DIAGNOSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

.

JENNIFER PIÑEREZ CASTRO
YOBANA PÉREZ RAMÍREZ

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA
GESTION EMPRESARIAL
BUCARAMANGA
2007

DIAGNOSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

.

JENNIFER PIÑEREZ CASTRO
YOBANA PÉREZ RAMÍREZ

Proyecto de Grado como requisito para optar al título de Profesional en Gestión Empresarial

Director
NELSON ENRIQUE MORENO GÓMEZ
Ingeniero Industrial

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA
GESTION EMPRESARIAL
BUCARAMANGA
2007

AGRADECIMIENTOS

Mamita a ti debo este logro, porque tu empeño y esfuerzo para sacar una familia adelante fue más grande que las adversidades que se presentaron, reconozco también la labor de mi tío Leonardo quien desde niña hizo de mí un ser responsable y capaz de lograr sus propósitos.

Especial gratitud a todos los tutores que durante mi procesod e formación fueron claves para la excelencia académica y promotores de una profesional más con valores y ética.

Así mismo expreso mis más sinceros agradecimientos a la Ing. Margarita Rodríguez, actual Coordinadora de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial, a quien tuve la oportunidad de conocer al momento de ingresar a trabajar en el Instituto, dada la temática de mi proyecto, fue ella una de las más interesadas en que las cosas se hicieran bien y apoyarme con el fin de lograrlo. Posteriormente como mi evaluadora realizó aportes significativos que harían del documento un soporte fidedigno para diferentes actividades que se realizan en la Coordinación del Programa y a nivel general en el INSED.

Claudia Roa… compañera de labores y ahora amiga, quien entregó tiempo a la realización del trabajo de campo, y compartió su experiencia adquirida en el trabajo realizado para Acreditación en pro de este proyecto.

A mi novio y ahora esposo quien supo entender que mi tiempo estaba designado a mi formación profesional, fue paciente y decidió colaborarme en la medida de sus posibilidades para que fuera más ágil mi labor.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	23
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	24
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	24
1.2. ANTECEDENTES	24
2. OBJETIVOS	27
2.1. OBJETIVO GENERAL	27
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	27
2.3. PREGUNTAS DEINVESTIGACION	28
2.4. HIPOTESIS	28
2.5. CARACTERISTICAS RELEVANTES	30
3. JUSTIFICACION	31
4. MARCO TEORICO	33
4.1. EDUCACION SUPERIOR A DISTANCIA	33
4.1.1. Origen	33
4.1.2. Evolución	34
4.1.3. Tendencias del Sector	35
4.2. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	38
4.2.1 Historia	38
4.2.2 Misión	44
4.2.3 Visión	45
4.3. INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA	47
4.3.1 Historia	47
4.3.2 Misión	49

4.3.3 Visión 50
4.3.4 Objetivos 50
4.3.5 Principios 51
4.4. TECNOLOGIA Y GESTION EMPRESARIAL 52
4.4.1. Reseña Histórica 52
4.4.2. Filosofía 52
4.4.3. Tecnología Empresarial 52
4.4.4. Gestión Empresarial 53

5. MARCO CONTEXTUAL 59
5.1. SECTOR EMPRESARIAL 59
5.1.1. Aportes y Desafíos de la Responsabilidad Social Empresarial 59
5.1.2. Evolución de los Aportes del Empresario Durante el Siglo XX 60
5.1.3. Otros Aportes Empresariales Particulares del Caso Colombiano 60
5.1.4. Participación del Sector Empresarial en la Reinserción: Percepciones y Oportunidades 61
5.2. SECTOR EDUCACION 62
5.2.1. Sistema Nacional de Acreditación 62
5.2.2. Análisis del Desempeño Profesional 67
5.2.3. Reforma Curricular Tecnología y Gestión Empresarial 69
5.2.4. Tendencias de los Programas 70

6. MARCO COMPETITIVO 72
6.1 UNIVERSIDADES DEL DEPARTAMENTO 72
6.2 PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO Y ACREDITACION VOLUNTARIA EN UNIVERSIDADES ACREDITADAS 73
6.3 PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO DE UNIVERSIDADES COLOMBIANAS A LAS QUE SE LES OTORGO ACREDITACION INSTITUCIONAL 75
6.4 PROGRAMAS CON ACREDITACION VOLUNTARIA 77
6.5 PROGRAMAS CON METODOLOGIA A DISTANCIA 78

6.6 PARALELO DE COMPARACION 80

7. MARCO LEGAL 82

8. DISEÑO DE LA INVESTIGACION 84
8.1. TIPO DISEÑO DE LA INVESTIGACION 84
8.1.1. Necesidades de Información 86
8.1.2. Recopilación de Datos de Fuentes Secundarias 86
8.1.3. Recopilación de Datos de Fuentes Primarias 87
8.2. RECOLECCION DE LA INFORMACION 91
8.2.1. Desarrollo del Cuestionario y Pruebas Previas 91
8.2.2. Técnicas de Muestreo 94
8.2.3. Trabajo de Campo 97

9. TABULACION, PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES 99
9.1 VARIABLE 1. HISTORIAL PROFESIONAL 99
9.2 VARIABLE 2. MOTIVACIONES 112
9.3 VARIABLE 3. OBJETIVO 126
9.4 VARIABLE 4. PERFIL PROFESIONAL 142
9.5 VARIABLE 5. SUGERENCIAS DE MEJORAMIENTO 145
9.6 VARIABLE 6. MOVILIDAD OCUPACIONAL 151
9.7 VARIABLE 7. GENERACION DE EMPRESA 154
9.8 VARIABLE 8. SERVICIOS PRESTADOS 161
9.9 VARIABLE 9. PARTICIPACION EMPRESARIAL 165
9.10VARIABLE 10. ETAPA DE DESARROLLO 175
9.11VARIABLE 11. UBICACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL 178
9.12VARIABLE 12. TIEMPO DE VINCULACION 185
9.13VARIABLE 13. CAMPOS DE DESEMPEÑO 188
9.14VARIABLE 14. PERFIL OCUPACIONAL 194
9.15VARIABLE 15. AGREMIACIONES O ASOCIACIONES PROFESIONALES 198

9.16VARIABLE 16. RECONOCIMIENTOS 207
9.17VARIABLE 17. POSICIONAMIENTO PROFESIONAL 209
9.18VARIABLE 18. IMPACTO SOCIAL 212
9.19VARIABLE 19. ACTUALIZACION DE DATOS 215
9.20VARIABLE 20. OPINION DE LOS EMPLEADORES 216

10. PROPUESTA DE REDIRECCIONAMIENTO 219
10.1. EVALUACION DE LOS PROGRAMAS 219
10.1.1. Perfil Ocupacional 219
10.1.2. Perfil Profesional 219
10.1.3. Objetivo 221
10.2. ACCIONES DE MEJORAMIENTO 222
10.3. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS 223

11.CONCLUSSIONES 225

BIBLIOGRAFÍA 228

ANEXOS 229

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Variables	90
Tabla 2. Clasificación de las Empresas Creadas por los Tecnólogos	166
Tabla 3. Clasificación de las Empresas Creadas por los Profesionales	170
Tabla 4. Clasificación de las Empresas en que Laboran los Tecnólogos	179
Tabla 5. Clasificación de las Empresas en que Laboran los Profesionales	181

LISTADO DE CUADROS

Pág

Cuadro 1	Actividad Desempeñada Tecnología Empresarial	99
Cuadro 2	Otras Actividades Desempeñadas Tecnología Empresarial	100
Cuadro 3	Situación Actual del Egresado Tecnología Empresarial	100
Cuadro 4	Actividad Desempeñada Gestión Empresarial	102
Cuadro 5	Otras Actividades Desempeñadas Gestión Empresarial	103
Cuadro 6	Situación Actual del Egresado Gestión Empresarial	104
Cuadro 7	Otras Labores de los Egresados Actualmente Gestión Empresarial	104
Cuadro 8	Actividad Desempeñada / Paralelo de los programas	106
Cuadro 9	Situación Actual del egresado / Paralelo de los programas	107
Cuadro 10	Actividad Desempeñada paralelo de Regiones	109
Cuadro 11	Situación Actual del egresado / Paralelo de Regiones	110
Cuadro 12	Expectativas de Ingreso Tecnología Empresarial	112
Cuadro 13	Otras Expectativas de Ingreso Tecnología Empresarial	113
Cuadro 14	Expectativas de Finalización Satisfechas Tecnología Empresarial	113
Cuadro 15	Si, Porque	114
Cuadro 16	Otras Razones de Satisfacción Tecnología Empresarial	115
Cuadro 17	No, Porque	115
Cuadro 18	Expectativas de Ingreso Gestión Empresarial	117
Cuadro 19	Otras Expectativas de Ingreso Gestión Empresarial	118
Cuadro 20	Expectativas de Finalización Satisfechas / Gestión Empresarial	119
Cuadro 21	Si, Porque	119
Cuadro 22	Otras Razones de Satisfacción Gestión Empresarial	120
Cuadro 23	Expectativas de Ingreso / Paralelo de Programas	123
Cuadro 24	Expectativas de Finalización Satisfechas / Paralelo de programas	124
Cuadro 25	Si, Porque	124
Cuadro 26	Objetivos de Tecnología Empresarial	126

Cuadro 27	Otros Objetivos del Programa Tecnología Empresarial	127
Cuadro 28	Cumplimiento del Objetivo del Programa Tecnología Empresarial	127
Cuadro 29	Si, Porque	127
Cuadro 30	Otras Razones de Índice de Cumplimiento de Objetivos T E	128
Cuadro 31	No, Porque	128
Cuadro 32	Objetivos de Gestión Empresarial	130
Cuadro 33	Otros Objetivos del Programa Gestión Empresarial	131
Cuadro 34	Cumplimiento del Objetivo del Programa Gestión Empresarial	131
Cuadro 35	Si, Porque	132
Cuadro 36	Otras Razones de Índice de Cumplimiento de Objetivos G E	133
Cuadro 37	No, Porque	134
Cuadro 38	Objetivos de los programas / Paralelo	135
Cuadro 39	Cumplimiento del Objetivo de los programas / Paralelo	136
Cuadro 40	Si, Porque / Paralelo de los programas	137
Cuadro 41	Objetivos de los programas / Paralelo de Regiones	139
Cuadro 42	Cumplimiento del Objetivo de los programas / Paralelo de Regiones	139
Cuadro 43	Si, Porque / Paralelo de los programas de Regiones	140
Cuadro 44	Grado de Adquisición del Perfil como Tecnólogo Empresarial	142
Cuadro 45	Grado de Adquisición del Perfil como Profesional en G E	143
Cuadro 46	Sugerencias de Mejoramiento Tecnología Empresarial	146
Cuadro 47	Sugerencias de Mejoramiento Gestión Empresarial	147
Cuadro 48	Sugerencias de Mejoramiento / Paralelo de los programas	149
Cuadro 49	Promociones en la Empresa Tecnología Empresarial	151
Cuadro 50	Promociones en la Empresa Gestión Empresarial	152
Cuadro 51	Promociones en la Empresa / Paralelo de los programas	153
Cuadro 52	Proceso de Creación de Empresa Actualmente T E	154
Cuadro 53	Proyectos en Curso Tecnología Empresarial	155
Cuadro 54	No, Porque	155
Cuadro 55	Otras Razones para No Crear Empresa Tecnología Empresaria	156
Cuadro 56	Proceso de Creación de Empresa Actualmente G E	157
Cuadro 57	Proyectos en Curso Gestión Empresarial	157

Cuadro 58	No, Porque	158
Cuadro 59	Otras Razones para No Crear Empresa Gestión Empresarial	158
Cuadro 60	Proceso de Creación de Empresa Actualmente / Paralelo de los programas	160
Cuadro 61	Préstamo de Asesorías Tecnología Empresarial	161
Cuadro 62	No, Porque	162
Cuadro 63	Préstamo de Asesorías Gestión Empresarial	162
Cuadro 64	Clase de Asesorías Gestión Empresarial	163
Cuadro 65	No, Porque	164
Cuadro 66	Préstamo de Asesorías / Paralelo de los programas	165
Cuadro 67	Empresas Creadas Tecnología Empresarial	166
Cuadro 68	Empresas Según Origen de Capital Tecnología Empresarial	167
Cuadro 69	Empresas Según Sector Económico Tecnología Empresarial	167
Cuadro 70	Empresas Según Numero de Empleados Tecnología Empresarial	168
Cuadro 71	Empresas Según Empleos Generados Tecnología Empresarial	168
Cuadro 72	Empresas Creadas Gestión Empresarial	169
Cuadro 73	Empresas Según Origen de Capital Gestión Empresarial	170
Cuadro 74	Empresas Según Sector Económico Gestión Empresarial	171
Cuadro 75	Empresas Según Numero de Empleados Gestión Empresarial	172
Cuadro 76	Empresas Según Empleos Generados Gestión Empresarial	172
Cuadro 77	Características Empresarios / Paralelo de los programas	173
Cuadro 78	Momento de Creación de Empresa Respecto al Programa T E	175
Cuadro 79	Momento de Creación de Empresa Respecto al Programa G E	176
Cuadro 80	Momento de Creación de Empresa Respecto al Programa / Paralelo	177
Cuadro 81	Origen Capital Empresa en que Labora Tecnólogo Empresarial	179
Cuadro 82	Sector Económico Empresa en que Labora Tecnólogo Empresarial	179
Cuadro 83	Tamaño Empresa en que Labora Tecnólogo Empresarial	180
Cuadro 84	Origen Capital Empresa en que labora el Profesional en Gestión Empresarial	181
Cuadro 85	Sector Económico Empresa en que labora el Profesional en Gestión Empresarial	182

Cuadro 86	Tamaño Empresa en que Labora el Profesional en Gestión Empresarial	182
Cuadro 87	Características de los Empleados / Paralelo de los programas	183
Cuadro 88	Antigüedad en la Empresa Tecnólogo Empresarial	185
Cuadro 89	Antigüedad en la Empresa del Profesional en Gestión Empresarial	186
Cuadro 90	Antigüedad en la Empresa / Paralelo en los programas	187
Cuadro 91	Área de Desempeño Tecnólogo Empresarial	189
Cuadro 92	Nivel de su Cargo dentro de la Estructura Organizacional T E	189
Cuadro 93	Área de Desempeño Profesional en Gestión Empresarial	190
Cuadro 94	Nivel de su Cargo dentro de la Estructura Organizacional G E	191
Cuadro 95	Área de Desempeño y nivel de su cargo dentro de la estructura organizacional / Paralelo de los programas	193
Cuadro 96	Desempeño de acuerdo al Perfil de Tecnología Empresarial	195
Cuadro 97	Desempeño de acuerdo al Perfil de Gestión Empresarial	195
Cuadro 98	Desempeño de acuerdo al Perfil del programa / Paralelo	196
Cuadro 99	Miembro de Gremios Económicos Tecnólogo Empresarial	198
Cuadro 100	Gremios Económicos a los que Pertenece Tecnólogo Empresarial	199
Cuadro 101	Miembro de Asociación Profesional Tecnólogo Empresarial	199
Cuadro 102	Asociaciones Profesionales a las que Pertenece T E	199
Cuadro 103	No, Porque	200
Cuadro 104	Miembro de Gremios Económicos Profesional en Gestión Empresarial	201
Cuadro 105	Gremios Económicos a los que Pertenece el Profesional Gestión Empresarial	201
Cuadro 106	No, Porque	202
Cuadro 107	Miembro de Asociación Profesional de Gestión Empresarial	202
Cuadro 108	Asociaciones Profesionales a las que Pertenece G E	203
Cuadro 109	No, Porque	204
Cuadro 110	Miembro de Gremios Económicos / Paralelo de los profesionales	205
Cuadro 111	Miembro de Asociaciones Profesionales / Paralelo de los profesionales	206
Cuadro 112	Distinción como Tecnólogo Empresarial	207
Cuadro 113	Distinción como Profesional en Gestión Empresarial	208
Cuadro 114	Clase de Distinciones Obtenidas Tecnólogo Empresarial	208

Cuadro 115	Nivel de Reconocimiento Social de los Egresados T E	209
Cuadro 116	Nivel de Reconocimiento Social de los Egresados G E	210
Cuadro 117	Nivel de reconocimiento social de los egresados / Paralelo de los programas	211
Cuadro 118	Impacto en la Sociedad Tecnólogo Empresarial	212
Cuadro 119	Impacto en la Sociedad Gestor Empresarial	213
Cuadro 120	Otras Observaciones	213
Cuadro 121	Impacto en la Sociedad / paralelo de los programas	214
Cuadro 122	Análisis de la opinión de los empleadores	216

LISTADO DE FIGURAS

Pág.

Figura 1	Diagrama de Flujo Asignaturas Plan de Estudios Tecnología Empresarial	55
Figura 2	Diagrama de Flujo Asignaturas Plan de Estudios Tecnología Empresarial	56
Figura 3	Diagrama de Flujo Asignaturas Plan de Estudios Gestión Empresarial	57
Figura 4	Diagrama de Flujo Asignaturas Plan de Estudios Gestión Empresarial	58
Figura 5	Actividad Desempeñada Tecnología Empresarial	100
Figura 6	Situación Actual del Egresado Tecnología Empresarial	101
Figura 7	Historial profesional del Tecnólogo	101
Figura 8	Actividad Desempeñada Gestión Empresarial	103
Figura 9	Otras Actividades Desempeñadas	103
Figura 10	Situación Actual del Egresado Gestión Empresarial	104
Figura 11	Otras Labores del Egresado Gestión Empresarial	105
Figura 12	Historial profesional del Profesional	105
Figura 13	Actividad desempeñada / Paralelo de los programas	107
Figura 14	Situación actual del egresado / Paralelo de los programas	108
Figura 15	Actividad desempeñada / Paralelo de las Regiones	110
Figura 16	Situación actual del egresado / Paralelo de las Regiones	111
Figura 17	Expectativas de Ingreso Tecnología Empresarial	112
Figura 18	Otras Expectativas de Ingreso Tecnología Empresarial	113
Figura 19	Expectativas de Finalización Satisfechas Tecnología Empresarial	114
Figura 20	Razones de Satisfacción Tecnología Empresarial	114
Figura 21	Otras Razones de Satisfacción Tecnología Empresarial	115
Figura 22	Razones de Insatisfacción Tecnología Empresarial	116
Figura 23	Expectativas de Ingreso Gestión Empresarial	117
Figura 24	Otras Expectativas de Ingreso Gestión Empresarial	118
Figura 25	Expectativas de Finalización Satisfechas Gestión Empresarial	119
Figura 26	Razones de Satisfacción Gestión Empresarial	120

Figura 27	Otras Razones de Satisfacción Gestión Empresarial	121
Figura 28	Expectativas de Ingreso / Paralelo de los programas	123
Figura 29	Expectativas de Finalización satisfecha de los programas	124
Figura 30	Razones de satisfacción / Paralelo de los programas	125
Figura 31	Objetivo de Tecnología Empresarial	126
Figura 32	Cumplimiento del Objetivo del Programa Tecnología Empresarial	127
Figura 33	Razones de Cumplimiento de Objetivos Tecnología Empresarial	128
Figura 34	Razones de Incumplimiento de Objetivos Tecnología Empresarial	129
Figura 35	Objetivos de Gestión Empresarial	130
Figura 36	Otros Objetivos del Programa Gestión Empresarial	131
Figura 37	Cumplimiento del Objetivo del Programa Gestión Empresarial	132
Figura 38	Razones de Cumplimiento de Objetivos Gestión Empresarial	132
Figura 39	Otras Razones de Cumplimiento de Objetivos Gestión Empresarial	133
Figura 40	Razones de No Cumplimiento de Objetivos Gestión Empresarial	134
Figura 41	Intersección de Objetivos / Gestión Empresarial	135
Figura 42	Objetivo de los programas / Paralelo	136
Figura 43	Acierto del objetivo / Paralelo de los programas	137
Figura 44	Razones de acierto / Paralelo de los programas	137
Figura 45	Objetivo de los programas / Paralelo de las Regiones	139
Figura 46	Cumplimiento del objetivo de los programas / Paralelo	140
Figura 47	Razones de cumplimiento / Paralelo de los programas	141
Figura 48	Características del Tecnólogo	142
Figura 49	Características del Profesional	144
Figura 50	Sugerencias de Mejoramiento Tecnología Empresarial	146
Figura 51	Sugerencias de Mejoramiento Gestión Empresarial	148
Figura 52	Sugerencias de Mejoramiento / Paralelo de los programas	150
Figura 53	Ascensos como Empleados Tecnología Empresarial	151
Figura 54	Ascensos como Empleados Gestión Empresarial	152
Figura 55	Promociones en la empresa / Paralelo de los programas	153
Figura 56	Proceso de Creación de Empresa Actualmente T. E.	154
Figura 57	Razones Para No Tener Proyecto de Creación de Empresa T. E.	155

Figura 58	Otras Razones Para No Crear Empresa Tecnología Empresarial	156
Figura 59	Iniciativa de Creación de Empresa Gestión Empresarial	157
Figura 60	Razones al No Proceso de Creación de Empresa Gestión Empresarial	158
Figura 61	Otras Razones Para No Tener Proyecto de Empresa en Curso G. E.	159
Figura 62	Creación de Empresas - Paralelo de los programas	160
Figura 63	Préstamo de Asesorías Tecnología Empresarial	161
Figura 64	Razones Para No Ofrecer Asesorías Tecnología Empresarial	162
Figura 65	Préstamo de Asesorías Gestión Empresarial	163
Figura 66	Razones Para No Ofrecer Asesorías Gestión Empresarial	164
Figura 67	Servicio de Asesorías - Paralelo de los programas	165
Figura 68	Empresas Creadas por Egresados Tecnología Empresarial	166
Figura 69	Empresas Según Origen de Capital Tecnología Empresarial	167
Figura 70	Empresas Según Sector Económico Tecnología Empresarial	167
Figura 71	Empresas Según Numero de Empleados Tecnología Empresarial	168
Figura 72	Empresas Según Empleos Directos Generados Tecnología Empresarial	169
Figura 73	Empresas Creadas por Egresados Gestión Empresarial	170
Figura 74	Empresas Según Origen de Capital Gestión Empresarial	171
Figura 75	Empresas Según Sector Económico Gestión Empresarial	171
Figura 76	Empresas Según Numero de Empleados Gestión Empresarial	172
Figura 77	Empresas Según Empleos Directos Generados Gestión Empresarial	173
Figura 78	Empresas creadas - Paralelo de los programas	174
Figura 79	Empresas según origen de capital - Paralelo de los programas	174
Figura 80	Empresas según sector económico - Paralelo de los programas	174
Figura 81	Empresa según tamaño de la empresa - Paralelo de los programas	174
Figura 82	Momento de Creación de Empresa Respecto al Programa T. E.	176
Figura 83	Momento de Creación de Empresa Respecto al Programa G. E.	177
Figura 84	Momento de creación de empresa respecto al programa - Paralelo	178
Figura 85	Origen Capital Empresa en que Labora Tecnólogo Empresarial	179
Figura 86	Sector Económico Empresa en que Labora Tecnólogo Empresarial	180
Figura 87	Tamaño Empresa en que Labora Tecnólogo Empresarial	180
Figura 88	Origen Capital Empresa en que Labora Gestor Empresarial	181

Figura 89 Sector Económico Empresa en que Labora Gestor Empresarial 182
Figura 90 Tamaño Empresa en que Labora Gestor Empresarial 182
Figura 91 Tipo de empresa en que labora - Paralelo de los programas 184
Figura 92 Sector Económico en la empresa en que labora - Paralelo de los programas 184
Figura 93 Tamaño de la empresa en que labora- Paralelo de los programas 184
Figura 94 Antigüedad en la Empresa Tecnólogo Empresarial 186
Figura 95 Antigüedad en la Empresa Profesional en Gestión Empresarial 187
Figura 96 Antigüedad en la empresa en que labora - Paralelo de los programas 188
Figura 97 Área de Desempeño Tecnólogo Empresarial 189
Figura 98 Nivel de su Cargo dentro de la Estructura Organizacional T. E. 190
Figura 99 Área de Desempeño Gestor Empresarial 191
Figura 100 Nivel de su Cargo dentro de la Estructura Organizacional G. E. 192
Figura 101 Área de desempeño - Paralelo de los programas 193
Figura 102 Nivel del cargo ocupado - Paralelo de los programas 194
Figura 103 Desempeño de acuerdo al Perfil de Tecnología Empresarial 195
Figura 104 Desempeño de acuerdo al Perfil de Gestión Empresarial 196
Figura 105 Perfil ocupacional - Paralelo de los programas 197
Figura 106 Agremiaciones Económicas Tecnólogo Empresarial 198
Figura 107 Vinculación a Asociaciones Profesionales Tecnólogo Empresarial 199
Figura 108 Asociaciones Profesionales a las que Pertenece T. E. 200
Figura 109 Razones para estar Desvinculado Tecnólogo Empresarial 200
Figura 110 Agremiaciones Económicas Gestor Empresarial 201
Figura 111 Razones para no Pertenecer a un Gremio Económico G. E. 202
Figura 112 Vinculación a Asociación Profesionales Gestión Empresarial 203
Figura 113 Asociaciones Profesionales a las que Pertenece G. E 204
Figura 114 Razones para estar Desvinculado Profesional en Gestión Empresarial 204
Figura 115 Gremios económicos - Paralelo de los programas 205
Figura 116 Asociaciones profesionales - Paralelo de los programas 206
Figura 117 Distinciones por el Titulo Tecnológico 207
Figura 118 Distinciones por el Titulo Profesional 208
Figura 119 Reconocimiento Social de los Tecnólogos 209

Figura 120 Reconocimiento Social de los Gestores 210
Figura 121 Nivel de reconocimiento social de los egresados - Paralelo de los programas 211
Figura 122 Impacto en la Sociedad Tecnólogo Empresarial 212
Figura 123 Impacto en la Sociedad Profesional en Gestión Empresarial 213
Figura 124 Impacto social - Paralelo de los programas 214
Figura 125 Desempeño Percibido 217

LISTADO DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Encuesta dirigida a los Tecnólogos Empresariales – Prueba Piloto	230
Anexo 2. Encuesta dirigida a los Profesionales en Gestión Empresarial – Prueba Piloto	236
Anexo 3. Encuesta dirigida a los Profesionales en Gestión Empresarial	243
Anexo 4. Encuesta dirigida a los Tecnólogos Empresariales	247

RESUMEN

TÍTULO: DIAGNÓSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER*

AUTORAS: PIÑEREZ CASTRO, Jennifer
PÉREZ RAMÍREZ, Yobana**

PALABRAS CLAVES: Diagnóstico
Desempeño
INSED
Egresados
CREAD
Tecnología y Gestión Empresarial
Acreditación
Ocupacional

Este documento es de gran importancia y soporte para el redireccionamiento de los Programas de Tecnología y Gestión Empresarial y en el compromiso adquirido de acreditación, que lleva a cabo el Instituto de Educación a Distancia UIS. Las poblaciones objetivo fueron los Tecnólogos Empresariales graduados a partir del año 2000 y el total de Profesionales en Gestión Empresarial con titulo otorgado al año 2006.

La investigación realizada es de tipo exploratorio concluyente a nivel descriptivo, en el estudio exploratorio se identifican factores influyentes en el desempeño profesional de los egresados; se visualizan como conclusiones relevantes que el área administrativa es el mayor campo de acción por parte de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial, el objetivo de los programas es formar egresados para crear empresa, las expectativas de ingreso son acordes al objetivo de los programas, se presentan diferencias en la capacidad de crear empresa entre los egresados formados en Bucaramanga y los CREAD o CAE, la participación en agremiaciones y asociaciones profesionales es baja y la antigüedad en las empresas en que laboran es superior a cinco años.

Las propuestas de redireccionamento sugeridas entre otras son, brindar apoyo a las iniciativas de creación de empresa, incluir en el plan de estudios la realización de prácticas empresariales, utilizar la Coordinación de los Programas como intermediario para tener acceso a todos los estudiantes de Tecnología y Gestión Empresarial, con el fin de involucrarlos desde el momento de la matrícula a la Oficina de Atención a Egresados y establecer mecanismos para la comunicación permanente con todos los egresados, a efecto de mantenerlos informados de los programas que desarrolla la Universidad, becas, oportunidades de trabajo o proyectos en que puedan participar.

---

*Proyecto de Grado.
**Gestión Empresarial, Instituto de Eduación a Distancia, Universidad Industrial de Santan
Director: Ing. Nelson Enrique Moreno Gómez

SUMMARY

TITLE: BREAKDOWN OF PERFORMANCE OF OCCUPATIONAL ALUMNI OF TECHNOLOGY AND MANAGEMENT OF ENTERPRISE INSTITUTE OF DISTANCE EDUCATION OF THE UNIVERSITY OF INDUSTRIAL SANTANDER *

AUTHORS: PIÑEREZ CASTRO, Jennifer
PÉREZ RAMÍREZ, Yobana**

KEY WORDS: Diagnosis
Performance
INSED
Graduates
CREAD
Technology and Business Management
Accreditation
Occupational

This document is of great importance and support for the funnel Program Management and Technology Business and the commitment of accreditation, conducted by the Institute of Distance Education UIS. The target populations were Technologists Business graduates from the year 2000 and the total number of Professional Business Management with title awarded each year 2006.

The investigation is a descriptive exploratory conclusive level, in the exploratory study identifies factors influential in the performance of graduates; Conclusions are viewed as relevant to the administrative area is the largest area for action by graduates Technology Business and Management, the objective of the program is to train graduates to create business, the expectations of income are in keeping with its goal of the program was varied with the ability to create enterprise among graduates trained in Bucaramanga and CREAD or CAE, participation in professional associations and trade bodies is low and seniority in companies that work is more than five years.

Proposals for redireccionamento suggested among others are supporting the initiatives of business creation, include in the curriculum conducting business practices, using the Coordination of Programs as an intermediary to gain access to all students of Technology and Management Business, in order to involve them from the time of enrollment to the Office for the Care Alumni and establish mechanisms for ongoing communication with all graduates, in order to keep them informed of the University's programs, scholarships, job opportunities or they can participate in projects.

---

*Draft Grade.

** Business Management, Institute of Distance Education, Industrial University of Santander. Director: Ing. Nelson Enrique Moreno Gomez

INTRODUCCION

El Seguimiento a Egresados es una actividad que permite obtener insumos necesarios para modernizar los programas académicos que una universidad oferta.

Actualmente y tomando como base las megatendencias mundiales que señalan una posible reestructuración del mercado de trabajo bajo una óptica de flexibilidad tal que los puestos de trabajo difícilmente podrán llenarse con una formación rígida y meramente disciplinaria, se exige a la educación, principalmente del nivel superior y postgrado, una adecuación de los procesos académicos, capacidades, habilidades y destrezas que desarrolla, a fin de que sus egresados cuenten con una formación sólida y socialmente útil y válida que les permita acceder con márgenes amplios de probabilidad, a las oportunidades de empleo.

A través de este Diagnóstico Ocupacional del Desempeño de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial se pretende identificar la congruencia entre la realidad que vive el egresado después de obtener su título y la proyección que hace el Instituto de Educación a Distancia en cuanto a su desempeño.

Así mismo en este documento se hace una aclaración clara de ciertos aspectos que son propios de un egresado de Tecnología y Gestión Empresarial, tales como su historial laboral. La participación en asociaciones y gremios económicos, su capacidad para generar empresa, su rol en el campo laboral, la percepción de su profesión a nivel académico y social, entre otros.

La profundidad de la investigación realizada aporta elementos considerables que servirán de base para futuros proyectos enmarcados en el redireccionamiento y evaluación de los programas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El programa de Tecnología y Gestión Empresarial del Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander nacen en 1984 y 1998 respectivamente y han sido ofrecidos siempre como programas de la Universidad Industrial de Santander.

El ciclo profesional surgió de la necesidad manifestada por los tecnólogos empresariales, para quienes era complementar su formación académica y actualizar los conocimientos adquiridos sobre su quehacer como forjadores de nuevas empresas y fortalecimiento de las ya existentes. Por otra parte, las empresas de todos los sectores han identificado en la Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial del Instituto de Educación a Distancia, un mecanismo para satisfacer la necesidad de talento humano en ciertos departamentos de su organización. Confiados en el respaldo y la calidad que manifiesta la Universidad Industrial de Santander a través de todos sus egresados.

Para el Instituto de Educación a Distancia es de vital importancia conocer la participación de sus egresados en los sectores productivos y la comunidad en general, por ello necesita apropiarse de las vivencias de sus egresados, identificar las limitaciones que han experimentado, evaluar su comportamiento y acciones respecto a los objetivos y la filosofía de los programas para así dinamizar los conceptos ofrecidos y adaptarlos a los continuos cambios con el fin de contribuir acertadamente a la generación de procesos de desarrollo económico y social.

1.2. ANTECEDENTES

Las circunstancias anteriores al proyecto de investigación, que sirven como parámetros de evaluación y que pueden influir notablemente durante el desarrollo del trabajo son:

- En el año 1995 se realizó el estudio “Capacidad Emprendedora de los estudiantes de Gestión Empresarial ciclo tecnológico Instituto de Regionalización y estudios a Distancia – UIS expectativas y motivaciones”. El objetivo de este estudio fue evaluar la capacidad emprendedora de los estudiantes de Tecnología Empresarial en el proceso de creación de empresas.

- Para 1998 se realizó la evaluación del Instituto de Educación a Distancia, este documento presentó el estudio de evaluación realizado al anterior Instituto de Educación a Distancia, como respuesta a las inquietudes y deseos de las directivas de tener un instrumento preciso que sirviera como base para iniciar el mejoramiento integral del instituto; dentro de los temas de estudio se encuentra el desempeño de los egresados teniendo en cuenta que son estos quienes constituyen el mayor indicador de medida del impacto creado por los programas.

- En el año 2000 se inició una investigación de “Diagnóstico del desempeño ocupacional de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial” por parte de la Coordinación de estos programas, se avanzó hasta la recolección de información, pero se abandonó el proyecto por imposibilidad de continuidad por parte de los investigadores.

- Los eventos académicos promueven el espíritu emprendedor de los estudiantes y egresados; dentro de ellos se encuentran cuatro muestras empresariales llevadas a cabo desde el año 1996 hasta 1999, una por cada año. En el año 2000 se realizó la quinta muestra empresarial en el marco EXPOINSED 2000 en la cual participaron integrantes de todos los programas del instituto. Durante los años 2001 y 2002 se hicieron presentaciones de los trabajos de preparación y evaluación de proyectos de inversión en el auditorio del INSED y a partir del 2004 hasta la fecha, en el contexto de la Educación a Distancia y de la filosofía de “Formar para emprender” se ha promovido el evento EMPRENDEDORES, organizando una versión por semestre; este evento busca que los estudiantes tengan un espacio para demostrar su

creatividad y capacidad de organización, para realizar trabajos y proyectos de importancia académica que transciendan en lo social y coadyuven a construir su proyecto de vida con una visión socioeconómica y promotora de los cambios que necesita la sociedad; en él participan los estudiantes de segundo nivel de tecnología empresarial desempeñando las labores de logística para la divulgación del evento y los estudiantes de sexto nivel exponiendo los trabajos realizados en la asignatura Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión, orientados al desarrollo empresarial de los sectores alimentos, producción y servicios.

- La reforma académica de los programas Tecnología y Gestión Empresarial, producto del trabajo colaborativo realizado por los diferentes agentes educativos del INSED; propuesta que concepto favorable por el consejo del INSED en el acta 12 del 12 de abril del 2005, continuó su proceso de evaluación y en el mes de febrero del 2006 fue aprobada por el Consejo Académico de la Universidad.

- Durante este año, el Instituto de Educación a Distancia asume el reto de acreditar los Programas de Tecnología y Gestión Empresarial. Las expectativas respecto a este tema están dirigidas a que el Consejo Nacional de Acreditación avale dicho proceso al finalizar el año.

- Testimonios de los egresados, manifestados a la Coordinación de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Diagnosticar el desempeño ocupacional de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial para facilitar la toma de decisiones en el redireccionamiento de los programas y el compromiso adquirido de acreditación.

2.2. ESPECÍFICOS

- Identificar las áreas de desempeño de los Tecnólogos Empresariales y de los Profesionales en Gestión Empresarial.

- Cuantificar el nivel de creación de empresas y generación de empleo de los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial.

- Determinar las limitaciones para la creación y fortalecimiento de empresas.

- Determinar las oportunidades y fortalezas que permitieron a los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial a crear y fortalecer empresa.

- Crear una base de datos actualizada para establecer una comunicación continua y permanente entre los egresados y la Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial.

2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿En qué aspectos puede influir el Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial del Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander en la implementación de la reforma académica, la virtualización de los programas y el proceso de acreditación al que se sometió actualmente?

- ¿Los egresados del programa de Tecnología y Gestión Empresarial se han desempeñado de acuerdo al perfil profesional y ocupacional de la carrera ofrecida por el Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander?

- ¿Cuál es el campo profesional en el que se están desempeñando los tecnólogos y profesionales en Gestión Empresarial?

2.4. HIPÓTESIS

- Las expectativas de ingreso de los egresados de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial giraban en torno a adquirir nuevos conocimientos para crear empresa.

- Los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial finalizaron el programa con sus expectativas satisfechas.

- El objetivo de los programas Tecnología y Gestión Empresarial es Formar profesionales para la creación de empresa y se está cumpliendo con el mismo.

- Los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial adquirieron las características de su perfil en un nivel alto

- Más del 40% de los egresados de los programas Tecnología y Gestión Empresarial son empresarios actualmente, y quienes no lo son, están desarrollando un proyecto de factibilidad para la creación de empresa.

- Los egresados que se desempeñan como empleados fueron promovidos dentro de la empresa en que laboran durante su proceso de formación.

- El 30% de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial presta asesorías para la creación y mejoramiento de empresas.

- El período durante el cual los egresados crean empresa es después de haber obtenido su título, ya sea Tecnólogo o Profesional.

- Los cargos que desempeñan los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial son Administrativos y Directivos respectivamente

- Los egresados de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial se han desempeñado de acuerdo al perfil ocupacional de cada uno.

- Los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial no pertenecen a gremios económicos o Asociaciones Profesionales.

- El reconocimiento de los egresados de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial es bajo.

2.5. CARACTERÍSTICAS RELEVANTES

- Dificultad para localizar a los egresados, debido a la dispersión geográfica de su domicilio, lugar de desempeño laboral, inestabilidad en su sitio de residencia e información incompleta en la base de datos suministrada por Secretaría General de la UIS.

- Las población objeto de estudio es de gran tamaño, al momento de aplicar la encuesta se debe tener en cuenta que a los Profesionales en Gestión Empresarial no se les puede aplicar el cuestionario dirigido a los Tecnólogos Empresariales a pesar de ser egresados de este último programa, pues estaría predispuesto a suministrar información sesgada.

3. JUSTIFICACIÓN

La Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial del Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander, necesita contar con información sistematizada, relacionada con el desempeño y el impacto que han tenido los egresados de estos programas en el desarrollo económico y social de las regiones, teniendo en cuenta el compromiso social que asumen como agentes fundamentales en el desarrollo regional y nacional, y siendo partícipes en los retos que el país enfrenta en cuanto a los aspectos político, económico, social y tecnológico y al acelerado proceso de globalización y apertura de la economía.

