora de riesgos profesionales. Ver Grafica No 54.

**Grafica 54. Cotización ante un Fondo de pensiones**

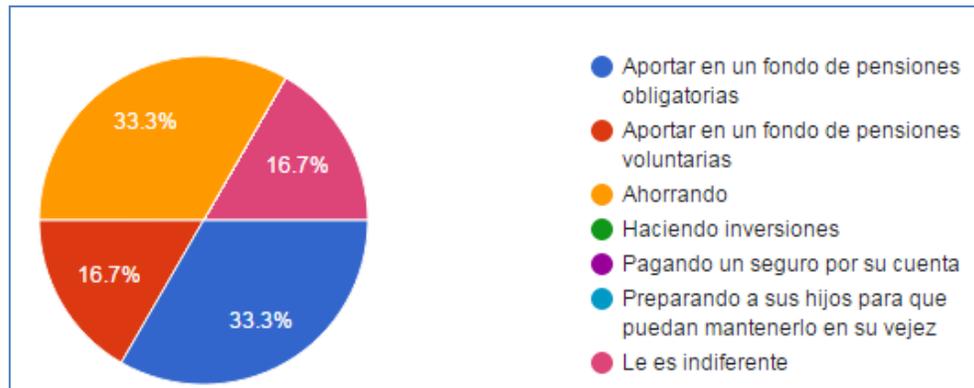


Fuente esta investigación

El provisionamiento para la tercera edad por parte de la población trabajadora independiente se destaca el aporte a un fondo de pensiones obligatorio y ahorro particular con un 33.3% en cada caso; el 16.7% lo hace aportando a un fondo de

pensiones voluntario y para el 16.7% resulta indiferente. Ver grafica N° 55.

### Grafica 55. Aprovisionamiento tercera edad

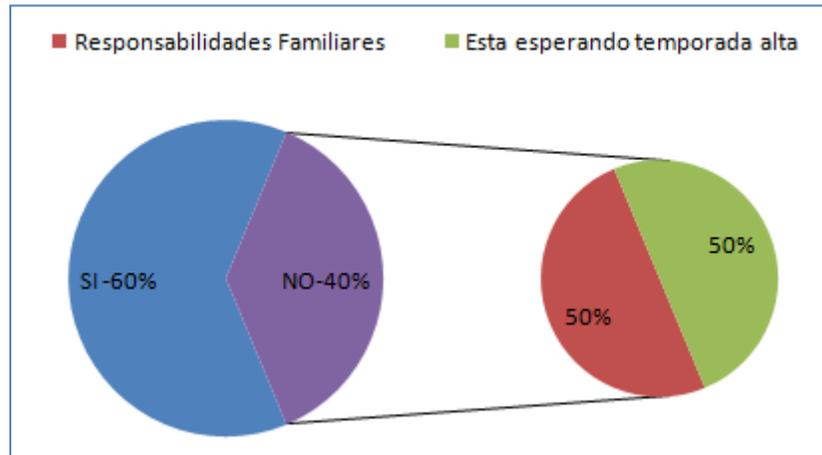


Fuente esta investigación

#### ➤ Desempleado:

**Duración.** La población desempleada sobre la población objeto de estudio es del 5.6% de los cuales el 75% se encuentra en tal estado por un periodo de dos años y el 25% restante por un periodo de 6 meses, de ellos el 60% se encuentra activo respecto a diligencias con el objeto de conseguir empleo en la semana inmediatamente anterior al momento de la encuesta; respecto al 40% de la población que no hizo diligencias para conseguir empleo en la semana anterior a la aplicación de la encuesta el 50% refiere responsabilidades familiares para no hacerlo y el 50% restante se encuentra esperando temporada alta para hacerlo. Ver grafica N° 56.

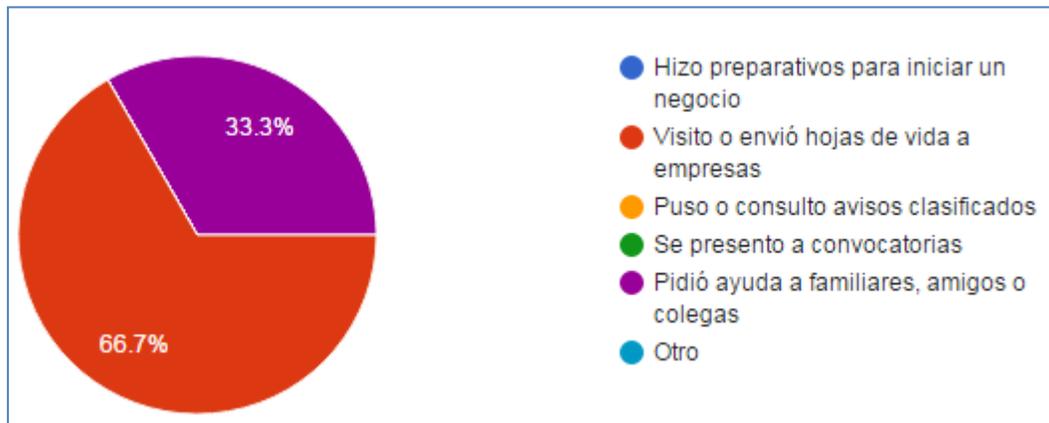
**Grafica 56. Búsqueda de empleo**



Fuente esta investigación

Además en las últimas 4 semanas previas al momento de la investigación, la población desempleada en un 66.7% envió hojas de vida a través de distintos canales electrónicos y físicos; entre tanto el 33.3% busca ayuda por parte de familiares o amigos para lograr algún tipo de vinculación laboral. Ver grafica N° 57.

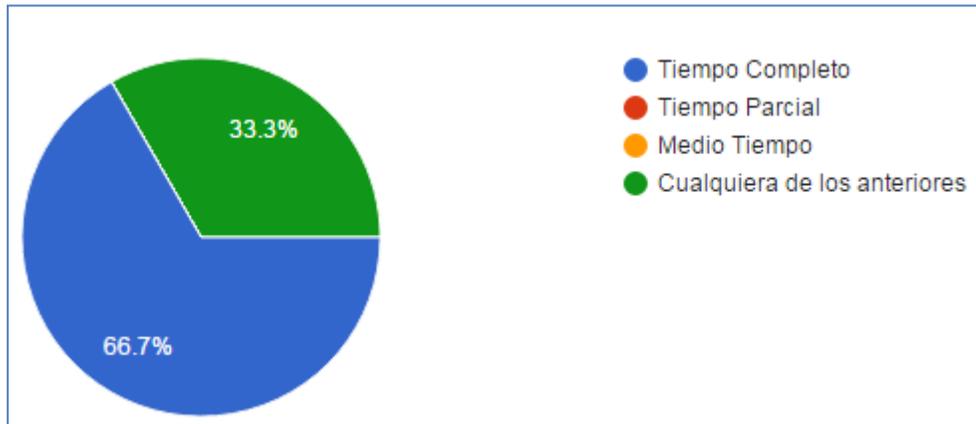
**Grafica 57. Mecanismo de búsqueda de empleo**



Fuente esta investigación

**Disposición para el empleo.** Respecto a la disposición para el empleo el 66.7% se encuentra en disposición de trabajar tiempo completo y el 33.3% estaría dispuesto a trabajar tiempo completo, tiempo parcial o medio tiempo. Ver grafica N° 58.

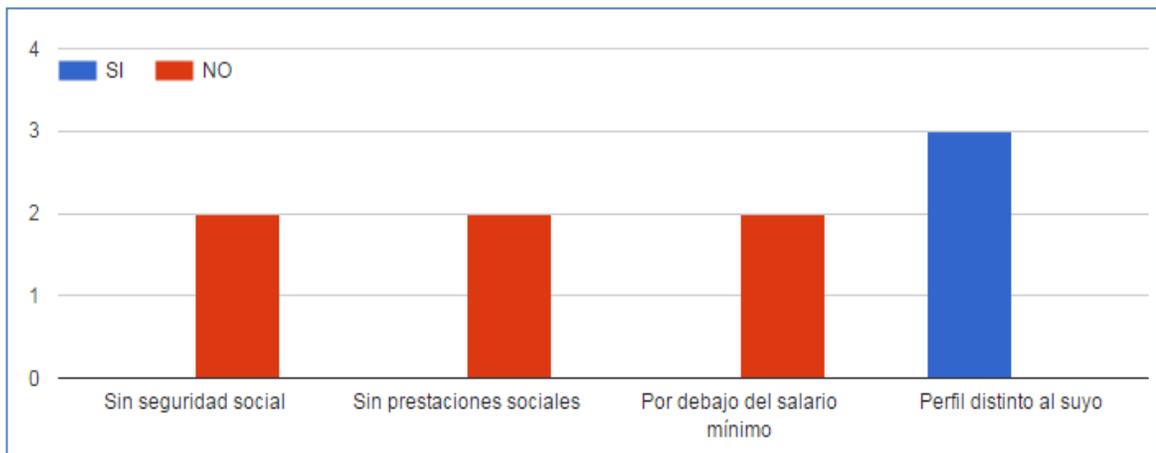
**Grafica 58. Disposición de Empleo**



Fuente esta investigación

Además, el 33.3% NO estaría dispuesto a trabajar sin seguridad social, prestaciones sociales o por debajo del salario mínimo; entre tanto el 66.7% estaría dispuesto a trabajar en un perfil distinto al de su formación profesional. Ver grafica N° 59.