Teniendo en cuenta el protagonismo de la Universidad Industrial de Santander y sus egresados, la Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial desea contribuir en los procesos de desarrollo nacional, de manera consistente y realista con las condiciones existentes en cada una de las regiones a donde el Instituto de Educación a Distancia descentraliza la Educación Superior dentro de la modalidad Abierta y a Distancia, considerando importante la línea temática en la que se va a trabajar, por cuanto:

- Facilita la toma de decisiones para el redireccionamiento de los programas de Tecnología y Gestión Empresarial
- Genera procesos de desarrollo económico y social en las regiones, a través de la creación de nuevas empresas y fortalecimiento de las ya existentes, lo anterior como consecuencia del redireccionamiento dado al programa.

El Seguimiento de Egresados es una estrategia evaluativa que permite conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados de una carrera; además, éste posibilita el análisis del grado de adecuación o desfase existente entre la formación recibida y la realidad del mundo de trabajo, es decir, sus resultados aportan información significativa para la toma de decisiones a nivel curricular, aún cuando éstas deben considerar los resultados de

otro tipo de trabajos como los estudios de mercado, opinión de especialistas, opinión de empleadores y análisis riguroso de los planes de estudio.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA

4.1.1. Origen. Para superar las condiciones de atraso del pueblo colombiano y la necesidad de generar productividad y calidad para que pueda participar competitivamente en el escenario mundial, se plantea la necesidad de construir un proyecto de nación con el esfuerzo conjunto de los ciudadanos donde se reconozca la potencialidad de las localidades y regiones para imaginar un nuevo país y hacerlo realidad.

En Colombia, durante el gobierno del Presidente Belisario Betancourt, después de un período de investigación y preparación de numerosos grupos expertos, se inicia el 4 de abril de 1983, la primera etapa de la Educación Superior Abierta y a Distancia, regulada por el Decreto 2412 del 19 de agosto de 1982; que traza como políticas generales para este tipo de educación, los siguientes parámetros:

- Democratizar y ampliar el acceso a la Educación Superior.

- Diversificar la oferta de programas educativos, mediante programas que correspondan a las necesidades de las regiones y de los sectores productivos.

- Descentralizar la oferta de cupos de la Educación Superior, llegando a zonas y regiones que no se encuentran cubiertas actualmente.

- Mejorar la calidad interna de la Educación Superior, evitando los altos índices de deserción.

- Procurar la cooperación entre las instituciones y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y técnicos disponibles; que conduzcan a la cogestión y

retroalimentación de la educación relacionados con su modelo pedagógico: misión, visión, objetivos, principios y la concepción pedagógica del INSED.

En respuesta a esta invitación hecha por el gobierno colombiano, han sido numerosas las instituciones de educación superior que se han vinculado al nuevo sistema y la educación superior a distancia ha estado presente en la mayor parte del territorio nacional. Es así, como en nuestro país se cuenta aproximadamente con 52 instituciones de educación superior que ofrecen estos programas en la modalidad de educación abierta y a distancia, con un número aproximado de 200.000 estudiantes, según lo revelan las estadísticas realizadas por la Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Programas a Distancia ACESAD.

Se requiere entonces, una alta calidad en la educación en todas las regiones y contextos del país; la universidad está llamada a liderar este reto y reconocer la importancia del talento humano, para que sus habitantes puedan gestionar sus propios proyectos, construir sueños colectivos y realizarlos, y de esta forma, superar la dependencia que ha caracterizado al pueblo colombiano, actitud en la cual la educación ha tenido gran incidencia. Teniendo en cuenta lo pluricultural del país, no sólo es necesario formar personas para pensar universalmente, sino también para la valoración y búsqueda de la identidad nacional.

Atendiendo la solicitud del gobierno nacional de Belisario Betancourt, en 1983 la Universidad Industrial de Santander se integró al Sistema de Educación Superior Abierta y a Distancia y su horizonte ha sido el de mejorar la calidad de vida del pueblo colombiano como opción político-educativa, que busca formar profesionales capaces de autogestionar proyectos que permitan mejorar y proyectar su realidad.

4.1.2. Evolución. "La educación superior a distancia en Colombia se ha caracterizado por su marginalidad respecto al sistema universitario colombiano, no ha podido superar los obstáculos que han frenado su crecimiento y presenta cifras negativas de crecimiento en los últimos años. La matrícula, la diversidad de la oferta educativa y la calidad de la educación que se ofrece, está lejos de corresponder a los presupuestos con los cuales se inició la

educación a distancia, que si bien fueron muy optimistas, se basaban en las experiencias de otros países, donde la educación a distancia ha tenido un crecimiento vertiginoso, una gran flexibilidad curricular y diversidad en la oferta de programas.

La Misión para Modernización de la Universidad Pública, ha entendido que la Educación a Distancia tiene una gran importancia en la educación contemporánea, porque supera barreras espacio-temporales y permite ampliar la cobertura educativa tanto en programas formales como no formales.

Se pretende que la educación a distancia sea considerada por las universidades como la estrategia más adecuada para la sociedad contemporánea de medios electrónicos de comunicación, los cuales le permiten al hombre disponer de la información necesaria para mediar los procesos educativos."

4.1.3. Tendencias del Sector

4.1.3.1. Egresados Universitarios. Sobre los beneficios del TLC para los profesionales colombianos, el Mandatario del país dijo que el acuerdo es positivo en la medida en que le abre nuevas posibilidades de exportación al país y por esa vía más alternativas de crecimiento a la economía.

> "Yo diría que en la medida que podamos exportar más, crecer esta economía, los profesionales van a encontrar más oportunidades en Colombia", resaltó Uribe Vélez.
>
> Dijo que los profesionales se estaban marchando del país porque no encontraban opciones laborales o porque la violencia los expulsaba, pero que ahora, gracias a la apertura de nuevos mercados en el exterior para los productos nacionales, los colombianos tendrán más oportunidades y menos afán de irse al extranjero.
>
> "Yo creo que en la medida que el país tenga más dinámica en la economía y más exportaciones, los profesionales van a encontrar mejores oportunidades en Colombia y va a haber menor éxodo", recalcó el Mandatario.

Advirtió que el TLC no hará milagros, pero insistió en la importancia del acuerdo para irle abriendo campo, de forma progresivamente, a los productos colombianos en un mercado tan importante como el de los Estados Unidos.

> "El Tratado de Libre Comercio no es milagroso, eso no va a traer milagros, menos de inmediato, es un proceso gradual para abrir ese mercado de Estados Unidos y exportar más", precisó Uribe Vélez.

Así mismo, dejó claro que además del TLC con Estados Unidos, los demás acuerdos que ha planteado este Gobierno, les traerán beneficios y oportunidades a los profesionales nacionales.

En esa medida llamó la atención sobre la importancia del acuerdo entre la Comunidad Andina y el MERCOSUR, y sobre la necesidad de concretar tratados comerciales con Centroamérica y la Unión Europea.

4.1.3.1. Ajustar Oferta Universitaria. También advirtió que para sacarle mejor provecho al TLC es necesario que las universidades ajusten su oferta a las necesidades del país.

En esa medida hizo énfasis en el trabajo de pertinencia que deben seguir desarrollando las instituciones de educación superior.

"La pertinencia es la relación entre lo que una universidad ofrece y lo que la economía demanda, lo que la vida social y económica demanda. Entonces también hay que hacer ese esfuerzo: que las profesiones que las universidades ofrezcan, sean profesiones que realmente encuentren espacios en la vida social y económica del país", dijo.

Recordó que para garantizar la Pertinencia, este Gobierno dio inicio a lo que se llama el Observatorio laboral de los Egresados Universitarios, para hacerles un seguimiento a las personas que se gradúan de educación superior en el país y su desempeño en la vida laboral

"Estar dando un informe permanente sobre cuál es la suerte laboral o empresarial de los egresados universitarios, para que los papás y los jóvenes que van a ingresar a las universidades conozcan si esas universidades está ofreciendo programas que al graduarse los muchachos encuentren oportunidades en la vida económica del país" indicó Uribe Vélez.[1]

4.1.3.2. Aprender a Emprender. En la instalación del reciente Consejo Nacional de Rectores de ASCUN, el 28 de mayo de 2000, el señor Ministro de Educación planteó algunas ideas fuerza para el futuro de la Educación Superior en el país. Una de ellas fue la importancia y la necesidad de aprender a "emprender". Hoy no basta con "aprender a aprender", lema que, al menos teóricamente, se ha hecho corriente en las instituciones educativas. Es necesario aprender a "emprender".

En un país en donde dos de los grandes problemas que aquejan son el subdesarrollo y el desempleo, se impone una reacción de los colombianos para salir al paso de estos problemas con soluciones imaginativas y creativas. En la implementación de esta orientación pedagógica se deben empeñar todos los educadores, y muy especialmente los que están comprometidos en la educación superior. Porque es en ella donde se recibe la capacitación profesional para servir a la sociedad y para abrirse campo en la vida.

Ordinariamente, los nuevos profesionales salen de la Universidad a buscar un empleo y frecuentemente se encuentran con la dura realidad de que nadie los contrata. Pero ello se hace todavía más trágico en profesionales que por cualquier circunstancia han perdido el empleo y, por hallarse en los 30 o 35 años de edad, encuentran aún más cerradas las puertas. Es entonces cuando ellos y los educadores caen en cuenta de que son formados para ser "empleados" y no para generar fuentes de empleo.

Al hablar de esta necesidad de aprender a "emprender" es referencia única a los estudiantes de profesiones que permiten fácilmente montar una empresa, como serían por ejemplo las ingenierías, o las profesiones de tipo más técnico; sino a todas las carreras. Porque el espíritu

[1] http://www.incubarcolombia.org.co/noticiasd.asp?id=2866

emprendedor no es exclusivo de los industriales o de los administradores de negocios o fábricas. El espíritu emprendedor es la disposición de ánimo para imaginar e inventar cosas nuevas, es la capacidad para moverse con agilidad creativa en situaciones diversas y cambiantes. Espíritu emprendedor debe tener el ingeniero industrial lo mismo que el filósofo o el músico; lo mismo el médico que el jurista o el ecólogo.

4.2. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

4.2.1. Historia. El primero de marzo de 1948 fueron oficialmente inauguradas las labores de la Universidad Industrial de Santander en el patio de la Escuela Industrial Dámaso Zapata, situada en el extremo norte de la meseta de Bucaramanga. En la circunstancia de voluntad política de industrialización del país, se formó en 1938 un Comité de Acción Santandereana con la intención de promocionar el comercio y la incipiente industria regional, velando además por la buena inversión de la participación que cabía al Departamento de Santander en las regalías de la explotación del petróleo. El proponente de ese Comité fue el abogado Mario Galán Gómez, quien desde agosto de ese año ocupó el puesto de Director Departamental de Educación. En desarrollo de sus innovaciones educativas, dos años después presentó ante la Asamblea de Santander el proyecto de ordenanza que inició el proceso legal de creación de la universidad.

Ese proyecto de 1940 apenas se limitaba a la creación de una "Facultad" de Ingeniería Industrial, pero incluyó el establecimiento de un bachillerato técnico en la renovada Escuela Industrial de Bucaramanga, donde sería preparado un grupo de jóvenes para el ingreso, en óptimas condiciones, a la mencionada Facultad. Una vez que la comisión designada por la Asamblea dio su visto bueno, este poder legislativo aprobó, el 21 de junio de 1940, la Ordenanza 41 que declaraba creada la "Facultad de Ingeniería Industrial" y establecía un bachillerato técnico en la Escuela Industrial, destinándole una partida inicial de $20.000 en el presupuesto departamental de la siguiente vigencia.

Conforme a lo dispuesto por esta ordenanza, durante el año 1941 empezó a funcionar un bachillerato técnico en la Escuela Industrial "Dámaso Zapata". Para dirigir ese novedoso programa fue escogido un ingeniero español Julio Álvarez Cerón; el presidente Eduardo Santos, que conocía los proyectos del doctor Galán Gómez y la experiencia de este inmigrante en el campo de la ingeniería industrial, lo envió a Bucaramanga. Se convirtió entonces en el rector del bachillerato técnico, cuyos primeros egresados se titularon en 1947, forzando la apertura de la UIS durante el año siguiente.

En el documento preparado para la Dirección Departamental de Educación, el ingeniero Álvarez Cerón impuso el criterio que compartió siempre con el doctor Galán Gómez: la UIS estaría inicialmente integrada por tres facultades mayores de Ingeniería Industrial (especializadas en Mecánica, Electricidad y Química) y por dos facultades menores anexas: el Colegio de Santander y el Instituto Industrial Dámaso Zapata.

Los esfuerzos realizados cristalizaron con la aprobación de la ordenanza 83, el 22 de junio de 1944, que creó definitivamente "la Universidad de Santander, con la autonomía relativa que las leyes señalan para estos institutos", obligando a la Dirección de Educación a convocar "un cuerpo consultivo de tres miembros, nombrados por la Asamblea Departamental", para proceder a organizar la universidad "en todos sus aspectos". Un paso decisivo había sido dado: la "facultad de Ingeniería Industrial", creada en 1940, se había elevado ahora a la condición de Universidad de Santander.

No podía haber año más adverso para la preparación de la apertura de la UIS que el año 1947. Después del segundo debate, la Asamblea aprobó la ordenanza 30 del 9 de diciembre de 1947, por la cual se destinaron $400.000 del presupuesto departamental de 1948 "para atender, a partir del próximo primero de enero, exclusivamente la organización y funcionamiento de la Universidad Industrial de Santander". Con esta ordenanza se habían cumplido todos los pasos legales requeridos para la creación de la universidad. La puesta en marcha del proyecto dependía en adelante de la iniciativa del primer rector y del apoyo que le diese el gobernador. El gobernador Ortiz González puso efectivamente manos a la obra: el 24 de enero de 1948 expidió el Decreto 114 para precisar y adecuar a la ordenanza anterior el

estatuto orgánico de la UIS (Decreto 583 de 1947), estableciendo la nómina de empleados la UIS y la disposición por la cual el rector sería nombrado por el gobernador, para un período de cuatro años.

El primer rector de la UIS fue Nicanor Pinzón Neira, ingeniero civil de la Escuela de Minas de Medellín y oriundo de Guapotá, quien en la década de los cuarenta había sido jefe de la Ingeniería Municipal de Bucaramanga. En 1947 laboraba en la planta que la empresa Bavaria tenía en Boyacá, hasta que aceptó la propuesta del gobernador para regir la UIS desde su apertura. Participó en el Congreso Nacional en la defensa de la ley orgánica de universidades industriales, en busca de los fondos nacionales para la UIS.

Con tres facultades de Ingeniería (Eléctrica, Mecánica y Química), respectivamente dirigidas por Hernando Pardo Ordóñez, Alfonso Penagos Mantilla y Lelio Martínez Villalba, la UIS aceptó sus primeros veinte estudiantes en 1948. El problema de la escasez de ingenieros que pudieran actuar como profesores se solucionó parcialmente con los inmigrantes que habían traído los efectos de la Segunda Guerra europea, los alemanes, austriacos, e italianos. En 1953, ya en los tiempos de la rectoría de Julio Álvarez Cerón, los profesores y los estudiantes ocuparon la sede de la ciudad universitaria. Un año después, se abrieron dos programas de ingeniería más (Metalúrgica y Petróleos) para atender las demandas de los empresarios del país y la inminente reversión de la Concesión de Mares a la nación.

En 1957 llegó a la rectoría el ingeniero Rodolfo Low Maus, una figura que atrajo hacia la Universidad el apoyo financiero de prestigiosas fundaciones norteamericanas, de ECOPETROL y de la UNESCO, con lo cual se abrió el Instituto de Investigaciones Científicas, puesto bajo la dirección de Juan Ramírez Muñoz, y la Facultad de Ingeniería Industrial (1961). Un año después ya el número de estudiantes había ascendido a 675 y estaba en ejecución el plan maestro de construcción de los edificios del campus universitario. Así, al comenzar la década de los años sesenta ya existían doce edificios ocupados por las diversas facultades de ingeniería, por el Instituto de Investigaciones y por la biblioteca. En 1963, con 1.147 estudiantes matriculados, se vio que la mínima porción de 16 mujeres hacía de la UIS una extraordinaria escuela de ingeniería para el género masculino. Pero desde entonces esa

situación no ha parado de cambiar. Durante el segundo quinquenio de la década de los sesenta, bajo la rectoría de Juan Francisco Villarreal, la escuela de ingenierías dio paso a la auténtica universidad de todas las ciencias y profesiones; la fusión con la Universidad Femenina trajo al campus las mujeres que estudiaban Diseño Arquitectónico, Bacteriología, Fisioterapia y Nutrición. Ese fue el punto de partida para la creación de la facultad de profesiones de la salud, un proyecto que agregó a la Universidad los programas de Medicina y Enfermería. Así, en 1967 ya la Facultad de Ciencias de la Salud atendía estudiantes en sus cinco programas profesionales desde tres departamentos especializados. El campus central fue acompañado por el de esta Facultad, ubicado junto al Hospital Universitario Ramón González Valencia.

La creación del programa de Trabajo Social (1967) y la adopción del régimen administrativo de seis divisiones agrupadoras de departamentos, según los lineamientos del Plan Básico, cambió el modelo administrativo europeo por el modelo norteamericano que asesoraron expertos de las Universidades de California, Kansas State Teacher College y otras. Este fue también el tiempo de las protestas estudiantiles, organizadas por AUDESA y animadas por el espíritu de la Revolución Cubana de 1959 y la crítica al pacto bipartidista del Frente Nacional. Pero este fenómeno de perturbación social, que recorrió todas las universidades públicas del país, no detuvo la expansión de la oferta de programas. En 1970 se creó el programa de Ingeniería de Sistemas y la Licenciatura en Idiomas, y tres años después las Licenciaturas en Matemáticas y Biología.

La década de los años setenta estuvo definida por la ejecución de los diez programas del primer Plan de Desarrollo diseñado por la Oficina de Planeación, financiado por un crédito del BID. Durante las rectorías de Neftalí Puentes, Carlos F. Guerra, Roberto Jaimes, Santiago Pinto y Cecilia Reyes, la Universidad ejecutó ese Plan y fueron construidos nuevos edificios, siendo el más notable de todos el Auditorio Luis A. Calvo. La Facultad de Ciencias Humanas y Educación, que incluyó al departamento de Artes, completó la universalidad de las ciencias y de las profesiones que hicieron de la UIS una auténtica universidad. En 1973, al cumplir sus primeros 25 años de vida institucional, la Universidad recibió del Gobierno Nacional la Cruz de Boyacá en el grado de cruz de plata. Un Comité de Ciencias y Tecnología, creado al

comenzar esta década, terminó convirtiéndose en la actual Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia. Aunque la sede de esta institución fue trasladada a Bogotá, su influencia se siente en nuestros días en el acompañamiento del proyecto del Centro interactivo de las Ciencias que ya está en funcionamiento. El Plan de Desarrollo, ejecutado en un ambiente de crónica ruptura de la normalidad del trabajo escolar por los movimientos estudiantiles, pudo mostrar sus mejores resultados al final de la década: la planta de profesores había aumentado de 276 a 433 personas, la matrícula estudiantil había pasado de 2.664 a 4.547 jóvenes, la oferta de carreras profesionales había llegado a 23, las construcciones llegaron a 46.189 metros cuadrados y la colección de la Biblioteca había ascendido a 55.000 volúmenes.

La década de los años ochenta se inició con el nuevo marco de acción establecido por el Decreto Ley 80 de 1980, que obligó a una nueva reforma administrativa y a ampliar el espectro de los programas profesionales: Geología (1982), Física (1983), Diseño Industrial (1985), Música (1985) e Historia (1987). En 1981 se creó el Instituto de Asesorías y Servicios Especializados para fortalecer la función de extensión universitaria al igual que varios centros de asesoría, investigación en pulpa y papel, alimentos, etc. La formación profesional recibió un nuevo aporte con la reforma de las humanidades adelantada por la administración de Orlando Díaz Gómez. Bajo la rectoría de Jaime Luis Gutiérrez se abrieron los Centros Regionales de Educación a Distancia, los cuales terminaron por crear el actual Instituto de Educación a Distancia, encargado desde entonces de los programas de tecnología (empresarial, agropecuaria, regencia de farmacia, documentación) y posteriormente del segundo ciclo en Gestión Empresarial, Tecnología Jurídica y Bellas Artes. Así mismo se creó en 1985 el Instituto de Programas Interdisciplinarios para la Atención Primaria de la Salud (PROINAPSA). A partir de la rectoría de Rafael Serrano Sarmiento comenzó a hablarse del "crecimiento vertical", lo cual significaba el tránsito a los programas de especialización, maestría y doctorado. La Facultad de Salud inició esta oferta con sus posgrados en Patología (1981), Anestesiología (1982), Ginecobstetricia (1983), Medicina Interna (1984), Cirugía (1989) y Administración de Servicios de Salud (1989).). Al final de la década se habían creado 7 especializaciones y 7 maestrías Las necesidades de formación del profesorado en técnicas didácticas obligaron a crear el Centro para el Desarrollo de la Docencia (1982), y las

demandas de investigación se resolvieron con un convenio firmado con el BID y el ICFES para la dotación de los laboratorios.

Este es el espacio que se reorganiza y fortalece en la administración de Jorge Gómez Duarte ya sobre la década de los 90, pues un nuevo impulso renovador se logra mediante la creación del Programa de Regionalización que sitúa proyectos educativos presenciales en el Socorro, Barbosa, Málaga y Barrancabermeja, con sedes propias que permiten un acercamiento del Proyecto educativo a las principales Provincias de Santander. Así mismo, se amplió la cobertura mediante programas de educación continua y presencialidad concentrada con los cuales se logró una cobertura en 17 departamentos del país.

En el campo de la investigación se fortalece la ejecución de proyectos con financiación externa pasando de 35 proyectos en 1993 a 77 en el 2000. Así mismo se incrementa paulatinamente el número de centros y grupos de investigación que logran ser escalafonados por COLCIENCIAS en las diversas categorías, llegando a tener 50 en el año 2002.

Se propició también la articulación del sector empresarial con grupos de Investigación mediante la creación de las Corporaciones de Corrosión, Asfaltos, Alimentos, Desarrollo Tecnológico del Gas, El Centro de Innovación Tecnológica, La Incubadora de Empresas "Bucaramanga Emprendedora" y el Instituto de Investigaciones Biomédicas. También se profundizó en la parte investigativa mediante la constitución de los Centros de Investigación en Biotecnología Industrial, Minerales, Biohidrometalurgia y Medio Ambiente, Desarrollo Productivo de Alimentos, Catálisis, Enfermedades Tropicales e Investigaciones Históricas Regionales, entre otras. Durante la gestión del rector Gómez Duarte se da inicio a los procesos de autoevaluación de programas con fines de acreditación, logrando tener al final de su periodo 8 programas con acreditación de alta calidad. Un tercer movimiento de crecimiento de los campus universitarios se realizó en esta década con la sede Guatiguará en el municipio de Piedecuesta, destinada a la investigación, y la sede Bucarica, donde básicamente funcionan programas de extensión.

El crecimiento de los programas de ciencias y de profesiones desbordó en la década de los noventa el esquema administrativo de los departamentos, adoptándose el régimen de las escuelas, intentando centralizar los servicios de enseñanza, investigación y extensión en unidades temáticas especializadas. Esta reforma dejó a salvo las cinco facultades (Ciencias, Ciencias Humanas, Ingenierías Físico-Mecánicas, Ingenierías Físico-Químicas, Salud) que hoy en día agrupan cerca de tres decenas de escuelas. Bajo el espíritu de la Ley General de la Educación Superior (Ley 30 de 1992), la Universidad revisó su misión y todos sus reglamentos internos durante la década de los años noventa, preparándose para la acreditación de sus programas. Pero esta década de crisis fiscal del Departamento de Santander trajo consigo la drástica reducción de los aportes territoriales, con lo cual la financiación de sus actividades e inversiones pasó a depender cada vez más de los aportes del Ministerio de Hacienda, de la gestión de los recursos que le generan todas sus actividades y de la estampilla departamental que lleva su nombre. En 1995 ya la matrícula había sobrepasado la cifra de diez mil estudiantes, de los cuales las dos quintas partes eran mujeres. Al finalizar esta década, las bibliotecas y el Archivo Histórico Regional administraban unos fondos cercanos a los cien mil volúmenes. Durante la administración de Miguel José Pinilla se reanudó la vinculación de profesores a la planta de personal a fin de atender el incremento de la demanda de docencia, principalmente como efecto de la ampliación de cobertura que se había dado en los años anteriores.

Al comenzar el siglo XXI, la UIS sigue siendo la universidad más importante de la región oriental de Colombia, reconocida por la tradicional calidad de sus programas y por los esfuerzos de gestión de sus recursos financieros liderados por su anterior rector Álvaro Beltrán Pinzón, recursos que durante toda su historia fueron los más escasos en el grupo de las cinco universidades públicas más importantes del país. Hoy la UIS quiere ratificar y dar cuenta de su calidad ante la sociedad a la cual se debe, mediante el proceso de Autoevaluación al que se sometió durante el 2006 para el logro de su Acreditación Institucional, otorgada por el consejo Nacional de Acreditación por ocho años.

4.2.2. Misión. La Universidad Industrial de Santander es una organización que tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y

adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando procesos de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

Orientan su misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo.

Sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de sus empleados, en la excelencia académica de sus profesores y en el compromiso de la comunidad universitaria con los propósitos institucionales y la construcción de una cultura de vida.

4.2.3. Visión. La Universidad Industrial de Santander es una institución de educación superior estatal y autónoma, financiada por el Estado, comprometida con la defensa de un estado social y democrático de derecho y de derechos humanos y la proposición de políticas públicas que garanticen el acceso de la población a condiciones de vida digna.

La UIS es actor principal del desarrollo económico, social y cultural de la región y ejemplo de democracia, convivencia, autonomía y libertad responsable. Es lugar de consulta sobre las tendencias y desarrollos en el campo de las ciencias, los avances tecnológicos, las necesidades y oportunidades del mundo del trabajo y los deseos de bienestar de la comunidad.

La vigencia social de la universidad se manifiesta en su participación activa en Organismos de planificación local, regional y nacional, en agrupaciones de participación ciudadana para la proposición y el seguimiento de políticas y programas de desarrollo social, económico y cultural. En el fortalecimiento de sus relaciones con los sectores políticos, sociales y generadores de bienes y servicios que propendan por el bien común, en el marco de la conveniencia institucional. En la integralidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, los cuales están formados en el espíritu científico. En la apropiación y el ejercicio de los derechos humanos universales y los derechos políticos, económicos, sociales y

culturales correspondientes a la práctica de la ciudadanía y en el ejercicio de una conducta profesional solidaria con la construcción de la nación colombiana.

Es sitio obligado de referencia y consulta para proponer o evaluar las alternativas de solución a los problemas prioritarios de la comunidad, y su contribución es ampliamente valorada como insumo crítico para continuar avanzando en la construcción de una sociedad en donde la equidad, la justicia, la solidaridad y el respeto por los derechos humanos y la naturaleza, sean los pilares del desarrollo humano sostenible en el marco de una cultura de paz.

Es líder del desarrollo científico en bio-ingeniería, fuentes alternas de energía, petroquímica y carboquímica, nuevas opciones para uso de combustibles, nuevos materiales y tecnologías de materiales compuestos, aprovechamiento y uso sostenible de la biodiversidad, promoción de la salud, prevención y control de las enfermedades de mayor ocurrencia, estímulo y acompañamiento a procesos de organización comunitaria orientados al desarrollo social y cultural, y mejoramiento de la calidad de la educación en todos sus niveles. Mantiene como líneas transversales la investigación en electrónica, telecomunicaciones, informática y ciencia y tecnología del medio ambiente. Promueve el desarrollo de la literatura y las artes. En todas sus Escuelas, Centros e Institutos, los miembros de la comunidad universitaria actúan como docentes-investigadores y se mantienen interconectados con grupos de pares académicos que cooperan local, nacional e internacionalmente.

Ofrece, desde la región nororiental al país, formación permanente de alta calidad y pertinencia social, propendiendo por la equidad en el acceso, con fundamento en el mérito académico. Sostiene intercambios y pasantías de profesores y estudiantes con Universidades extranjeras de alta calidad y presenta una amplia oferta de programas presenciales e interactivos mediante tecnologías para la educación virtual.

Es una organización inteligente capaz de adaptarse con eficacia a la velocidad de los cambios y a las necesidades emanadas del entorno. Recibe del Estado los recursos suficientes para adelantar sus funciones de investigación, formación y proyección social, en reconocimiento a su calidad, a los resultados presentados anualmente ante la sociedad y a sus políticas de

eficiencia en la utilización de los recursos. Invierte sus rentas propias para fortalecer su posición de excelencia en el medio universitario.

4.3. INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

4.3.1. Historia. El proceso de creación de la Educación a Distancia en la UIS, se inició en 1977 con el "Documento Base para el estudio e implementación de programas de enseñanza a distancia en la universidad" y se consolida con la creación, en el país, del Sistema de Educación Abierta y a Distancia (SED) en agosto de 1982, como uno de los proyectos más ambiciosos del gobierno del presidente Belisario Betancourt Cuartas (1982 - 1986) para llevar a la provincia colombiana nuevas alternativas educativas para contribuir a su desarrollo social, político, económico y cultural.

Después de varios estudios, la resolución 025 de enero 28 de 1983 emanada de la rectoría a cargo del Dr. Jaime Luis Gutiérrez, reglamenta su creación y en enero 20 de 1983 el Consejo Superior de la UIS aprueba el Acuerdo 001 por el cual se crea el Centro de Educación a Distancia en la UIS (CEDI). Este centro analizó las necesidades de la región y los recursos disponibles en la universidad y caracterizó los programas que debía ofrecer a través de esta modalidad: innovadores, en el área tecnológica y diferentes a los existentes en la universidad presencial. Como resultado el ICFES reconoció e incluyó a la Universidad Industrial de Santander dentro del Subsistema Nacional de Educación Superior Abierta y a Distancia.

El Acuerdo No. 45 de 1984 convirtió el Centro de Educación a Distancia, en Facultad de Estudios a Distancia (FEDI). Esta reforma le permitió participar en el Consejo Académico y directamente en las decisiones de la vida universitaria. Dentro del marco de modernización, bajo los criterios de descentralización y participación, el Acuerdo No. 057 de 1994 convertió la FEDI en el Instituto de Regionalización y Estudios a Distancia (IREDI).

El desarrollo alcanzado por los programas en los municipios de Socorro, Málaga y Barrancabermeja hizo ver la necesidad de dividir el IREDI en dos instancias: la Dirección de

Regionalización “encargada de planificar, fomentar, dirigir, coordinar, evaluar y propender por la calidad académica de los programas de regionalización de la UIS” y el Instituto de Educación a Distancia, “encargada de planificar, fomentar, dirigir, coordinar y evaluar los programas de Educación a Distancia de la UIS”.

El horizonte de la educación a distancia ha sido la de mejorar la calidad de vida de los colombianos, democratizar el acceso a la educación superior y acrecentar las posibilidades para formar personas capaces de autogestionar mejorar y proyectar su realidad.
Los programas creados en las etapas iniciales fueron:

- Tecnología Empresarial: Acuerdo No. 067 de 1983

- Tecnología Agrícola: Acuerdo No. 038 de 1984

- Tecnología de Regencia de Farmacia: Acuerdo No. 096 de 1986; en convenio con la Universidad de Antioquia

- Gestión Empresarial – Ciclo Profesional: Acuerdo No. 032 de 1992

- Ciencias de la Información y la Documentación: Acuerdo No. 130 de 1993; en convenio con la Universidad de Quindío

Como resultado de nuevos estudios para identificar necesidades educativas en el entorno regional se crearon los siguientes programas:

- Tecnología Jurídica: Acuerdo No. 029 de Febrero 16 de 1999

- Bellas Artes: Acuerdo No. 030 de Febrero de 1999

- Tecnología y Gestión Agropecuaria: Acuerdo No. 12 de Febrero 22 de 2000

En junio 21 de 2000 el ICFES otorgó el registro que le permite al INSED ofrecer la Tecnología en Regencia de Farmacia como un programa propio y finalizar de esta manera el convenio con la Universidad de Antioquia.

Hasta hoy, el INSED ha llevado a considerar la Educación Abierta y a Distancia como una estrategia para que la Universidad pueda:

- Hacer presencia en las distintas regiones a través de sus programas de pregrado.

- Permitir el ingreso a todas aquellas personas de cualquier edad que laboran, tienen una familia o son responsables de ciertas actividades que no les permite acceder a las metodologías que ofrece la educación presencial.

- Ofrecer horarios flexibles, de acuerdo con las necesidades de sus participantes, así como mecanismos que permitan al estudiante superar cualquier barrera en torno al tiempo o imprevistos laborales que no les permita tener acceso a las tutorías presenciales..

En sus 25 años de existencia el INSED ha incidido en la transformación educativa, empresarial y social de la región y del país mediante la formación de egresados con mentalidad emprendedora.

4.3.2. Misión. El Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander es una organización que ofrece educación superior interactiva, abierta y a distancia, en la perspectiva de una educación virtual para el siglo XXI.

Busca potencializar el talento humano, mediante la formación de profesionales con habilidades intelectuales de alto nivel, capaces de pensar universalmente, actuar con visión futurista y valores ciudadanos para incorporar nuevas formas de pensamiento a las instancias productivas y sociales y contribuir así a la construcción de un mejor nivel de vida en su realidad.

El INSED se orienta por los principios de la aceptación de la diversidad, el auto aprendizaje, la trascendencia del hombre, la búsqueda constante de la excelencia, el desarrollo humano sostenible, el uso de las nuevas tecnologías y una oferta diversificada de programas. Promueve la educación permanente de sus actores, su desempeño creativo en el contexto empresarial y cultural, y contribuye al avance de la ciencia y la tecnología para construir una convivencia democrática y pacífica que responda a los retos y perspectivas del nuevo orden económico, político, social y cultural.

4.3.3. Visión. El instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander, será al finalizar la primera década del siglo XXI, el más reconocido centro de educación a distancia del país, con programas innovadores mediados por el mejor talento humano y por el uso de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

4.3.4. Objetivos.

- Promover y ampliar el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los bienes y valores de la región y del país, a través de la docencia, la investigación y la extensión.

- Atender, mediante programas formales (pregrado, posgrado) y no formales (educación continua, investigación, extensión), las necesidades educativas de grupos sociales que no tienen acceso a los programas presenciales.

- Contribuir a formar e incrementar en los ciudadanos de la región y del país, el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia, en el contexto de la sociedad de la información

- Propender por formar conciencia y desarrollar acciones de protección, defensa y mantenimiento del medio ambiente.

- Proporcionar, a través de sus diferentes programas, nuevas concepciones, enfoques y metodologías, nuevas técnicas didácticas y administrativas que posibiliten la combinación de diferentes tipos y habilidades de aprendizaje.

- Propiciar espacios para la comprensión y el acceso a sistemas de conocimiento cambiantes, móviles y de valor formativo, a través de la gestión autónoma y cooperativa
- Favorecer procesos de desarrollo personal y social, tendientes a la formación de la autonomía y la solidaridad.

- Trabajar de manera conjunta con las diversas instancias de la UIS y de la comunidad, para ofrecer oportunidades educativas desde una visión integral.

- Incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación de los procesos de aprendizaje, fomentando el reconocimiento de la diversidad cultural y el desarrollo del pensamiento universal.

4.3.5. Principios. Es en coherencia con el proyecto educativo de la UIS, el INSED fundamenta sus acciones en los siguientes principios:

- Integralidad: Para que promueva al hombre como ser individual y social y la armonía y complementariedad entre lo cognitivo-instrumental, lo moral-práctico y lo estético-expresivo.

- Autonomía: En cuanto implica poner en juego las dimensiones propias del instituto, la UIS y la región, la capacidad de pensar de sus actores, su actitud crítica y su capacidad para gestionar por cuenta propia sus alternativas de desarrollo.

- Flexibilidad: Para que los planes correspondan a las particularidades regionales, nacionales e internacionales, y den respuesta a las necesidades de los diversos grupos sociales.

- Investigación: Para la construcción del saber en cada uno de los programas, sobre educación abierta y a distancia, y sobre los procesos de regionalización y desarrollo.

4.4. TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL

4.4.1. Reseña Histórica. El programa de Tecnología Empresarial inició sus actividades académicas durante el segundo semestre académico de 1984 y en abril 22 de 1992 el Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander autoriza la creación del programa Gestión Empresarial para profesionalizar los tecnólogos empresariales, el cual inició sus actividades académicas durante el primer semestre académico de 1994.

4.4.2. Filosofía. Estos programas buscan formar un profesional integral con conocimientos y competencias en el área de Gestión de Empresas, fundamentado en el desarrollo de una mentalidad emprendedora, con capacidad para comprender e interpretar la realidad del entorno, para liderar procesos de cambio en la modernización de las empresas y organizaciones ya establecidas y/o creador de empresa por el progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

Orientan su misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio de libre cátedra, el trabajo interdisciplinario, el compromiso con los propósitos institucionales, el respeto por la dignidad humana, la preservación del medio ambiente y el sentido de responsabilidad social.

El Programa de Gestión Empresarial es ofrecido en dos ciclos Propedéuticos Tecnología Empresarial (Ciclo Tecnológico) y Gestión Empresarial (Ciclo Profesional).

4.4.3. Tecnología empresarial.

4.4.3.1. Perfil del Egresado. El Tecnólogo Empresarial está en capacidad de:

- Planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades operativas relacionadas con las áreas básicas funcionales de una empresa: administración del

talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento y participar en la toma de decisiones a nivel de mandos medios.

- Formular planes emprendedores orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.

- Ser protagonista del desarrollo social y económico con capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

4.4.3.2. Perfil Ocupacional. El Tecnólogo Empresarial puede desempeñarse en empresas y organizaciones públicas o privadas como gestor de actividades y procesos de las áreas funcionales: administración del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento.

4.4.3.3. Plan de Estudios. En el primer semestre académico de 2008 se habrá implementado en su totalidad el nuevo plan de estudios según la reforma académica, ver figura 3; y el pensum del que ha egresado la población estudiada pasará a la historia. Figura 4.

4.4.4. Gestión Empresarial.

4.4.4.1. Perfil del Egresado. El programa Gestión Empresarial formará un profesional:

- Con las competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas que le permiten ser agente de cambio en la modernización de las empresas ya establecidas y/o creador de su propia empresa.

- Con las competencias para plantear y asumir toma de decisiones acertadas a nivel directivo en las áreas de: gestión talento humano, mercadeo, producción, finanzas y emprendimiento, con una concepción estratégica que garantice el crecimiento empresarial y de las organizaciones.

- Con espíritu investigativo capaz de enriquecer su desempeño y el mejoramiento de su entorno.

- Líder capaz de interactuar en grupos multidisciplinarios e interinstitucionales, a efectos de crear alianzas estratégicas para la optimización de los recursos y mejoramiento de los procesos.

- Con capacidad de formular y ejecutar proyectos empresariales orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.

- Ser protagonista del desarrollo social y económico con capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

4.4.4.2. Perfil Ocupacional. El Profesional en Gestión Empresarial puede desempeñarse en empresas y organizaciones públicas o privadas como Gerente, Asesor y Gestor de propuestas, programas y proyectos en las áreas: de gestión del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento.

4.4.4.3. Plan de Estudio. En la figura 3 se muestra el plan de estudios que actualmente se está implementando según la reforma académica aprobada el año inmediatamente anterior. Durante el primer semestre de este año se está ofreciendo VII y VIII nivel del plan de estudios nuevo, IX y X aún corresponden al plan de estudios antiguo, ver Figura 4.

DIAGRAMAS DE FLUJO - ASIGNATURAS PLAN DE ESTUDIOS
TECNOLOGIA EMPRESARIAL

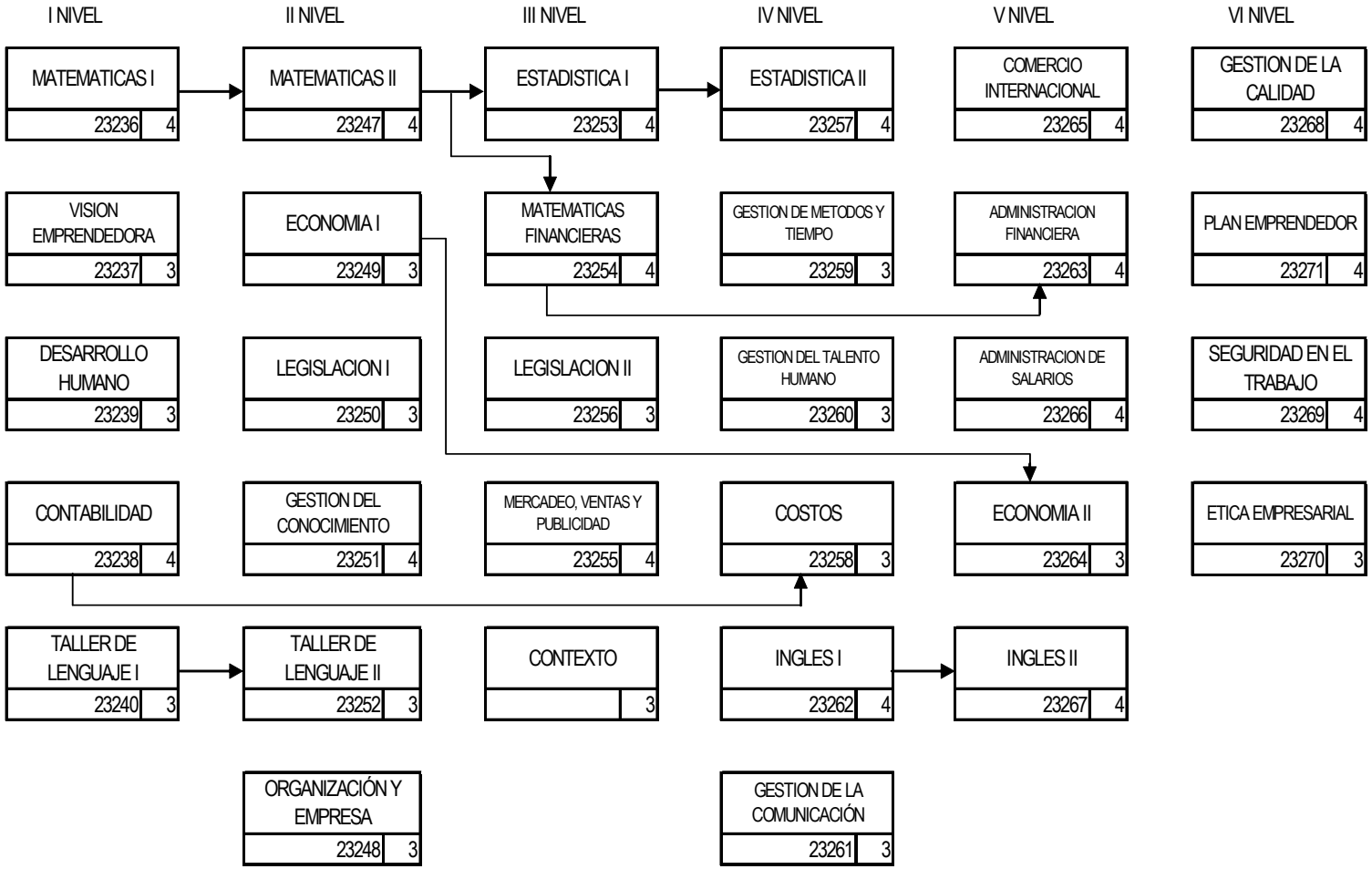

Figura 1.

UNIVERSIDAD INDUSTIAL DE SANTANDER
DIAGRAMA DE FLUJO - ASIGNATURAS PLAN DE ESTUDIOS
CARRERA TECNOLOGIA EMPRESARIAL

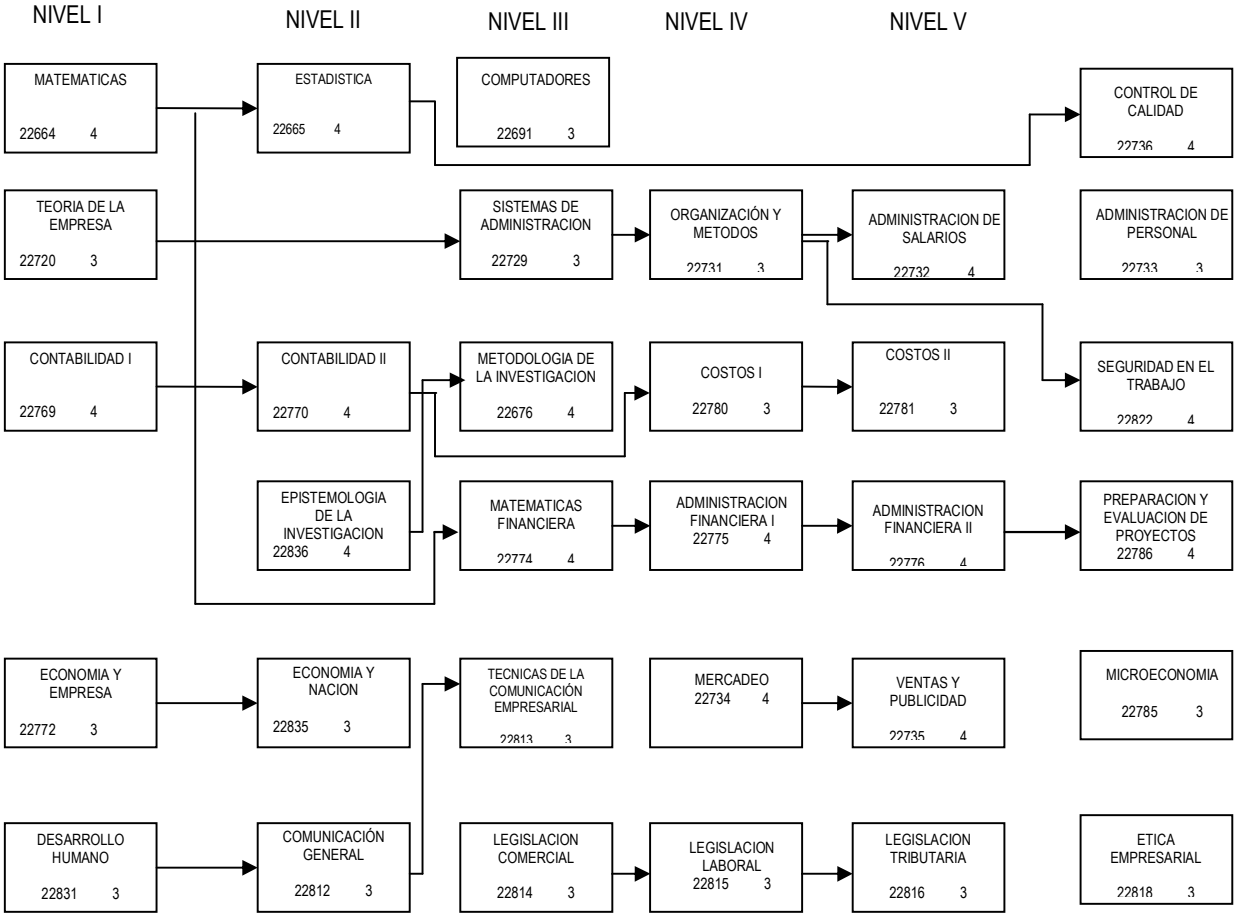

Figura 2.

DIAGRAMAS DE FLUJO - ASIGNATURAS PLAN DE ESTUDIOS
GESTION EMPRESARIAL

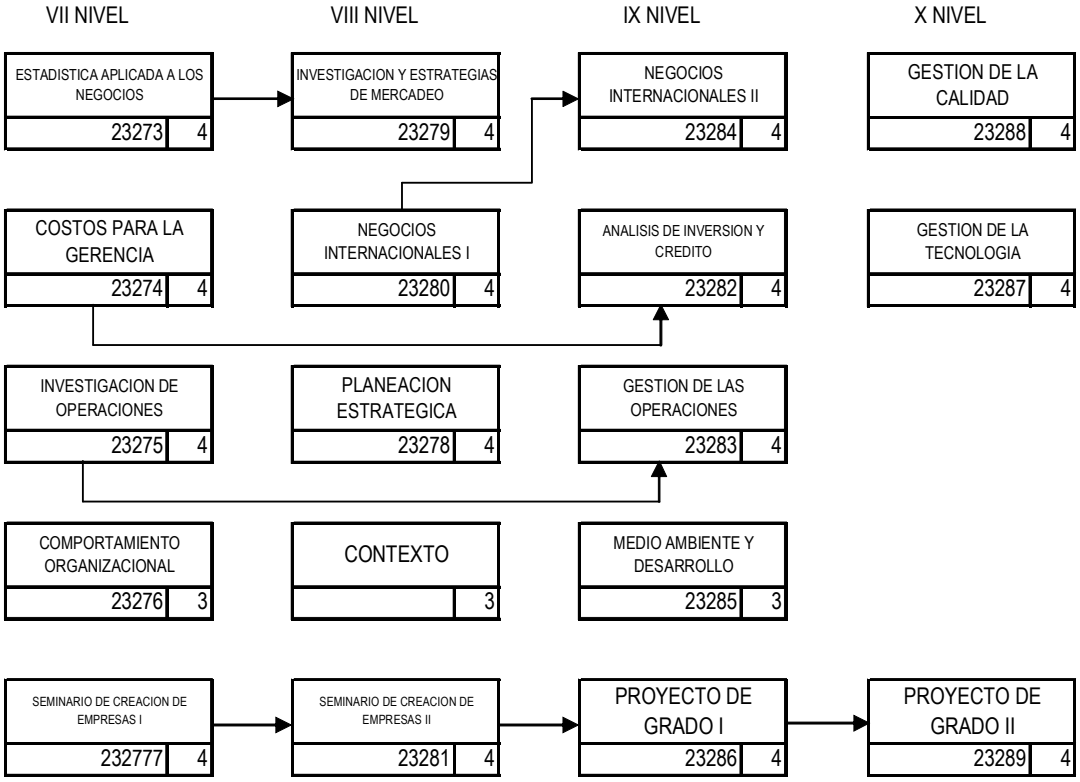

Figura 3.

UNIVERSIDAD INDUSTIAL DE SANTANDER
DIAGRAMA DE FLUJO - ASIGNATURAS PLAN DE ESTUDIOS

CARERRA DE GESTION EMPRESARIAL

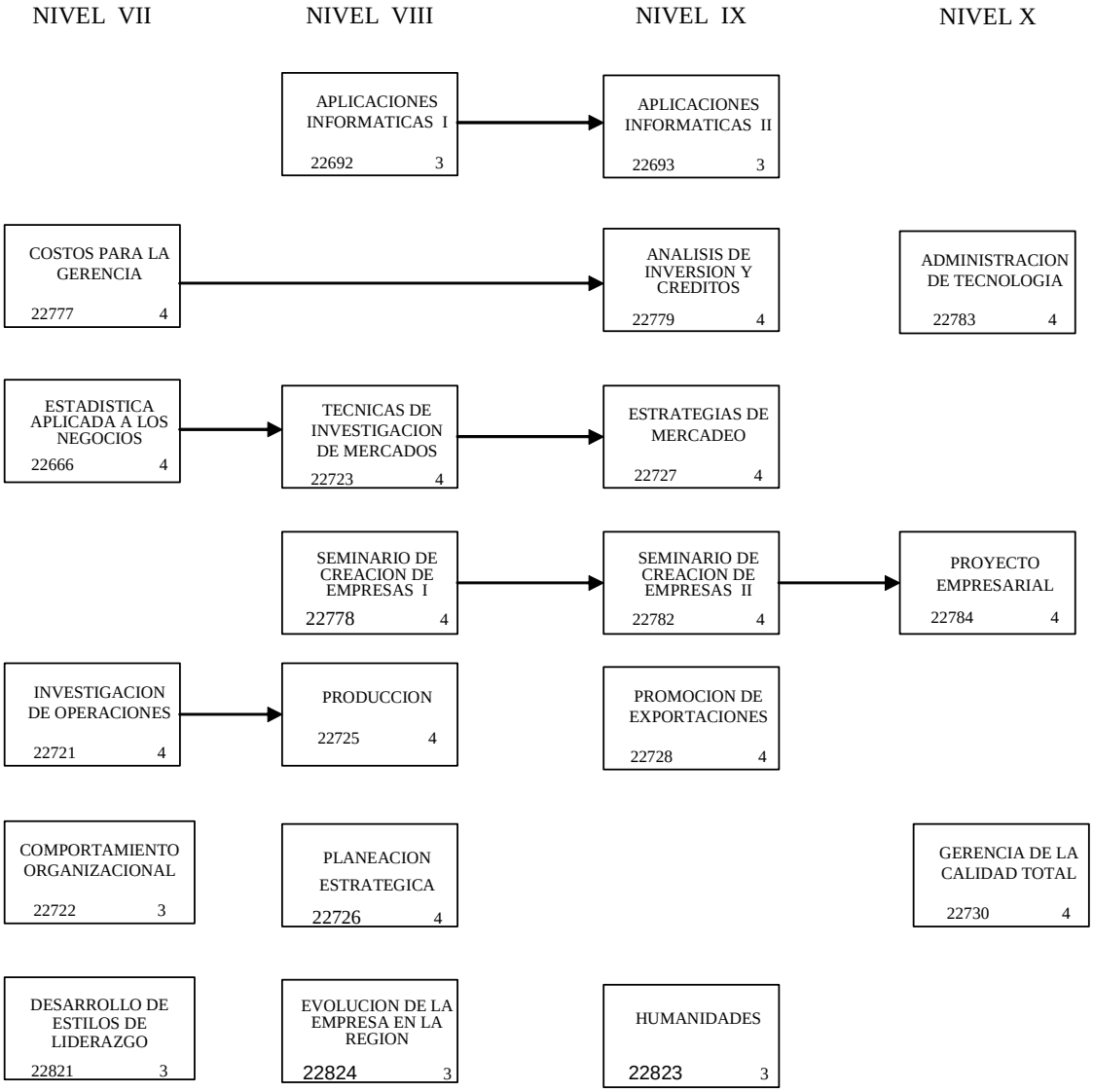

Figura 4.

5. MARCO CONTEXTUAL

5.1. SECTOR EMPRESARIAL

En medio de un país con grandes desigualdades y azotado por la violencia, ¿cuál es la contribución de los empresarios para construir una sociedad diferente? Para responder esta pregunta se examina qué hacen las empresas colombianas con cada uno de sus grupos de interés, desde los cercanos a su operación hasta tan amplios que trascienden a las comunidades aledañas. Se encuentra una gran diversidad de iniciativas que responden a distintas necesidades, están estructuradas de diferentes maneras, y tienen impacto en trabajadores, proveedores, clientes, competidores, comunidad local y sectores específicos de la sociedad. Dentro de las innovadoras estructuras organizacionales, diseñadas para aportar a la construcción de un desarrollo basado en una perspectiva de derechos fundamentales, son destacadas sus alianzas con organizaciones de la sociedad civil y del sector público.

5.1.1. Aportes y Desafíos De La Responsabilidad Social Empresarial. Las intervenciones sociales del empresariado colombiano están entre las más antiguas y diversas encontradas en América Latina. Distintas formas de intervención social de las empresas colombianas son ejemplares dentro del contexto latinoamericano por la calidad de su gestión y los resultados alcanzados. Estas características de numerosas organizaciones apoyadas por el empresariado colombiano han permitido el trabajo con entidades financiadoras internacionales durante varias décadas. Las relaciones establecidas han logrado, entre otras, hacer visibles estas experiencias en sus procesos de rendición de cuentas y convertirlas en ejemplos de referencia internacional. Profundizar el impacto de las iniciativas sociales promovidas por el sector privado requiere de una participación estratégica por parte de los empresarios y de una mayor conciencia de los resultados alcanzados. Los aportes financieros son una mínima parte de las contribuciones posibles; el mayor apalancamiento está en poner a disposición de causas sociales los conocimientos, habilidades y logística empresarial.

5.1.2. Evolución de los Aportes del Empresariado Durante el siglo XX. En el siglo XX, es necesario entender la formulación e implantación de diversas políticas sociales –por parte de los Estados– en el contexto de los modelos de desarrollo adoptados. Por ejemplo, a través de los esfuerzos de industrialización por sustitución de importaciones ocurridos entre los años 1930 y 1970, los gobiernos latinoamericanos privilegiaron el crecimiento del sector industrial y del mercado interno. Esto incentivó la creación de organizaciones por parte de las clases medias y trabajadoras urbanas que promovían ciertas formas de protección social, servicios en educación y salud, y vivienda.

En Colombia el desarrollo empresarial ha estado concentrado en las ciudades. Entre 1929 y 1945 el PIB creció apenas a una tasa de 3,3% anual, mientras la industria manufacturera lo hizo a un ritmo anual de 7,4% e incrementó su participación en el PIB total de 8,9% en 1929 a 16,5% en 1945. En 1944, luego de varios intentos fallidos, cristalizó la fundación de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI). Al año siguiente, un grupo de comerciantes y empresarios de todas las regiones del país, residentes en Bogotá, creó la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco). Luego, en 1951, nació otro de los gremios importantes, la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias de los diferentes sectores productivos (ACOPI), como resultado de la fusión de entidades afines del orden regional que existían en ese momento en cuatro de las más importantes ciudades del país.

5.1.3. Otros Aportes Empresariales Particulares del Caso Colombiano. El principal gremio empresarial en Colombia–la ANDI– ha contribuido, junto con la participación directa de los empresarios, a la creación de otras organizaciones emblemáticas en Colombia: por ejemplo, en el área de la educación superior contribuyó a la creación de la Universidad EAFIT de Medellín, la Universidad de los Andes de Bogotá, la Universidad Tecnológica de Pereira, el Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA) de Bogotá y el Instituto Colombiano de Estudios Superiores de Incolda (ICESI) de Cali. La ANDI y ACOPI participan en las juntas directivas de múltiples instituciones nacionales. Un fenómeno de características singulares en Colombia son las Cámaras de Comercio. Las cámaras son más de 50 organizaciones que apoyan al sector empresarial, colaboran con la regulación de la actividad mercantil y contribuyen a mejorar la calidad de vida de su ciudad y su región.

5.1.4. Participación Del Sector Empresarial En La Reinserción: Percepciones Y Oportunidades. Desde 2002 se han desmovilizado de manera individual y colectiva más de 40.000 miembros de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN) y no cabe duda que la paz duradera de Colombia depende del éxito de la reinserción. Las experiencias nacionales e internacionales indican que uno de los elementos fundamentales de los procesos de reincorporación a la vida civil es lograr que los desmovilizados encuentren empleos relativamente estables durante su transición. Aunque los gobiernos tienen la responsabilidad de liderar el esfuerzo de la reinserción, la participación del sector empresarial es fundamental. No obstante, lograr la cooperación de los empresarios no es fácil. Es necesario entender sus preocupaciones y buscar esquemas que articulen su apoyo de la manera más eficaz posible.
Estudios realizados para la Fundación Ideas para la Paz encontraron lo siguiente:

- Muchos en el sector empresarial reconocen la importancia de su participación en el proceso de reinserción pero desconocen la forma en que podrían apoyar dicho proceso. Perciben una falta de claridad en los roles institucionales; sienten preocupación frente a la idea de que se está premiando al que ha estado al margen de la ley; creen que el Gobierno sólo los está llamando a última hora, cuando necesitan recursos, en lugar de haberlos consultado antes; y consideran que mientras exista el narcotráfico los esfuerzos serán en vano.

- En cuanto a las opciones productivas para los desmovilizados consideran que deben tenerse en cuenta: la lógica del mercado y la actividad empresarial; la vocación y el perfil de los desmovilizados; las expectativas de ingresos de los desmovilizados; y los retos de seguridad.

Los siguientes factores pueden ayudar a generar oportunidades concretas de reinserción con apoyo del sector privado:

- Mayor coordinación y articulación entre las entidades del Gobierno que tienen funciones dentro del proceso de reincorporación. Así mismo, es necesaria una

adecuada implementación a nivel regional, lo que requiere cierto nivel de descentralización.

- Modificaciones al actual esquema de formación que se ofrece a los reinsertados con el fin de aumentar su producción exitosa.

- Una política de reconciliación nacional que permita eliminar el temor de la sociedad de estar premiando a quienes estaban en la ilegalidad.

- El sector privado puede vincularse al proceso a través de varios esquemas: la identificación y la asesoría de proyectos productivos; el fortalecimiento de proveedores; la generación de pasantías o prácticas laborales; el apadrinamiento de Pymes y el "préstamo" de ejecutivos al Programa de Reincorporación.

5.2. SECTOR EDUCACIÓN

5.2.1. Sistema Nacional de Acreditación. El grado de desarrollo de la acreditación de programas por un lado, y la necesidad de desarrollar una evaluación que asuma las instituciones como un todo y permita a la sociedad reconocer y diferenciar sus fortalezas, su naturaleza y su misión, por otro, ha permitido poner en marcha la acreditación institucional. La discusión de este tipo de acreditación se ha renovado y ampliado en el último año y ya existe, de parte de las autoridades educativas, una disposición clara para darle curso sin debilitar la acreditación de programas.

El Consejo Nacional de Acreditación lanzó en el año 2001 los *Lineamientos para la Acreditación Institucional* y, a la fecha, un grupo importante de universidades ha manifestado su deseo de acreditarse institucionalmente y ha iniciado los procesos de autoevaluación necesarios para el efecto. La acreditación institucional y la acreditación de programas, concebidas como complementarias en un sistema global de aseguramiento de la calidad, pueden jugar un papel estratégico en la búsqueda de un ejercicio responsable de la

autonomía universitaria. Dada la relación entre el número de instituciones y el número de programas, y la diversidad en las modalidades, misiones y niveles de calidad entre las instituciones del país, el impacto de la acreditación institucional en el sistema global de la educación superior puede llegar a ser muy significativo.

Una sólida cultura de la autoevaluación ha de ser la base de un sistema de aseguramiento de la calidad en Colombia. Dicha cultura se ha venido consolidando paulatinamente, lo cual se evidencia en las 90 instituciones y más de 420 programas que se han presentado al Consejo Nacional de Acreditación para acogerse a la acreditación voluntaria. De otro lado, de acuerdo con los recientes decretos que establecen estándares de calidad para programas de pregrado, las instituciones que no acrediten voluntariamente sus programas tendrán que someterse a la verificación académica de los estándares allí establecidos. Esto significa que se ha comenzado a completar el círculo de la calidad: estándares básicos como referente necesario para la creación y funcionamiento de programas, y características de alta calidad para los programas que quieren ser reconocidos por su excelencia en un proceso de acreditación.

Para el proceso de acreditación de programas, los factores que el Consejo Nacional de Acreditación ha identificado como centrales en el servicio educativo de educación superior son:

- Misión y Proyecto Institucional
- Estudiantes
- Profesores
- Procesos académicos
- Bienestar institucional
- Organización, administración y gestión
- Egresados e impacto sobre el medio
- Recursos físicos y financieros

El análisis de estos factores permite apreciar las condiciones de desarrollo de las funciones sustantivas de cada programa académico: docencia, investigación y extensión o proyección social.

A continuación aparecen las características de calidad, del factor Egresados e impacto sobre el medio, el cual complementa las razones por la cual se hace el Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial del INSED – UIS. Se las define y se hace una descripción que pretende aclarar aún más el significado y el alcance de cada una. A propósito de cada característica se enuncian algunos *aspectos que se deben considerar* en la construcción de los correspondientes indicadores.

5.2.1.1. Características Asociadas A Los Egresados E Impacto Sobre El Medio.

5.2.1.1.1. Característica 1: Influencia del programa en el medio. En el campo de acción del programa, éste ejerce una influencia positiva sobre su entorno, en desarrollo de políticas definidas y en correspondencia con su naturaleza y su situación específica; esta influencia es objeto de análisis sistemático.

- **<u>Aspectos a evaluar:</u>**

  - Estrategias en el programa orientadas a ejercer influencia sobre el medio.

  - Actividades y proyectos específicos tendientes a ejercer un impacto sobre el medio.

  - Reconocimiento por parte de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y de otras expresiones formales de la sociedad civil, sobre la influencia que el programa ejerce en el medio.

  - Mecanismos para el análisis de las acciones que el programa ejerce sobre el medio y para la revisión periódica de las estrategias implementadas por el programa en esa materia.

- **<u>Indicadores</u>:**

  - Existencia de políticas y criterios institucionales que evidencian el compromiso de la academia con las necesidades locales, regionales y nacionales.

  - Número y tipo de reconocimientos hechos en los últimos cinco años por entidades gubernamentales y no gubernamentales al impacto que el programa ha ejercido en el medio local, regional, nacional o internacional.

  - Apreciación de directivos, profesores, estudiantes y empleadotes del programa sobre el impacto que éste ejerce en el medio.

  - Información estadística sobre el impacto social de los proyectos que el programa desarrolló o contribuyó a desarrollar en los últimos cinco años.

5.2.1.1.2. Característica 2: Seguimiento de los egresados. El programa hace seguimiento de la ubicación y de las actividades que desarrollan los egresados y se preocupa por verificar si esas actividades corresponden con los fines de la institución y del programa.

- **<u>Aspectos a evaluar:</u>**

  - Registro y seguimiento de egresados. Características personales de los egresados y su ubicación profesional.

  - Procesos de discusión y análisis de la situación de los egresados.

  - Correspondencia entre las actividades de los egresados y el perfil de formación del programa.

  - Participación de los egresados en la evaluación y prospección del programa.

- Compromiso de los egresados con su programa e institución.

- Mecanismos de participación para vincular los egresados al programa.

- **<u>Indicadores</u>:**

  - Existencia de registros completos y actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa.

  - Grado de correlación existente entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.

  - Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación recibida en el programa.

5.2.1.1.3. Característica 3: Impacto de los egresados en el medio social y académico. Los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.

- **<u>Aspectos a evaluar:</u>**

  - Ingreso de los egresados del programa al mercado laboral.

  - Sectores de actividad social y económica en los que se desempeñan.

  - Participación de los egresados como miembros de comunidades académicas.

  - Participación de los egresados en asociaciones científicas y profesionales.

- Desempeño de los egresados en evaluaciones externas (exámenes de Estado y equivalentes, y otros tipos de pruebas).

- Existencia de distinciones y reconocimientos recibidos por los egresados.

- **Indicadores:**

  - Índice de empleo entre los egresados del programa.

  - Porcentaje de los egresados del programa que forma parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.

  - Porcentaje de egresados del programa que ha recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.

  - Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.

5.2.2. Análisis del Desempeño Profesional. El desempeño profesional es el conjunto de acciones que realiza el profesional para dar cumplimiento a sus responsabilidades profesionales, estas, son las que caracterizan su ejercicio, diferenciándolo claramente de otro tipo de profesional.

El desempeño profesional se puede obtener con base en las Funciones Generales y en los Campos de Acción.

Las funciones generales son las responsabilidades propias de un cargo y pueden ser ejercidas por profesionales de diferentes áreas o áreas afines; por otro lado, los campos de

acción o áreas de servicio están constituidas por los campos de ejercicio donde el profesional desarrolla sus actividades a fin de cumplir con las funciones establecidas.

En esta etapa, se hace una revisión consciente de la labor que ejercen los profesionales egresados del área en estudio y qué tan eficientemente la han desempeñado.

El éxito en el desempeño profesional, es el éxito del programa académico que lo formó. En este actuar profesional, el egresado, los empleadores y los gremios profesionales pueden evaluar cómo fue la formación académica, qué conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes le faltan o le sobran al egresado para enfrentar sus responsabilidades profesionales.

5.2.2.1. Desempeño Ideal. Aquel que se considera debería realizar el futuro profesional con base en el grado de desarrollo esperado en las áreas de la profesión y por las necesidades presentes y futuras de la sociedad. La revisión curricular debe tener en cuenta no solo lo que el egresado hace sino lo que debería hacer, además debe considerar cuáles son las expectativas de desempeño por parte de la institución, del estado y del propio profesional.

5.2.2.2. Desempeño Real. Se refiere al estudio de cómo funciona un determinado profesional en su campo actual de trabajo, y consiste en identificar el tipo de funciones generales, funciones particulares o responsabilidades profesionales que realiza y en qué campos de acción se desempeña.

5.2.2.3. Causas de las Discrepancias. Consiste en el análisis de las causas por las que existen diferencias entre las funciones particulares o responsabilidades profesionales que ejerce realmente el profesional y las que debería ejercer idealmente.

Las causas de las discrepancias entre el desempeño ideal y el desempeño real pueden ser múltiples, pero fundamentalmente tienen su origen en las Instituciones educativas, en la sociedad y en el profesional mismo como individuo.

En el individuo, si se tienen en cuenta que muchas discrepancias en el desempeño tienen como base la carencia de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de sus funciones profesionales específicas.

En la institución educativa, por carencia de recursos, ausencia de políticas definidas, organización deficiente, administración inadecuada del currículo, desconocimiento de la realidad donde el profesional se va a desempeñar. Lo anterior se manifiesta por fallas en el conocimiento, las habilidades o las actitudes que han debido darse o al menos propiciarse durante la etapa de formación del profesional.

El medio social, en el cual se incluyen los empleadores, puede también ser causante de discrepancias por desconocimiento de las capacidades del profesional empleado, falta de recursos para conseguir su máximo desarrollo, organización deficiente, falta de políticas definidas, todo lo cual conduce al profesional a desempeñar funciones para las cuales el currículo no lo ha preparado.

5.2.2.4. Desempeño Esperado. En esta etapa se hace una comparación del desempeño ideal con el desempeño real del profesional para identificar las responsabilidades o funciones particulares para las cuales se formará a partir del nuevo currículo o el mejorado.

Se selecciona a partir del análisis de discrepancias, las funciones que se considera deben, en definitiva, ser ejercidas por el profesional dentro del marco filosófico previsto.

5.2.3. Reforma Curricular Tecnología y Gestión Empresarial. Teniendo en cuenta los cambios del entorno en lo político, económico, empresarial y social, así como las tendencias educativas en el ámbito nacional e internacional, las directrices impartidas por el Ministerio de Educación Nacional y los lineamientos trazados por la Universidad Industrial de Santander, surge la necesidad de realizar una revisión del currículo de los programas, con el fin de tomar decisiones orientadas a plantear un redireccionamiento de los mismos, en la búsqueda de una mejor calidad académica y pertinencia social de los programas.

La propuesta de reforma curricular es producto del trabajo colaborativo realizado por los diferentes agentes educativos del INSED: directivos, personal administrativo profesional, tutores y estudiantes. Gracias a este trabajo en equipo, fue posible construir las directrices encaminadas a modernizar los programas. Para lo cual se realizaron talleres con estudiantes y tutores, orientados a realizar el análisis de las debilidades y fortalezas por áreas de formación del actual currículo, así como de aquellos aspectos que forman parte de las dimensiones de la práctica pedagógica: procesos, actores y medios. Para los talleres se utilizó la matriz: debilidades, fortalezas y propuestas.

De otra parte, en este proceso fueron tenidos en cuenta los documentos: "Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial" (en construcción), "Evaluación de la pertinencia social de los programas académicos de pregrado del Instituto de Educación a Distancia – INSED de la Universidad Industrial de Santander" y las encuestas aplicadas a los egresados por la Secretaría General de la UIS antes del grado.

5.2.4. Tendencias de los Programas. A nivel interno de la Coordinación de los Programas se está llevando a cabo la implementación de la reforma académica, es un proceso que redirecciona el rumbo de los Programas en base a las nuevas metodologías de investigación y formación. Los programas tienen como propósito despertar en el estudiante su compromiso en la solución de problemas en las diferentes áreas del ámbito empresarial y con el desarrollo de las regiones.

Desde los proyectos empresariales desarrollados por los estudiantes, se han venido construyendo las líneas de investigación: "Análisis Sectorial" y "Desarrollo Empresarial" las cuales comprenden proyectos encauzados hacia el análisis sectorial para el diagnóstico de la realidad de los sectores y el diseño de proyectos para la creación de nuevas empresas y fortalecimiento de las ya constituidas.

Acorde con lo que plantea la reforma académica en su estructura curricular por ciclos, áreas de formación y ejes integradores; la investigación formativa, es direccionada en cada semestre que cursa el estudiante, alrededor de esos ejes integradores, así:

- Ejes integradores de la investigación formativa en la Tecnología Empresarial

I Nivel: Identificación de la idea emprendedora
II Nivel: Contexto y planteamiento de la idea emprendedora
III Nivel: Plan de Mercadeo
IV Nivel: Estudio Técnico
V Nivel: Estudio Financiero
VI Nivel: Plan Emprendedor

- Ejes integradores de la investigación formativa en Gestión Empresarial

VII Nivel: Identificación del Proyecto Emprendedor
VIII Nivel: Anteproyecto e identificación de fuentes de financiación
IX Nivel: Proyecto Empresarial - Fase 1
X Nivel: Proyecto Empresarial - Fase 2

En este sentido, los programas promueven la formación de ciudadanos con espíritu científico y capacidad de dar respuestas efectivas, desde las ciencias y mediante las ciencias a los problemas de la sociedad. Se podrá ir más allá de la investigación formativa en la medida que exista la disponibilidad financiera para la contratación de personal docente de planta y contar con las partidas requeridas para este tipo de investigación. Actualmente, solo se hace investigación formativa.

Por otra parte durante los últimos años se ha dado la oportunidad de ofrecer los programas aprovechando las ventajas del Internet, con la vinculación de estudiantes que se encuentran fuera del área de cobertura de los CREAD o CAE. Fruto de las dificultades que se han presentado en este proceso, se ha planteado la necesidad de diseñar un modelo académico fiable que permita cumplir con los objetivos de los Programas aún en los estudiantes que no tienen acceso a las asesorías presenciales. Esta es una labor que al interior del INSED se está trabajando en conjunto con los demás programas para llegar cada día más lejos en cuanto a cobertura.

6. MARCO COMPETITIVO

6.1. UNIVERSIDADES DEL DEPARTAMENTO

En este punto se señalan como competencia los programas similares ofrecidos por Instituciones de educación superior en jornada nocturna o en la metodología a distancia, ubicados en el departamento de Santander, entre los cuales se encuentran:

- Universidad Santo Tomás de Aquino:
  - ✓ Tecnología en Administración de Empresas de Economía Solidaria (educación a distancia)
  - ✓ Administración de Empresas (educación a distancia)

- Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
  - ✓ Administración de Empresas (educación a distancia)

- Universitaria de Investigación y Desarrollo – UDI
  - ✓ Tecnología en Administración de Empresas (educación a distancia)
  - ✓ Tecnología en Administración Financiera (educación a distancia)

- Fundación Universitaria de San Gil – UNISANGIL
  - ✓ Administración de Empresas con énfasis en Finanzas

- Universidad de Pamplona
  - ✓ Administración de Empresas (educación a distancia)

- Universidad Cooperativa de Colombia - UCC
  - ✓ Administración de Empresas (jornada nocturna)

- Unidades Tecnológicas de Santander
  - ✓ Tecnología en Administración de Empresas (jornada nocturna)

- Universidad Autónoma de Bucaramanga
  - ✓ Administración de Empresas (jornada nocturna)

6.2. PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO Y ACREDITACIÓN VOLUNTARIA EN UNIVERSIDADES ACREDITADAS

En el país se encuentran Universidades a las cuales les fue otorgada la Acreditación Institucional y a su vez, cuentan con programas con registro calificado y acreditación voluntaria; entre ellas se encuentran:

- **Programa: Administración. Institución: Universidad de los Andes**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipio: Bogotá
  - ✓ Duración: 9 semestres de tiempo completo[2]
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas[3]
  - ✓ Créditos Académicos: 159[4]

El Administrador de Empresas de la Universidad de los Andes esta en capacidad de cumplir con la función gerencial con eficacia, con sentido de responsabilidad social y ejerciendo un liderazgo innovador.

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Fundación Universidad del Norte**

[2] www.uniandes.edu.co
[3] ídem
[4] idem

- ✓ Metodología: presencial
- ✓ Municipio: Barranquilla
- ✓ Duración: 10 semestres académicos
- ✓ Titulo: Administrador de Empresas y Certificado de Concentración en el área escogida[5].

El Egresado del programa de Administración de Empresas está en condiciones de desempeñarse en organizaciones, tanto del sector público y privado, con o sin ánimo de lucro en áreas de producción, servicio y/o comercio, capaz de afrontar el proceso de cambio económico y social del país y en especial de la costa atlántica, así como empresario generador de empleo.

- ❑ **Programa: Administración de Empresas. Institución: Pontificia Universidad Javeriana**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipio: Cali
  - ✓ Duración: 10 semestres la jornada diurna y 12 semestres la jornada nocturna.
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas[6]

El Administrador de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana, según el énfasis:

- Mercadeo Empresarial: podrá desempeñarse como ejecutivo de ventas, analista de mercados, investigador de mercados, supervisor de ventas, gerente de servicios, gerente de producto, gerente de mercadeo y gerente comercial entre otros.
- Negocios Internacionales: podrá desempeñarse como gerente de ventas jefe de exportaciones gerente de comercio exterior y gerente o jefe de división internacional entre otras.

[5] ídem
[6] www.puj.edu.co

- Banca y Finanzas: podrá desempeñarse como asesor financiero, comisionista de bolsa, tesorero, gerente financiero director de planeación y presupuesto y asistente de gerencia entre otros.

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Universidad Externado de Colombia**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipio: Bogotá.
  - ✓ Duración: 10 semestres
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas

La concepción de formación en la disciplina de la Administración de Empresas en el Externado se fundamenta en la idea de la Gerencia Integral. La Gerencia Integral es la relación intrínseca entre pensamiento estratégico, competencia organizadora y liderazgo democrático, se caracterizan por ser agentes de cambio, líderes, críticos reflexivos, rigurosos y creativos, con una inagotable capacidad de duda y de propuesta para responder al compromiso con su patria y con su gente.[7]

6.3. PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO DE UNIVERSIDADES COLOMBIANAS A LAS QUE SE LE OTORGÓ ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Universidad del Valle**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipios. Del Valle: Cali, Palmira, Tulúa, Zarzal, Buga, Caicedonia y Buenaventura
  - ✓ Duración: 10 semestres
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas

[7] administracion.uexternado.edu.co

El Programa de Administración de Empresas busca formar Profesionales que respondan a las necesidades de las empresas modernas, con una cosmovisión estratégica, que reconozcan las oportunidades y amenazas de un entorno económico-social dinámico en competencia global y con capacidad para crear e implementar soluciones empresariales dentro de un marco de desarrollo sostenible para la región y el país, en concordancia con su compromiso y responsabilidad con el desarrollo del Ser Humano, de la comunidad y de la Organización.