**Grafica 59. Disposición para Encontrar empleo**



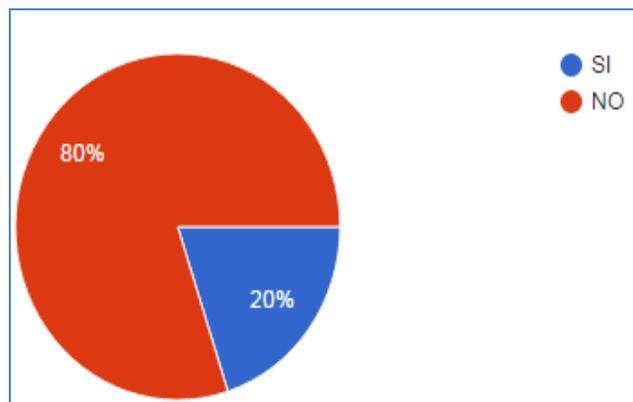
Fuente esta investigación

**Perfil profesional.** El perfil profesional del desempleado respecto a nivel de educación tiene paridad absoluta, el 100% de la población que se cataloga como trabajador independiente cuenta con formación profesional universitaria de pregrado (Existe una correlación nula entre el nivel educativo y el desempleo por lo cual las variables son independientes).

Además el 100% de la población NO ha formulado ideas de negocio y el 25% ha participado en actividades de carácter social o comunitario, la participación pertenece a educación pública.

**Nivel de Ingresos.** El 20% de la población recibió por concepto de un trabajo independiente realizado un promedio \$2.000.000. Ver grafica N° 60.

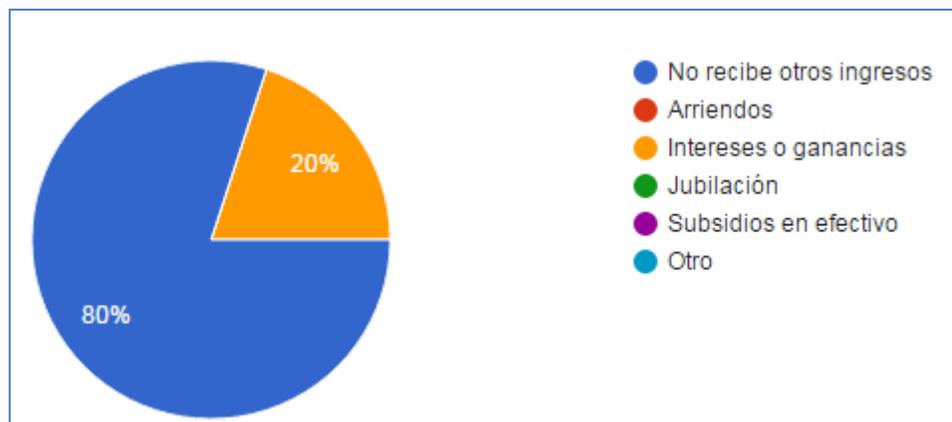
**Grafica 60. Nivel de Ingreso**



Fuente esta investigación

Además el 20% de la población recibe otros ingresos por concepto de intereses o ganancias y el 80% restante no recibe otro ingreso. Ver grafica N° 61.

**Grafica 61. Otros ingresos**



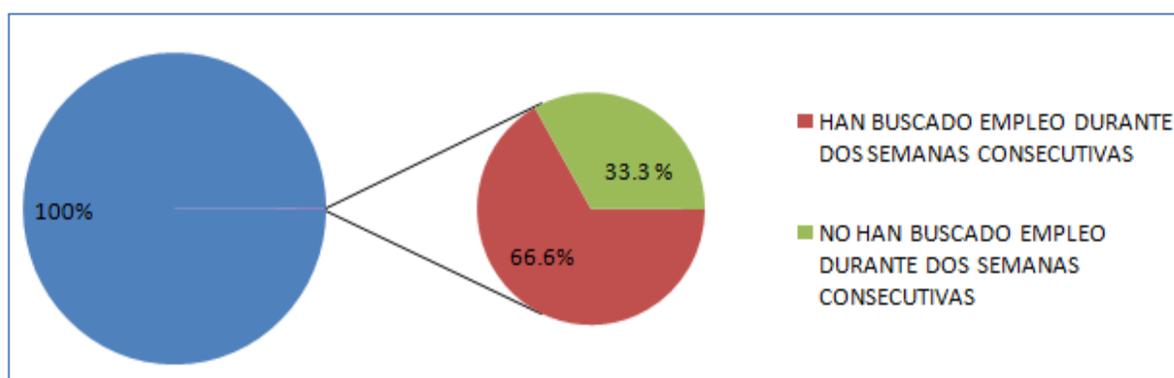
Fuente esta investigación

**Trabajador familiar sin remuneración:** Dentro de la población estudiada no existe representatividad por parte de trabajador familiar sin remuneración.

➤ **Inactivo:**

**Disposición para el empleo.** Del total de la población investigada, el 3.4% se considera inactivo; de ellos el 100% ha buscado empleo alguna vez ; de ellos lo ha hecho durante las 4 semanas consecutivas el 66.6% ; no así el 33.3% restante. Ver grafica N° 62.

**Grafica 62. Disposición para el empleo**



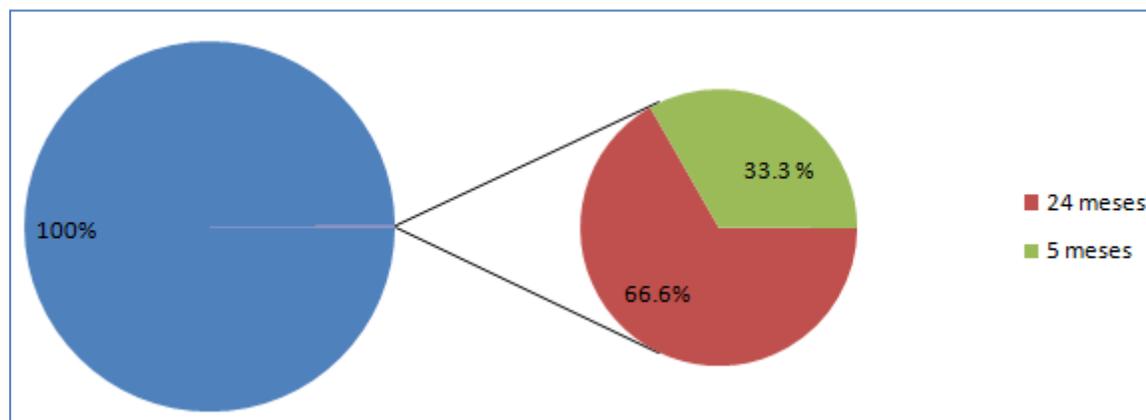
Fuente esta investigación

**Perfil profesional.** El perfil profesional del desempleado respecto a nivel de educación tiene paridad absoluta, el 100% de la población que se cataloga como inactiva cuenta con formación profesional universitaria de pregrado ( Existe una correlación nula entre el nivel educativo y el desempleo por lo cual las variables son independientes).

Además, de ellos el 33,3% de la población ha formulado ideas de negocio que se encuentran en estado de gestión al momento del estudio y se encuentran relacionadas al sector económico de comercio al por mayor y el 100% NO ha participado en actividades de carácter social o comunitario, la participación pertenece a educación pública.

**Temporalidad.** Sobre el total de la población en estado de inactividad el 66.6% se encuentra 24 meses en ésta categoría y el 33.3% restante 5 meses. Ver grafica N° 63.

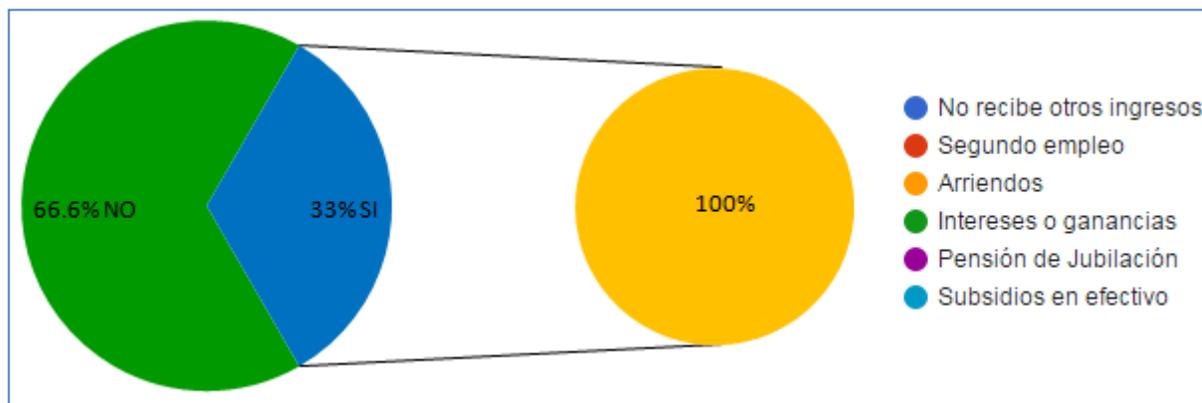
**Grafica 63. Temporalidad**



Fuente esta investigación

**Nivel de Ingresos.** El 66.6% de la población inactiva refiere no tener otros ingresos, entre tanto el 33.3% refiere percibir otros ingresos por concepto de arriendo. Ver grafica N° 64.