El Administrador de Empresas egresado de la Universidad del Valle podrá desempeñarse como Administrador General y participar de Proyectos Empresariales privados, públicos o sociales Además esta capacitado para ejercer como profesional independiente ya sea como empresario, como asesor o como consultor en cualquiera de las áreas de la administración

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Universidad de Antioquia**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipios. Medellín
  - ✓ Duración: 10 semestres
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas
  - ✓ Créditos Académicos: 170

El programa de Administración de Empresas forma profesionales para que desempeñen con eficiencia "las funciones de planeación, organización, control y dirección en todas las organizaciones", cumpliendo el objetivo de lograr la óptima administración del talento humano, los recursos técnicos, económicos y financieros. Los siguientes son algunos cargos o actividades que puede desempeñar el Administrador de empresas, dados por la ley que reglamenta la profesión, o por su capacidad profesional:

- Dirigir y coordinar el desempeño de labores por parte del personal en la empresa o en las áreas funcionales.
- Crear o participar en la creación de empresas.
- Diseñar estrategias en las empresas, sean estas pequeñas, medianas o grandes.

- Diseñar estrategias de gestión en las áreas fundamentales de la empresa: mercadeo, finanzas, personal.
- Realizar estudios que tiendan a evaluar y revisar los resultados de la gestión y la ejecución de las actividades.
- Asesorar y servir de consultor de empresas.
- Elaborar y formular proyectos de inversión.

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Universidad del Rosario[8]**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipios: Bogotá
  - ✓ Duración: No registra
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas

El administrador de empresas de la Universidad del Rosario es un profesional con sentido ético, socialmente responsable, formado en las competencias necesarias para desempeñarse como estratega de la empresa, orientado al mejoramiento continuo de la productividad y capaz de generar emprendimientos perdurables, en un contexto globalizado en beneficio de la sociedad.

6.4. PROGRAMAS CON ACREDITACIÓN VOLUNTARIA

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Universidad Autónoma de Bucaramanga**

  - ✓ Metodología: presencial
  - ✓ Municipios: Bucaramanga
  - ✓ Duración: 10 semestres
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas

[8] www.urosario.edu.co

El Programa de Administración de Empresas de la UNAB forma profesionales que se puedan desempeñar con suficiencia en los siguientes campos:

- Gerente o director de área de empresas de carácter nacional.
- Gestor de empresas e impulsor de nuevas unidades productivas.
- Directivo de pequeñas y medianas empresas en el sector productivo o de servicios.
- Asesor empresarial a nivel de pequeña y mediana empresa.
- Facilitador de procesos de cambio y desarrollo organizacional
- Docente universitario en las diversas áreas de la administración.
- Directivo a nivel medio y superior en empresas del sector publico.
- Dirigente activo de grupos humanos tanto en empresas publicas como privadas.

6.5. PROGRAMAS CON METODOLOGÍA A DISTANCIA

- **Programa: Administración de Empresas. Institución: Universidad Nacional Abierta y a Distancia[9]**

  - ✓ Metodología: a distancia
  - ✓ Municipios: Bucaramanga
  - ✓ Duración: 10 semestres
  - ✓ Título obtenido: Administrador de Empresas
  - ✓ Créditos: 160

El programa de Administrador de Empresas de la UNAD, forma profesionales con capacidad de:

- Desempeñarse en: cargos directivos y operativos en empresas manufactureras, comerciales, agropecuarias, financieras o de servicios en general, en las áreas de mercadeo, producción, relaciones industriales, logística, finanzas y gerencia.

[9] www.unad.edu.co

- Elaborar propuestas teniendo en cuenta los fundamentos teóricos del problema a analizar, como alternativas de solución a los problemas específicos de la comunidad y/o la localidad.
- Elaborar proyectos de desarrollo empresarial que contribuyan a la vinculación con los contextos nacionales, regionales y locales.

- **Programa: Tecnología en Gestión de Empresas. Institución: Fundación Eurocolombiana de Educación Superior - EUROCOL**

  - ✓ Metodología: a distancia
  - ✓ Municipios. Bogotá DC.
  - ✓ Duración: 6 semestres
  - ✓ Nivel: Tecnología Terminal
  - ✓ Título obtenido: Tecnólogo en Gestión Empresarial

El programa académico Tecnología en Gestión Empresarial le permitirá al futuro profesional:[10]

- Desarrollar la capacidad para analizar, interpretar e intervenir en el entorno social y productivo, cambiándolo.
- Obtener los conocimientos y destrezas necesarios para su buen desempeño profesional y ocupacional en empresas, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Desarrollar capacidades y habilidades para aplicar las nuevas tecnologías de la comunicación y la información en beneficio de la eficiencia y la productividad de las organizaciones.
- Apropiarse del conocimiento necesario para la creación de su propia empresa y para el desempeño de su profesión con la más moderna y actualizada metodología de gestión.

[10] www.eurocol.edu.co

6.6. PARALELO DE COMPARACIÓN.

Para concluir se realiza la comparación con programas similares al ofrecido por el Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander.

6.6.1. Diferencias. Los programas de Tecnología y Gestión Empresarial de la Universidad Industrial de Santander se diferencian de los programas de las Universidades: Andes, del Norte, Javeriana, Externado de Colombia, del Valle, Antioquia, del Rosario y Autónoma de Bucaramanga en los siguientes aspectos:

- ✓ Se ofrecen por ciclos: tecnológico y profesional
- ✓ La Metodología a distancia
- ✓ La población estudiantil: entre los estudiantes que ingresan están personas que se encuentran laborando en su propia empresa u otras organizaciones.

Los programas de Tecnología y Gestión Empresarial de la Universidad Industrial de Santander se diferencian de los programas de las Instituciones: Universidad Nacional Abierta y a distancia-UNAD y Fundación Eurocolombiana de Educación Superior en los siguientes aspectos:

- ✓ La UIS cuenta con acreditación institucional.
- ✓ Se ofrecen por ciclos: tecnológico y profesional.

6.6.2. Similitudes. Los programas de Tecnología y Gestión Empresarial de la Universidad Industrial de Santander se asemeja a los programas de las Universidades: Andes, del Norte, Javeriana, Externado de Colombia, del Valle, Antioquia, del Rosario, Autónoma de Bucaramanga, Nacional Abierta y a Distancia UNAD y la Fundación Eurocolombiana de Educación Superior-EUROCOL, en los siguientes aspectos:

- ✓ En los desempeños profesionales de los egresados
- ✓ En las áreas de formación

- ✓ En la duración de los mismos: 6 semestres para la tecnología, comparándolo con EUROCOL, y 10 semestres a nivel profesional, para el resto de universidades a excepción de la Universidad de los Andes que registra nueve semestres.

7. MARCO LEGAL

- Ley 30 de diciembre 28 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la educación superior; así mismo se establece un Sistema Nacional de Acreditación como mandato.

- Ley General de Educación, Ley 115 de 1994 al mencionar la comunidad educativa así: la comunidad educativa está conformada por los estudiantes, educadores, padres de familia, egresados, directivos y administradores escolares.[11]

- Resolución 1036 del 22 de abril de 2004 por la cual se definen las características especificas de calidad para los programas de pregrado y especialización.

Los programas de Tecnología y Gestión Empresarial tienen coherencia con las necesidades reales de formación en el país y la región, por cuanto se han fundamentado y responden a las exigencias de las leyes y normas que tienen que ver con la creación de empresas y con los requerimientos de la instancia rectora de la educación en Colombia como es el Ministerio de Educación Nacional a través de:

- Normas y leyes relacionadas con la creación de empresas en Colombia: La constitución Política de Colombia; Código de Comercio Laboral; Ley MIPYME; Ley de Ciencia y Tecnología; Ley de Racionalización del Gasto Público.

La Constitución Colombiana establece la libertad económica, reconoce a la empresa como base del desarrollo, define la propiedad privada como derecho de los colombianos y da especial importancia a la propiedad asociativa y solidaria. (ver artículos 58, 333).

[11] Ministerio de Educación Nacional. Ley general de educación. Tomado del Diario Oficial. Bogotá: Ediciones Jurídicas, 1996. P. 9

La ley 590 del 10 de julio de 2000 (Ley MIPYME) es la ley Marco para el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas en Colombia. Propugna por la creación de Parques Industriales, Tecnológicos, Incubadoras de Empresas, Centros de Desarrollo Productivo, Centros de Investigación, Centros de Desarrollo Tecnológico y Bancos de Maquinaria, para el fomento de las MIPYMES. Así mismo por la creación y apoyo a jóvenes emprendedores y el establecimiento de líneas de crédito para creadores de empresa.

La ley de Ciencia y Tecnología (ley 29 de 1990) es el marco para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico, así como para la promoción de empresas basadas en la innovación y el desarrollo tecnológico. Esta ley da fundamento a las incubadoras de empresa y al desarrollo de parques tecnológicos en Colombia.

La ley 344 de 1996 dicta disposiciones para la racionalización del gasto público y en su artículo 16 dispone que el SENA dedique el 20% de sus ingresos a adelantar programas de competitividad y desarrollo productivo.

8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

8.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio a realizar será un Diagnóstico Empresarial, esta investigación será de tipo exploratorio concluyente a nivel descriptivo, en el estudio exploratorio se identifican los factores influyentes en el desempeño profesional de los egresados.

El método científico es uno de los sistemas utilizados para el proceso de toma de decisiones. Por medio de un proceso lógico y esquematizado permite solucionar un problema emitiendo un juicio.

El objetivo primario de la Investigación Exploratoria es proporcionar una comprensión del problema que enfrenta el investigador. Se utiliza en los casos en que es preciso definir el problema, identificar los cursos de acción relevantes o profundizar en este antes de desarrollar el planteamiento del problema.

A través de la Investigación Concluyente se prueban las hipótesis y se analizan sus relaciones específicas, lo que la hace más formal y estructurada que la exploratoria. Los diseños de Investigación Concluyentes pueden ser descriptivos o causales, a su vez los diseños de investigación descriptivos pueden ser estudios transversales o longitudinales.

Un diseño descriptivo requiere ciertas especificaciones atendiendo una serie de interrogantes; para el Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial se plantean:

- ¿Quiénes son los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial?

Se tendrán en cuenta los Tecnólogos Empresariales graduados a partir del año 2000 y todos los egresados a los cuales se les ha otorgado el título de Profesionales en Gestión Empresarial.

- ¿Qué información se requiere de los egresados?

Es necesario obtener sus datos personales actualizados, la actividad que actualmente desempeña, su evolución profesional en el ámbito laboral, las opiniones acerca del Programa que lo formó y sugerencias, así como la concordancia entre la actividad desempeñada y su perfil profesional.

- ¿Cuándo debe obtenerse dicha información?

La información debe obtenerse en el menor tiempo posible, se proponen tres meses de trabajo teniendo en cuenta la dificultad de ubicación y el tiempo disponible de los egresados.

- ¿Por qué se lleva a cabo este proyecto de investigación?

La necesidad de desarrollar el proyecto está claramente definida en la justificación y el planteamiento del problema de investigación.

- ¿Cómo se va a obtener la información de los egresados?

Se obtendrá la información aplicando una encuesta a los egresados; ya sea telefónica, por correo electrónico, correo postal o personalmente según sea la facilidad de aplicación.

En este proyecto se desea identificar las características de los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial, cómo funcionan en la sociedad, qué impacto tienen en el sector empresarial, qué logros han obtenido con su formación profesional, cuál es la

participación en los gremios o asociaciones existentes; entre otras. En torno a esta información recolectada la Coordinación de los Programas tendrán un soporte investigativo para la toma de decisiones.

8.1.1. Necesidades De Información. Como documento principal fue necesario los listados completos de egresados de los programas Tecnología y Gestión Empresarial, los cuales se solicitaron a Secretaría General de la UIS que es quien maneja toda esta información.

Según el listado que entregó Secretaría General, se pudo notar la falta de datos, e incluso vacíos en los nombres de los egresados; fue necesario digitalizarlo por completo puesto que algunas promociones de egresados las entregaron impresas y no hubo la posibilidad de conseguirlas en medio digital.

8.1.2. Recopilación De Datos De Fuentes Secundarias. "Los datos secundarios son hechos, cifras e información que alguien ha compilado para otros, y el investigador puede hacer uso de ellos evitando de esta manera gastos de dinero y tiempo"[12].

Para este estudio fueron necesarios datos secundarios internos tales como:

- Estudio "Capacidad Emprendedora de los estudiantes de Gestión Empresarial ciclo tecnológico Instituto de Regionalización y estudios a Distancia – UIS expectativas y motivaciones"

- Reforma académica de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial

- Listados de egresados de Tecnología y Gestión Empresarial

- Acuerdos – Resoluciones UIS

[12] Investigación integral de mercados, José Nicolas Jany Castro. Pág. 44

- Encuestas aplicadas a los empleadores de egresados de Tecnología y Gestión Empresarial, bajo la investigación realizada con fines de Acreaditación.

Dentro de los datos secundarios externos se pueden identificar los siguientes:

- Listado de Instituciones de Educación Superior que ofrezcan programas con perfiles similares a los de Tecnología y Gestión Empresarial

- Listado de Instituciones de Educación Superior que ofrezcan programas bajo la modalidad abierta y a distancia

- Leyes, Decretos y Resoluciones del Ministerio de Educación

- Perfiles Ocupacional y Profesional de cada uno de los programas similares a Tecnología y Gestión Empresarial

8.1.3. Recopilación de datos de fuentes primarias. Los datos primarios son los que desarrolla el investigador con el propósito específico de dirigirlos al problema de investigación.

En el Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial del INSED – UIS se desarrollaron dos fuentes primarias.

- Actualización del listado de egresados, lo que generó la base de datos

- Cuestionario aplicado a través de un Método de encuesta como se explicará posteriormente. **(Ver Anexos 1 y 2)**

El método de encuestas es la recopilación de datos al establecer contactos con un número limitado de personas por medio de cuestionarios. Requiere una planeación minuciosa puesto que debe tenerse especial cuidado en la elaboración del cuestionario. Existen dos formas de aplicar la encuesta, telefónicamente y por correo; en el caso específico de esta investigación

se utilizaron ambos métodos, dependiendo de la disponibilidad del encuestado y la extensión del cuestionario.

Se realizó una recopilación estructurada de datos puesto que se preparó un cuestionario formal, las preguntas se hicieron en un orden preestablecido y fue un proceso de investigación directo ya que se contactaron previamente para informar a los egresados el propósito de la investigación.

Para este proyecto se eligió el método de encuestas porque los cuestionarios son de fácil aplicación, los datos que se obtienen son confiables, ya que las respuestas se limitan a las alternativas mencionada, el uso de preguntas alternativas de respuesta fija reduce la variación y dispersión de los resultados, y el proceso de codificación, análisis e interpretación de los datos es relativamente rápido y sencillo.

El método de encuesta telefónica se dificultó un poco por la extensión del cuestionario, en ocasiones hay poca colaboración o la disponibilidad del tiempo de los egresados es limitada; también presenta como ventaja el hecho de poder establecer una conversación amena que explique el propósito de cada pregunta para obtener una información más confiable. En cuanto al método de encuesta por correo, permitió llegar a muchas de las personas que están fuera de la ciudad y dio libertad en cuestión de tiempo para responderla; pero así mismo permite que el egresado evada preguntas, y responda poco al llamado de colaboración.

Según el listado de egresados con el que se trabajó, la información era bastante desactualizada y no se localizaba inmediatamente a la persona seleccionada en el muestreo, en estos casos se procedía a pasar al siguiente egresado en el listado para aplicar la encuesta.

A pesar de las grandes dificultades presentadas para la ubicación de los egresados y colaboración de los mismos se pudo cumplir con el número de encuestas propuestas de acuerdo al muestreo realizado, 92 de Gestión Empresarial y 149 de Tecnología Empresarial.

Obtener estos resultados implicó llamar a más de 1.000 números telefónicos a nivel nacional y enviar una cantidad considerable de correos electrónicos.

Con el fin de conocer la percepción de los empresarios que son empleadores de Profesionales en Gestión Empresarial, se ha tomado la información recopilada con fines de acreditación, en la cual se consulta a los jefes de los egresados las características que su empleado a demostrado, sus capacidades, fortalezas, y otros aspectos que permiten medir la calidad de los Programas.

Es necesario recalcar que la población de empleadores corresponde a elementos de difícil ubicación, disponibilidad y acceso; por ello las encuestas aplicadas fueron solo 13; número suficiente para hacer evaluación de desempeño. Esta variable se presentará como la número 20 de la tabla que conforman las variables de estudio de la investigación.

Para el desarrollo del problema de investigación se tomó como base el concepto de "Desempeño" entendido como la representación de un papel o rol específico, caracterizado por un conjunto de funciones y responsabilidades en el marco de un ambiente determinado, y los posibles indicadores o variables que permitirían cuantificarlo.

En el cuestionario cada pregunta responde a una variable específica como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	PREGUNTA
1. Historial profesional	Actividades desempeñadas anterior y actual del egresado	1 y 8
2. Motivaciones	Expectativas de ingreso y evaluación de las mismas	2 y 3
3. Objetivo	Definición del objetivo de los programas y evaluación de cumplimiento	4 y 5
4. Perfil Profesional	Evaluación de las características del perfil profesional de los egresados	6
5. Sugerencias de mejoramiento	Orden de importancia de las sugerencias de mejoramiento propuestas	7
6. Movilidad ocupacional	Logros alcanzados como empleado	9
7. Generación de empresa	Proyectos empresariales en curso y sus dificultades para hacerlo	10
8. Servicios prestados	Beneficios al sector empresarial a través de asesorías	11
9. Participación empresarial	Involucra el número, tipo de empresas creadas y empleos generados	12 a., 12 b. y 12 d.
10. Etapa de desarrollo	Indica el período en el cual se crearon las empresas	12 c.
11. Ubicación en el sector empresarial	Tipo de empresa a la cual pertenecen los egresados empleados	13 a.
12. Tiempo de vinculación	Período de vinculación a la empresa empleadora	13 b.
13. Campos de desempeño y posición	Áreas y nivel del cargo al que pertenecen en las empresas en que laboran	13 c. y 13 d.

14. Perfil ocupacional	Funciones realizadas de acuerdo a su preparación profesional	14
15. Agremiaciones o Asociaciones Profesionales	Mide la participación en Gremios Económicos y Asociaciones Profesionales	15 y 16
16. Reconocimientos	Distinciones obtenidas por su profesión	17
17. Posicionamiento profesional	Reconocimiento de su profesión dentro del mercado laboral	18
18. Impacto en la sociedad	Aportes de los programas a la comunidad	19
19. Actualización de datos	Datos personales del egresado y posibles colegas	20
20. Evaluación Externa	Percepción de los Empleadores	Encuesta adicional

Los indicadores permitirán comparar el Perfil Ocupacional ofrecido por el Instituto de Educación a Distancia con el Perfil Ocupacional que efectivamente los egresados de los programas Tecnología y Gestión Empresarial han desempeñado. Así mismo obtener otras características que pueden dar beneficio al funcionamiento de los programas.

8.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

8.2.1. Desarrollo del cuestionario y pruebas previas. Un cuestionario, ya sea que se trate de un programa, una forma de entrevista o un instrumento de medición, es una técnica estructurada para recopilación de datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas u orales, que debe responder un entrevistado.

Cuando se inicia el proceso de diseño de un cuestionario, es necesario tener en cuenta los objetivos específicos del estudio, el objetivo general y las hipótesis de trabajo, a fin de no recopilar información insuficiente que nos aporte una visión fragmentada. Además, se puede incurrir en la obtención de un documento inmanejable por su extensión y complejidad.

El éxito de una encuesta depende de la cantidad y la calidad de la información intercambiada entre el encuestador y el encuestado. Quienes realizan el trabajo de campo deben formular la pregunta, motivar a la persona para que coopere; si es necesario, indagar en busca de información adicional y registrar la información obtenida. Así mismo, el encuestado contribuye aceptando la función de proporcionar información y dando respuestas sencillas pero completas, precisas, verdaderas, y que tengan relación con el tema.

Para el Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial se diseñó una encuesta, acorde a las necesidades de información con el fin de cumplir los objetivos del proyecto; para ello se tuvo en cuenta las variables mencionadas en la Tabla 1. Se determinó utilizar el método de encuesta telefónica para quienes disponían de tiempo al momento de hacer la llamada, de lo contrario se tomaba el correo electrónico y se les enviaba.

El cuestionario tiene en total 20 preguntas, según su estructura, se clasifican en dicotómicas, de opciones múltiples, escala de importancia y clasificación. La redacción de la pregunta se hizo teniendo en cuenta que fuera fácil de comprender utilizando un lenguaje común para los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial.

Las preguntas del cuestionario se ordenaron siguiendo un orden lógico determinado, de acuerdo a las variables antes planteadas. A pesar de figurar numeradas 20 preguntas, realmente las subdivisiones hacen que se conviertan en 35 preguntas para responder; y además en algunos casos se presenta la opción Otra … Cuál? Pues se consideró que podía existir otras alternativas de respuesta y resultaría de gran importancia conocerlas para un análisis más completo y objetivo. Cabe resaltar que la pregunta número 20 en la cual se les consulta si tienen contacto con algunos de sus excompañeros de estudio no se tabula; ya que la intención es actualizar la base de datos de los egresados a través de ellos mismos por ende esta información se incluye en el listado directamente.

El paso de gran importancia es la Prueba previa o prueba piloto, puesto que todo cuestionario debe ser probado antes, ya que a nadie se le ocurre lanzar un producto al menos sin haberlo

ensayado. La prueba previa se refiere a la prueba del cuestionario en una muestra reducida de entrevistados con el propósito de mejorarlo al identificar y eliminar los problemas potenciales. Deben probarse todos los aspectos del cuestionario, incluyendo el contenido de las preguntas, la redacción, la secuencia, la forma y disposición, la dificultad y las instrucciones.

Para el caso particular de esta investigación, la prueba piloto se realizó por medio de entrevistas personales, puesto que de esta manera se pueden observar las reacciones y actitudes de los participantes. Se escogieron 17 y 16 egresados de Tecnología y Gestión Empresarial respectivamente a través de un muestreo por conveniencia; según la facilidad de llegar a ellos.

El cuestionario que se utilizó para esta prueba (**Ver anexo 3**) consta también de 20 preguntas clasificadas en dicotómicas, opción múltiple y clasificación.

Después de realizada la prueba piloto se analizaron las respuestas y el cuestionario mejoró teniendo en cuenta lo siguiente:

- En la pregunta No. 4 se incluyó la palabra principal, para mejorarla de "¿Cuál es el objetivo del programa …?" a ¿Cuál es el principal objetivo del programa…?, puesto que los encuestados elegían más de una opción y se necesitaba limitarlos de alguna manera.

- En la pregunta No. 6 se modificaron las características de los perfiles de los programas por las que se les da a conocer al momento de matricularse; con el fin de evaluar la claridad del nuevo perfil ofrecido después de la reforma académica y la concordancia del mismo con los egresados del anterior plan de estudios.

- La pregunta No. 7 en el cuestionario de la prueba piloto fue eliminada, ya que no estaba aportando información adecuada al estudio.

- La pregunta No. 8 se replanteó como una estructura de nivel de importancia, para identificar cuál de las sugerencias propuestas es la más urgente parag los programas Tecnología y Gestión Empresarial.

- Se replanteó la pregunta No. 10 ya que se mostró como no entendida por los egresados encuestados en la prueba piloto.

- Se cerró la pregunta 13a., convirtiéndola en opción múltiple de acuerdo a las respuestas más frecuentes.

- Se añadió a la pregunta 13a. la opción de gran empresa y se especificó a qué se refería cada una de las clasificaciones hechas en el sector económico y el tamaño de la empresa, ya que pocos respondían la pregunta por desconocimiento. Así mismo estas modificaciones fueron hechas a la pregunta 14a.

- Se incluyó una nueva pregunta, numerada como 13b. en el nuevo cuestionario, en la cual se les pregunta el tiempo que lleva laborando en la empresa a la cual actualmente está vinculado.

- La pregunta 20 se modificó de selección múltiple a escala de clasificación ya que no estaba diciendo nada al elegir ambas opciones.

- Se anexó una nueva pregunta en la cual se les consulta si tienen contacto con algunos de sus colegas y se les solicita el nombre, teléfono y correo electrónico donde se pudiera contactar.

En general se hizo énfasis en que eligieran solo una opción en cada una de las preguntas, para obtener una información real y fácil de analizar.

8.2.2. Técnicas De Muestreo. El objetivo de un proyecto de investigación es obtener información sobre las características o parámetros de una población. Una población es el

conjunto de todos los elementos que comparten algún grupo de características comunes y que forman un universo para el propósito del problema de investigación.

La información sobre los parámetros de la población puede obtenerse por medio de un censo o una muestra. Un censo comprende un recuento completo de los elementos de una población. Los parámetros de la población se pueden calcular en forma directa después que se realiza el conteo del censo. Por otra parte, una muestra es un subgrupo de la población que se selecciona para participar en el estudio. Las características de la muestra, llamadas estadísticas, se utilizan para hacer inferencias sobre los parámetros de la población.

En el proyecto Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial se utilizó un muestreo aleatorio simple, teniendo en cuenta el gran tamaño de las poblaciones y los beneficios del muestreo para estos casos; tales como ahorro de dinero y ahorro de tiempo. Aplicando la fórmula, el tamaño de la muestra se obtuvo así:

$$n = \frac{(2438)\,(1{,}96)^2\,(0{,}5 * 0{,}5)}{(1{,}96)^2\,(0{,}5 * 0{,}5) + (0{,}06^2 * 2437)} = 241$$

Con un error del 6% y un nivel de confianza del 95%. El 38% de la muestra serán egresados de Gestión Empresarial (92) y el 62% de Tecnología Empresarial (149). Teniendo en cuenta que son los porcentajes equivalentes de las poblaciones; es decir el 38% de los Tecnólogos Empresariales son Profesionales en Gestión Empresarial. La prueba piloto se aplicó al 17% y 11% de la muestra de los Profesionales y Tecnólogos respectivamente.

Para realizar un censo o diseñar un muestreo es muy importante definir la población y determinar el marco de la muestra. La población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre los cuales se desea hacer una inferencia.

Un elemento se considera tal como un objeto, una persona o una cosa utilizados para tomar mediciones; y la unidad de muestreo hace referencia a que ningún elemento de la población puede ser muestreado más de una vez, pero con oportunidad de que sea seleccionado en la muestra, es decir, que es una colección de elementos de una población con representación total.

El alcance se refiere a la cobertura y representación total de una población sobre la cual se infiere.

El marco muestral es una lista de la cual pueden extraerse las unidades de muestreo para que sean estudiadas en detalle.

Para el Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial del INSED – UIS, las poblaciones meta se definieron como sigue:

- **Población 1:**
  - Elementos: 149 hombres y mujeres egresados del programa Tecnología Empresarial del Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander.
  - Alcance: La ciudad de Bucaramanga, su área metropolitana y demás ciudades en las cuales residan los egresados.
  - Tiempo: Marzo a Junio del año 2007
  - Marco Muestral: Listado de egresados, que incluye dirección y teléfono, de 2.438 egresados de Tecnología Empresarial entre los años 2.000 y 2.006.

- **Población 2:**
  - Elementos: 92 hombres y mujeres egresados del programa Gestión Empresarial del Instituto de Educación a Distancia de la Universidad Industrial de Santander
  - Alcance: La ciudad de Bucaramanga, su área metropolitana y demás ciudades en las cuales residan los egresados.
  - Tiempo: Marzo a Junio del año 2007
  - Marco Muestral: Listado de egresados, que incluye dirección y teléfono, de 1.675 egresados de Gestión Empresarial desde su creación hasta el año 2.006

Teniendo en cuenta que la población 2 contiene a la población 1, cabe resaltar que no podrá ser seleccionado un elemento de la población 2 como elemento de la población 1, siguiendo

los lineamientos de la unidad de muestreo, en la que se menciona que un elemento no debe ser muestreado más de una vez.

8.2.3. Trabajo de Campo. Durante esta etapa los encuestadores establecen contacto con los encuestados, se aplican los cuestionarios formas de observación y se registran los datos, de tal forma que se tengan listos para su procesamiento. En el proyecto Diagnóstico del Desempeño Ocupacional de los Egresados de Tecnología y Gestión Empresarial del INSED – UIS el trabajo de campo lo realizaron directamente las investigadoras, Yobana Pérez Ramírez y Jennifer Piñerez Castro; ya que cuentan con un conocimiento previo y profundo del problema de investigación; además la última está vinculada laboralmente con el INSED desde el primer semestre del año 2.005, lo cual enriquece la investigación gracias a la información que de allí se puede obtener acerca de los Programas en general.

También se contó con la colaboración de una estudiante de VIII nivel del Programa Gestión Empresarial, Claudia Marina Roa Sánchez, quien a su vez está vinculada laboralmente con el INSED desarrollando parte del trabajo de campo que amerita el proceso de Acreditación de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial y Tecnología en Regencia de Farmacia.

El primer paso para la realización del trabajo de campo fue seleccionar los elementos de la muestra en cada una de las poblaciones, bajo números randómicos.

Teniendo los elementos seleccionados, se dividió el trabajo de tal manera que Yobana aplicara las encuestas a 109 Tecnólogos Empresariales, y Jennifer a los 92 Profesionales en Gestión Empresarial y los 36 Tecnólogos restantes; los cuales se los otorgó a Claudia Marina para que les aplicase la encuesta.

Así se inició con las llamadas telefónicas, los sábados y domingos durante el día y el resto de semana durante las noches; inicialmente quienes no disponían de tiempo en el momento que se les realizaba la llamada, se les pedía el correo electrónico para enviarles la encuesta y que posteriormente el egresado pudiese responder; fue muy poca la colaboración recibida y por ende se decidió empezar a aplicar el cuestionario telefónicamente una vez ubicado el

egresado en su casa o trabajo. A quienes se les envió por correo se les insistió varias veces llamándolos a sus casas y recordándoles la importancia de su colaboración.

Cuando uno de los elementos seleccionados no era posible ubicarlo se procedía a pasar al siguiente en el listado y así sucesivamente hasta lograr contactar a uno de ellos. La dispersión de los egresados hizo que las llamadas fueran a nivel nacional, incluso internacional, como fue el caso de una egresada que se encuentra en Estados Unidos y se consideró interesante insistir para que fuera ella quien respondiera la encuesta y no tener que pasar al siguiente en el listado. Se hizo todo lo posible por cumplir la aplicación a los seleccionados en el muestreo realizado, pero definitivamente fue imposible por los datos desactualizados que contenía el listado de egresados.

Se notó una actitud de colaboración satisfactoria en los egresados que se encuentran fuera de la ciudad quienes se sintieron importantes para la universidad al momento de enterarse de la investigación que se estaba llevando a cabo. Cosa contraria sucedió con los egresados ubicados en Bucaramanga y su área metropolitana, quienes se escudaban en la disponibilidad de tiempo para no responder el cuestionario o sencillamente hacerse negar al momento de realizar la llamada.

9. TABULACIÓN, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES

9.1. VARIABLE 1. HISTORIAL PROFESIONAL.

Indica la actividad desempeñada por el egresado antes de iniciar el Programa de Tecnología o Gestión Empresarial así como su situación laboral actual. A esta variable pertenecen las preguntas No. 1 y No. 8

9.1.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 1.** Cuando inició el programa, ¿qué actividad desempeñaba?

Cuadro 1.

Actividad desempeñada	Total	%
Desempleado	15	10%
Jubilado	1	1%
Empleado Operativo	38	26%
Empleado Administrativo	75	50%
Empleado Directivo	3	2%
Empresario	9	6%
Otro	8	5%
Total	149	100%

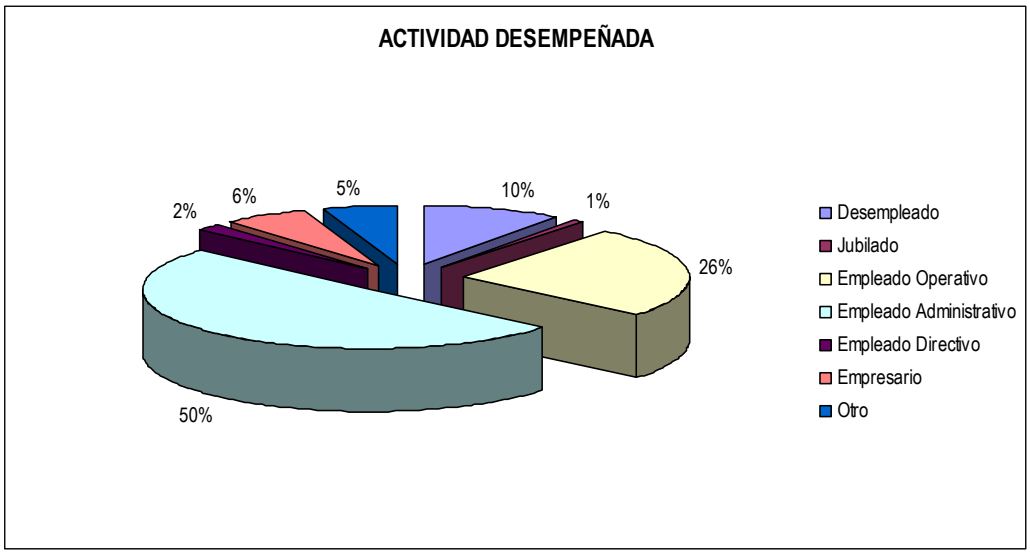

Figura 5.

Cuadro 2.

Otras actividades desempeñadas	Total	%
Estudiante de estética	1	13%
No responde	7	88%
Total	8	100%

- **Pregunta 8.** Desde el punto de vista laboral, ¿cuál es su situación actual?

Cuadro 3.

Situación actual del egresado	Total	%
Desempleado	6	4%
Jubilado	3	2%
Empleado Operativo	22	15%
Empleado Administrativo	77	52%
Empleado Directivo	14	9%
Empresario	21	14%
Otra / No responde	6	4%
Total	149	100%

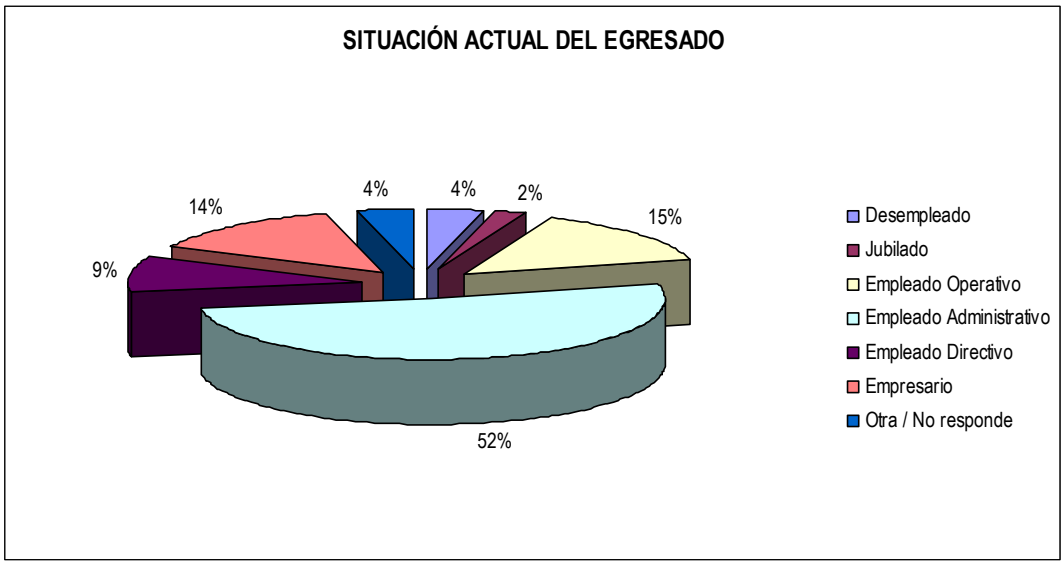

Figura 6.

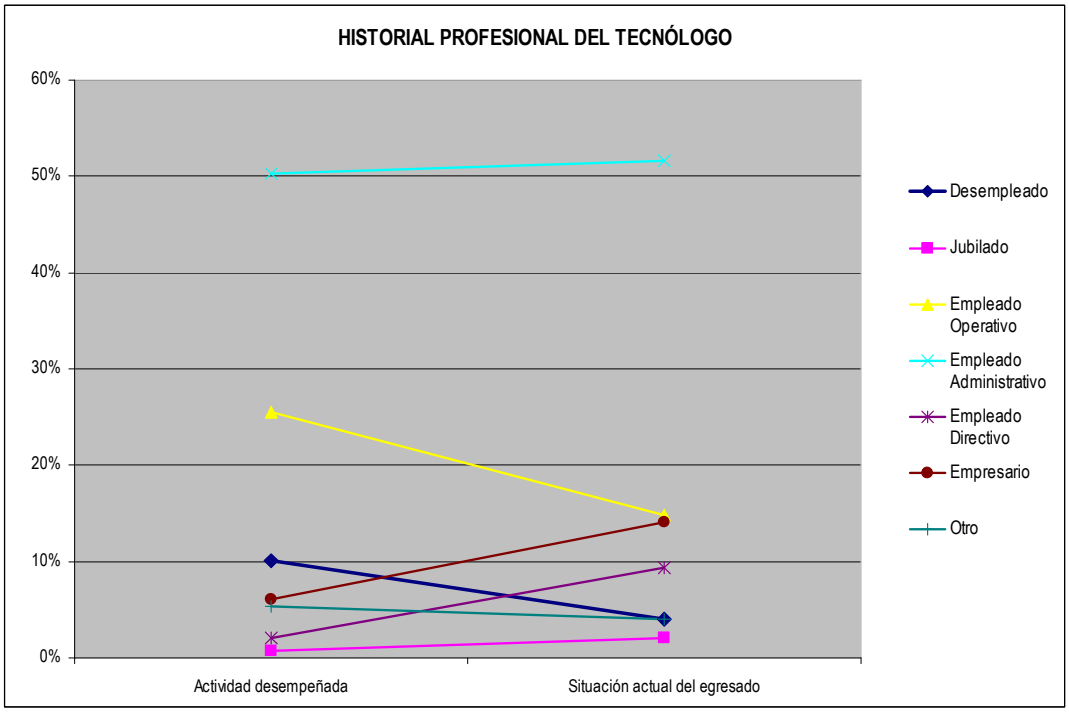

Figura 7.

Al iniciar el programa de Tecnología empresarial, el 10% de los egresados eran desempleados, y un 26% empleados operativos; desde esa fecha hasta hoy la tasa de desempleo bajó, teniendo como referencia que actualmente sólo el 4% está desempleado.

También cabe resaltar que el título de Tecnólogo Empresarial ha sido instrumento para mejorar su empleo, puesto que se destaca que hubo una disminución del 11% en lo correspondiente a cargos de empleados operativos y un aumento del 7% en los cargos de empleados directivos.

Así mismo los tecnólogos empresariales han mostrado su capacidad de creación de empresa al aumentar en un 8% el número de empresarios desde el inicio del programa hasta hoy. Este 8% de aumento se da en alrededor de 8 años, que es el tiempo promedio que puede haber transcurrido entre iniciar el programa y la fecha de hoy; implicaría deducir que hay un aumento del 1% por año.

Se destaca que el fuerte de los Tecnólogos Empresariales son los cargos de empleado administrativo, incluso desde antes de iniciar el programa.

9.1.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 1.** Cuando inició el programa, ¿qué actividad desempeñaba?