**Grafica 64. Nivel de ingresos**



Fuente esta investigación

➤ **Iniciativas de Emprendimiento.**

**Iniciativas de Emprendimiento:** Crear empresa es una alternativa de la que muy pocos optan, de la población encuestada únicamente el 2.2 % son empresarios con empresas legalmente constituidas ante la cámara de comercio; 19% de los egresados han tenido iniciativas de emprendimiento o han formulado ideas de negocios.

Es importante resaltar respecto a la población que han formulado ideas de negocio, el 76.92% es empleado; el 3.85% está inactivo al momento de diligenciar la encuesta; El 7.69% representa a los empleadores; y el 11.53% como trabajador independiente.

**Estado de iniciativas de emprendimiento.** Respecto al estado - situación de las ideas de negocios, cabe resaltar que la mayoría se encuentran en un estado de gestación representado por el 9%; seguido con un 4% los proyectos que están en estado de madurez; el 3% declive y 3% lanzamiento. Ver grafica N° 65.

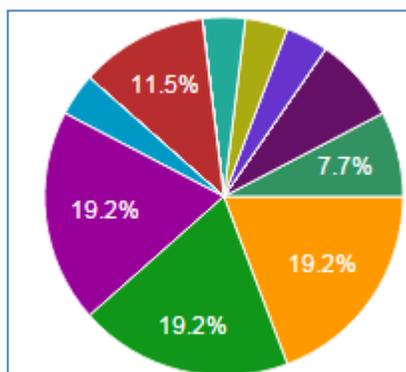
**Grafica 65. Iniciativas de Emprendimiento y su estado**



Fuente esta investigación

**Caracterización económica.** En su mayoría las ideas de negocio son empresas vinculadas al sector del comercio al por mayor y menor representando el 38.5%; administración pública y seguridad social 19.2%; y 11.5 % al sector de educación pública; 7.7 % representa el servicio de transporte así como también otras actividades de servicios; 3.8% se encuentran vinculadas al sector educación como también el sector comunicación, industria intermediación financiera y obras de ingeniería civil. Ver grafica N° 66; Tabla N° 17.

**Grafica 66. Sector Económico**



Fuente esta investigación

**Tabla 17. Sector Economico**

SECTOR ECONÓMICO	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0
Actividades inmobiliarias y alquiler	0
Administración pública y seguridad social	19.2%
Comercio al por mayor	19.2%
Comercio al por menor	19.2%
Comunicaciones	3.8%
Construcción	0
Educación Privada	0
Educación Pública	11.5%
Explotación de minas y canteras	0
Hoteles y restaurantes	0
Industria	3.8%
Intermediación financiera	3.8%
Obras de ingeniería civil	3.8%
Servicios sociales y de salud	0
Suministro de electricidad, gas agua y alcantarillado	0
Transporte y almacenamiento	7.7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	7.7%

Fuente esta investigación

**Caracterización según nivel de ingreso.** De la población encuestada que han formulado ideas de negocios, el 43.8% se encuentra con un salario de entre 1 y 2

SMLV; el 34.07% corresponde a egresados con un salario entre 2 y 3 SMLV; El 4.86% tienen un ingreso entre 3 y 4 SMLV; y el 14.59% corresponde a egresados que reciben ingresos entre 5 y 7 salarios mínimo.

Además, tras un análisis de correlación: no existe relación entre el nivel de ingreso y la formulación de ideas de negocios, ya que la correlación nos muestra que está en un 0.12, tendiente a 0 ver en Tabla N° 18.

**Tabla 18. Correlacion Nivel de ingreso y Formilacion de ideas de negocio**

	Nivel de Ingreso	Formulación idea de negocio
Nivel de Ingreso	1	
Formulación idea de negocio	0,12023893	1

Fuente esta investigación

**Correlación nivel de estudio con formulación de ideas de negocio.** La tabla No 19 nos muestra según una correlación realizada sobre las variables Nivel de Estudio, Formulación ideas de negocio, que no tiene relación, ya que para que sea representativa debe ser mayor al 0.3% con tendencia a 1y el resultado de la correlación nos registra un 0.1716, lo cual tiende a 0.

**Tabla 19. Correlación Nivel de estudios y formulación de ideas de negocio**

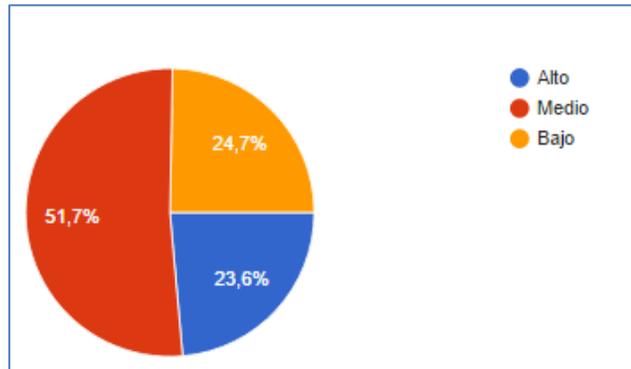
	Nivel de Estudio	Formulación de Ideas de Negocio
Nivel de Estudio	1	
Formulación de Ideas de Negocio	0,17160162	1

Fuente esta investigación

### **Aporte en la competitividad:**

**Caracterización aporte a la competitividad y nivel del cargo.** La población encuestada en su mayoría considera que el aporte desde su trabajos a la competitividad es media con un 51.7%; de los cuales el nivel administrativo del cargo que desempeñan es gerencial 54.34%; el 2.17% técnico y el 43.47% asistencial operativo; el 24.7% estima su aporte a la competitividad como bajo y el 23.6% estima su aporte como alto. Ver grafica N° 67.

**Grafica 67. Aporde desde su trabajo en la competitividad**



Fuente esta investigación

Gráfico: aporte de los egresados desde sus trabajos a la competitividad regional

**Caracterización perfil ocupacional y aporte a la competitividad.** Del total de la población encuestada; el 78% de la población estima que su trabajo no aporta competitividad; el 22.2% restante estima desde el desarrollo de sus actividades laborales si contribuye a la competitividad. Ver grafica N° 68.

**Grafica 68. Aporte de su trabajo a la competitividad**



Fuente esta investigación

De la población que estima su labor si contribuye a la competitividad ;el 17% de refiere su aporte en el desempeño dentro de las organizaciones, en el marco de mejoramiento continuo en todas las áreas, la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el programa trabajando en pro del crecimiento de las empresas; el 3% aportan con la formación de nuevos gestores de empresas con educación formativa y el 2% cree que aporta con la creación de empresas, generando impacto económico, social, ambiental y tecnológico presentando proyectos de bienestar social, creación de oportunidades de empleo.

**Tabla 20. Correlación Perfil ocupacional y Formulación de ideas de negocio**

	<i>Perfil ocupacional</i>	<i>Formulación de ideas de negocio</i>
<b>Perfil ocupacional</b>	1	
<b>Formulación ideas de negocio</b>	0,005467224	1

Fuente esta investigación

Tras un análisis de correlación se valora como 0,005 entre las variables de perfil ocupacional y formulación de ideas de negocio por lo cual se considera relación nula entre ellas y se infiere el perfil ocupacional no determina la formulación de ideas de negocio. Ver Tabla N° 20.

**Percepción influencia del programa de administración de empresas en la competitividad.** Respecto al grado de influencia del programa de administración de empresas frente al medio y competitividad, desde la perspectiva del egresado, el 53.9% cree que es alto; de los cuales el 58.3 % de ellos está empleando un cargo administrativo de tipo gerencial; el 41.6% y 4% reflejan que la influencia es media y baja respectivamente. Ver grafico N° 69.

**Grafica 69. Percepción de la influencia del programa de administración de empresas en la competitividad**

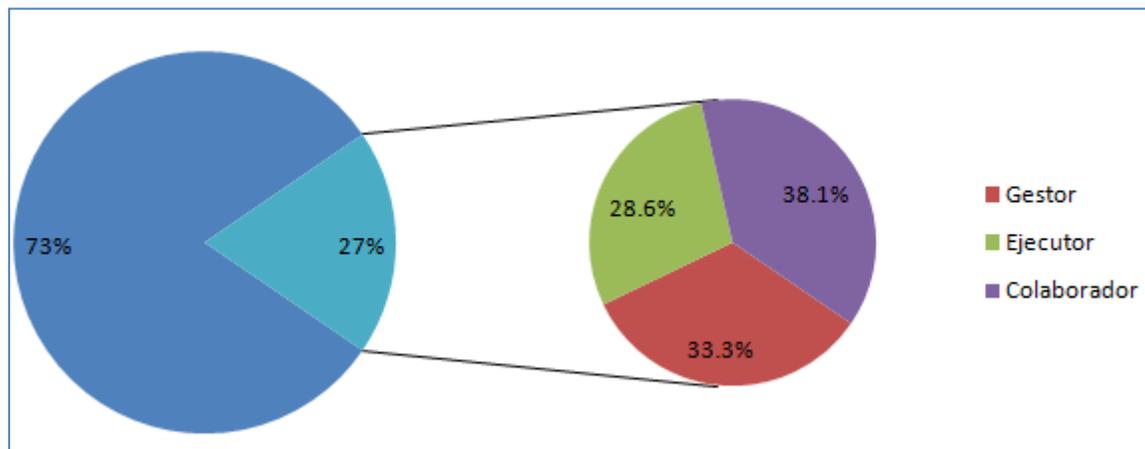


Fuente esta investigación

- **Participación en proyectos de carácter social y trabajo con la comunidad.**

**Participación en actividades de carácter social:** Las cifras señalan que no hay una creciente preocupación y motivación del egresado por participar en actividades de carácter social. Únicamente el 27% de los egresados han participado en proyectos de carácter social. Ver gráfico N° 70.

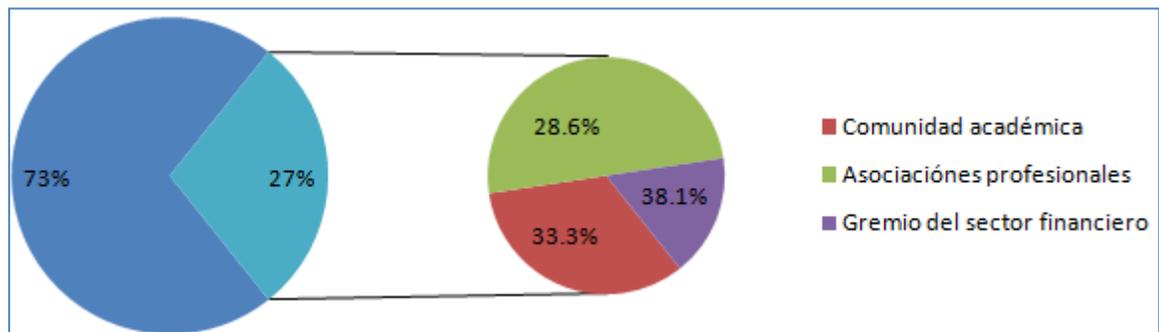
**Grafica 70. Participación en actividades de carácter social y su papel dentro de ella**



Fuente esta investigación

De la población analizada que si participa en proyectos de carácter social, el 33.3% % se desempeña su papel como gestor, el 28.6 % como ejecutor; y 38.1% representan los colaboradores. Ver gráfico N° 71.

**Grafica 71. Participación en asociaciones de profesionales**

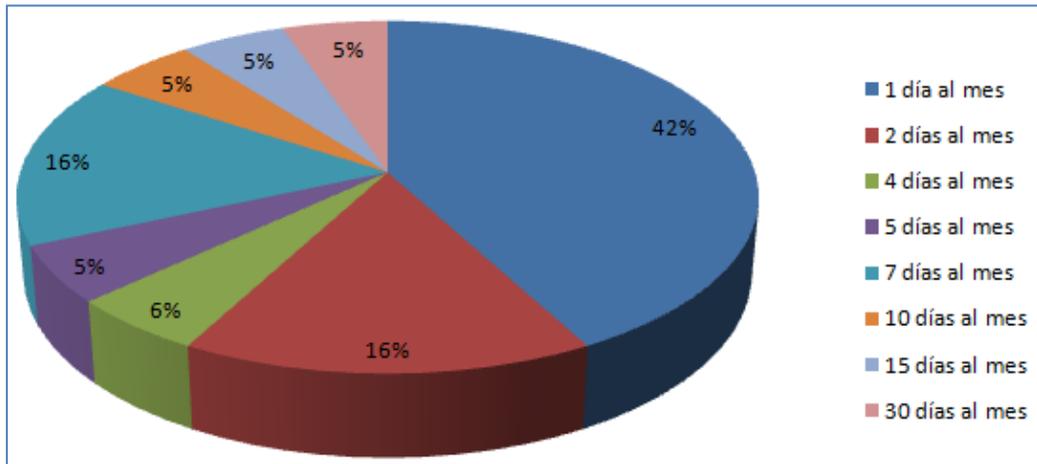


Fuente esta investigación

Además, sobre la población que ha participado en proyectos de trabajo social, el 28.6% de ellos formaba parte de alguna asociación de profesionales al momento de responder la encuesta; el 33,3 % pertenecía a la comunidad académica y el 38.1% pertenece a un gremio del sector financiero.

**Tiempo invertido.** El tiempo de dedicación en términos porcentuales evidencia el 42% de la población que participa en actividades de carácter social dedica un día al mes a las mismas; el 16% dos días al mes; 16% siete días al mes; 6% cuatro días al mes y con la misma participación del 5% cinco, diez, quince y treinta días. Ver grafica N° 72.

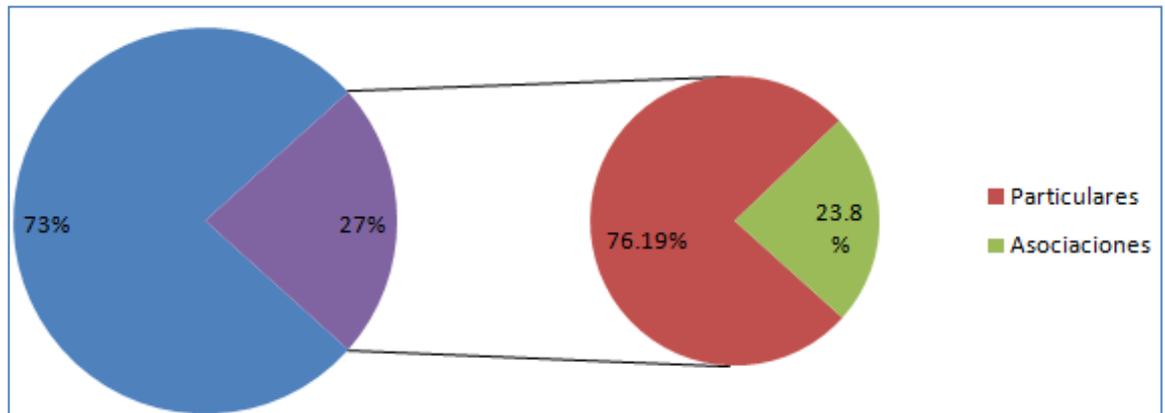
**Grafica 72. Tiempo de Dedicación en actividades sociales**



Fuente esta investigación

**Perfil del beneficiario de actividades sociales.** Los particulares representan la mayoría de los beneficiarios con un 76.19% y el 23.8% pertenecen a asociaciones de proyección social desde la formación académica y el impacto en las comunidad; y de prestación de servicios microfinancieros a poblaciones prioritariamente rurales encaminadas a mejorar su calidad de vida Ver grafica N° 73.

**Grafica 73. Perfil del beneficiario de actividades sociales**

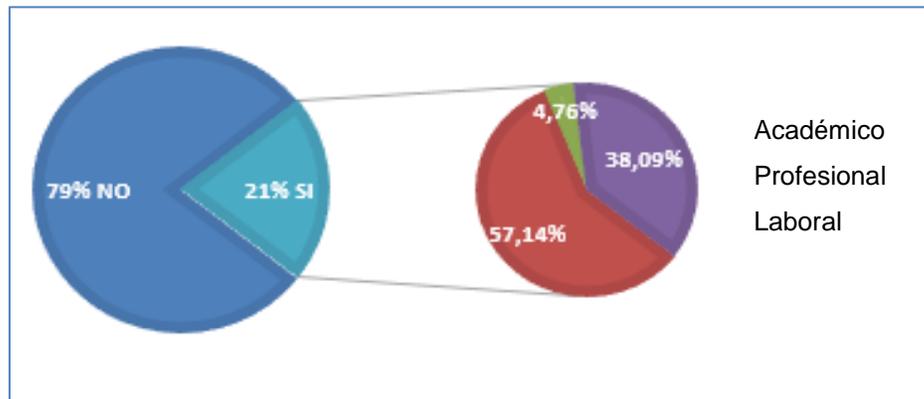


Fuente esta investigación

**Reconocimientos y distinciones:** De la población objeto de estudio, el 79% no ha recibido reconocimiento o distinciones y el 21% si los ha recibido; de ellos el 57.14% ha recibido distinciones de carácter académico y en su 100% el ente que

concede la distinción pertenece al sector público; el 38.09% ha recibido distinciones de carácter laboral y en su 100% el ente que concede la distinción pertenece al privado y el 4.76% ha recibido distinciones de carácter profesional Ver gráfico N° 74.

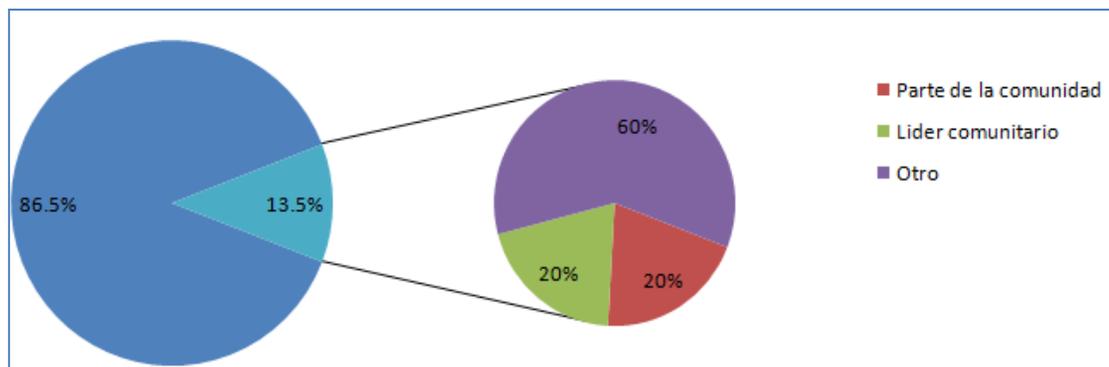
**Grafica 74. Reconocimientos y distinciones**



Fuente esta investigación

**Participación en actividades de desarrollo comunitario:** Sobre el total de total de la población objeto de estudio, el 13.5% participa de actividades de desarrollo comunitario; de ellos el 60% lo hace desempeñando un papel distinto al de líder o integrante de la comunidad; el 20% como líder comunitario y el 20% restante como parte de la comunidad. Ver gráfico N° 75.