Cuadro 4.

Actividad desempeñada	Total	%
Desempleado	8	9%
Jubilado	0	0%
Empleado Operativo	22	24%
Empleado Administrativo	42	46%
Empleado Directivo	2	2%
Empresario	6	7%
Otro	12	13%
Total	92	100%

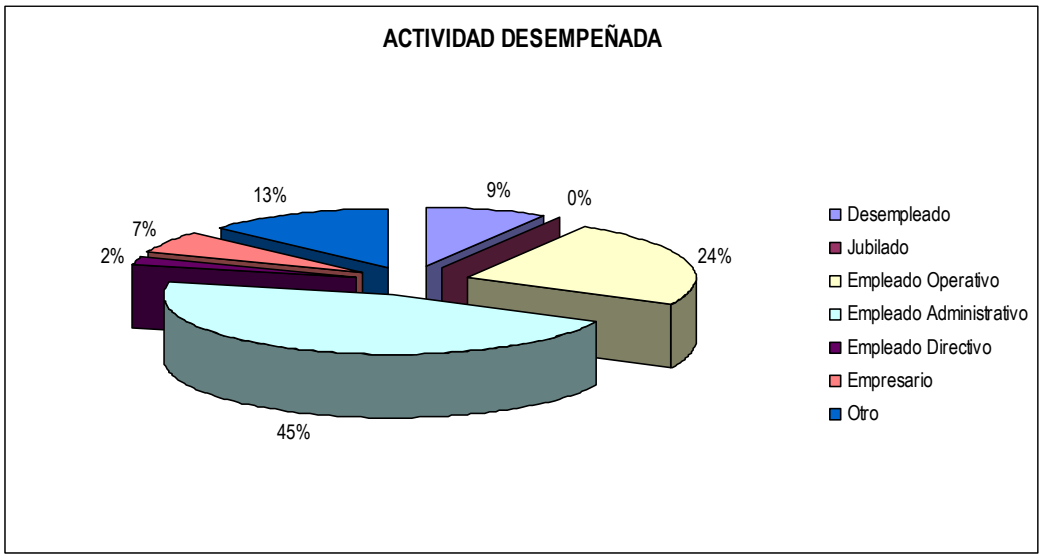

Figura 8.

Cuadro 5.

Otras actividades desempeñadas	Total	%
Docencia	3	25%
Independiente y ventas	2	17%
Microempresario	1	8%
Investigador Agrícola	1	8%
Estudiante Ingeniería de Telecomunicaciones	1	8%
Instructor del SENA	1	8%
No responde	3	25%
Total	12	100%

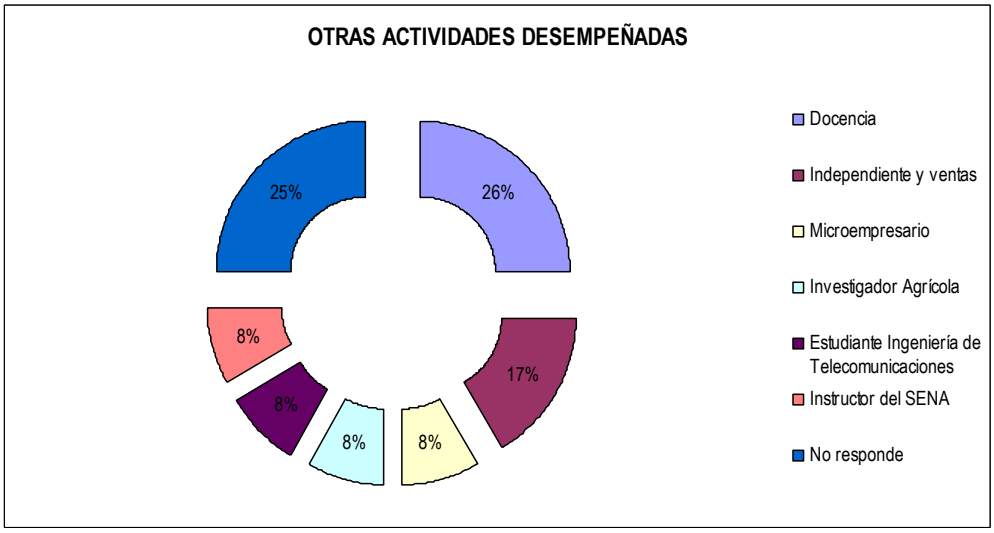

Figura 9.

- **Pregunta 8.** Desde el punto de vista laboral, ¿cuál es su situación actual?

Cuadro 6.

Situación actual del egresado	Total	%
Desempleado	4	4%
Jubilado	6	7%
Empleado Operativo	8	9%
Empleado Administrativo	26	28%
Empleado Directivo	12	13%
Empresario	12	13%
Otra	24	26%
Total	92	100%

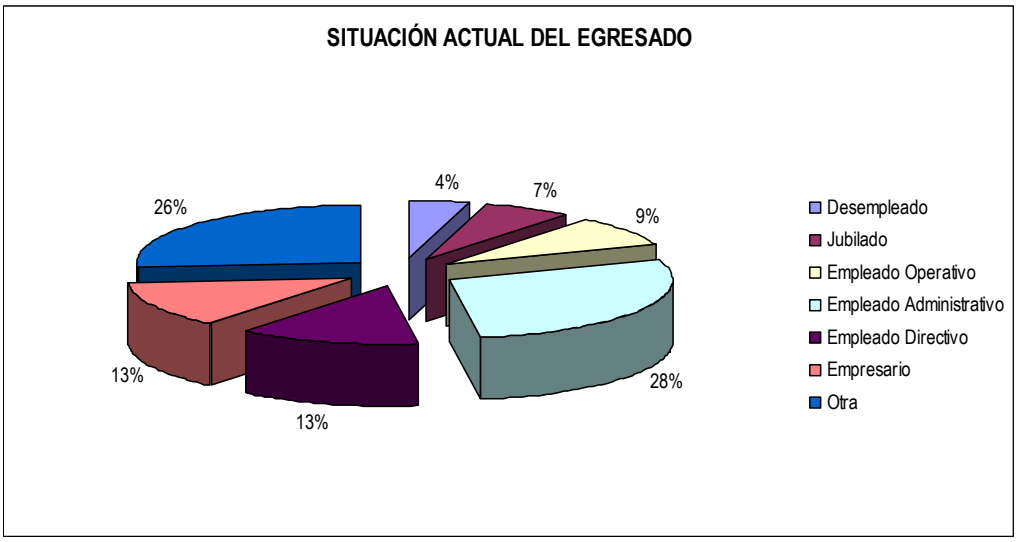

Figura 10.

Cuadro 7.

Otras labores de los egresados actualmente	Total	%
Independiente	6	25%
Empleado directivo y empresario	4	17%
Comerciante	4	17%
Microempresario	2	8%
Jubilado, conferencista y docente universitario	1	4%
Catedrático y consultor	1	4%
Empleado comercial	2	8%
Asesor Interno	2	8%
Empleado de investigación agrícola	1	4%
Estudiante de maestria en Negocios Internacionales	1	4%
Total	24	100%

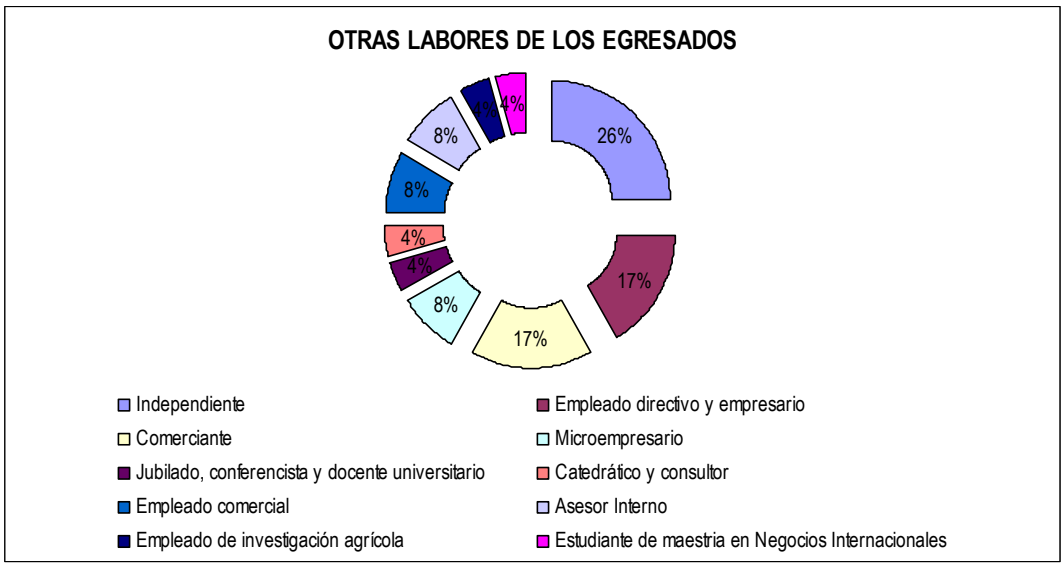

Figura 11.

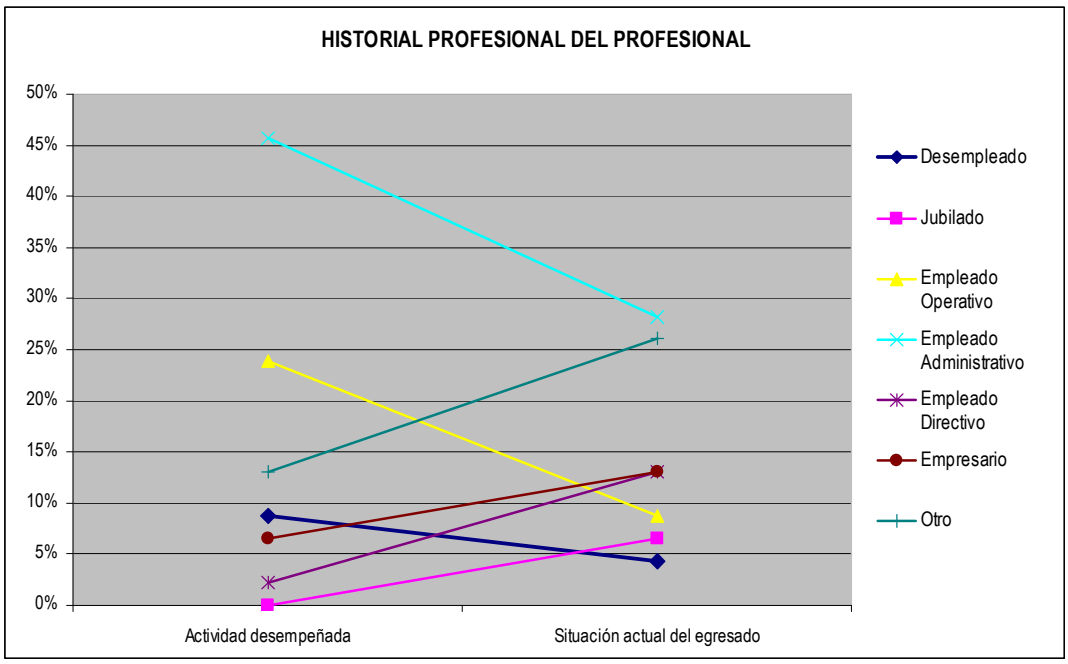

Figura 12.

Al iniciar el Programa de Gestión Empresarial, el 46% de los egresados se desempeñaban como empleados administrativos, en comparación a las actividades que realizan actualmente, se puede apreciar que esta actividad disminuyó en un 18%, lo que indica que luego de obtener el título de Profesional en Gestión Empresarial se abrieron nuevas puertas que

permitieron aumentar el número de empresarios, disminuir el número de empleados operativos, disminuir el número de desempleados y en general mejorar en el campo laboral.

Además dentro de las otras opciones de respuesta dadas por los encuestados, actualmente el 26% de ellos se desempeña en labores que no necesariamente dependen de una empresa, pues realizan trabajos en los que igual no tienen un jefe y son ellos quienes disponen de su tiempo y actividad a realizar. Cabe aclarar que dentro de este grupo está aquellos egresados que se catalogan como microempresarios, y no se sienten con la capacidad de responder que son empresarios independientemente del tamaño de la empresa que hayan creado.

9.1.3. Paralelo de los Programas

- **Pregunta 1.** Cuando inició el programa, ¿qué actividad desempeñaba?

Cuadro 8.

Actividad desempeñada	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Desempleado	15	10%	245	8	9%	146
Jubilado	1	1%	16	0	0%	0
Empleado Operativo	38	26%	622	22	24%	401
Empleado Administrativo	75	50%	1.227	42	46%	765
Empleado Directivo	3	2%	49	2	2%	36
Empresario	9	6%	147	6	7%	109
Otro	8	5%	131	12	13%	218
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

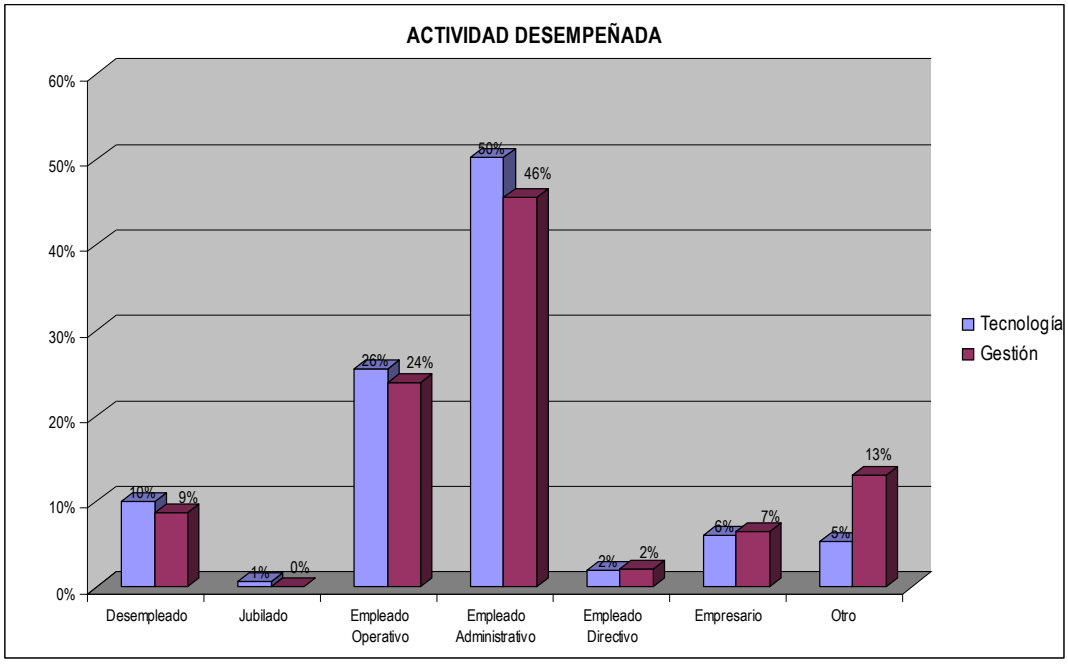

Figura 13.

- **Pregunta 8.** Desde el punto de vista laboral, ¿cuál es su situación actual?

Cuadro 9.

Situación actual del egresado	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Desempleado	6	4%	98	4	4%	73
Jubilado	3	2%	49	6	7%	109
Empleado Operativo	22	15%	360	8	9%	146
Empleado Administrativo	77	52%	1.260	26	28%	473
Empleado Directivo	14	9%	229	12	13%	218
Empresario	21	14%	344	12	13%	218
Otra / No responde	6	4%	98	24	26%	437
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

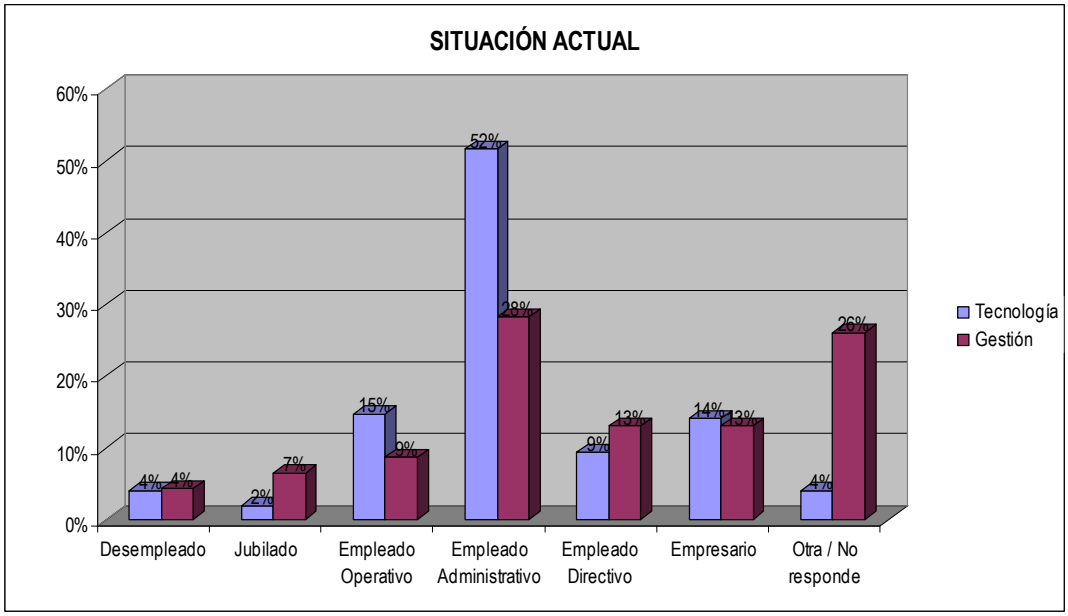

Figura 14.

Entre el historial laboral de los tecnólogos y profesionales en Gestión Empresarial resaltan algunos comportamientos que merecen atención, aunque la disminución de los desempleados es notoria en ambas poblaciones, los tecnólogos presentan un 1% mayor que los profesionales. Los jubilados no tienen una alta participación, sin embargo actualmente es mayor el número de egresados profesionales jubilados respecto a los tecnólogos en un 5%.

El oficio de empleado operativo, aunque es representativo en ambos programas, tiene una disminución superior en los profesionales; así mismo los empleados administrativos descienden de 46% a 28% en el mismo programa; mientras en los tecnólogos el porcentaje de diferencia no supera el 2%. En ambos casos los empleados directivos aumentan y en los egresados de Gestión Empresarial ese aumento es mayor. El factor empresarios refleja un crecimiento en ambas poblaciones, pero aunque antes de iniciar el programa este factor era superior en los profesionales, actualmente son los tecnólogos quienes ocupan el primer lugar; este comportamiento permite deducir que los tecnólogos son artífices de grandes ideas que han logrado ser reales. La opción otro aumenta en los egresados de ambos programas y con mayor ímpetu en los profesionales, que como se mencionaba anteriormente presentan

ocupaciones simultaneas o actividades de carácter independiente que erradamente los hace ser considerados empresarios.

9.1.4. Paralelo de Regiones

Siendo necesario hacer un comparativo del historial profesional de los egresados según la región a la que pertenecen, se hace este análisis, en el cual son separadas las opiniones de los Tecnólogos y Profesionales de acuerdo al CREAD en el cual recibieron su preparación.

Dentro de los elementos a los cuales se aplicó el instrumento, el 11% de los tecnólogos y el 30% de los Profesionales pertenecen a los Centros Regionales de Educación a Distancia y/o Centros de Atención a Estudiantes; entre ellos se encuentran Socorro, Barrancabermeja, Buenaventura, Armenia, Aguachica y San Vicente de Chucurí.

- **Pregunta 1.** Cuando inició el programa, ¿qué actividad desempeñaba?

Cuadro 10.

Actividad desempeñada	TECNOLOGÍA				GESTIÓN			
	CREAD - CAE		BUCARAMAN		CREAD - CAE		BUCARAMAN	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Desempleado	3	19%	12	9%	2	7%	6	9%
Jubilado	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%
Empleado Operativo	4	25%	34	26%	9	32%	13	20%
Empleado Administrativo	8	50%	67	50%	15	54%	27	42%
Empleado Directivo	0	0%	3	2%	2	7%	0	0%
Empresario	1	6%	8	6%	0	0%	6	9%
Otro	0	0%	8	6%	0	0%	12	19%
Total	16	100%	133	100%	28	100%	64	100%

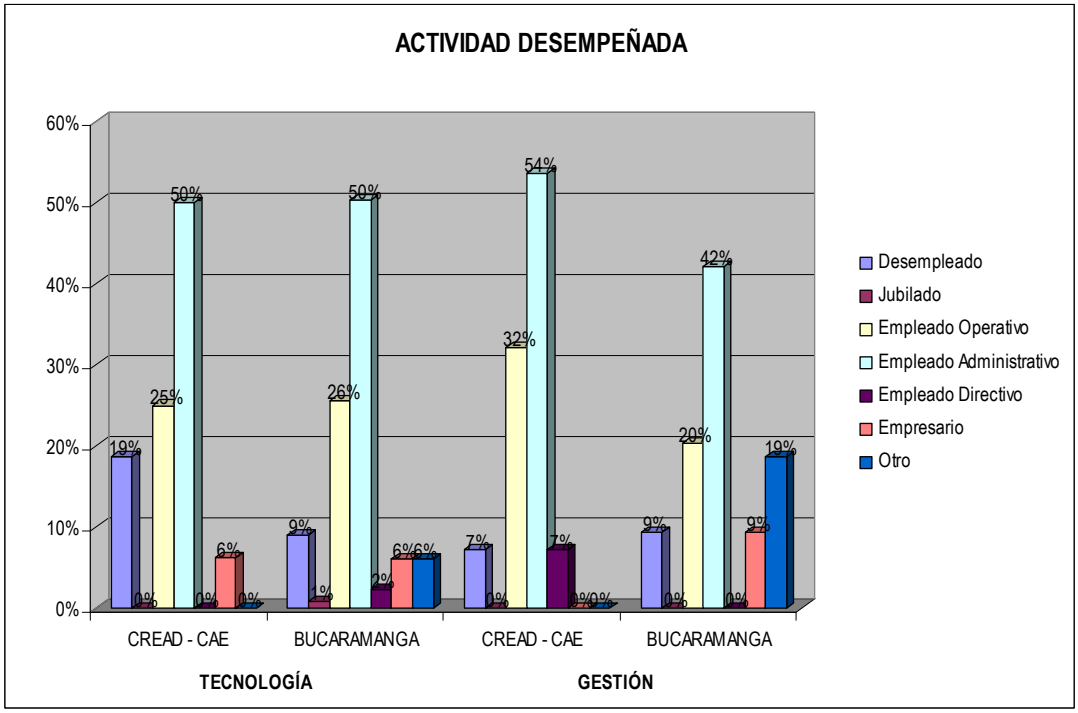

Figura 15.

- **Pregunta 8.** Desde el punto de vista laboral, ¿cuál es su situación actual?

Cuadro 11.

Situación actual del egresado	TECNOLOGÍA				GESTIÓN			
	CREAD - CAE		BUCARAMAN		CREAD - CAE		BUCARAMAN	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Desempleado	0	0%	6	5%	2	7%	2	3%
Jubilado	0	0%	3	2%	2	7%	4	6%
Empleado Operativo	3	19%	19	14%	6	21%	2	3%
Empleado Administrativo	11	69%	66	50%	10	36%	16	25%
Empleado Directivo	1	6%	13	10%	6	21%	6	9%
Empresario	1	6%	20	15%	0	0%	12	19%
Otra / No responde	0	0%	6	5%	2	7%	22	34%
Total	16	100%	133	100%	28	100%	64	100%

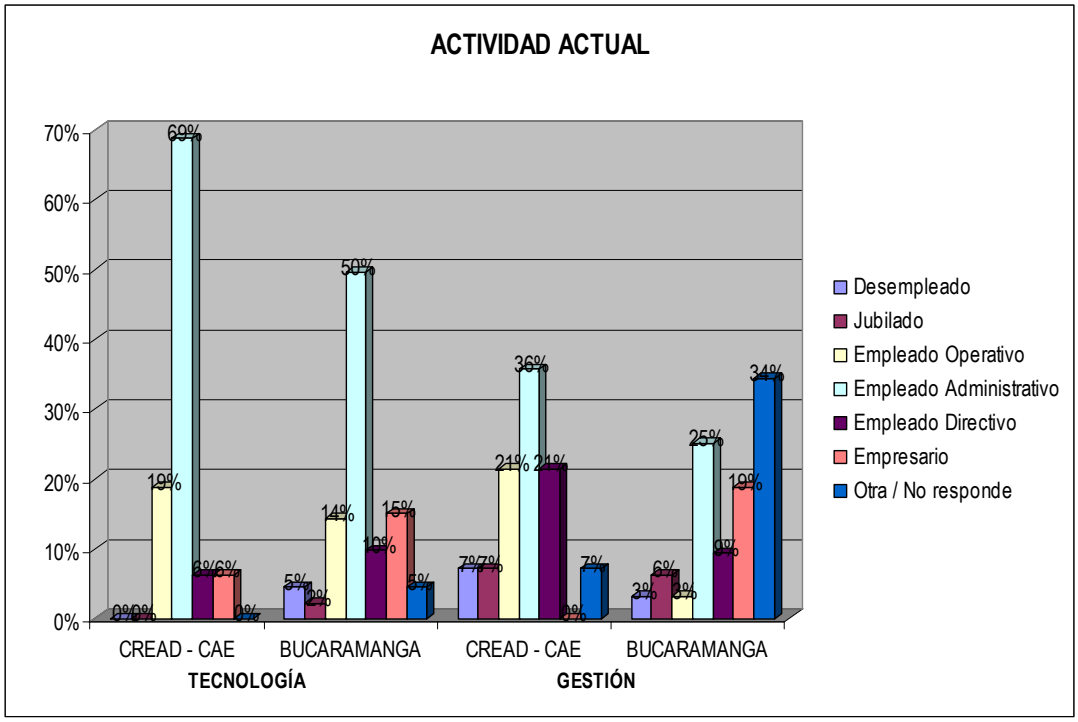

Figura 16.

Comparando los logros obtenidos por regiones en el historial profesional de los egresados, se percibe la misma tendencia de las poblaciones en general. Sin embargo el factor Empresario, presenta una estática en los CREAD y CAE que permite inferir el estancamiento de los egresados en las labores de empleados; puesto que en antes de iniciar la Tecnología había un 6% de empresario, y al terminar el programa no se presentó aumento alguno. Igual sucede en los Profesionales en Gestión Empresarial, quienes a pesar de haber culminado su carrera, no presentan signos de participación en el sector productivo; esto indica que sólo la sede principal está haciendo de sus egresados forjadores de nuevas oportunidades, generadores de empleo y personas con espíritu emprendedor.

Otra de las características relevantes se presenta en el nivel de desempleo de los Profesionales en Gestión Empresarial, el cual no ha descendido como lo indica la tendencia, sino ha permanecido constante en el tiempo. Contrario a lo que sucede con los Tecnólogos empresariales, quienes presentan una baja en el número de desempleados del 19%.

9.2. VARIABLE 2. MOTIVACIONES

Permite conocer las expectativas de ingreso a cada uno de los programas por parte de los egresados, y también hace una evaluación de satisfacción a esas expectativas. Esta variable está contenida por las preguntas No. 2 y No. 3.

9.2.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 2.** ¿Qué expectativas tenía al ingresar al programa?

Cuadro 12.

Expectativas de Ingreso	Total	%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral	53	36%
Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa	61	41%
Profundizar conocimientos en el área administrativa	14	9%
Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	15	10%
Otra	6	4%
Total	149	100%

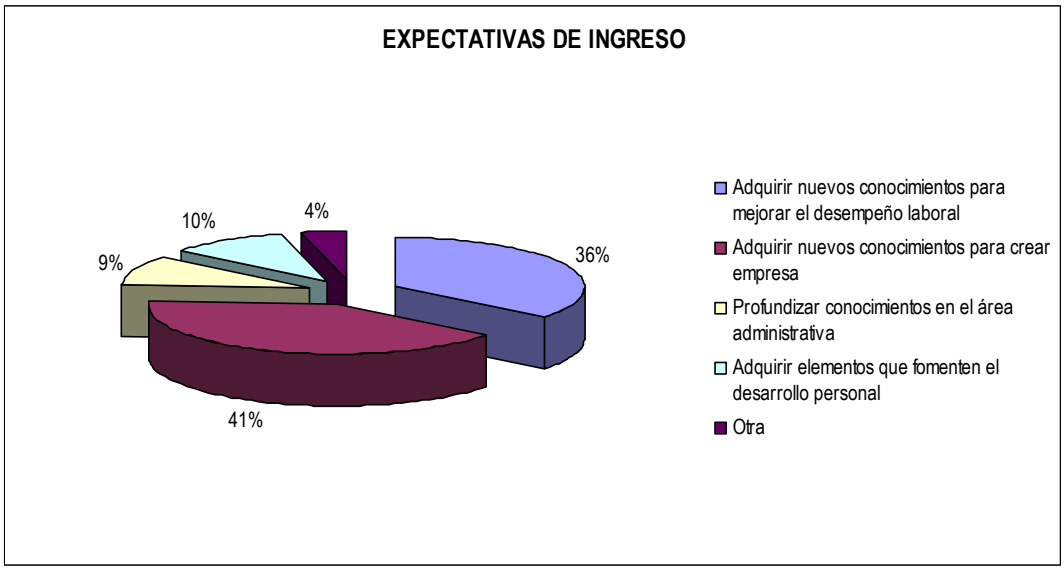

Figura 17.

Cuadro 13.

Otras expectativas de Ingreso	Total	%
Todas las opciones propuestas	3	50%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral y profundizar conocimientos en el area administrativa	2	33%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral, para crear empresa y adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	1	17%
Total	6	100%

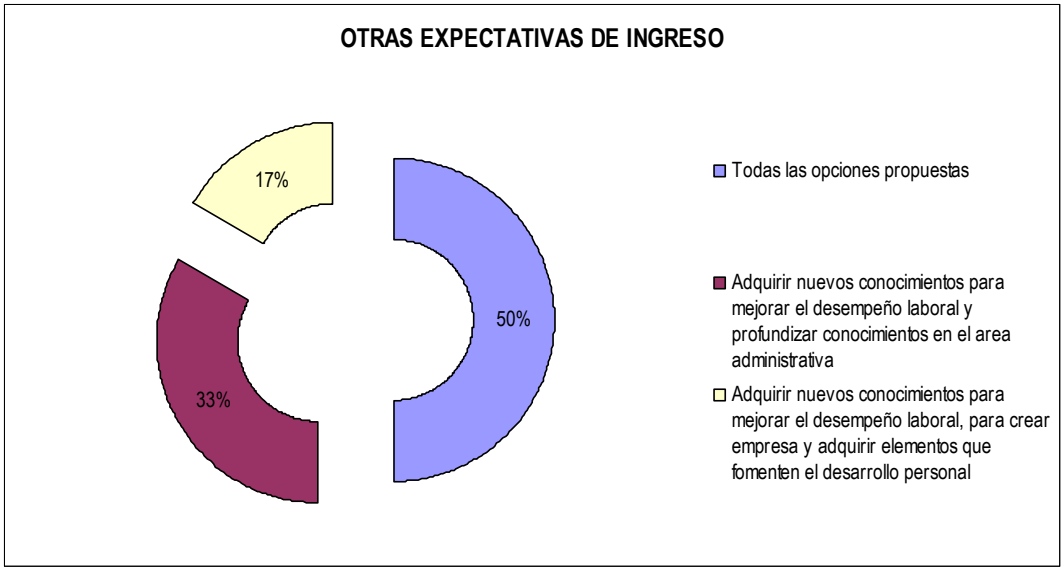

Figura 18.

- **Pregunta 3.** ¿Al finalizar el programa llenó sus expectativas?

Cuadro 14.

Expectativas de finalización satisfechas	Total	%
Si	137	92%
No	12	8%
Total	149	100%

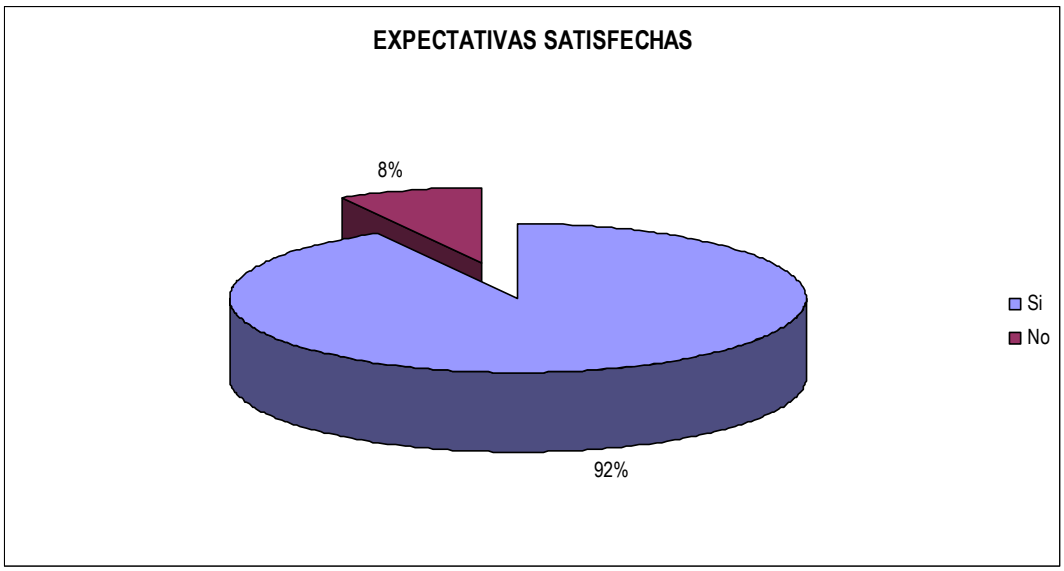

Figura 19.

Cuadro 15.

Si, porque	Total	%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral	55	40%
Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa	44	32%
Profundicé conocimientos en el área administrativa	16	12%
Adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	10	7%
Otra	12	9%
Total	137	100%

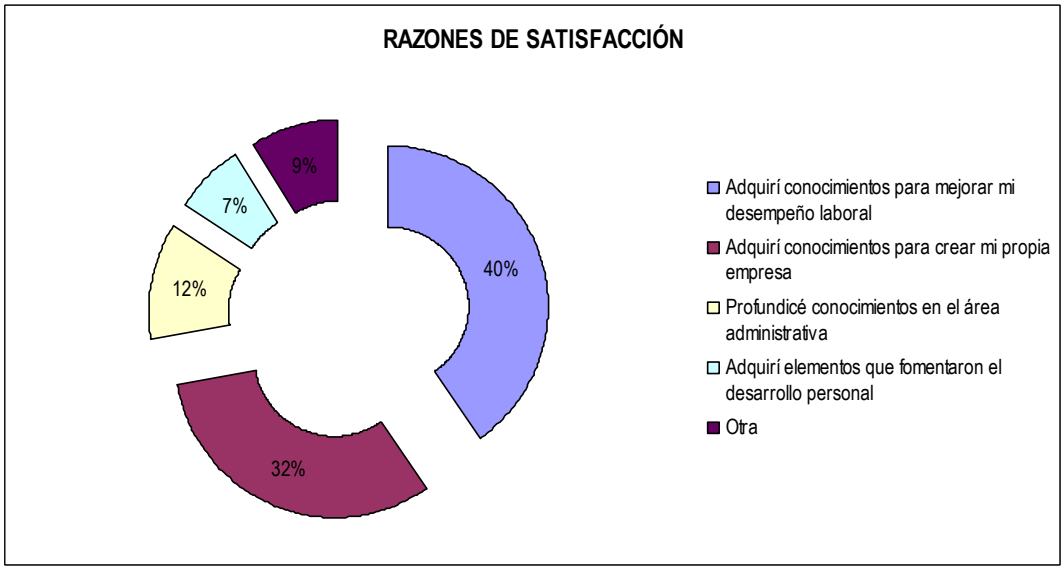

Figura 20.

Cuadro 16.

Otras razones de satisfacción	Total	%
Todas las opciones propuestas	4	33%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral, profundicé conocimientos en el área administrativa y adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	4	33%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral, para crear mi propia empresa y profundizar conocimientos en el area administrativa	4	33%
Total	12	100%

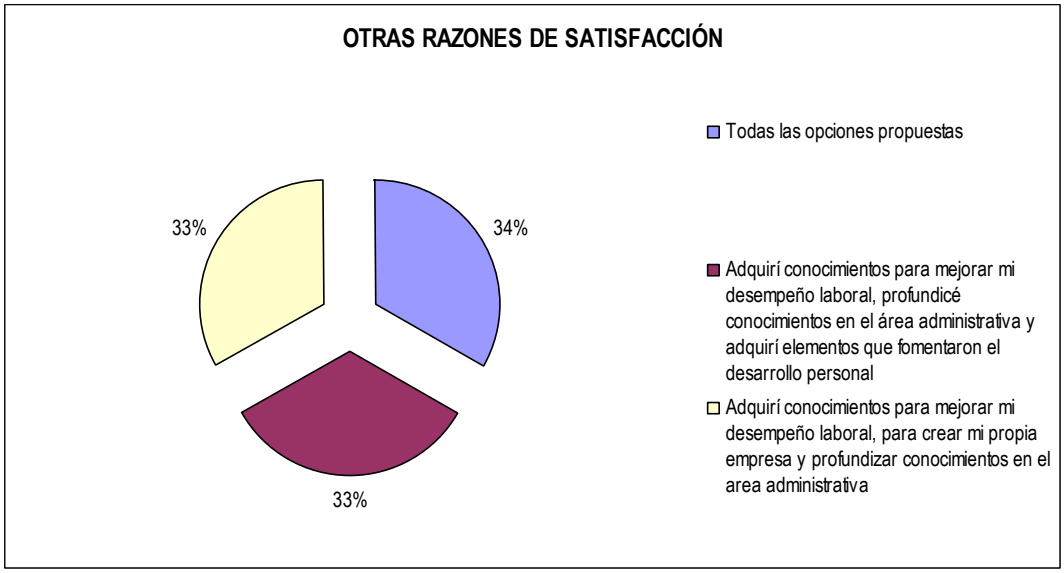

Figura 21.

Cuadro 17.

No, porque	Total	%
No adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral	2	1%
No adquirí conocimientos para crear mi propia empresa	3	2%
No profundicé conocimientos en el área administrativa	4	3%
No adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	2	1%
Otra	1	1%
Total	12	9%

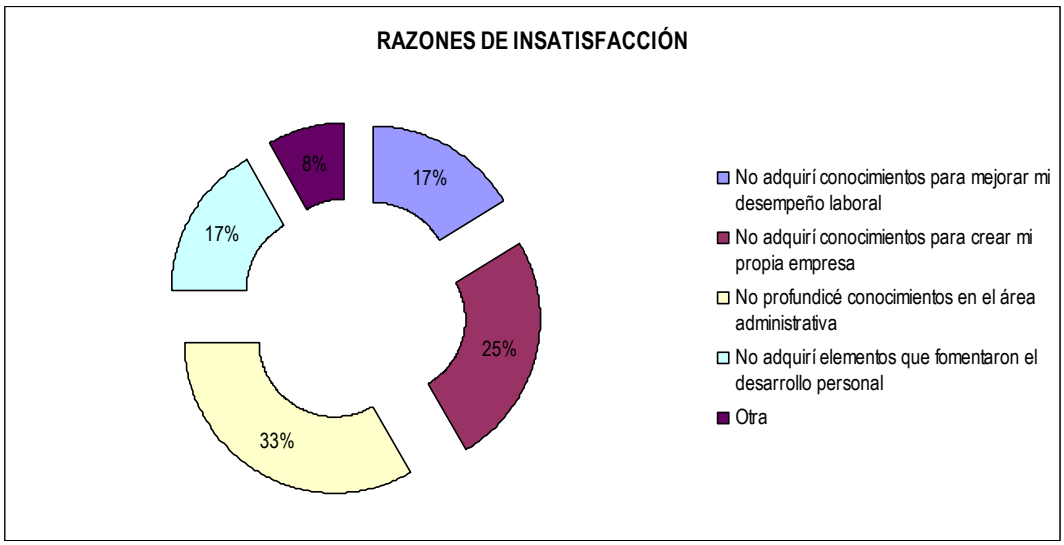

Figura 22.