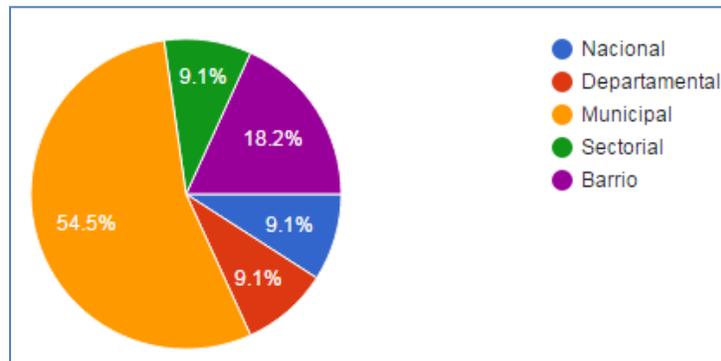
**Grafica 75. Participación en actividades de desarrollo comunitario**



Fuente esta investigación

Además, el 54.5% de la población que participa en actividades de desarrollo comunitario lo hizo en el orden municipal, el 9.1% en el orden nacional; el 9.1% en el orden departamental; el 9.1% en el orden sectorial y el 18.2% en el orden barrio. Ver gráfico N° 76.

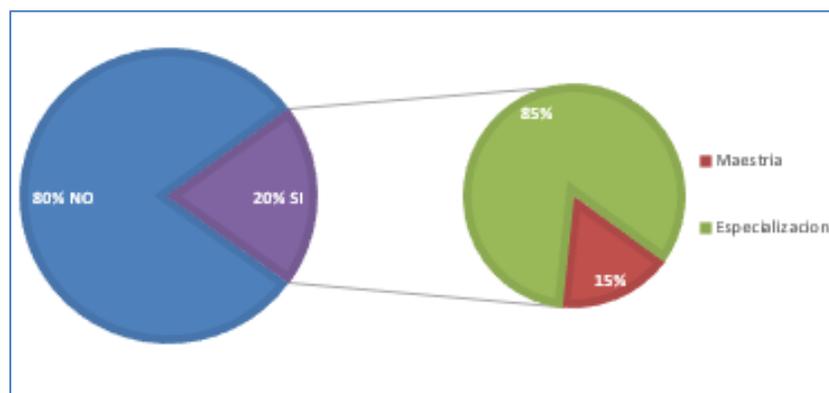
**Grafica 76. Contexto donde realizan actividades de desarrollo comunitarios**



Fuente esta investigación

**Perfil profesional:** El 80 % de la población que participa en actividades de desarrollo comunitario cuenta con un nivel profesional de pregrado y el 20% cuenta con un nivel profesional de postgrado; de ellos el 85% a nivel de especialización y el 15% a nivel de maestría. Ver gráfico N° 77.

**Grafica 77. Perfil profesional**



Fuente esta investigación

Además, tras un estudio de correlación no existe dependencia entre las variables Nivel de estudios y Participación en actividades de desarrollo comunitario. Ver tabla No 21.

**Tabla 21. Correlacion Nivel de estudios y Participacion en actividades de desarrollo comunitario**

	<i>Nivel de Estudios</i>	<i>Participación Desarrollo comunitario</i>
<b>Nivel de Estudios</b>	1	
<b>Participación Desarrollo comunitario</b>	-0,101406685	1

Fuente esta investigación

De igual manera, no existe una relación directa entre el nivel de ingresos y la participación en actividades de desarrollo comunitario. Ver tabla N° 22.

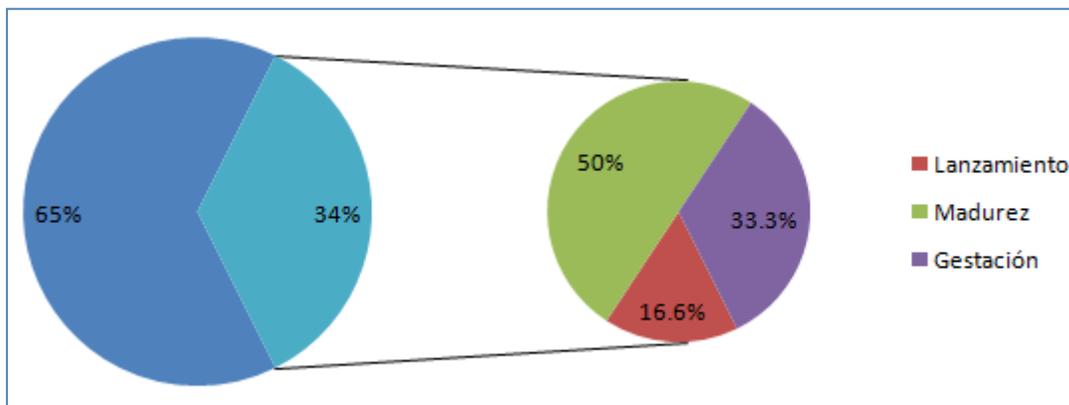
**Tabla 22. Correlación nivel de ingreso y participación en actividades de desarrollo comunitario**

	<i>Nivel de Ingreso</i>	<i>Participación Desarrollo comunitario</i>
<b>Nivel de Ingreso</b>	1	
<b>Participación Desarrollo comunitario</b>	0,02681107	1

Fuente esta investigación

El 34% de la población que participa en actividades de desarrollo comunitario ha formulado ideas de negocio; de ellos el 50% se encontraba en etapa de madurez al momento del estudio; el 33.3% en etapa de gestación y el 16.6% en etapa de lanzamiento. Ver gráfico N° 78.

**Gráfica 78. Relacion egresado activos en la participacion de actividades de desarrollo comunitario y formulacion de ideas de negocio**



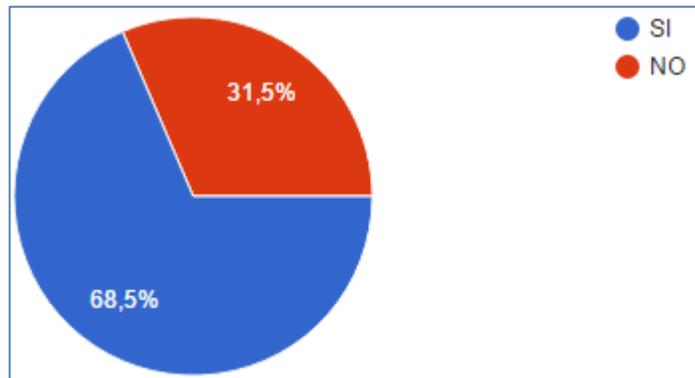
Fuente esta investigación

- **Satisfacción de los egresados.**

Pertinencia del programa de Administración de Empresas.

**Formación recibida en relación a la demanda del mercado laboral.** El egresado considera respecto a la formación recibida en el programa de Administración de Empresas, está de acuerdo con las exigencias del mercado actual para el 68.5% de la población; no así para el 31.5%. La justificación de éstos últimos es la disparidad entre la formación impartida por la universidad y la realidad profesional, existe una formación teórica y no práctica. Ver gráfico N° 79

**Gráfica 79. Satisfacción de egresados con la formación recibida en función de las exigencias del mercado**



Fuente esta investigación

Además, no existe una relación directa entre la percepción de la formación recibida en el pregrado respecto al nivel de educación del egresado, pues tiene una relación si bien positiva es tendiente a cero y se desestima tal relación. Ver Tabla N° 23.

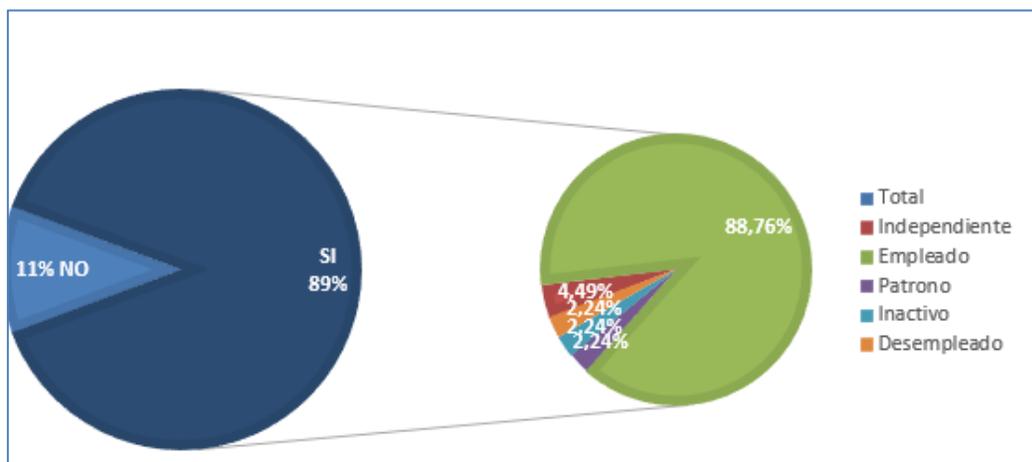
**Tabla 23. Correlación nivel de Estudios con formación para el mercado laboral**

	<i>Nivel de Estudios</i>	<i>Formación para el mercado laboral</i>
<b>Nivel de estudios</b>	1	
<b>Formación para el mercado laboral</b>	0,127225395	1

Fuente esta investigación

**Oportunidad laboral.** Respecto a la inserción en el mercado laboral la formación como administrador(a) de empresas, le ha permitido vincularse laboralmente al 88.8% quienes atribuyen tal posibilidad por la versatilidad y múltiples campos de acción del administrador de empresas; caso contrario para el 11.2 % quienes consideran su formación como administradores de empresas no les ha permitido vincularse laboralmente y lo justifican bajo dos argumentos: La amplia oferta de profesionales en el área y una formación que desconoce el perfil del estudiante y no potencializa sus aptitudes para desempeñarse en un campo. Ver gráfico N° 80.

**Grafica 80. Formación profesional y vinculación laboral**

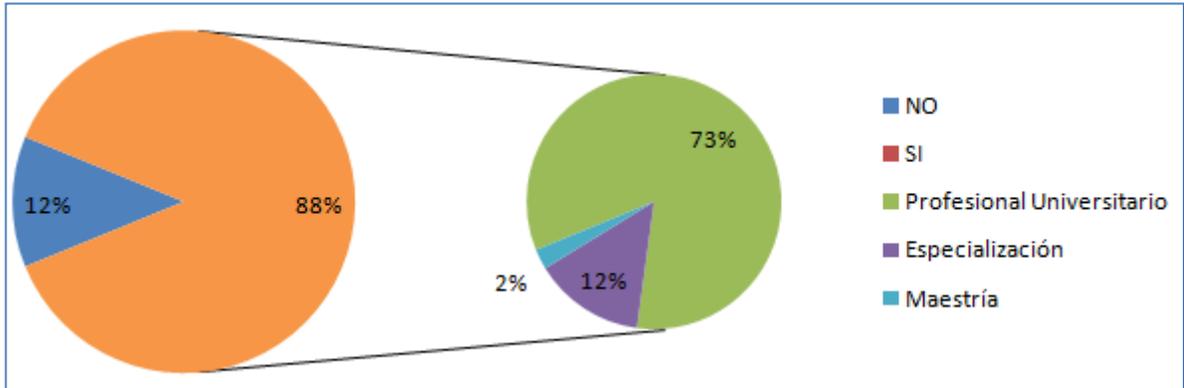


Fuente esta investigación

De los egresados que respondieron positivamente, el 88.76% manifiestan estar empleados, 4.49% dicen ser independientes; y tan solo el 2.24% es patrono, así como también los egresados en estado inactivo y desempleados.

**Respaldo profesional Universidad de Nariño.** Respecto al respaldo de la Universidad de Nariño como universidad el 88% considera que ha sido fundamental para conseguir empleo, aludiendo el reconocimiento de la misma y además ser pública. El 12% considera que el nombre de la universidad no le ha servido de respaldo a la hora de conseguir empleo puesto que alude el mercado laboral tiene referentes por universidad muy altos y contratan con base a la experiencia y competencias del profesional. De la población que considera el nombre de la Universidad le ha respaldado a la hora de buscar empleo el 73% tiene nivel educativo de pregrado; el 12% tiene nivel educativo de especialización y el 2% tiene un nivel educativo de maestría. Ver gráfico N° 81.

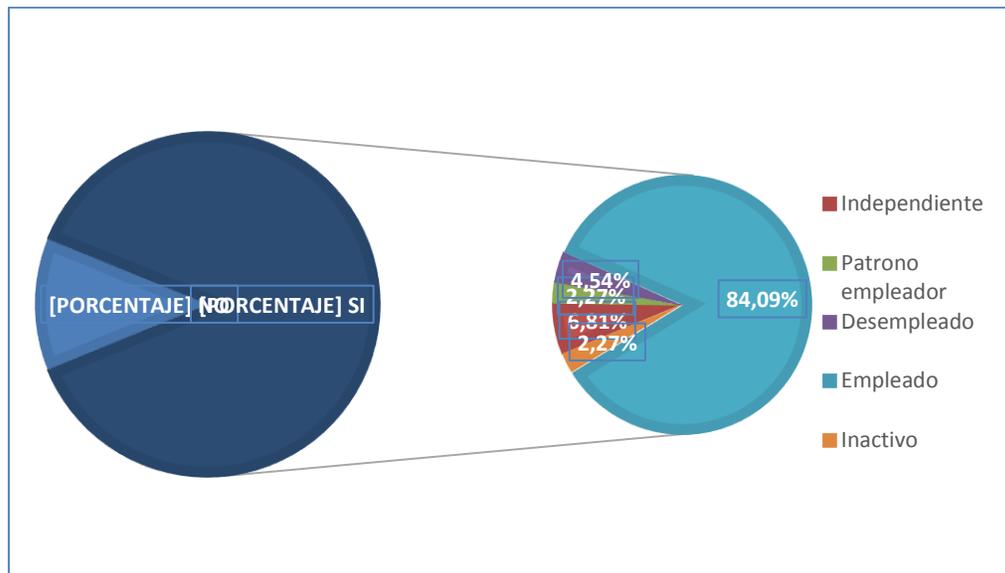
**Grafica 81. Respaldo profesional Universidad de Nariño**



Fuente esta investigación

Además, de ellos el 80% se encuentran empleados; el 3% son trabajadores independientes; el 2% son desempleados; y el 1% es inactivo. Ver grafico N° 82.

**Grafica 82. Ocupacion**

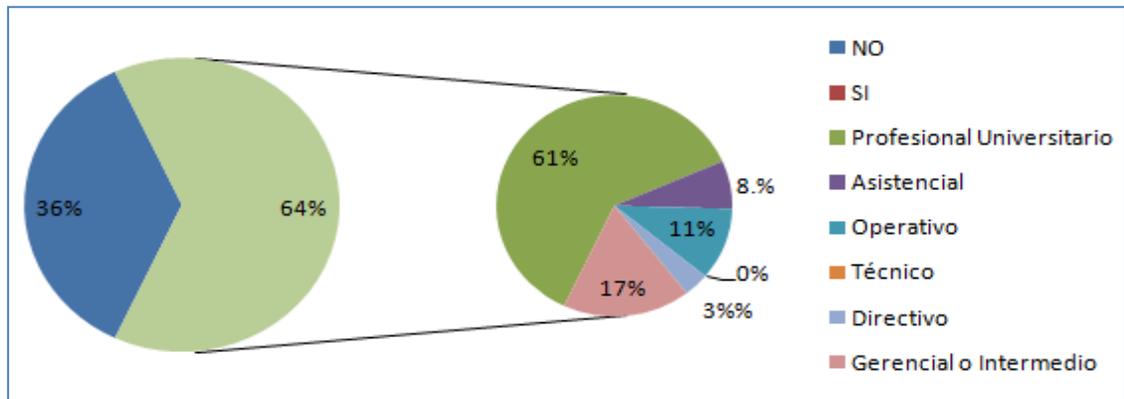


Fuente esta investigación

**Plan de estudios.** El 64% de la población objeto de estudio considera que el plan de estudios impartido por la Universidad de Nariño SI soportaron efectivamente su formación como profesional de Administración de Empresas; de ellos el 61% se encuentra en nivel administrativo de cargo de profesional universitario; el 17% en

cargo gerencial o intermedio; 11% en cargo operativo; 8% asistencial y 3% directivo. Ver gráfico N° 83.

**Grafica 83. Plan de Estudios**

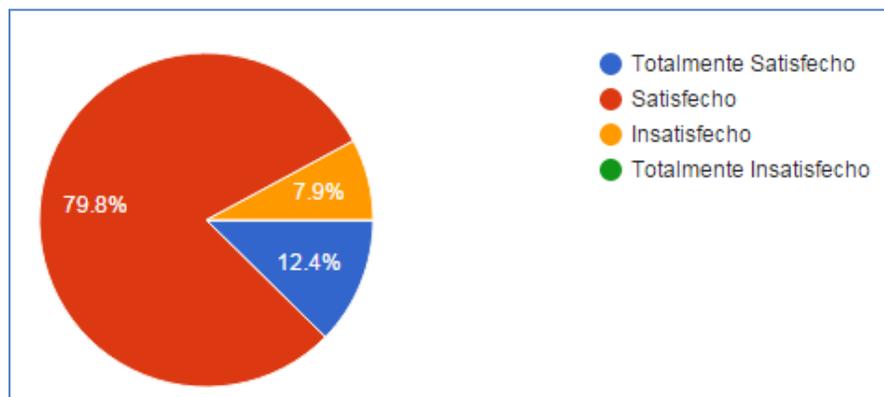


Fuente esta investigación

Los profesionales además consideran se debe incluir en el plan de estudios Inglés técnico, Gerencia de servicio, Investigación de mercados, Sistemas de gestión de calidad, Gestión ambiental, Manejo de conflictos, Coaching empresarial, Prospectiva estratégica, Administración pública, Formulación y evaluación de proyectos, Consultoría empresarial, Salud ocupacional, Gestión logística.

**Satisfacción con el programa:** Respecto a la satisfacción del egresado con la formación recibida el 79.8% manifiesta estar satisfecho; el 12.4% totalmente satisfecho y el 7.9% insatisfecho. Ver gráfico N° 84.

**Grafica 84. Nivel de Satisfacción con el programa**



Fuente esta investigación

Se evaluó el grado de satisfacción respecto a los siguientes ítems:

- Grado de actualización de su programa con base en la bibliografía utilizada
- Grado de actualización de su programa con base en los temas abordados
- Preparación académica del profesorado
- Experiencia profesional que evidencia el profesorado
- Preparación pedagógica del profesorado
- Calidad general del programa que cursó

Estos ítems fueron evaluados en una escala de 1 a 5; siendo 5 totalmente satisfecho y 1 totalmente insatisfecho.