Según los resultados obtenidos, es claro que las expectativas que tenían los egresados de Tecnología Empresarial al ingresar al programa era adquirir nuevos conocimientos para crear empresa, 41%, y mejorar el desempeño laboral, 36%. Igualmente quienes culminaron el programa y sintieron sus expectativas satisfechas fue el 92% de los egresados, aludiendo su satisfacción al ver cumplidas las expectativas de ingreso. Sin embargo al realizar la evaluación individual de cada uno de los factores de satisfacción y sus expectativa de ingreso se puede inferir lo siguiente:

- Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral: superó las expectativas en un 4%.

- Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa: no cumplió las expectativas, ya que del 41% que ingresó con ese interés sólo el 32% lo logró

- Profundizar conocimientos en el área administrativa: superó las expectativas en un 3%.

- Adquirir elementos que fomentaron el desarrollo personal: no cumplió las expectativas en el 3% de los tecnólogos.

Para los tecnólogos hubo otras razones por las cuales consideraron haber cumplidos sus expectativas; entre ellos todas las opciones, el conjunto de los ítem 1, 3 y 4; y 1, 2 y 4 todos representados en la misma proporción.

Por otra parte el 8% de quienes contestaron la encuesta dicen no haber satisfecho sus expectativas, y justifican su respuesta diciendo que no profundizaron conocimientos en el área administrativa, 33%, ni adquirieron conocimientos para crear su empresa, 25%.

9.2.2. Gestión Empresarial.

- **Pregunta 2.** ¿Qué expectativas tenía al ingresar al programa?

Cuadro 18.

Expectativas de Ingreso	Total	%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral	20	22%
Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa	20	22%
Profundizar conocimientos en el área administrativa	8	9%
Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	14	15%
Otra	28	30%
No responde	2	2%
Total	92	100%

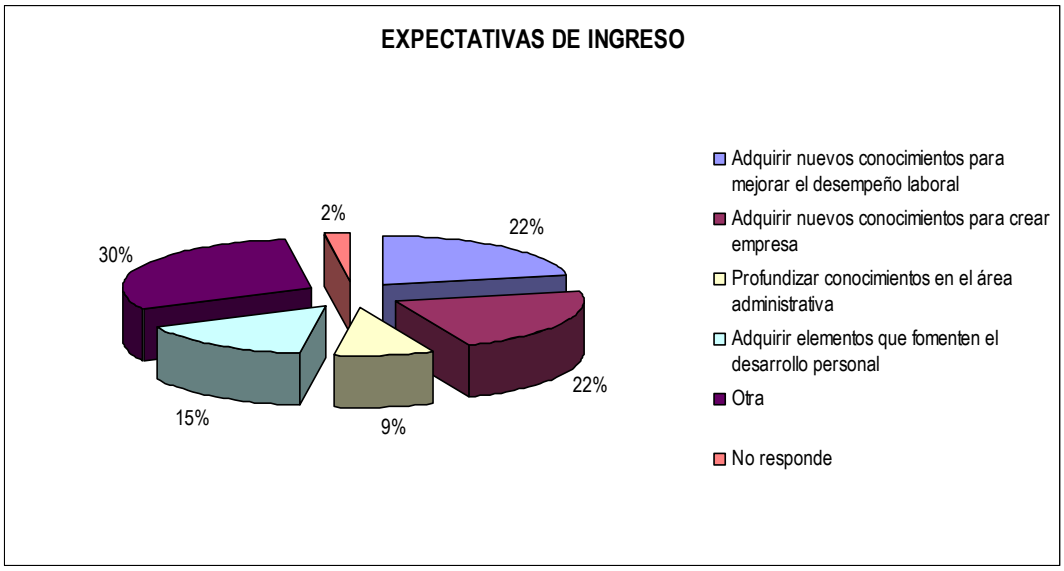

Figura 23.

Cuadro 19.

Otras expectativas de Ingreso	Total	%
Todas las opciones propuestas	8	29%
Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa y adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	4	14%
Todas las opciones propuestas y capacidad para transmitir conocimiento	2	7%
Por obligación en horario y no perder dinero	1	4%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral y para crear empresa	1	4%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral, profundizar conocimientos en el área administrativa y adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal y posibilidad de ascenso en la empresa	1	4%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral, para crear empresa y adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	3	11%
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral y adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	8	29%
Total	28	100%

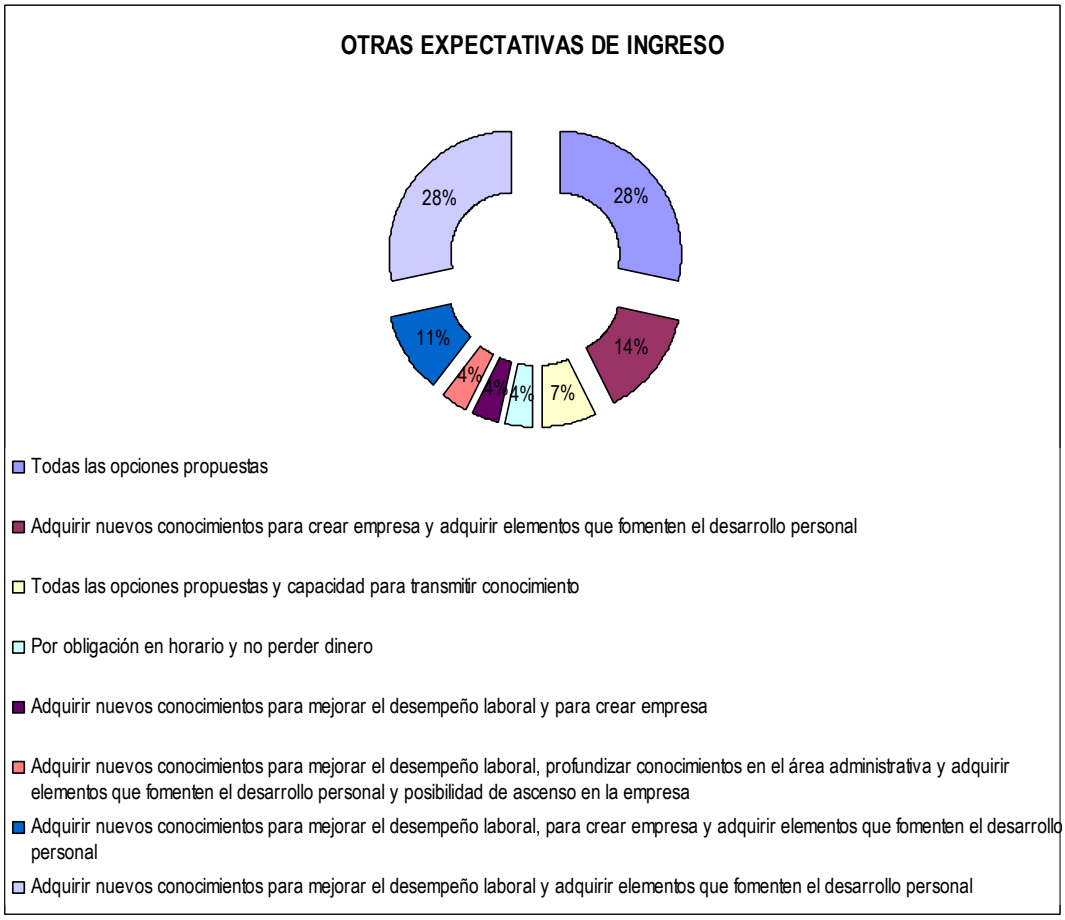

Figura 24.

- **Pregunta 3.** ¿Al finalizar el programa llenó sus expectativas?

Cuadro 20.

Expectativas de finalización satisfechas	Total	%
Si	92	100%
No	0	0%
Total	92	100%

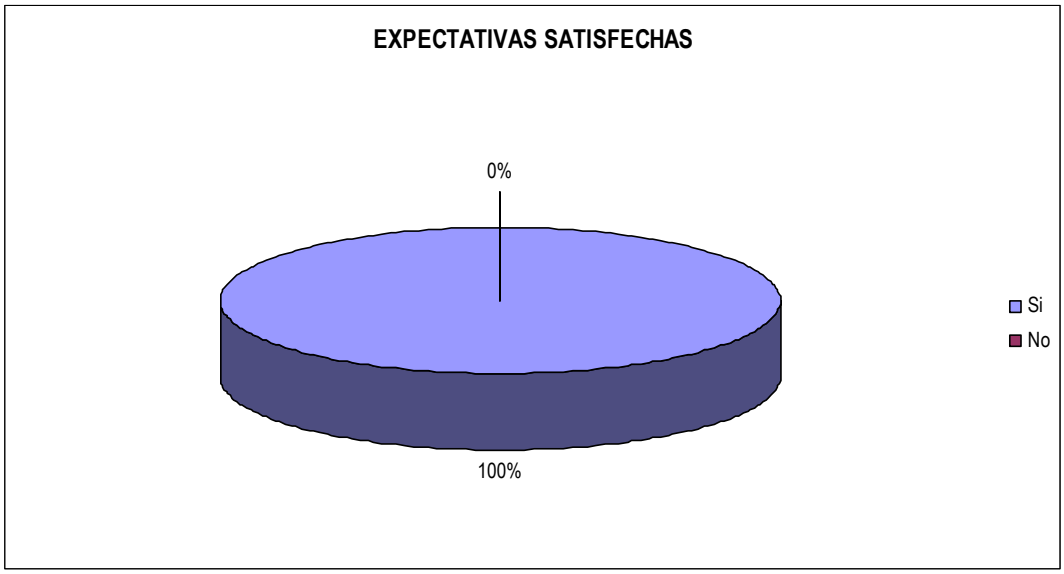

Figura 25.

Cuadro 21.

Si, porque	Total	%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral	22	24%
Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa	6	7%
Profundicé conocimientos en el área administrativa	8	9%
Adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	12	13%
Otra	44	48%
Total	92	100%

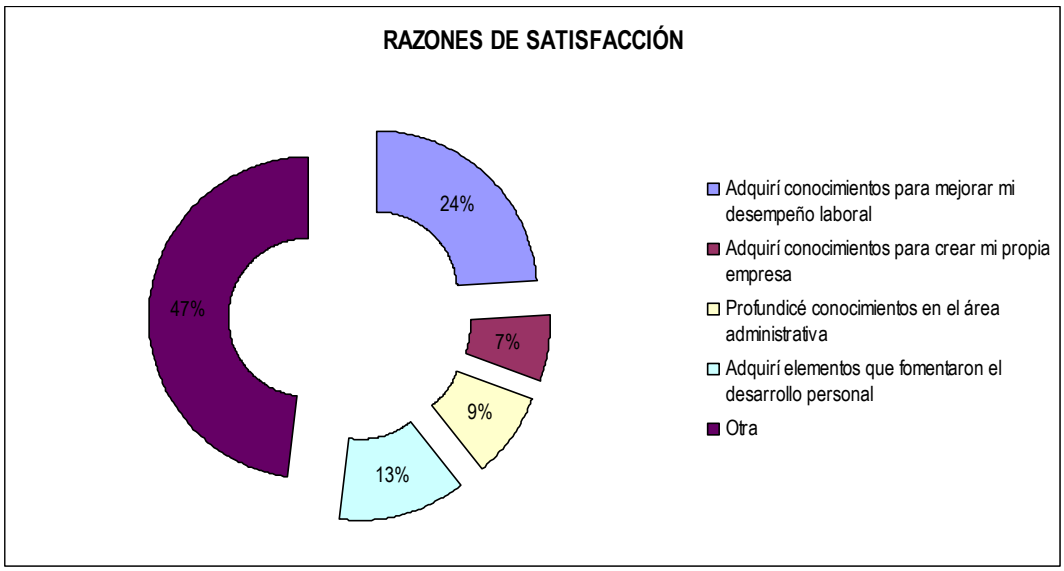

Figura 26.

Cuadro 22.

Otras razones de satisfacción	Total	%
Todas las opciones propuestas	12	27%
Todas las opciones propuestas y docencia universitaria y básica secundaria	1	2%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral y elementos que fomentaron el desarrollo personal	6	14%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral, profundicé conocimientos en el área administrativa y adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	8	18%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral, para crear mi propia empresa y elementos que fomentaron el desarrollo personal	3	7%
Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa, elementos que fomentaron el desarrollo personal profundicé conocimientos en el área administrativa	2	5%
Profundicé conocimientos en el área administrativa y adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	2	5%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral y profundicé conocimientos en el área administrativa	3	7%
Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa y elementos que fomentaron el desarrollo personal	4	9%
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral y para crear mi propia empresa	2	5%
Reconocimiento por el título	1	2%
Total	44	100%

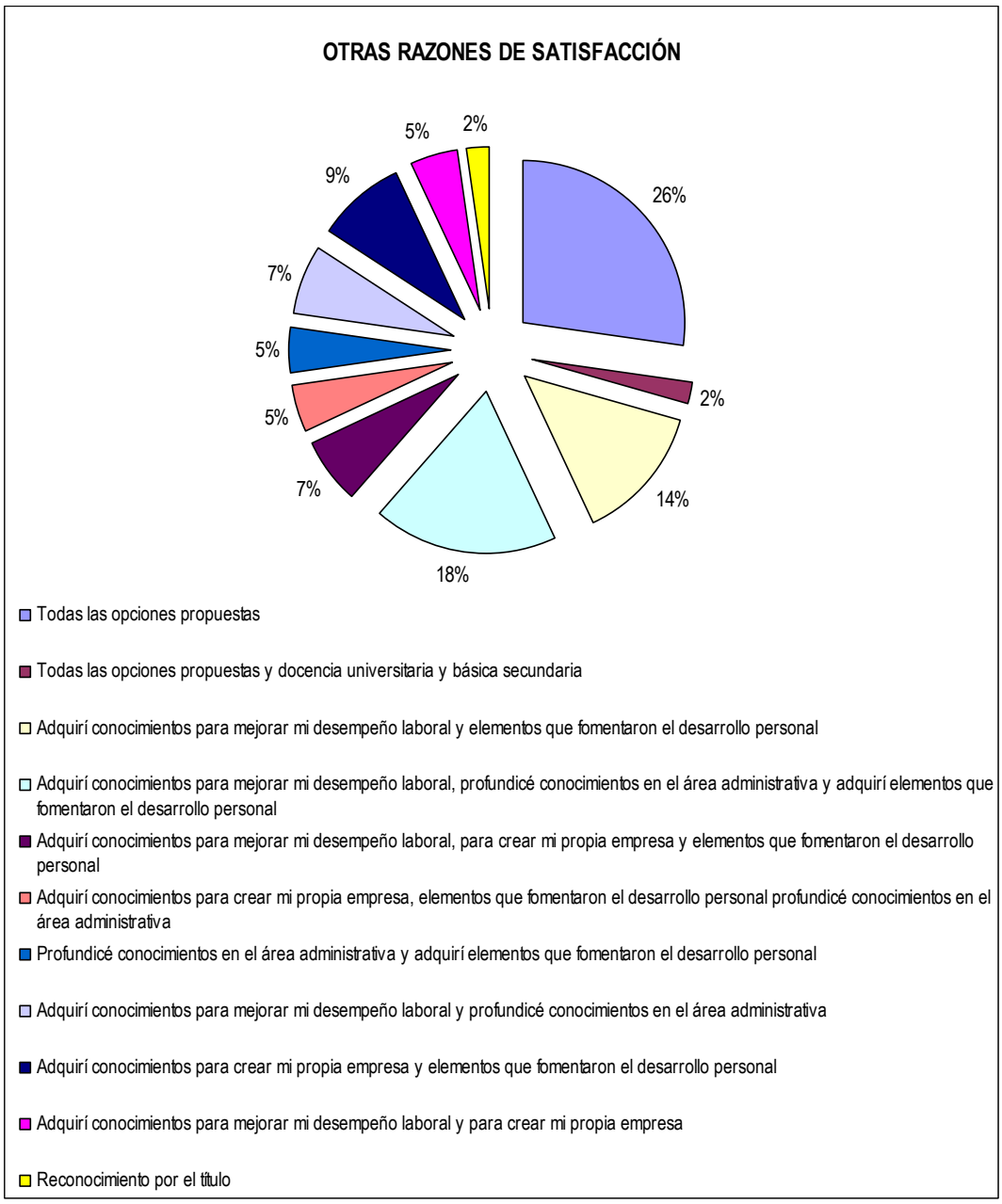

Figura 27.

Las expectativas de ingreso de los Profesionales en Gestión Empresarial son muy uniformes, en el sentido que las frecuencias de respuesta no reflejan una diferencia significativa entre una opción u otra, a excepción del 9% dado a profundizar conocimientos en el área administrativa. Los egresados incluso prefirieron complementar su respuesta eligiendo más de una opción, esto generó un 30% en la opción “otro”.

En cuanto a sus expectativas, el 100% de los egresados de Gestión Empresarial se sienten satisfechos por haberlas llenado, dentro de sus razones de satisfacción se destaca “adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral”, representado por el 22% de los encuestados; además dentro de las otras razones de satisfacción esta fue la respuesta que más se repite y la complementan con otras de las opciones, igual sucede con la opción adquirir elementos que fomentaron el desarrollo personal, la cual tiene un 12% y se hace importante al ser mencionada en la respuesta otros. Por esto, y teniendo en cuenta la participación relevante de la opción otros, y la discrepancia entre expectativas de ingreso y cumplimiento de las mismas, se hace necesario examinar las opciones propuestas para conocer el grado de cumplimiento de cada una de ellas; esta evaluación se presenta a continuación:

- Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral: Superó en un 2% las expectativas
- Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa: No cumplió en un 15% las expectativas
- Profundicé conocimientos en el área administrativa: Cumplió a cabalidad las expectativas
- Adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal: No cumplió las expectativas en un 2%
- Todas las opciones propuestas: Superó las expectativas en un 4%
- Todas las opciones propuestas y docencia universitaria y básica secundaria: No cumplió las expectativas en un 1%

Así como se genera incumplimiento en algunas expectativas de ingreso, también surgen razones de satisfacción nuevas, compuestas por la unión de más de un ítem propuesto como respuesta; y a pesar de las discrepancias, es satisfactorio conocer que no existe egresado alguno insatisfecho después de haberse titulado como Profesional en Gestión Empresarial.

9.2.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 2.** ¿Qué expectativas tenía al ingresar al programa?

Cuadro 23.

Expectativas de Ingreso	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral	53	36%	867	20	22%	364
Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa	61	41%	998	20	22%	364
Profundizar conocimientos en el área administrativa	14	9%	229	8	9%	146
Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal	15	10%	245	14	15%	255
Otra	6	4%	98	28	30%	510
No responde	0	0%	0	2	2%	36
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

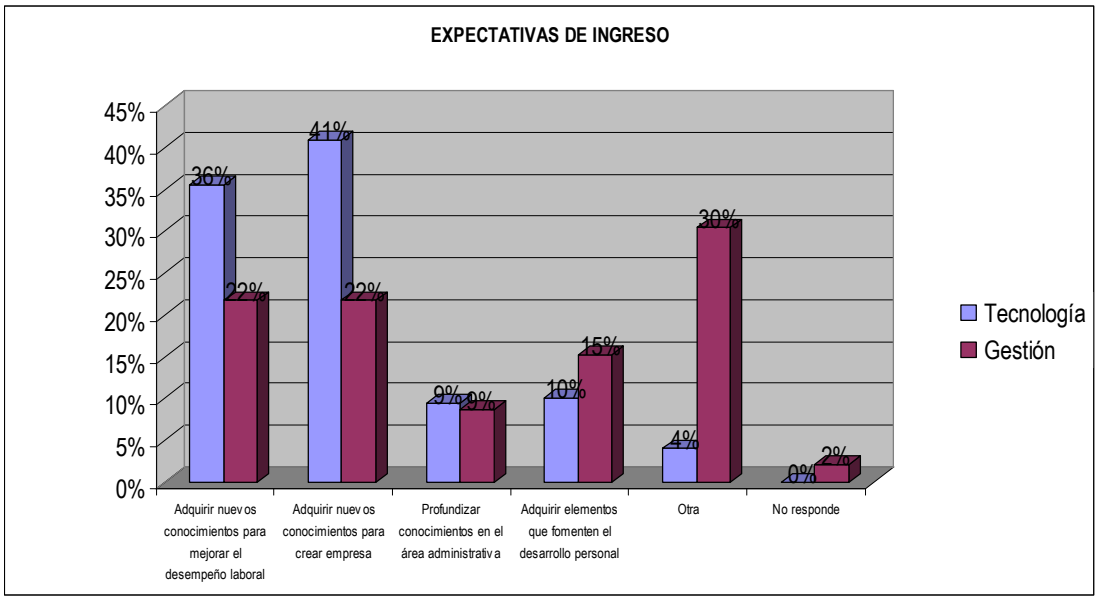

Figura 28.

- **Pregunta 3.** ¿Al finalizar el programa llenó sus expectativas?

Cuadro 24.

Expectativas de finalización satisfechas	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	137	92%	2.242	92	100%	1.675
No	12	8%	196	0	0%	0
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

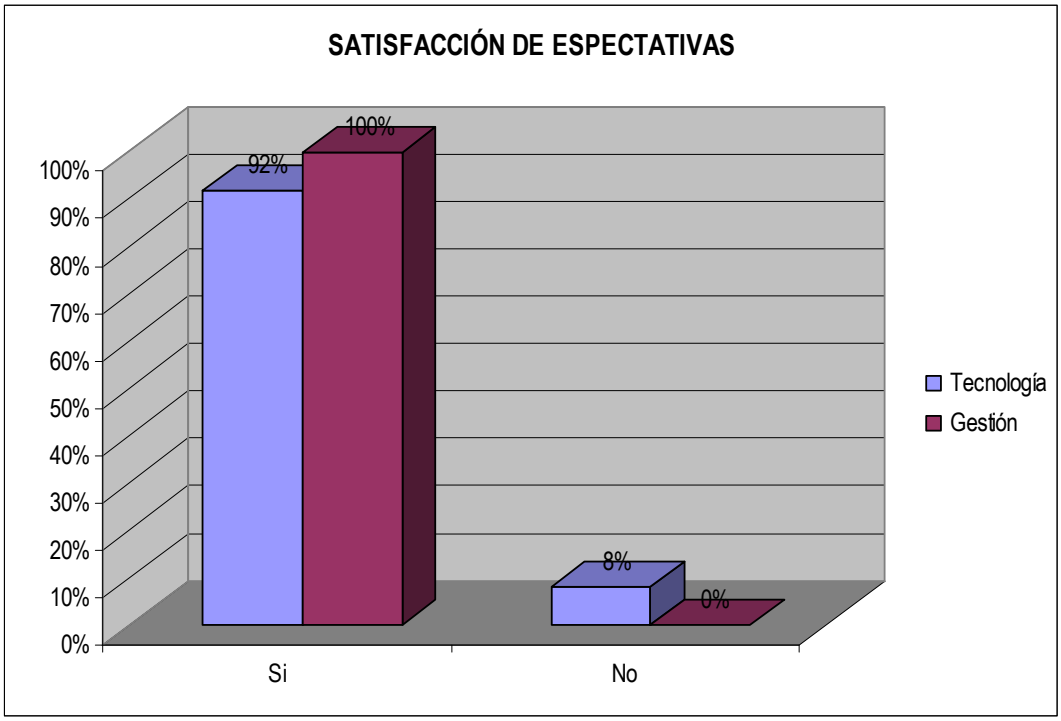

Figura 29.

Cuadro 25.

Si, porque	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral	55	40%	979	22	24%	401
Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa	44	32%	783	6	7%	109
Profundicé conocimientos en el área administrativa	16	12%	285	8	9%	146
Adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal	10	7%	178	12	13%	218
Otra	12	9%	214	44	48%	801
Total	137	100%	2.438	92	100%	1.675

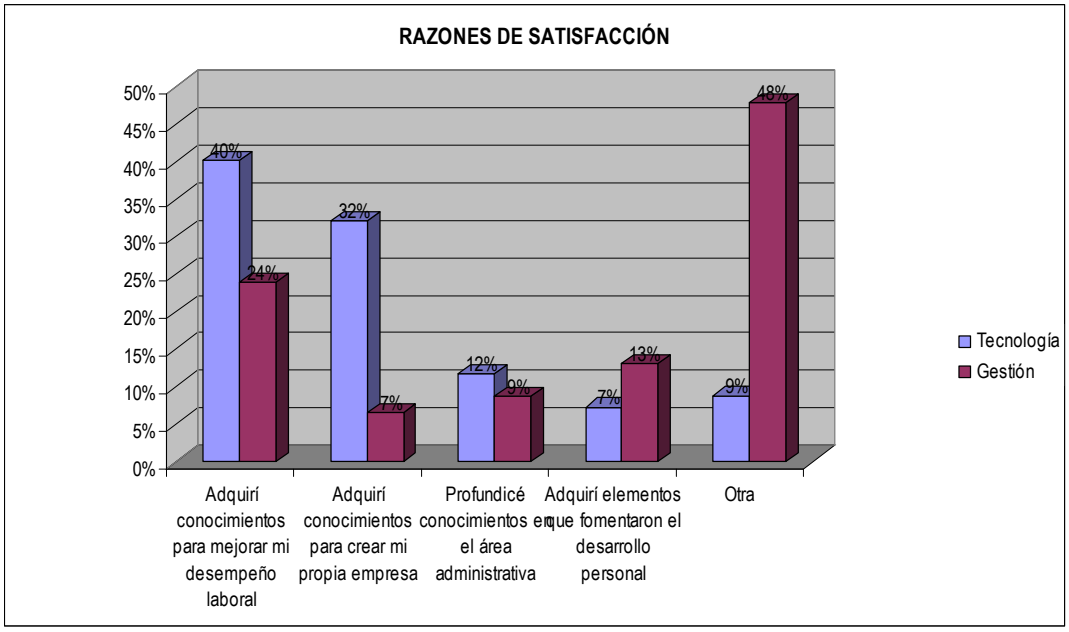

Figura 30.

Aunque en ambas poblaciones predominan las mismas expectativas de ingreso, para los aspirantes a tecnología es más claro el querer adquirir conocimientos para crear empresa y para mejorar el desempeño laboral que para los candidatos a culminar el ciclo profesional, ya que los segundos ingresan por varias razones y no por una única como lo manifiestan los tecnólogos; es probable que la experiencia obtenida al realizar el ciclo tecnológico los lleve a pensar que el verdadero éxito del programa consiste en poder abarcar varios campos y complementar unos conocimientos con otros.

Esto se puede corroborar con los índices de cumplimiento que manifiesta cada población, pues si bien en los tecnólogos se presenta insatisfacción del 8%, en los profesionales no hay esa opinión.

9.3. VARIABLE 3. OBJETIVO

En esta variable se consulta a los egresados cuál creen que es el principal objetivo de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial, así mismo se evalúa si se está cumpliendo o no con dicho objetivo a través de las preguntas No.4 y No.5.

9.3.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 4.** De acuerdo con su criterio, ¿cuál es el principal objetivo del Programa Tecnología Empresarial?

Cuadro 26.

Objetivo de Tecnologia Empresarial	Total	%
Formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados	12	8%
Formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse como tecnólogos independientes	26	17%
Formar tecnólogos para la creación de empresas	109	73%
Otro	2	1%
Total	149	100%

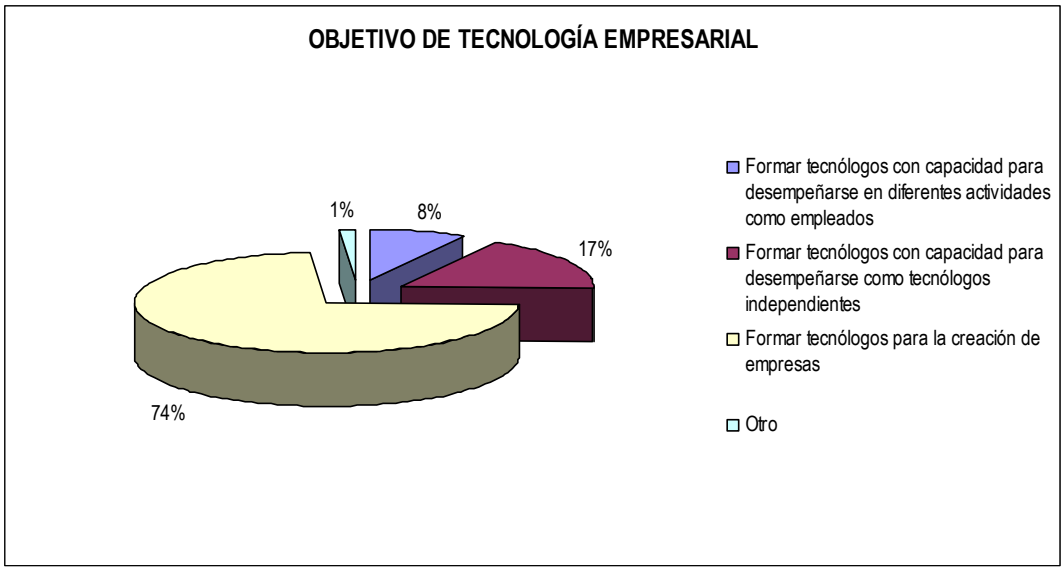

Figura 31.

Cuadro 27.

Otros objetivos del programa	Total	%
Todas las anteriores	1	50%
Formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse como profesional independiente y para la creación de empresa	1	50%
Total	2	100%

- **Pregunta 5.** ¿Cree usted que se está cumpliendo el objetivo del Programa Tecnología Empresarial?

Cuadro 28.

Cumplimiento del objetivo del Programa	Total	%
Si	123	83%
No	26	17%
Total	149	100%

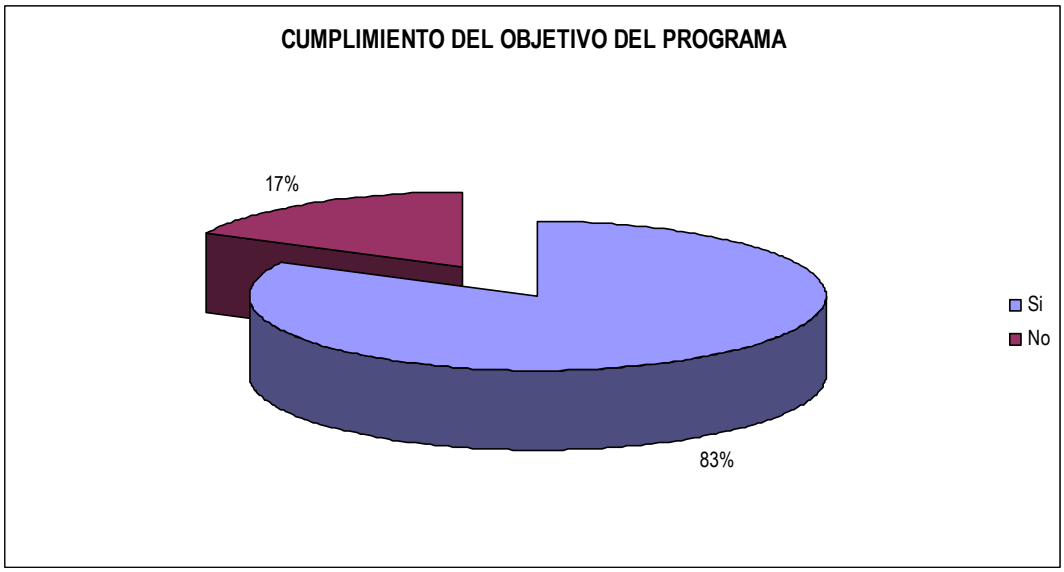

Figura 32.

Cuadro 29.

Si, porque	Total	%
Aportó elementos para crear empresa	63	51%
Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes	31	25%
Aportó elementos para fortalecer el desarrollo personal	25	20%
Otro	4	3%
Total	123	100%

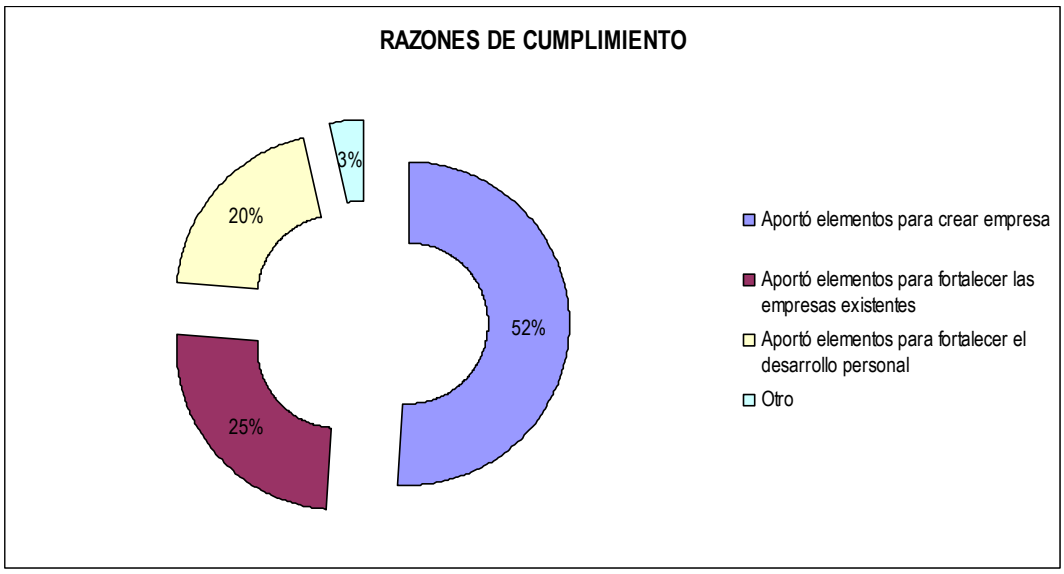

Figura 33.

Cuadro 30.

Otras razones de índice de cumplimiento de objetivos	Total	%
Todas las opciones propuestas	4	100%

Cuadro 31.

No, porque	Total	%
No conozco egresados que hayan generado empresa	9	35%
No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos	6	23%
El entorno social no permite la creación de empresa	11	42%
Total	26	100%

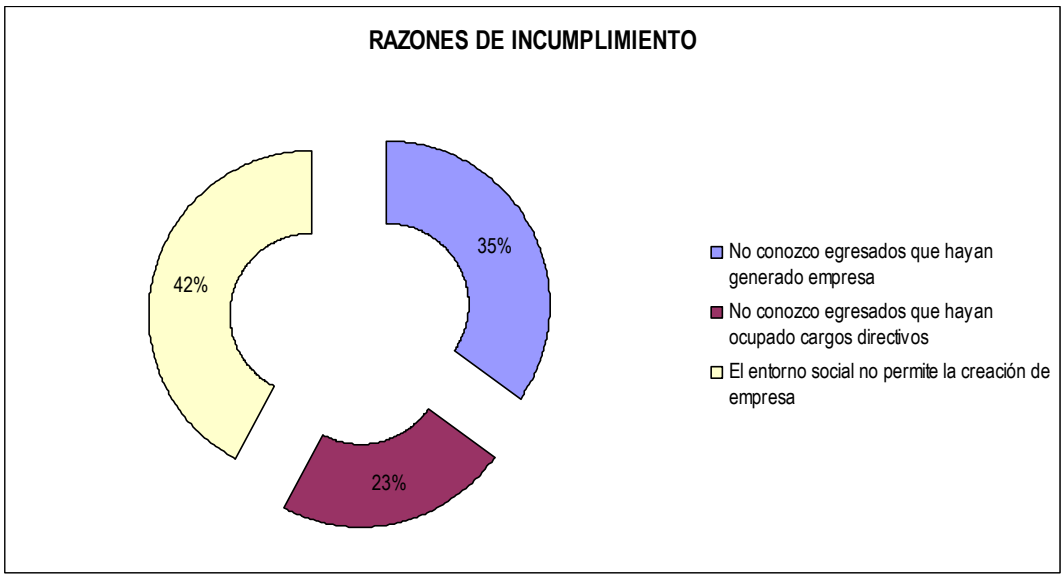

Figura 34.

Los Tecnólogos Empresariales están convencidos de que el objetivo del programa es Formar Tecnólogos para la creación de empresa, esta afirmación se ve reflejada por el 73% de ellos, además el 17% manifiestan que el objetivo es formar tecnólogos para que se desempeñen como tecnólogos independientes. Dentro de las razones que los egresados dan como índice de cumplimiento al objetivo del programa está el hecho de aportar elementos para crear empresa con 51% y aportar elementos para fortalecer las empresas existentes con 25%.

La relación que se obtiene entre las variables uno, Historial profesional, dos, motivaciones y la tres, objetivo, hace ver que los egresados siguen considerando el objetivo del programa como formación de tecnólogos para creación de empresa, a pesar de no ser empresario y no haber cumplido la expectativa que iba en relación a adquirir conocimiento para crear empresa; esto quiere decir que los egresados confían en la formación obtenida en el programa y no lo culpan totalmente de las debilidades que el egresado como persona pueda tener.

Del 17% que manifestó no estar cumpliendo el programa con su objetivo, el 42% justifica su respuesta diciendo que el entorno social no permite la creación de empresa, o un 35% que dice no conocer egresados que hayan generado empresa. Se intuye que en este porcentaje

están implicados aquellos egresados que manifestaron insatisfacción en el alcance de sus expectativas de ingreso.

9.3.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 4.** De acuerdo con su criterio, ¿cuál es el principal objetivo del programa Gestión Empresarial?

Cuadro 32.

Objetivo de Gestión Empresarial	Total	%
Formar profesionales con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados	10	11%
Formar profesionales con capacidad para desempeñarse como profesionales independientes	6	7%
Formar profesionales para la creación de empresas	50	54%
Otro	26	28%
Total	92	100%

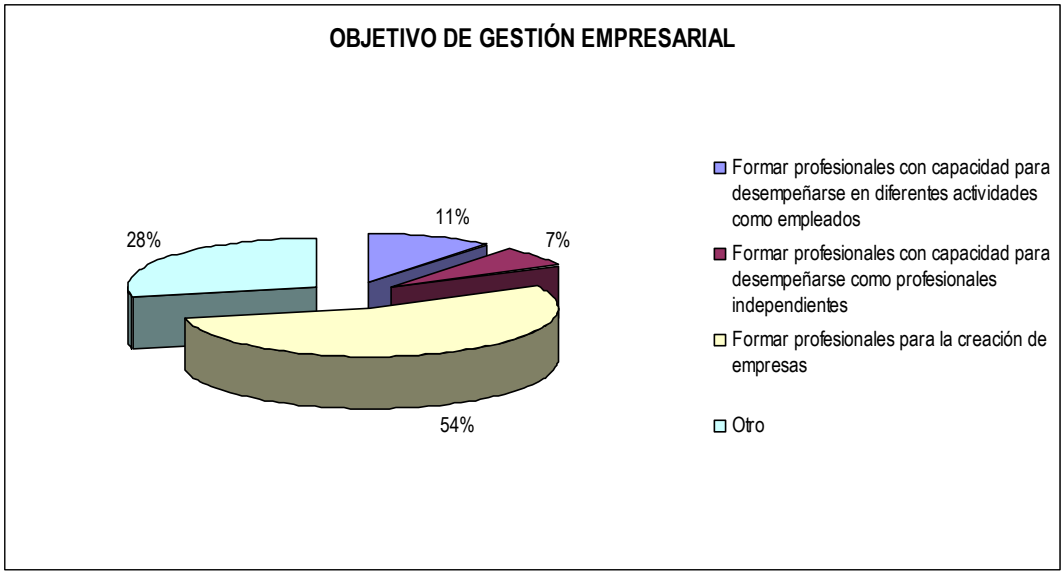

Figura 35.

Cuadro 33.

Otros objetivos del programa	Total	%
Todas las anteriores	12	46%
Formar profesionales con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados y para la creación de empresa	3	12%
Formar profesionales con capacidad para desempeñarse como profesional independiente y para la creación de empresa	8	31%
Formar profesionales de conocimientos con sentido crítico y de liderazgo en la consecución de objetivos	1	4%
Todas las opciones propuestas y con capacidad de enseñanza	1	4%
Formar profesionales para emplearse en lo que puedan por falta de reconocimiento del programa	1	4%
Total	26	100%

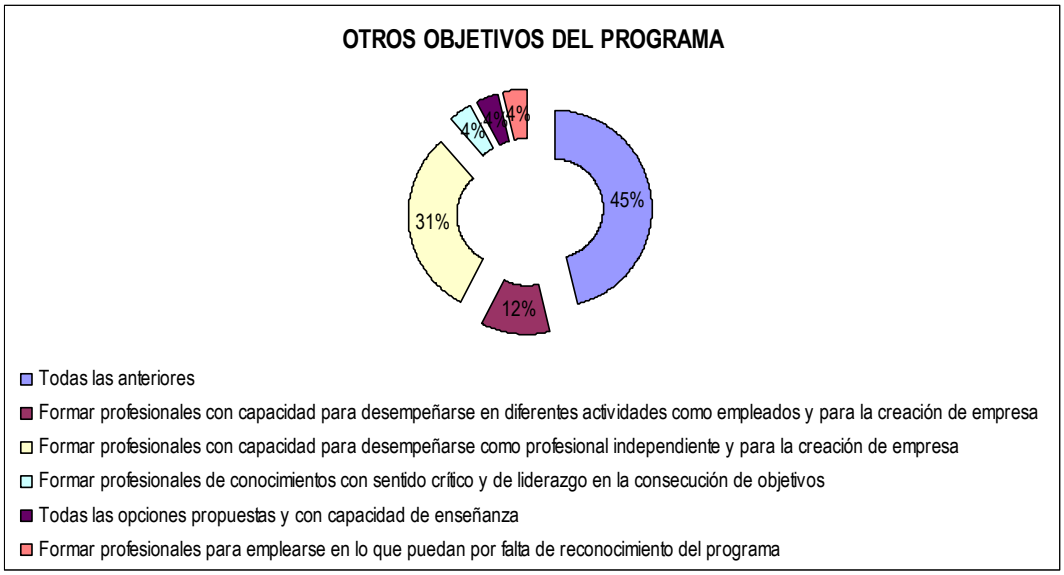

Figura 36.

- **Pregunta 5.** ¿Cree usted que se está cumpliendo el objetivo del Programa Gestión Empresarial?

Cuadro 34.

Cumplimiento del objetivo del Programa	Total	%
Si	79	86%
No	12	13%
Si y No	1	1%
Total	92	100%

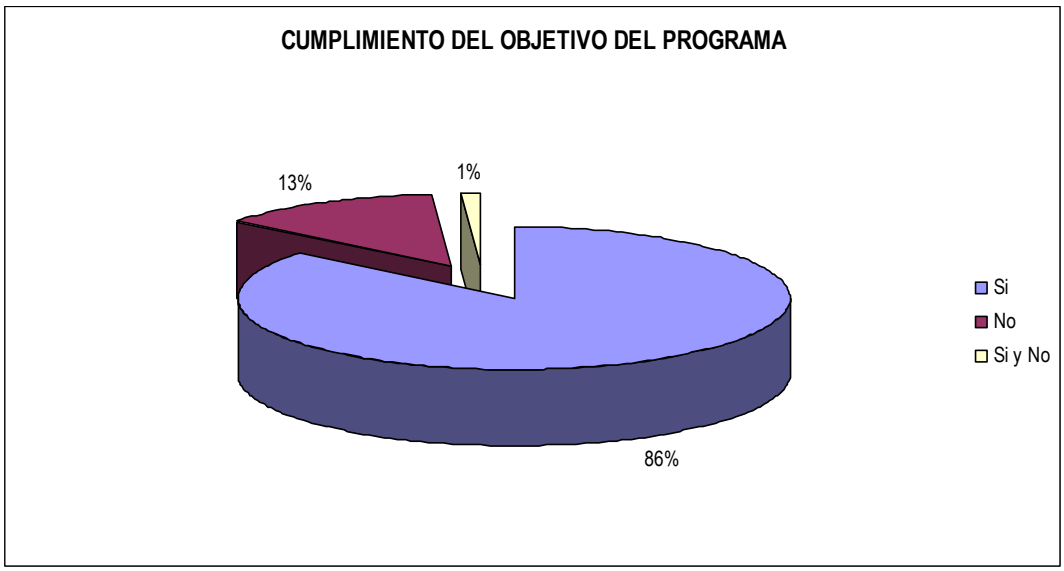

Figura 37.

Cuadro 35.

Si, porque	Total	%
Aportó elementos para crear empresa	23	29%
Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes	10	13%
Aportó elementos para fortalecer el desarrollo personal	13	16%
Otro	34	43%
Total	80	100%

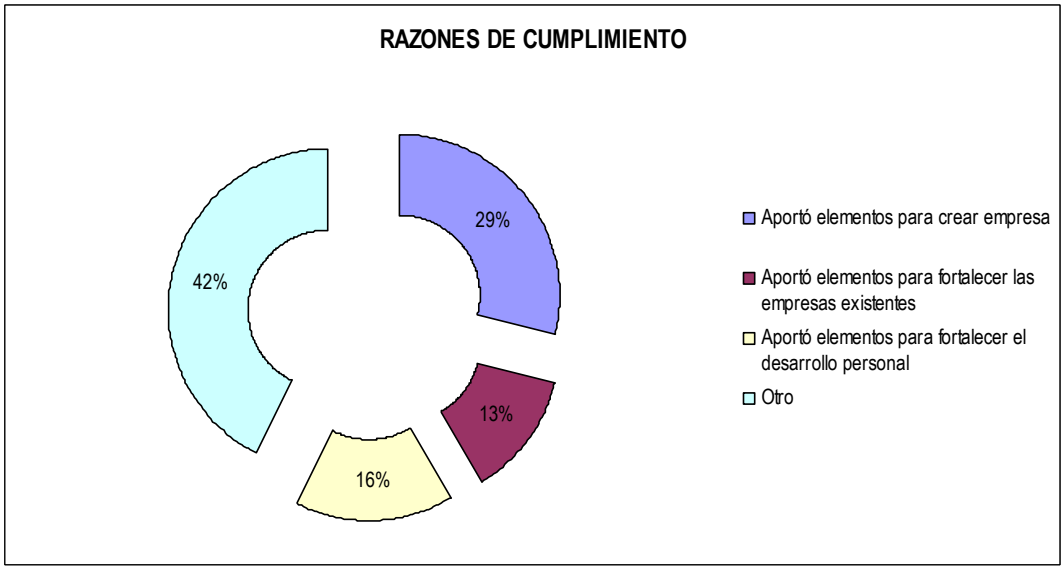

Figura 38.

Cuadro 36.

Otras razones de índice de cumplimiento de objetivos	Total	%
Todas las opciones propuestas	12	35%
Aportó elementos para crear empresa y fortalecer el desarrollo personal	10	29%
Todas las opciones propuestas y existen temas con sentido de liderazgo	1	3%
Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes y el desarrollo personal	8	24%
Todas las opciones propuestas y permite capacidad para ser asesor, consultor y capacitador	1	3%
Aportó elementos para fortalecer el área de trabajo de los egresados	1	3%
Permite desempeñarse en cualquier área	1	3%
Total	34	100%

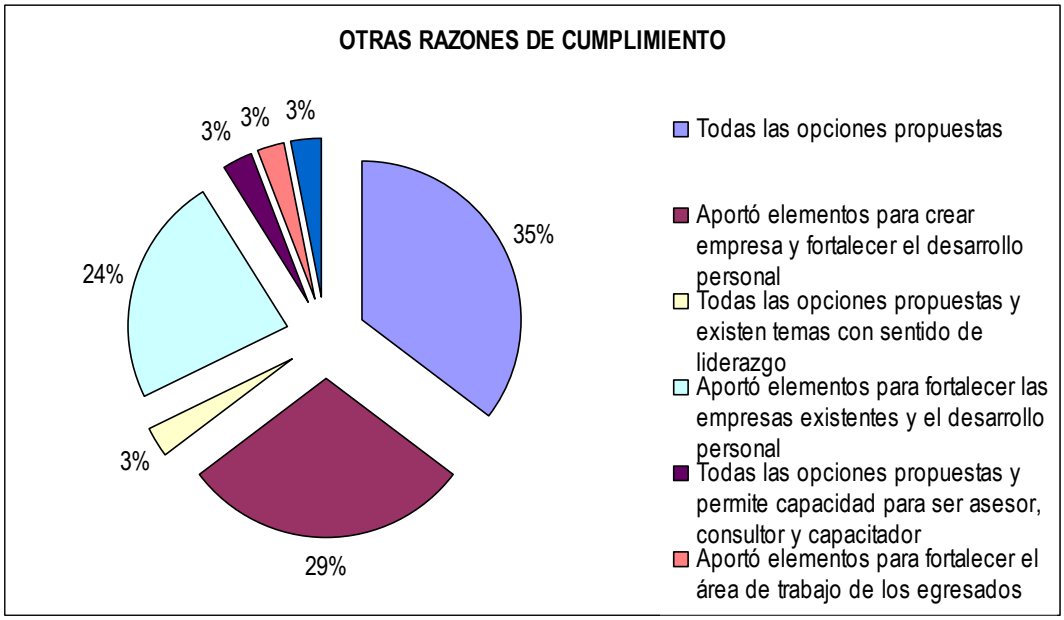

Figura 39.

Cuadro 37.

No, porque	Total	%
No conozco egresados que hayan generado empresa	6	46%
No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos	0	0%
El entorno social no permite la creación de empresa	0	0%
Todas las opciones propuestas	3	23%
No conozco egresados que hayan generado empresa o hayan ocupado cargos directivos	2	15%
No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos y falta apoyo de la universidad para crear empresa	1	8%
Conozco muy pocos egresados que hayan generado empresa o hayan ocupado cargos directivos, primero tienen que certificar la carrera y darla a conocer	1	8%
Total	13	100%

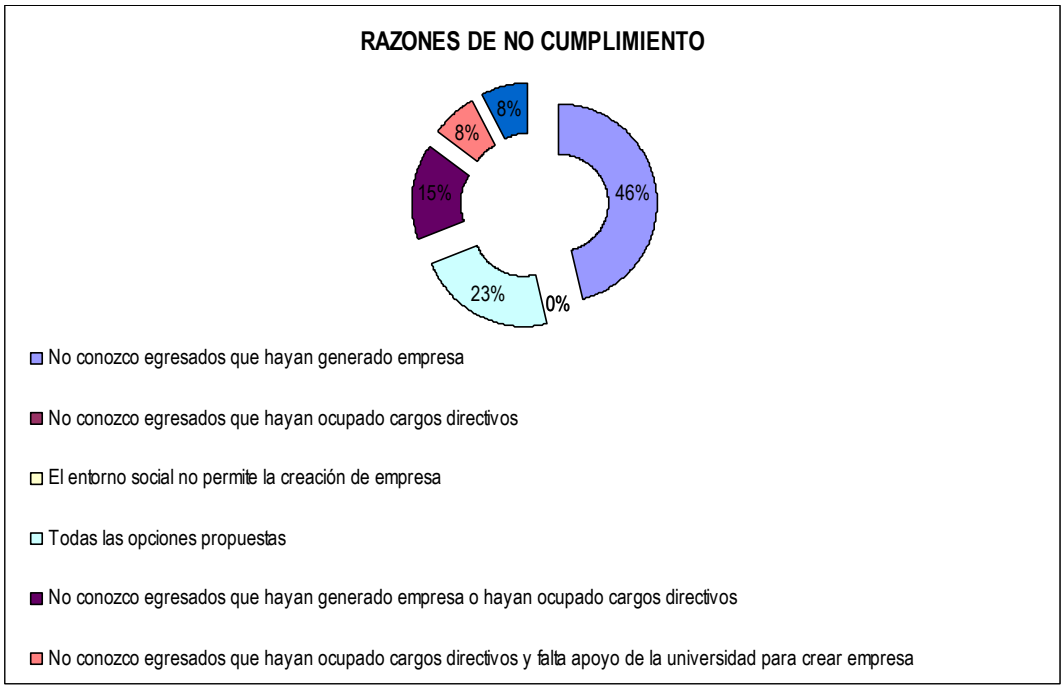

Figura 40.

El 54% de los egresados de Gestión Empresarial afirma que el objetivo del Programa es Formar profesionales para la creación de empresas, otra opinión representativa son las otras respuestas, en las que combinan esta opción con la de formar profesionales con capacidad para desempeñarse como profesional independiente.

Para el 86% de los encuestados el Programa sí está cumpliendo con su objetivo por diferentes razones, principalmente porque aportó elementos para crear empresa, 29%. Dentro de las otras opciones de respuesta dadas se encuentra que eligen todas las opciones propuestas lo cual hace insignificativo el estudio.

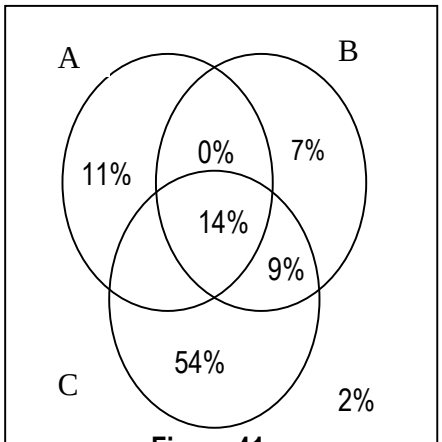

Figura 41.

Dado el alto porcentaje de la opción otros, es conveniente analizar cuál de los objetivos es el más relevante en el programa. En la figura 39 se aprecia que formar profesionales para la creación de empresas tiene el mayor porcentaje y los tros objetivos están adheridos a este como complemento. Resalta la opinión de que formar profesionales para desempeñarse como empleados independientes, no presenta vínculo alguno con formar profesionales con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados; pues solo si se cumplen los tres objetivos tiene relación.

Así mismo el 13% de los egresados consideran que el programa no está cumpliendo con su objetivo ya que no conocen egresados que hayan generado empresa, 46%.

9.3.3. Paralelo de Programas.

- **Pregunta 4.** De acuerdo con su criterio, ¿cuál es el principal objetivo de los programas Tecnología y Gestión Empresarial?

Cuadro 38.

Objetivo de los Programas	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Formar tecn./pro. con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados	12	8%	196	10	11%	182
Formar tecn./pro. con capacidad para desempeñarse como tecnólogos independientes	26	17%	425	6	7%	109
Formar tecn./pro para la creación de empresas	109	73%	1.784	50	54%	910
Otro	2	1%	33	26	28%	473
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

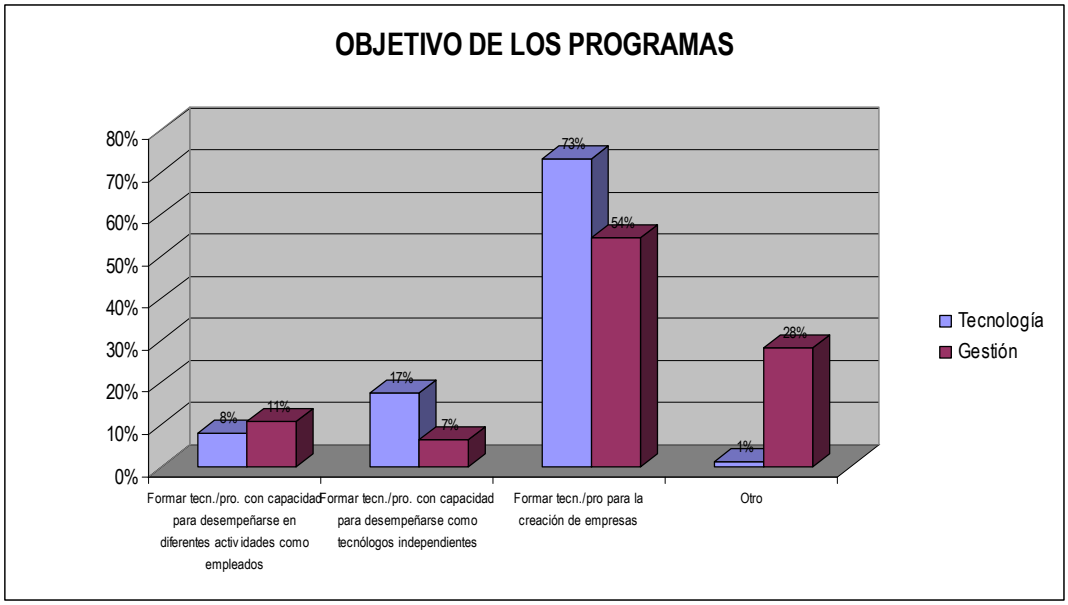

Figura 42.

- **Pregunta 5.** ¿Cree usted que se está cumpliendo el objetivo de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial?

Cuadro 39.

Cumplimiento del objetivo de los Programas	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	123	83%	2.013	79	86%	1.438
No	26	17%	425	12	13%	218
Si y No	0	0%	0	1	1%	18
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

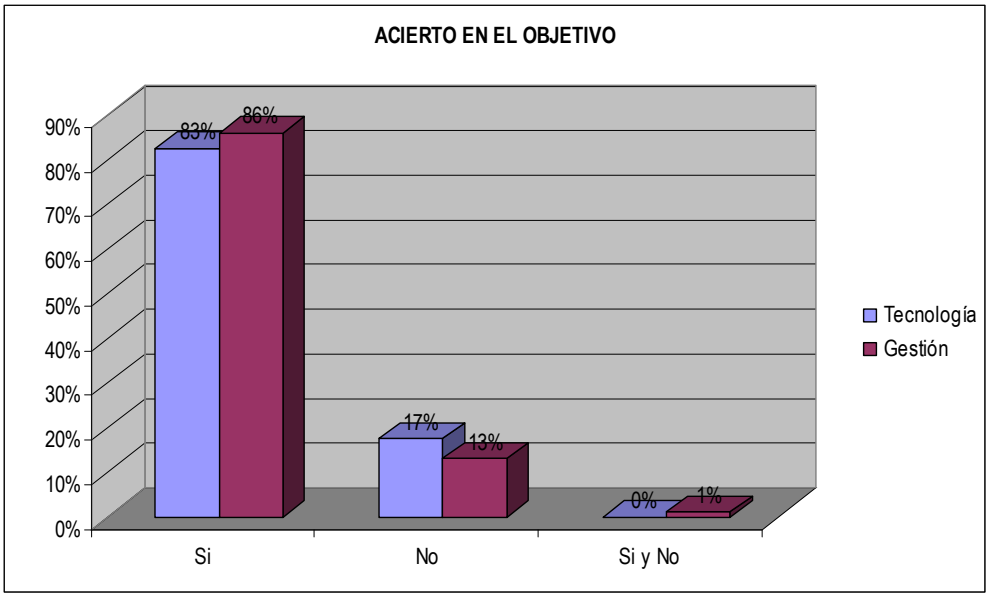

Figura 43.

Cuadro 40.

Si, porque	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Aportó elementos para crear empresa	63	51%	1.249	23	29%	482
Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes	31	25%	614	10	13%	209
Aportó elementos para fortalecer el desarrollo personal	25	20%	496	13	16%	272
Otro	4	3%	79	34	43%	712
Total	123	100%	2.438	80	100%	1.675

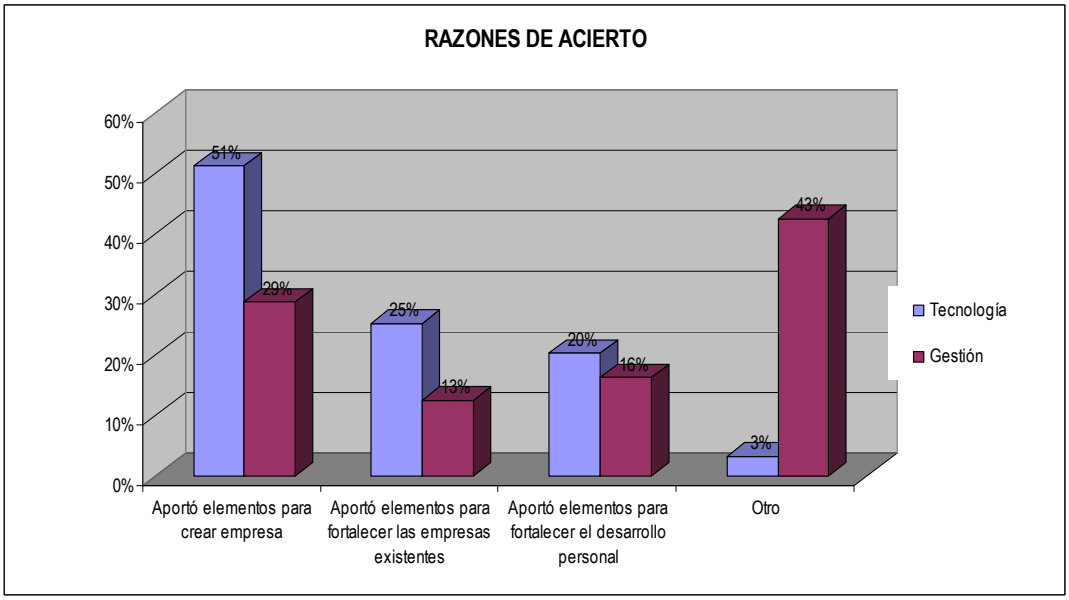

Figura 44.

En ambos casos los egresados opinan que el principal objetivo de Tecnología y Gestión Empresarial es formar tecnólogos o profesionales para la creación de empresa; y los tecnólogos consideran en segundo lugar el objetivo formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse como independientes, a diferencia de los profesionales, quienes ubican en segundo lugar, la formación de profesionales para desempeñarse en diferentes actividades como empleados; esto sin tener en cuenta que la opción otros es la segunda más representativa, pero que según la información derivada páginas atrás esta opción está compuesta principalmente por la formación para creación de empresa.

El índice de cumplimiento del objetivo de los programas, es aceptado por los profesionales más que por los tecnólogos, en un 3%, he aquí el resultado de no haber satisfecho las expectativas por completo en los tecnólogos empresariales.

Los tecnólogos empresariales manifiestan el cumplimiento del objetivo del programa ofreciendo una única razón como respuesta, contrario a los profesionales quienes consideran necesario combinar las opciones propuestas para justificar el acierto del programa en el objetivo propuesto de formación.

9.3.4. Paralelo de regiones

Con el fin de hacer un análisis detallado del objetivo de los Programas, es necesario presentar de forma independiente las opiniones de los egresados dependiendo del lugar en el cual recibieron su formación.

- **Pregunta 4.** De acuerdo con su criterio, ¿cuál es el principal objetivo de los programas Tecnología y Gestión Empresarial?

Cuadro 41.

Objetivo de los Programas	TECNOLOGÍA				GESTIÓN			
	CREAD - CAE		BUCARAMAN		CREAD - CAE		BUCARAMAN	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Formar tecn./pro. con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados	1	6%	11	8%	0	0%	10	16%
Formar tecn./pro. con capacidad para desempeñarse como tecnólogos independientes	2	13%	24	18%	0	0%	6	9%
Formar tecn./pro para la creación de empresas	13	81%	96	72%	20	71%	30	47%
Otro	0	0%	2	2%	8	29%	18	28%
Total	16	100%	133	100%	28	100%	64	100%

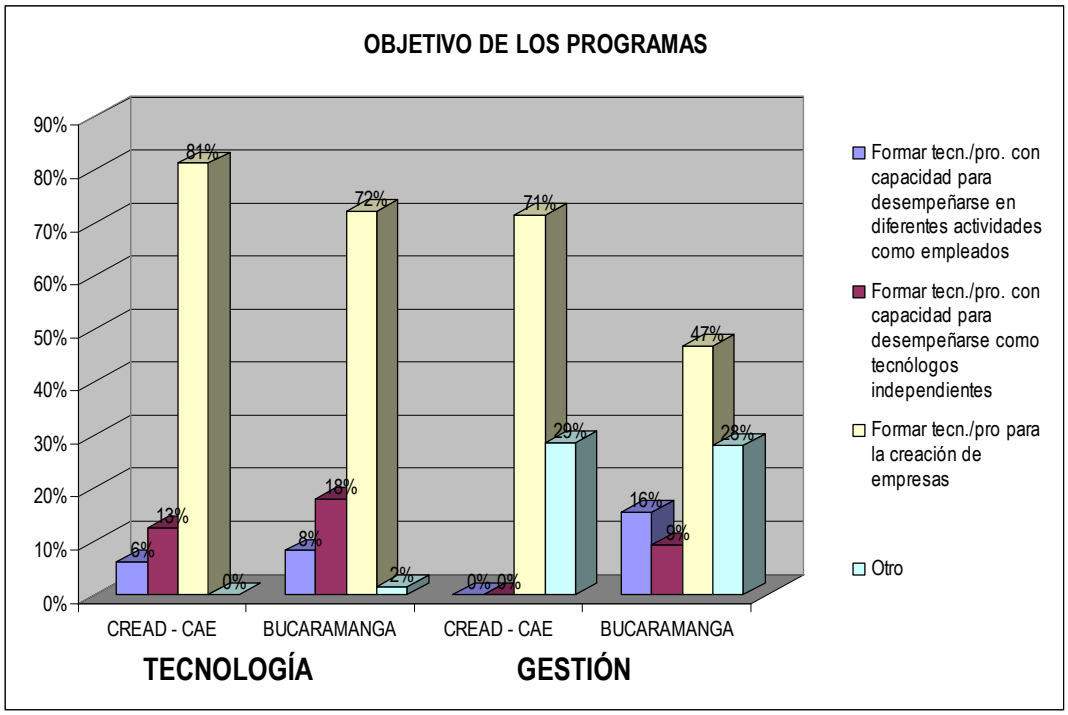

Figura 45.

- **Pregunta 5.** ¿Cree usted que se está cumpliendo el objetivo de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial?

Cuadro 42.

Cumplimiento del Objetivo de los Programas	TECNOLOGÍA				GESTIÓN			
	CREAD - CAE		BUCARAMAN		CREAD - CAE		BUCARAMAN	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Si	12	75%	111	83%	26	93%	53	83%
No	4	25%	22	17%	2	7%	10	16%
Si y No	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%
Total	16	100%	133	100%	28	100%	64	100%

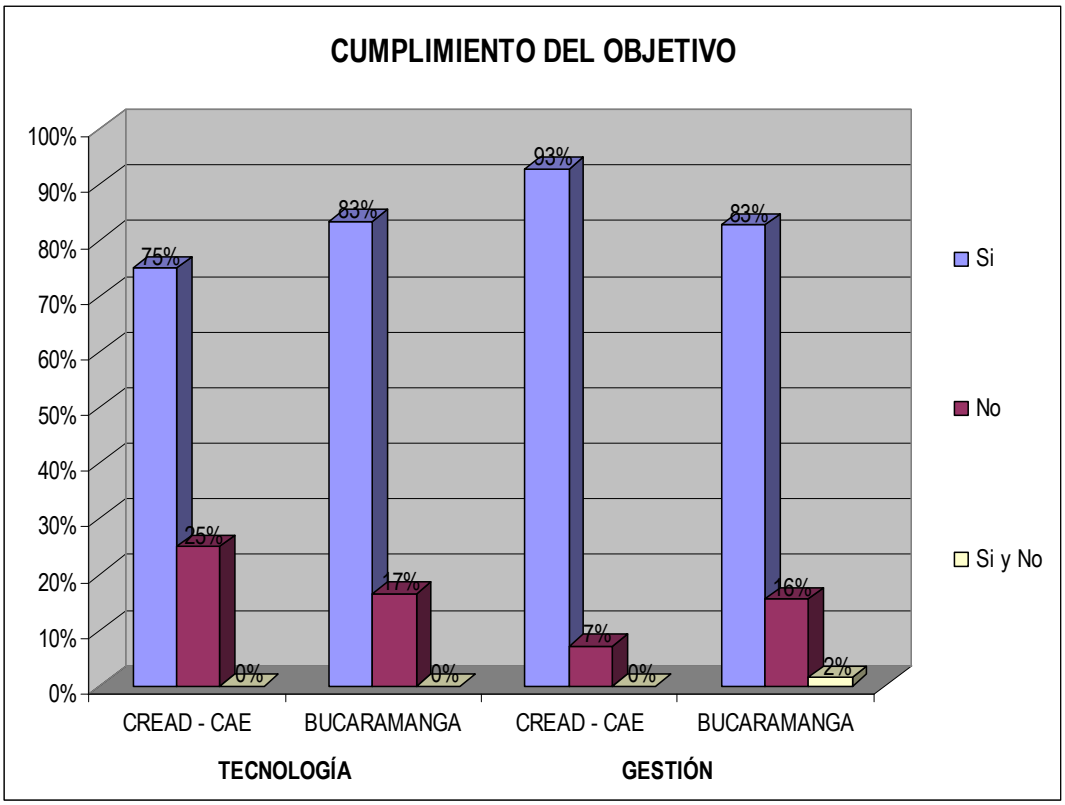

Figura 46.

Cuadro 43.

Si, porque	TECNOLOGÍA				GESTIÓN			
	CREAD - CAE		BUCARAMAN		CREAD - CAE		BUCARAMAN	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Aportó elementos para crear empresa	5	42%	58	52%	10	38%	13	24%
Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes	4	33%	27	24%	4	15%	6	11%
Aportó elementos para fortalecer el desarrollo personal	3	25%	22	20%	4	15%	9	17%
Otro	0	0%	4	4%	8	31%	26	48%
Total	12	100%	111	100%	26	100%	54	100%

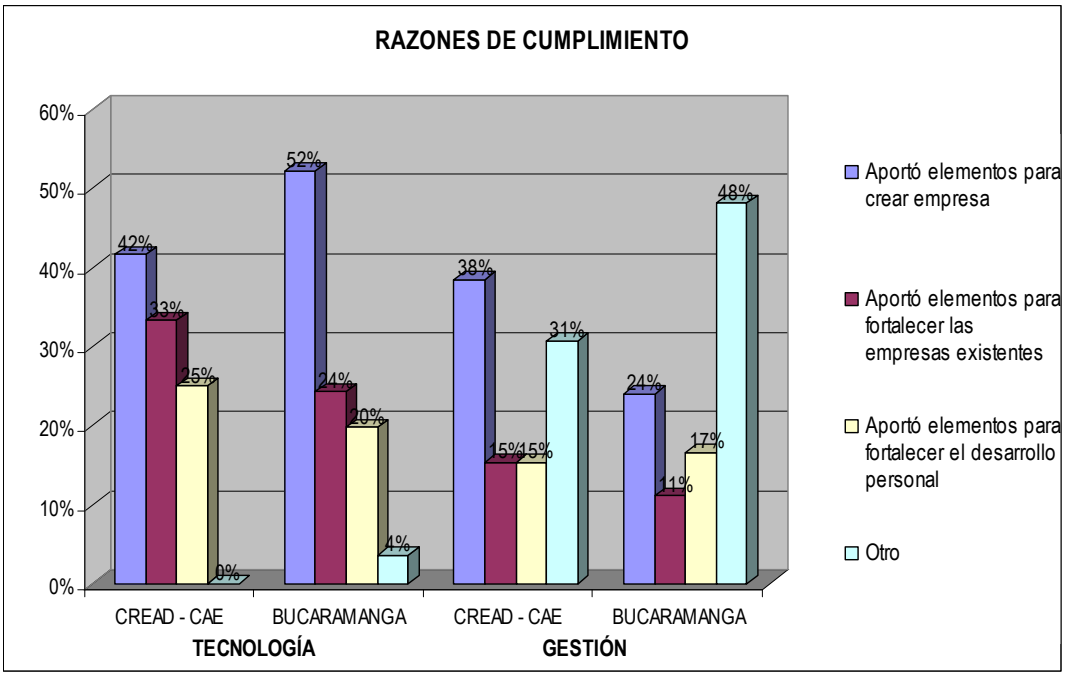

Figura 47.

En cuanto al objetivo del programa, no se presenta mayor diferencia entre la opinión de los tecnólogos formados en Bucaramanga y los CREAD o CAE; pero en los profesionales si resalta la observación de que ninguno considera para el programa objetivo diferente al de formar profesionales para la creación de empresa.

En cuanto al cumplimiento, son los tecnólogos de los Centros Regionales de Atención quienes manifiestan el mayor porcentaje de equivocación en el planteamiento del objetivo; representado por el 25% de ellos.

A pesar de que el 38% de los encuestados en los CREAD y CAE consideran que el objetivo se cumplió, no se explica la razón del porqué no se han generado empresarios en esta población, pues según los resultados obtenidos en la variable uno esta fue el factor que marcó la diferencia entre las regiones y Bucaramanga.

9.4. VARIABLE 4. PERFIL PROFESIONAL

Mencionando cada una de las características de los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial, el egresado indica el nivel de adquisición de cada una de ellas. Esta variable corresponde a la pregunta No.6.

9.4.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 6.** Indique el grado en que usted adquirió las siguientes características como Tecnólogo Empresarial

Cuadro 44.

Grado de adquisición del perfil como Tecnólogo Empresarial	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
Planea, organiza, ejecuta, controla y evalúa las actividades operativas relacionadas con las áreas básicas funcionales de una empresa: administración del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento y participar en la toma de decisiones a nivel de mandos medios.	6	75	68	149	4%	50%	46%	100%
Formula planes emprendedores orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.	21	67	61	149	14%	45%	41%	100%
Capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad	0	21	128	149	0%	14%	86%	100%

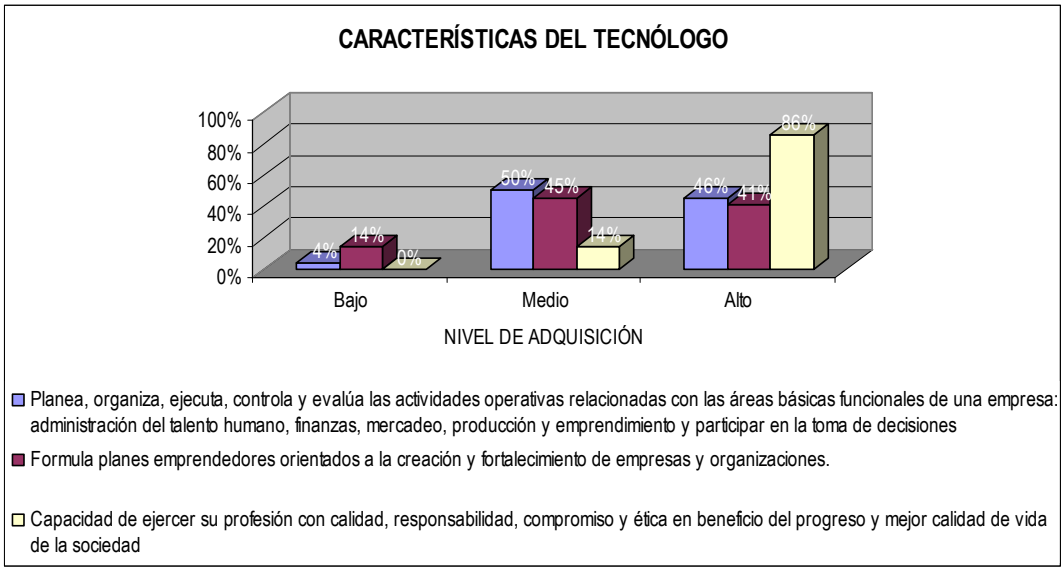

Figura 48.

A través de esta pregunta los egresados han manifestado ciertas debilidades al adquirir las características de Tecnólogo Empresarial, la mayor debilidad se presenta al momento de formular planes emprendedores orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones, representado en un nivel de adquisición bajo y medio del 14% y 45% respectivamente.

Así mismo cabe resaltar que la capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad es una característica adquirida en un nivel alto por el 86% de los egresados.

En cuanto a la primera característica, el 50% de los egresados no se sienten fuertes al adquirirla y creen que su nivel de adquisición es medio.

9.4.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 6.** Indique el grado en que usted adquirió las siguientes características como Profesional en Gestión Empresarial

Cuadro 45.