Respecto al grado de actualización de su programa con base en la bibliografía utilizada el 2.24% evalúa en (1) la misma; el 8.98% lo evalúa en (2); el 42.69% lo evalúa en (3); 40,45% lo evalúa en (4); y el 5.61% lo evalúa en (5).

El ítem de *Grado de actualización de su programa con base en los temas abordados*; fue evaluado así: el 1.12% evalúa en (1) la misma; el 11,23% lo evalúa en (2); el 37,07% lo evalúa en (3); 40,45% lo evalúa en (4); y el 8.99% lo evalúa en (5).

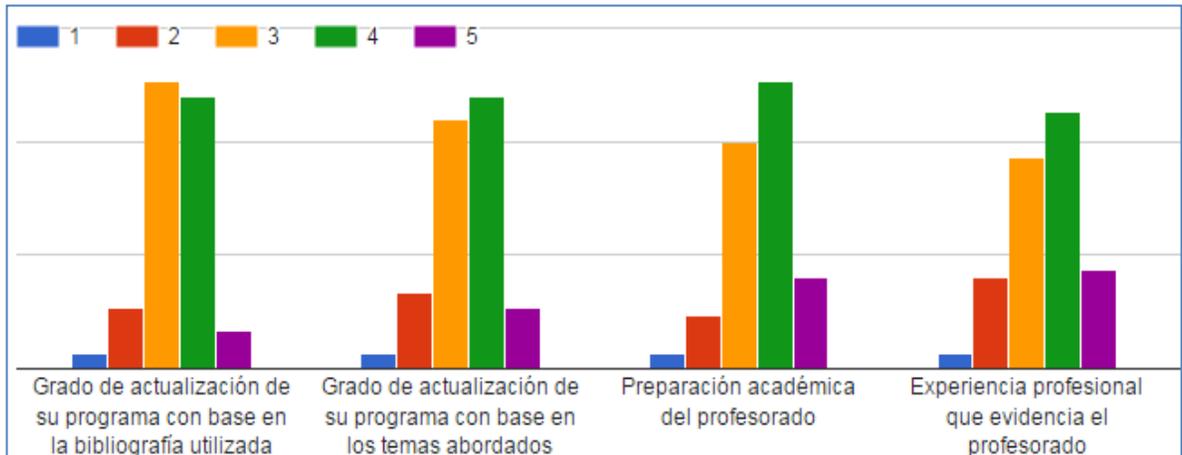
El ítem *Preparación académica del profesorado*; fue evaluado así: el 1.12% evalúa en (1) la misma; el 7,86% lo evalúa en (2); el 33,70% lo evalúa en (3); 42,69% lo evalúa en (4); y el 13,48% lo evalúa en (5).

El ítem *Experiencia profesional que evidencia el profesorado*; fue evaluado así: el 1.12% evalúa en (1) la misma; el 13,48% lo evalúa en (2); el 31,46% lo evalúa en (3); 38,20% lo evalúa en (4); y el 14,60% lo evalúa en (5).

El ítem *Preparación pedagógica del profesorado*; fue evaluado así: el 1.12% evalúa en (1) la misma; el 14,60% lo evalúa en (2); el 34,83% lo evalúa en (3); 38,20% lo evalúa en (4); y el 10,11% lo evalúa en (5).

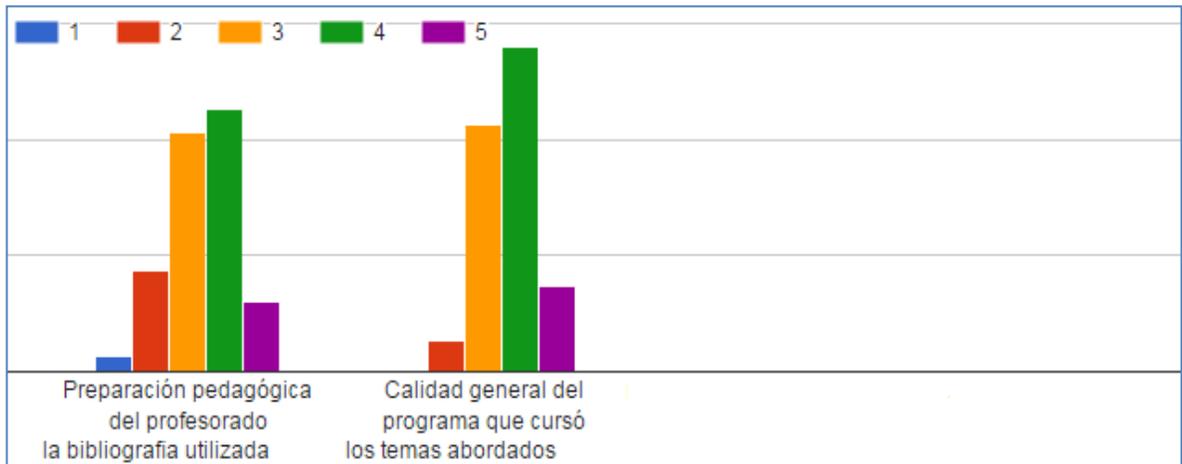
El ítem *Calidad general del programa cursado*; fue evaluado así: el 0% evalúa en (1) la misma; el 4,49% lo evalúa en (2); el 39,95% lo evalúa en (3); el 47,19% lo evalúa en (4); y el 12,35% lo evalúa en (5). Ver gráfico N° 85; 86.

**Grafica 85. Concepción Calidad del Programa**



Fuente esta investigación

**Grafica 86. Concepción Calidad del Programa**



Fuente esta investigación

En cuanto al grado de correlación de las variables Satisfacción del programa con Ingreso, la tabla N° 24 evidencia que no existe tal correlación pues es tendiente a cero ; de igual manera sucede respecto a nivel de estudio, nivel administrativo, y formación para el empleo de lo cual podemos decir que la satisfacción del egresado no depende de estas variables.

Existe una relación positiva de la variable satisfacción con el programa respecto a demanda laboral, es decir a mayor valoración respecto de la formación recibida para el cumplimiento de la demanda del mercado laboral existe mayor grado de

satisfacción.

**Tabla 24. Correlacion Satisfaccion con el programa**

	<b>S.P</b>	<b>I</b>	<b>N.E</b>	<b>N.A</b>	<b>F.E</b>	<b>D.L</b>
<b>Satisfacción con el programa</b>	1					
<b>Ingreso</b>	-0,05951922	1				
<b>Nivel de estudio</b>	<b>0,002608735</b>	<b>-0,021342559</b>	1			
<b>Nivel administrativo</b>	-0,057346294	0,270647015	<b>0,113171004</b>	1		
<b>Formación para el empleo</b>	-0,051541697	-0,167661617	<b>-0,179213007</b>	-0,066249692	1	
<b>Demanda laboral</b>	<b>0,31112598</b>	<b>0,197802693</b>	0,127225395	<b>0,123346288</b>	<b>-0,134708982</b>	1

Fuente esta investigación

### 3. PLAN DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS

#### 3.1 JUSTIFICACIÓN

El plan de seguimiento a egresados de la UNIVERSIDAD DE NARIÑO, tiene como fundamento la vinculación de a través del registro, control y seguimiento de los mismos.

Este plan de seguimiento consigue identificar la situación socioeconómica de los profesionales graduados en el periodo 2007-2011, en relación con su ocupación, ingreso, nivel de estudios, nivel administrativo del cargo desempeñado. Revela el papel del administrador de empresas en su entorno, respecto a actividades de carácter social; así como el grado de satisfacción del profesional, frente al programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño.

El Plan de seguimiento a egresados tiene como principales justificantes:

- La necesidad de mantener estrecha comunicación entre la Universidad de Nariño y los egresados.
- Buscar el fortalecimiento del programa de Administración de Empresas.
- Conocer la pertinencia del plan de estudios respecto al mercado laboral enfocado al mejoramiento de estos.

#### 3.2 SITUACIÓN ACTUAL

Al momento la institución cuenta con una base de datos con las siguientes características.

NOMBRE	DIRECCION	TELEFONO FIJO	E-MAIL	AÑO DE GRADO

Objetivo estratégico, indicadores y metas.

OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADORES	METAS
Mantener vinculación permanente con los egresados, para que participen y se enriquezcan de la vida universitaria y fortalezcan	Índice de contacto con egresados Índice de posicionamiento de egresados en el mercado laboral	Población muestral.

su espíritu de pertenencia a la institución	Índice de participación de egresados en actividades UDENAR.	
---	---	--

### 3.3 ESTRATEGIAS A UTILIZAR

Contacto continuo con Egresados y la Sociedad.

Contacto continuo con egresados y la sociedad a través de la participación en los siguientes eventos de vinculación:

- Contacto con la asociación de egresados
- Redes sociales
- Correo electrónico
- Visitas domiciliarias
- Llamadas telefónicas

### 3.4 RECURSOS NECESARIOS

TIPO DE RECURSO	OBJETO
HUMANO	Dirigir investigación
FINANCIERO	Pago planes telefónicos
MATERIALES Y EQUIPO	Computador, internet, celular, impresora.
INFORMACION	Base de datos OCARA.

### 3.5 MEJORA DEL PROCESO EDUCATIVO

- Los egresados se convierten en un indicador de mejora del proceso educativo, ya que, inmersos en el mercado laboral, servirán de ente retroalimentador a la universidad respecto a la calidad y actualidad de nuestros programas académicos.
- Se estima conveniente estimular la participación brindando apoyo académico entorno a actualización y facilidades para adelantar estudios de postgrado en la Universidad de Nariño.

#### 4. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación consigue identificar la situación socioeconómica de los profesionales graduados en el periodo 2007-2011; en relación con su ocupación, ingreso, nivel de estudios, nivel administrativo del cargo desempeñado. Revela el papel del administrador de empresas en su entorno respecto a actividades de carácter social y comunitario; así como el grado de satisfacción del profesional frente al programa de Administración de empresas de la Universidad de Nariño.

El perfil del profesional de Administración de empresas; se caracteriza por residir en el departamento de Nariño en vivienda familiar cuyo estrato socioeconómico está entre 2 y 3; estado civil soltero y en su mayoría son mujeres.

El nivel de estudio del profesional se mantiene constante desde el momento del egreso; una reducida parte de ellos han continuado con estudios de postgrado con mayor participación a nivel de especialización y una mínima parte a nivel de maestría; los hombres tienen mayor participación en estudios de postgrados.

Una alta proporción casi totalitaria de la población se encuentra vinculada al sector privado en calidad de empleado desempeñando un cargo administrativo como profesional universitario. Existe mayor participación en el mercado laboral por parte de los hombres.

El ingreso del grueso de la población está en el rango de 1 a 2 SMLV; el nivel de ingreso no tiene una relación directa con el nivel de estudios; el nivel de ingreso es afectado débilmente por el nivel administrativo del cargo. Los hombres perciben mayores ingresos.

El grado de correlación entre la formación profesional y la ocupación es indiferente las estadísticas no determinan que el nivel de estudios afecte la ocupación; la correlación entre formación profesional y nivel administrativo del cargo desempeñado es nula; las variables son independientes y la primera no determina la segunda.

La formulación de negocios es una preocupación con bajísima participación por parte de los profesionales por debajo de la cuarta parte de ellos; quienes más se ocupan de ellas son empleados y en su mayoría las ideas de negocio se encuentran en estado de gestación y van dirigidas hacia el sector del comercio al por mayor y menor.

La participación de los profesionales en actividades de carácter social y comunitario es de tan solo un poco más de la cuarta parte de ellos que desarrollan principalmente el papel de colaboradores invirtiendo un tiempo promedio de (7)

días al mes; éstas actividades van dirigidas en su mayoría hacía asociaciones a nivel municipal.

El profesional se siente satisfecho con la formación recibida, pues estima es pertinente con la demanda del mercado laboral y considera que el nombre de la Universidad de Nariño ha sido fundamental a la hora de vincularse laboralmente. El profesional se siente satisfecho con la formación docente y calidad del programa.

## 5. RECOMENDACIONES

Permanecer a la vanguardia en actualización de contenidos de la malla curricular en congruencia con el medio y la demanda laboral.

Considerar la pertinencia de incluir en la malla curricular las cátedras de Gerencia de servicios, Sistemas de gestión de calidad, Gestión ambiental, Coaching empresarial, Administración pública, Consultoría empresarial y Salud ocupacional.

Afianzar alianzas estratégicas para el desarrollo de las prácticas empresariales de los estudiantes.

Desarrollar líneas de énfasis en distintos campos de desempeño del administrador de empresas, para fortalecer las aptitudes del estudiante de tal manera que el mismo tenga una formación y panorama claro respecto a su campo de acción.

Motivar al estudiante hacia la formulación de ideas de negocio.

Motivar al estudiante hacia la participación en actividades de carácter social y comunitario.

Vincular al egresado en las actividades desarrolladas por el programa y brindar apoyo para su crecimiento profesional a nivel académico.

Realizar seminarios y cursos de actualizaciones para los egresados.

Realizar con frecuencia éste tipo de estudios que sirvan para conocer la pertinencia del programa y fortalecer el mismo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario estadístico: anuario estadístico movimiento del registro Público. Bogotá: s.n., 2011

MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO. Sistema de Indicadores de Competitividad para el Turismo Colombiano. Bogotá: s.n., 2008

MISAS ARANGO, Gabriel. La educación superior en Colombia: análisis y estrategias para su desarrollo . Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2004.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA, NTC 1486:2008, (sexta actualización. Documentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación. Bogotá D.C, Colombia: Icontec, 2008.

## NETGRAFIA

ANÓNIMO. Responsabilidad de los administradores. 2014, de UNIVERSIDAD EAFIT Sitio web. [Citado el 20, mayo del 2013]. Disponible en internet: <http://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/departamentos/departamento-contaduria-publica/planta-docente/Documents/Nota%20de%20clase%2057%20responsabilidad%20de%20los%20administradores.pdf>

DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVIII. N. 40700. 29, Diciembre 1992. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet:

EN PLANTA. Concepto de productividad. [en línea] [Citado el 22 Marzo del 2014]. Disponible en internet: <http://www.enplanta.com/index.php/modules-positions/que-es-productividad.html>

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN. Emprendimiento: conceptos básicos de competencia. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: <https://guayacan.uninorte.edu.co/divisiones/iese/lumen/ediciones/7/articulos/emprendimiento.pdf>

LEIDER. C.A. Definición de empleo, desempleo y subempleo. 2011. de Blogspot Sitio web. [Citado el 15 Abril del 2011]. Disponible en internet: <http://yotamience.blogspot.com.co/>

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley 115 de 1994. Art. 1. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

MATALLANA GÓMEZ, María Alexandra y VARELA LONDOÑO, Sandra Patricia. Informe diagnóstico y perspectiva de los estudios de postgrado en Colombia. 2014, [en línea] [Citado el 15 Abril del 2015]. Disponible en internet: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/dmdocuments/biblioteca/libros/informepostgradocolombia.pdf>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, República de Colombia. Ley 1188 de abril 25 de 2008. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduccion.gov.co/1621/article-159149.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-159149.html)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. C.N.A. Lineamientos para la Acreditación de Programas. Bogotá, Noviembre de 2006, p. 22. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2014]. Disponible en internet: [www.cna.gov.co/.../articles-186359\\_Lineamiento\\_Acred\\_Prog\\_Pre.pdf](http://www.cna.gov.co/.../articles-186359_Lineamiento_Acred_Prog_Pre.pdf)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias: Educación para la vida, Boletín Informativo. Octubre/Diciembre 2007.p.1. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduacion.gov.co/.../articles-261332\\_archivo\\_pdf\\_lineamiento](http://www.mineduacion.gov.co/.../articles-261332_archivo_pdf_lineamiento).

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Política pública sobre educación superior por ciclos secuenciales y complementarios (propedéuticos. 2014. [en línea] [Citado el 15 mayo del 2010]. Disponible en internet: [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-239511\\_archivo\\_pdf\\_politica\\_ciclos.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-239511_archivo_pdf_politica_ciclos.pdf)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Proyecto Estratégico 2011 – 2014. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2014]. Disponible en internet: [www.mineduacion.gov.co/.../articles-266598\\_archivo\\_ppt\\_ministra](http://www.mineduacion.gov.co/.../articles-266598_archivo_ppt_ministra).

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia. Decreto 1295 de abril 20 de 2011. [en línea] [Citado el 3 de Febrero del 2013]. Disponible en internet: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-229430.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia. Ley 0115 de febrero 8 de 1994. [en línea] [Citado el 15 Marzo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduacion.gov.co/1621/article-85906.html](http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-85906.html)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia. Resolución 2767 de 2003. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet: [www.mineduacion.gov.co/1621/article-86412\\_Archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-86412_Archivo_pdf.pdf)

RAMÍREZ VALLEJO, Jorge. Competitividad Regional en Colombia: Marco Conceptual, Hallazgos y Recomendaciones del Centro de Estrategia y Competitividad. Facultad de Administración de la Universidad de los Andes. [en línea] [Citado el 29 oct del 2011]. Disponible en internet: [cec.uniandes.edu.co/pdf/articulo1.pdf](http://cec.uniandes.edu.co/pdf/articulo1.pdf)

SALINAS, A. Satisfacción Del Estudiante Y Calidad Universitaria: Un Análisis Explicatorio En La Unidad Académica Multidisciplinaria Agronomía Y Ciencias De La Universidad Autónoma De Tamaulipas, México: Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2008. [Citado el 15 Abril del 2014]. Disponible en internet: <http://institucional.us.es/revistas/universitaria/31/4SalinasGuti.pdf>

TODA COLOMBIA ES MI PASIÓN. [en línea] [Citado el 21 de Mayo del 2013]. Disponible en internet: <http://www.todacolombia.com/departamentos/narino.html>

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Documento maestro del programa de administración. 2011, Pp. 27 y 28. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2015]. Disponible en internet: [coes.udenar.edu.co/mod/resource/view.php?id=15177](http://coes.udenar.edu.co/mod/resource/view.php?id=15177)

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Misión Programa de Administración de Empresas. [en línea] [Citado el 06, Octubre del 2011]. Disponible en internet: [adempresas.udenar.edu.co](http://adempresas.udenar.edu.co) Denominación del Programa.

ZAMORA, M. Trabajo Comunitario. 2014. [en línea] [Citado el 15 Abril del 2011]. Disponible en internet: <http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/MariaIsabelZamora-Introduccion%20a%20trabajo%20comunitario-1/trabajo-comunitario.pdf>