Grado de adquisición del perfil como Profesional en Gestión Empresarial	Bajo	Medio	Alto	N. R	Total	Bajo	Medio	Alto	N. R	Total
Capacidad cognitiva, socio-afectivas y comunicativas que le permite ser agente de cambio en la modernización de las empresas ya establecidas y/o creador de su propia empresa	0	34	58	0	92	0%	37%	63%	0%	100%
Capacidad para plantear y asumir toma de decisiones acertadas a nivel directivo en las áreas de gestión del talento humano, mercadeo, producción, finanzas y emprendimiento, con una concepción estratégica que garantice el crecimiento empresarial y de las organizaciones	4	18	70	0	92	4%	20%	76%	0%	100%
Espíritu investigativo capaz de enriquecer su desempeño y el mejoramiento de su entorno	2	30	59	1	92	2%	33%	64%	1%	100%
Líder capaz de interactuar con grupos multidisciplinarios e interinstitucionales, a efectos de crear alianzas estratégicas para la optimización de los recursos y mejoramiento de los procesos	4	18	70	0	92	4%	20%	76%	0%	100%
Capacidad de formular y ejecutar proyectos empresariales orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones	4	34	54	0	92	4%	37%	59%	0%	100%
Capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad	0	8	84	0	92	0%	9%	91%	0%	100%

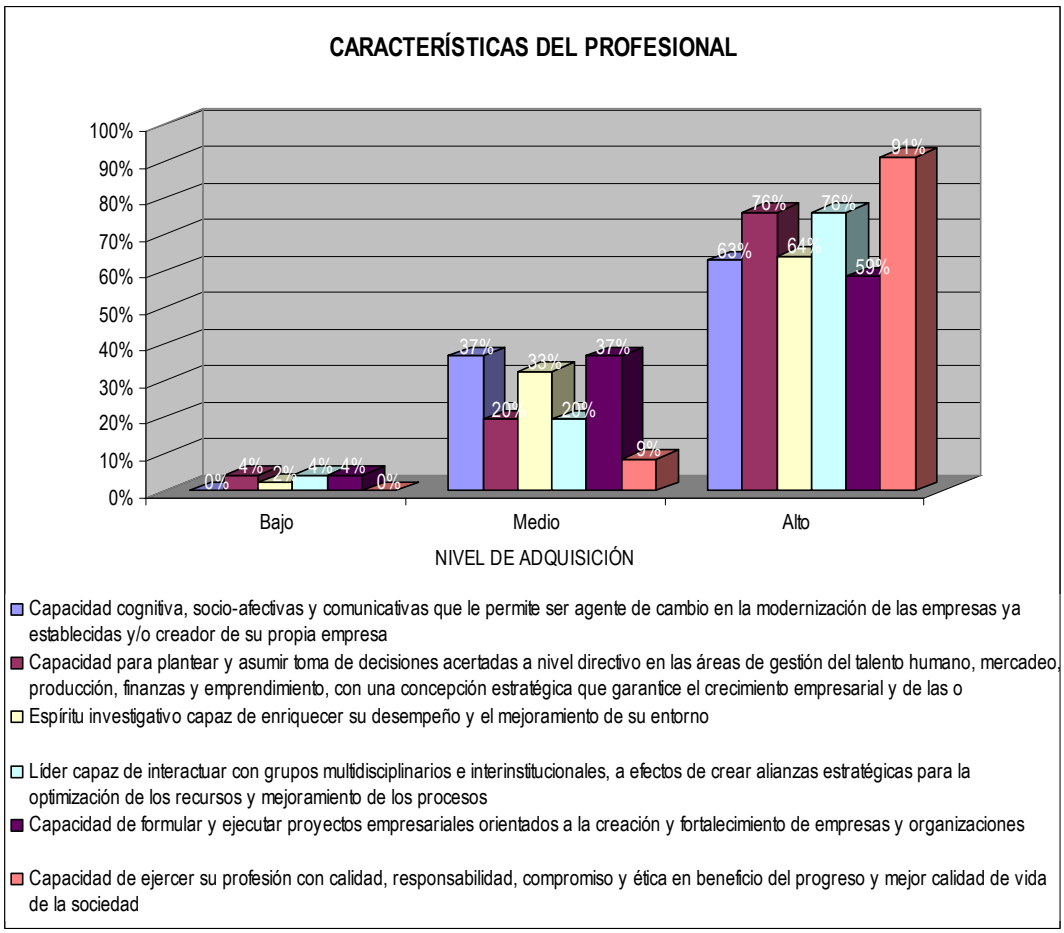

Figura 49.

Las seis características de los Profesionales en Gestión Empresarial tienen un nivel alto de adquisición por parte de los egresados, pues en cada una de ellas está así representado por más del 55% de los encuestados. La falencia más significativa se encuentra en la capacidad cognitiva, socio afectiva y comunicativa que le permite ser agente de cambio en la modernización de las empresas ya establecidas y/o creador de su propia empresa y capacidad de formular y ejecutar proyectos empresariales orientados a la creación y fortalecimiento de las empresas y organizaciones, en las cuales el 37% de los egresados manifiestan haberlas adquirido en un nivel medio.

9.4.3. Paralelo de Programas. Haciendo un comparativo del logro de los perfiles de cada uno de los programas, se puede afirmar que para los tecnólogos los conocimientos adquiridos,

se encuentran en un estado de perfeccionamiento a través de la práctica que han aplicado en su vida laboral.

La fortaleza del perfil profesional de los egresados de Gestión Empresarial, se le puede atribuir a la mayor participación que en el campo laboran han experimentado, pues ya tienen un título tecnológico que les permitió ascender un poco e involucrarse en el sector productivo; así mismo, se asume que las expectativas de ingreso, y el cumplimiento de las mismas dependen de los logros obtenidos en su preparación y el perfil profesional adquirido; lo cual quiere decir que esta variable está directamente relacionada con la variable motivaciones.

Quizá las respuestas obtenidas de nivel bajo en algunas de las características, se deba a que no todos los egresados han desempeñado actividades que les permita aplicar sus conocimientos en el nivel debido.

Para los dos programas la característica ubicada en el nivel alto con porcentaje superior al 85% es "capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad", con el cumplimiento de esta característica se puede afirmar que el Instituto de Educación a Distancia, y en general la Universidad Industrial de Santander forma profesionales comprometidos con su Universidad y la región a la que pertenecen.

9.5. VARIABLE 5. SUGERENCIAS DE MEJORAMIENTO

Se proponen cinco sugerencias de mejoramiento para cada uno de los Programas Académicos, y es el egresado quien mide el orden de importancia que se debe tener en cuenta al momento de ejecutar acciones de perfeccionamiento, esta variable está contenida en la pregunta No. 7.

9.5.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 7.** Enumere en orden de importancia las siguientes sugerencias de mejoramiento para el Programa Tecnología Empresarial, siendo (1) sin importancia, dos(2) poco importante, tres (3) importante, cuatro (4) muy importante y cinco (5) extremadamente importante.

Cuadro 46.

Sugerencias de Mejoramiento	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
Las tutorías deben estar orientadas por profesionales especialistas en el área	4	11	30	45	59	149	3%	7%	20%	30%	40%	100%
Incluir dentro del plan de estudio la realización de prácticas empresariales	2	12	17	52	66	149	1%	8%	11%	35%	44%	100%
El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados	24	16	48	40	21	149	16%	11%	32%	27%	14%	100%
Modernizar los textos educativos	14	19	15	40	61	149	9%	13%	10%	27%	41%	100%
Brindar apoyo a las iniciativas de generación de empresas	11	5	11	35	87	149	7%	3%	7%	23%	58%	100%

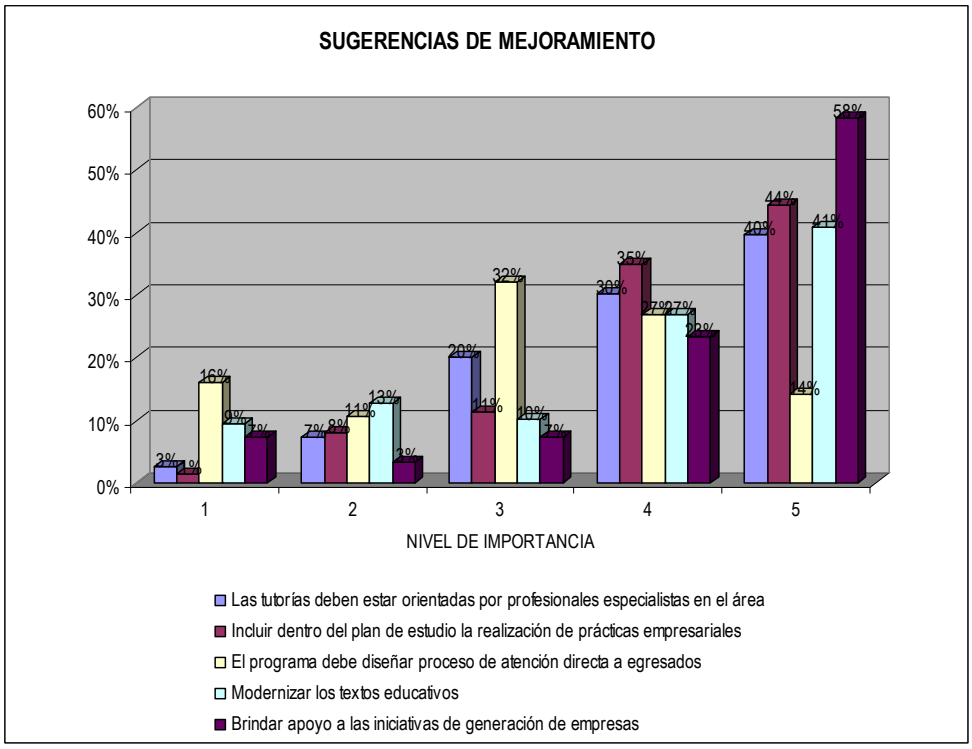

Figura 50.

Los tecnólogos quieren crear empresa, y por eso dentro de las sugerencias de mejoramiento solicitan que los programas deben brindar apoyo a las iniciativas de generación de empresa con un nivel de extremada importancia del 87%.

El siguiente punto a tener en cuenta es la realización de prácticas empresariales y el de menos importancia para los egresados es la atención directa a egresados.

9.5.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 7.** Enumere en orden de importancia las siguientes sugerencias de mejoramiento para el Programa Gestión Empresarial, siendo (1) sin importancia, dos(2) poco importante, tres (3) importante, cuatro (4) muy importante y cinco (5) extremadamente importante.

Cuadro 47.

Sugerencias de Mejoramiento	1	2	3	4	5	N. R	Total	1	2	3	4	5	N. R	Total
Las tutorías deben estar orientadas por profesionales especialistas en el área	0	6	10	18	54	4	92	0%	7%	11%	20%	59%	4%	100%
Incluir dentro del plan de estudio la realización de prácticas empresariales	0	4	4	36	44	4	92	0%	4%	4%	39%	48%	4%	100%
El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados	20	8	12	22	26	4	92	22%	9%	13%	24%	28%	4%	100%
Modernizar los textos educativos	8	14	6	12	46	6	92	9%	15%	7%	13%	50%	7%	100%
Brindar apoyo a las iniciativas de generación de empresas	0	4	16	22	48	2	92	0%	4%	17%	24%	52%	2%	100%

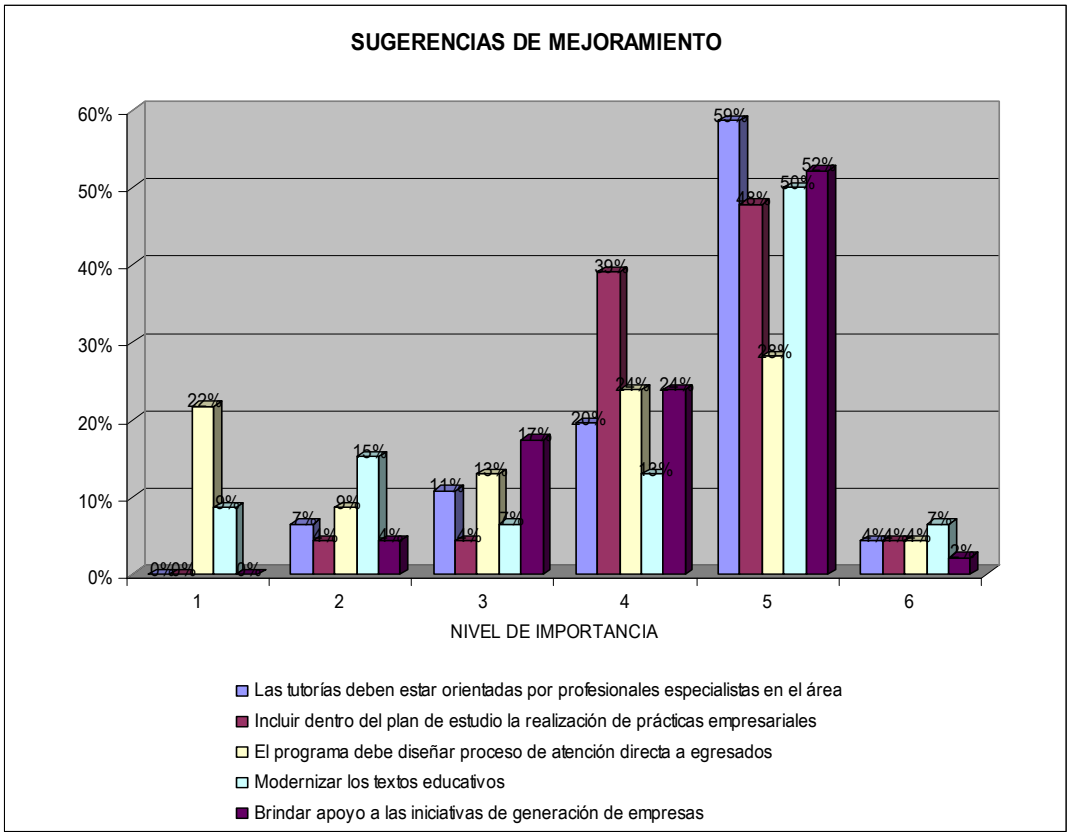

Figura 51.

Para los profesionales en Gestión Empresarial todas las sugerencias planteadas tienen importancia de acción, a excepción del diseño de atención directa a egresados donde solo el 28% la clasifica en un nivel extremadamente importante. Lo que sí es claro, es que es el Programa debe centrar su atención a elegir profesionales especialistas en el área para las tutorías, puesto que así lo manifiesta el 59% de los egresados.

9.5.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 7.** Enumere en orden de importancia las siguientes sugerencias de mejoramiento para el Programa Gestión Empresarial, siendo (1) sin importancia, dos (2) poco importante, tres (3) importante, cuatro (4) muy importante y cinco (5) extremadamente importante.

Cuadro 48.

Sugerencias de Mejoramiento	Tecnología										Gestión									
	1	Pob.	2	Pob.	3	Pob.	4	Pob.	5	Pob.	1	Pob.	2	Pob.	3	Pob.	4	Pob.	5	Pob.
Las tutorías deben estar orientadas por profesionales especialistas en el	3%	65	7%	180	20%	491	30%	736	40%	965	0%	0	7%	124	11%	184	20%	335	59%	1.438
Incluir dentro del plan de estudio la realización de prácticas empresariales	1%	33	8%	196	11%	278	35%	851	44%	1.080	0%	0	4%	67	4%	67	39%	653	48%	1.170
El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados	16%	393	11%	262	32%	785	27%	654	14%	344	22%	369	9%	151	3%	50	24%	402	28%	683
Modernizar los textos educativos	9%	229	13%	311	10%	245	27%	654	41%	998	9%	151	15%	251	7%	117	13%	218	50%	1.219
Brindar apoyo a las iniciativas de generación de empresas	7%	180	3%	82	7%	180	23%	573	58%	1.424	0%	0	4%	67	17%	285	24%	402	52%	1.268

Los tecnólogos y los profesionales intuyen sugerencias muy similares para mejorar el programa, tan solo que en los profesionales el 52% solicita apoyo para las iniciativas de generación de empresas, mientras el 58% de los tecnólogos consideran que ese es el factor de mayor relevancia al momento de mejorar los programas.

Para los profesionales es mucho más importante que para los tecnólogos el hecho de que las tutorías deben estar orientadas por profesionales especialistas en el área, y si a esto se le suma la trayectoria que ha tenido cada uno de los egresados, se sabe que los profesionales han estado vinculados durante cuatros semestres más que los tecnólogos a la universidad, o sea han experimentado mayor tiempo las debilidades presentadas como las fortalezas.

Si bien es cierto que para los egresados es poco importante la atención directa que la Coordinación les pueda ofrecer, para el instituto esta es una de las labores que cada programa debe realizar para cumplir con sus objetivos de funcionamiento. De estas apreciaciones se puede deducir que los egresados no conocen los beneficios que se pueden lograr a través de una óptima comunicación con su Universidad.

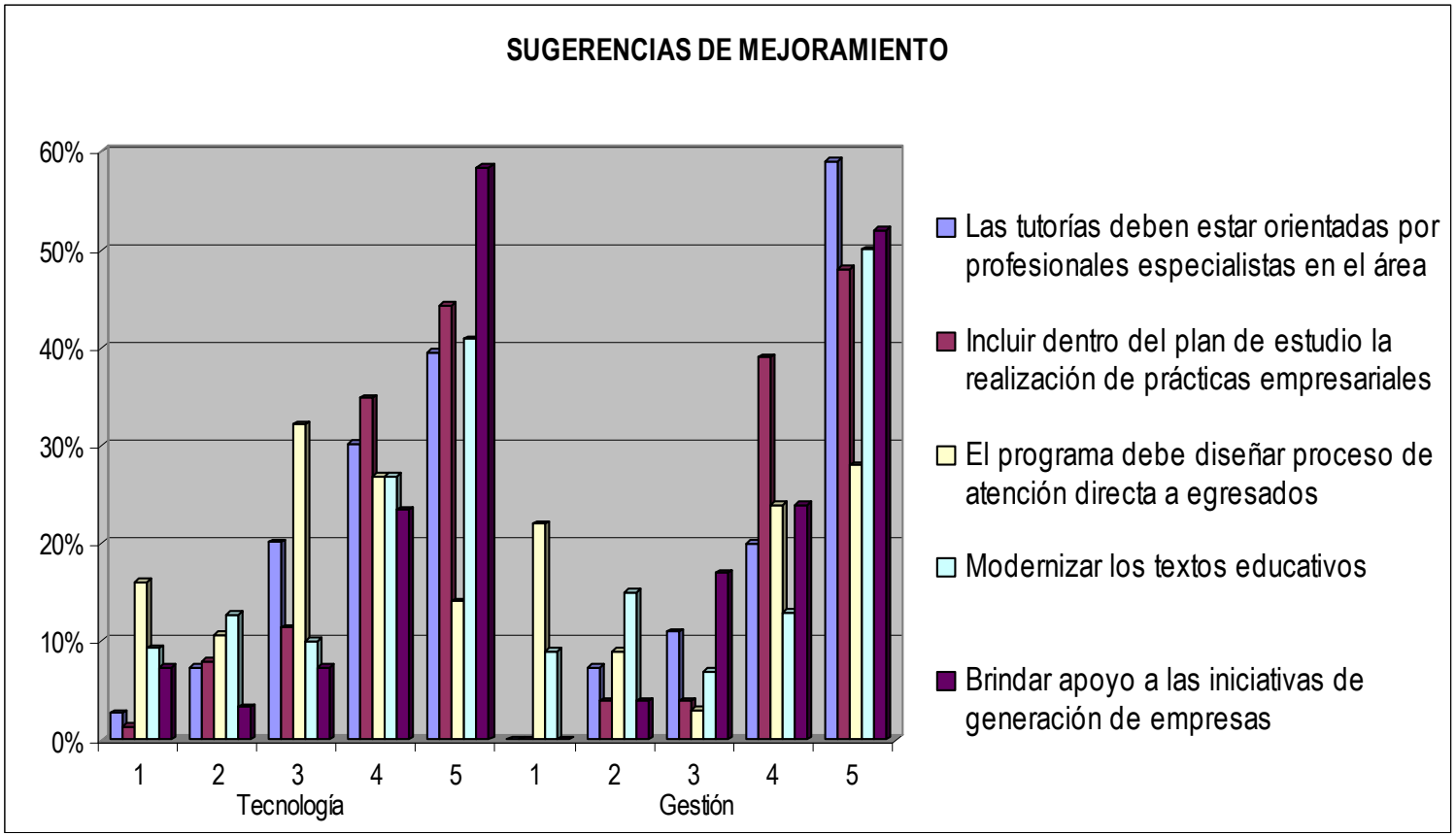

Figura 52..

9.6. VARIABLE 6. MOVILIDAD OCUPACIONAL

La variable movilidad ocupacional refleja los logros alcanzados por los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial como trabajadores durante su proceso de formación. La pregunta No. 9 es la que permite medir esta variable.

9.6.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 9.** Durante su proceso de formación, ¿fue promovido dentro de la empresa?

Cuadro 49.

Promociones en la empresa	Total	%
Si	70	47%
No	78	52%
No responde	1	1%
Total	149	100%

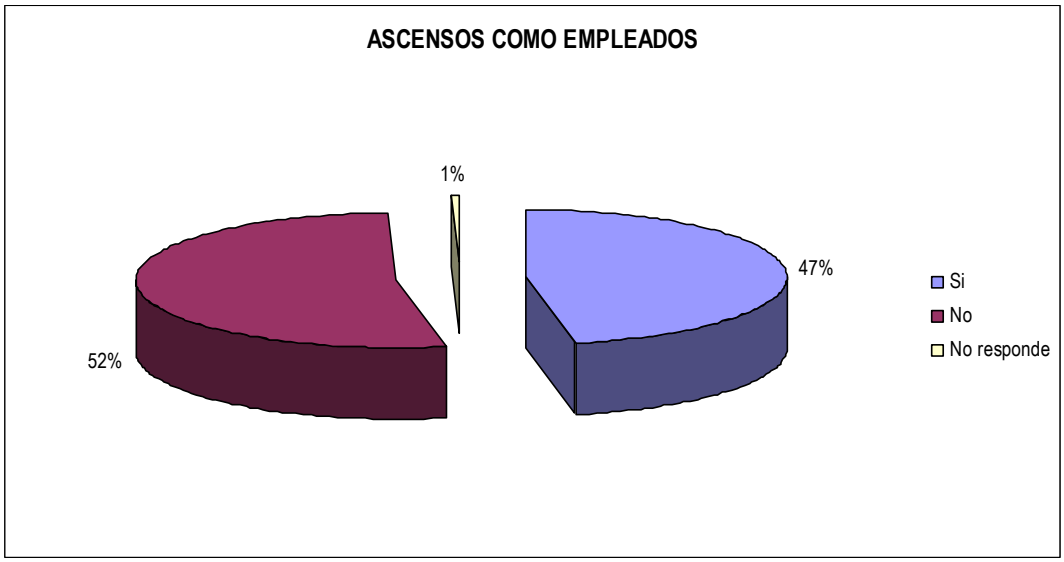

Figura 53.

Tan solo el 52% de los Tecnólogos Empresariales no han tenido beneficios laborales dentro de la empresa a la cual pertenecen, a diferencia del 47% que sí han sido promovidos dentro de ella.

Dentro de la muestra que responde afirmativamente esta pregunta, muy seguramente el ascenso no lo recibieron mientras estaban como estudiantes en el programa, sino después de haber obtenido su título.

9.6.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 9.** Durante su proceso de formación, ¿fue promovido dentro de la empresa?

Cuadro 50.

Promociones en la empresa	Total	%
Si	42	46%
No	42	46%
No responde	8	8%
Total	92	100%

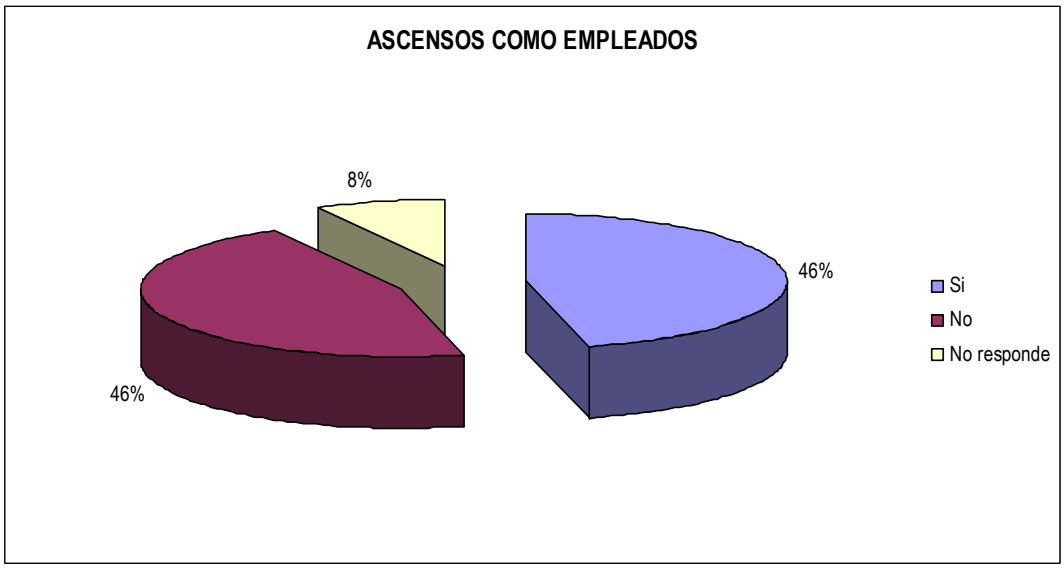

Figura 54.

El nivel de promoción de los Profesionales en Gestión Empresarial en las empresas a las cuales prestan sus servicios como empleados, es igual al nivel de no promoción, pues ambos factores tienen una participación del 46%.

Existe un 8% de los egresados que es indiferente a esta pregunta, esto se pudo haber dado porque no han sido empleados, o porque ocupan cargos que en el nivel jerárquico de la empresa a la cual pertenecen es el más alto

9.6.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 9.** Durante su proceso de formación, ¿fue promovido dentro de la empresa?

Cuadro 51.

Promociones en la empresa	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	70	47%	0	42	46%	765
No	78	52%	0	42	46%	765
No responde	1	1%	0	8	9%	146
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

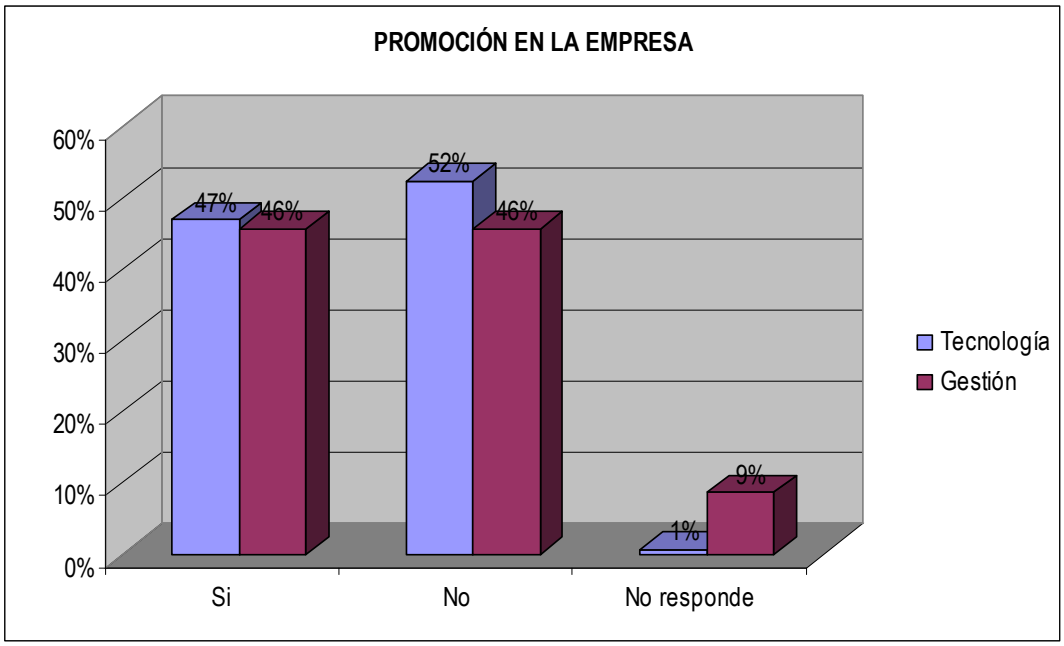

Figura 55.

La pequeña diferencia de un 1% entre los tecnólogos y profesionales que han obtenido ascensos en las empresas en que laboran, hacen que los programas se cataloguen como eficientes y productivos para cualquier persona interesada en posicionarse en el mercado laboral.

9.7. VARIABLE 7. GENERACIÓN DE EMPRESA

Permite conocer los proyectos de creación de empresa que actualmente están llevando los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial, así como las dificultades que no les ha permitido desarrollar esta labor. La pregunta que permite cuantificar esta variable es la No. 10.

9.7.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 10.** ¿En la actualidad está desarrollando algún proyecto de creación de empresa?

Cuadro 52.

Proceso de creación de empresa actualmente	Total	%
Si	41	28%
No	107	72%
No responde	1	1%
Total	149	100%

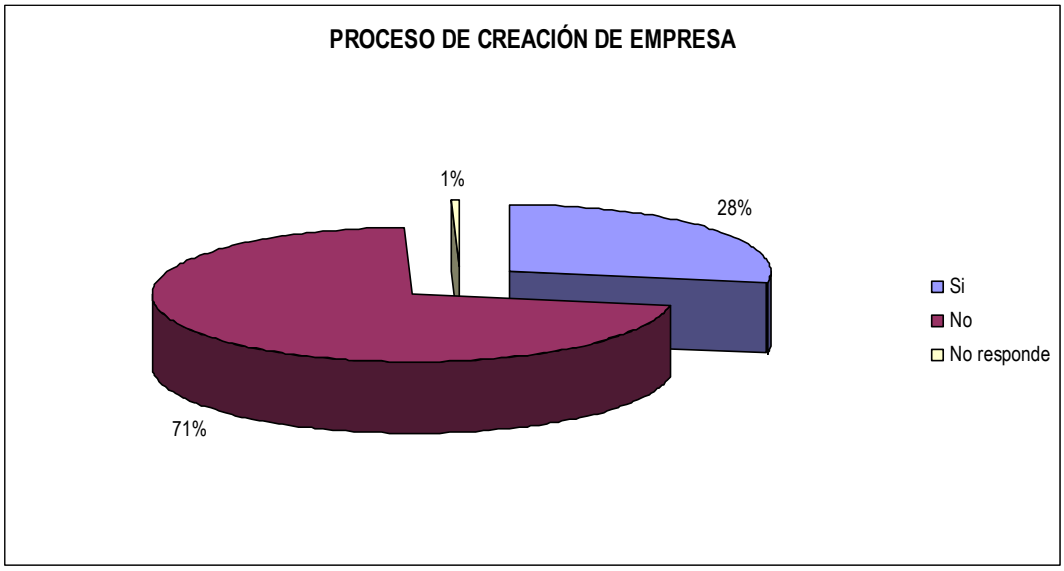

Figura 56.

Cuadro 53.

Proyectos en curso
Venta de Ropa en casa
Crear un Gimnasio
Crear inmobiliaria, venta de arriendo, inmuebles
Productos prefabricados de marmol y granito
Empresa de confecciones
Explotacion de codornices
Inversion en World Street "Bolsa de Valores"
Restaurante industrial
Comercializar productos de marroquineria
Proyecto de Grado

Cuadro 54.

No, por	Total	%
Dificultades económicas	57	53%
Dificultades de orden público	0	0%
La competencia	5	5%
Dificultades de tipo familiar	0	0%
Falta de conocimiento	2	2%
Carencia de visión empresarial	2	2%
Temor a asumir el riesgo	22	21%
Otro	19	18%
Total	107	100%

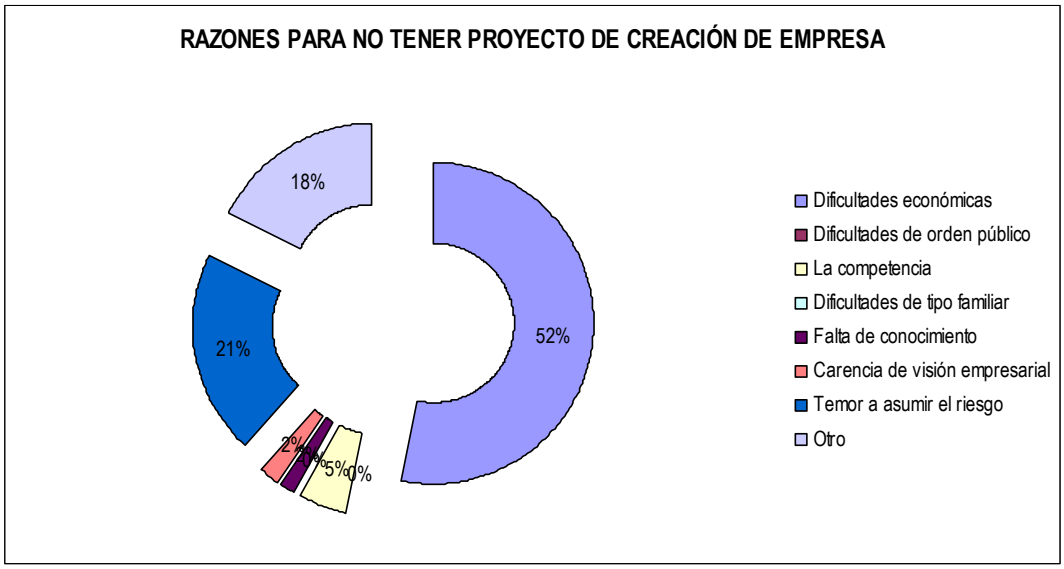

Figura 57.

Cuadro 55.

Otras razones	Total	%
No está dentro del plan de vida del egresado	3	16%
El cargo no me lo permite	2	11%
No responde	7	37%
Falta de tiempo	7	37%
Total	19	100%

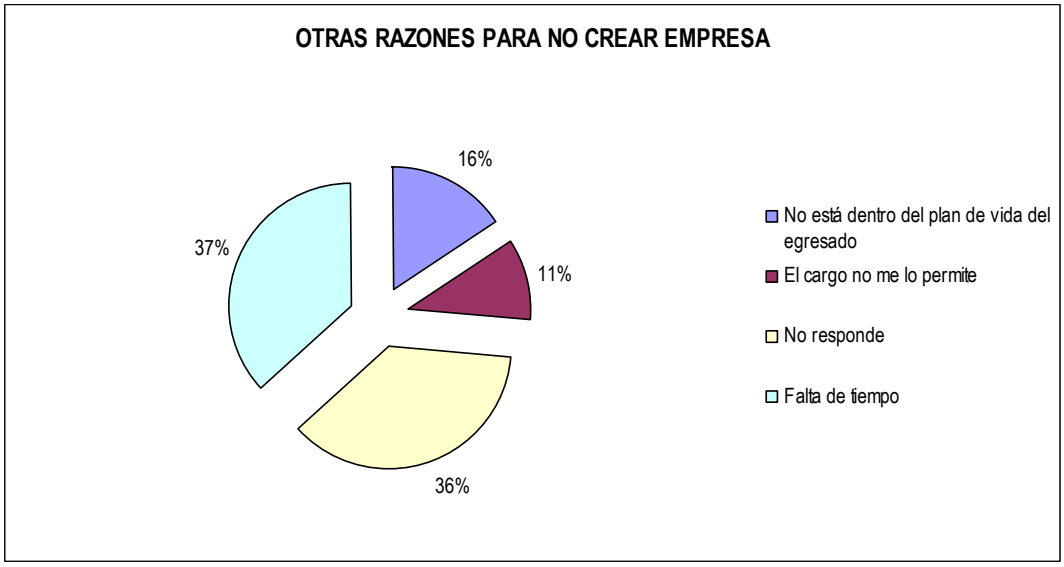

Figura 58.

Actualmente tan solo el 28% de los egresados está llevando a cabo un Proyecto para la creación de su propia empresa, los demás manifiestan no poderlo hacer debido a las dificultades económicas ,57%, o al temor de asumir el riesgo, 21%.

A quienes aceptan estar desarrollando un proyecto, cuando se les pregunta acerca de la idea que están adelantando actualmente, los egresados omiten la pregunta y deciden no responderla, esto se puede dar al temor de hacer pública la información que tanto se ha trabajado, y la preferencia de mantenerlo en reserva hasta no ver hecho realidad su negocio.

9.7.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 10.** ¿En la actualidad está desarrollando algún proyecto de creación de empresa?

Cuadro 56.

Proceso de creación de empresa actualmente	Total	%
Si	24	26%
No	66	72%
No responde	2	2%
Total	92	100%

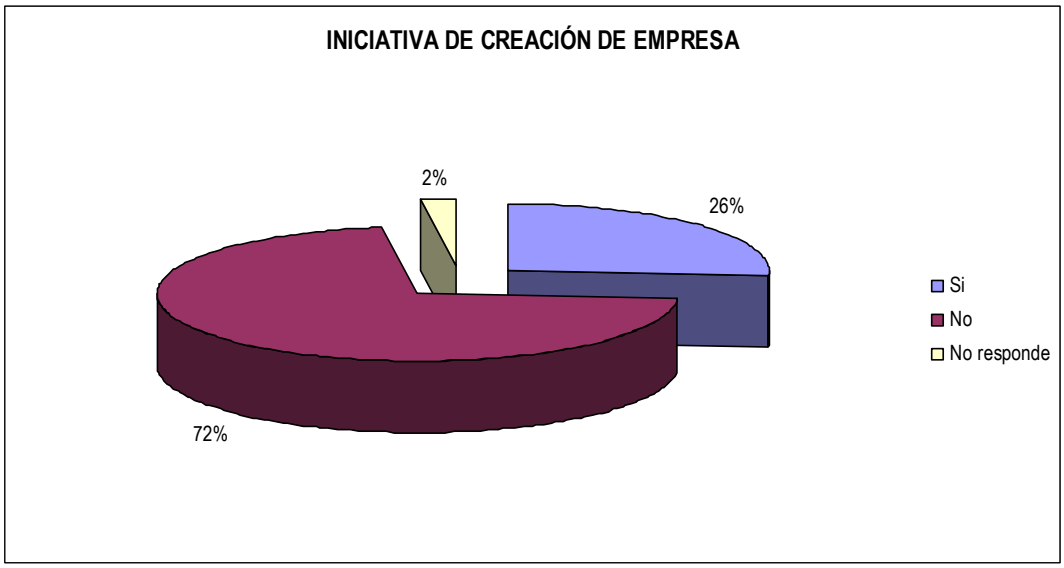

Figura 59.

Cuadro 57.

Proyectos en curso
Turismo en San Gil
Producción pesquera en estanques
Institución sin ánimo de lucro para la población adolescente abandonada al servicio de la edad dorada
Restructuración de una empresa de servicios
Mensajería
Taller tecno mecánico de carro electrónico
Organización de eventos
Crecimiento de mi empresa
Empresa de confecciones de ropa de bebé
Cultivos de dos hectáreas de cacao en sociedad familiar
Producción limpia de frutas tropicales
No responde

Cuadro 58.

No, por	Total	%
Dificultades económicas	20	30%
Dificultades de orden público	0	0%
La competencia	0	0%
Dificultades de tipo familiar	0	0%
Falta de conocimiento	0	0%
Carencia de visión empresarial	0	0%
Temor a asumir el riesgo	4	6%
Otro	42	64%
Total	66	100%

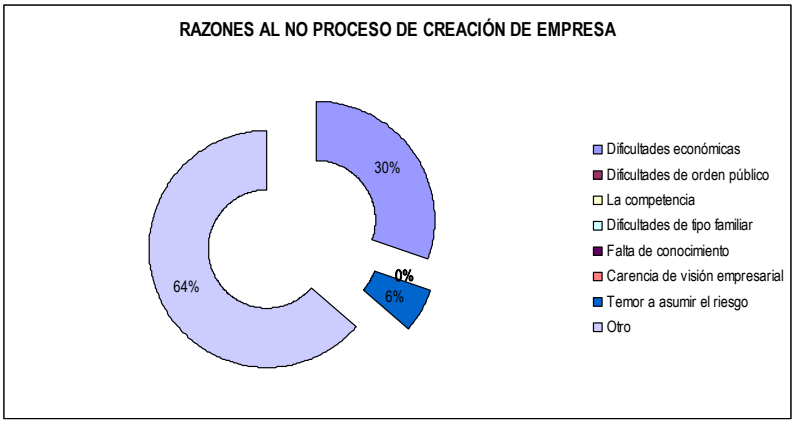

Figura 60.

Cuadro 59.

Otras razones	Total	%
Ya tiene empresa en marcha	6	14%
El trabajo está encaminado a vincular mujeres para venta por catálogo	1	2%
Falta de conocimiento y temor a asumir el riesgo	2	5%
Falta de tiempo	8	19%
Dificultades económicas y temor a asumir el riesgo	3	7%
Dificultades económicas y la competencia	2	5%
Dificultades económicas y falta de tiempo	4	10%
Dificultades económicas, carencia de visión empresarial y temor a asumir el riesgo	4	10%
Creó empresa y vendió	1	2%
Creó empresa y cerró	2	5%
Altas exigencias	1	2%
No está dentro del plan de vida del egresado	1	2%
El cargo no me lo permite	5	12%
No responde	2	5%
Total	42	100%

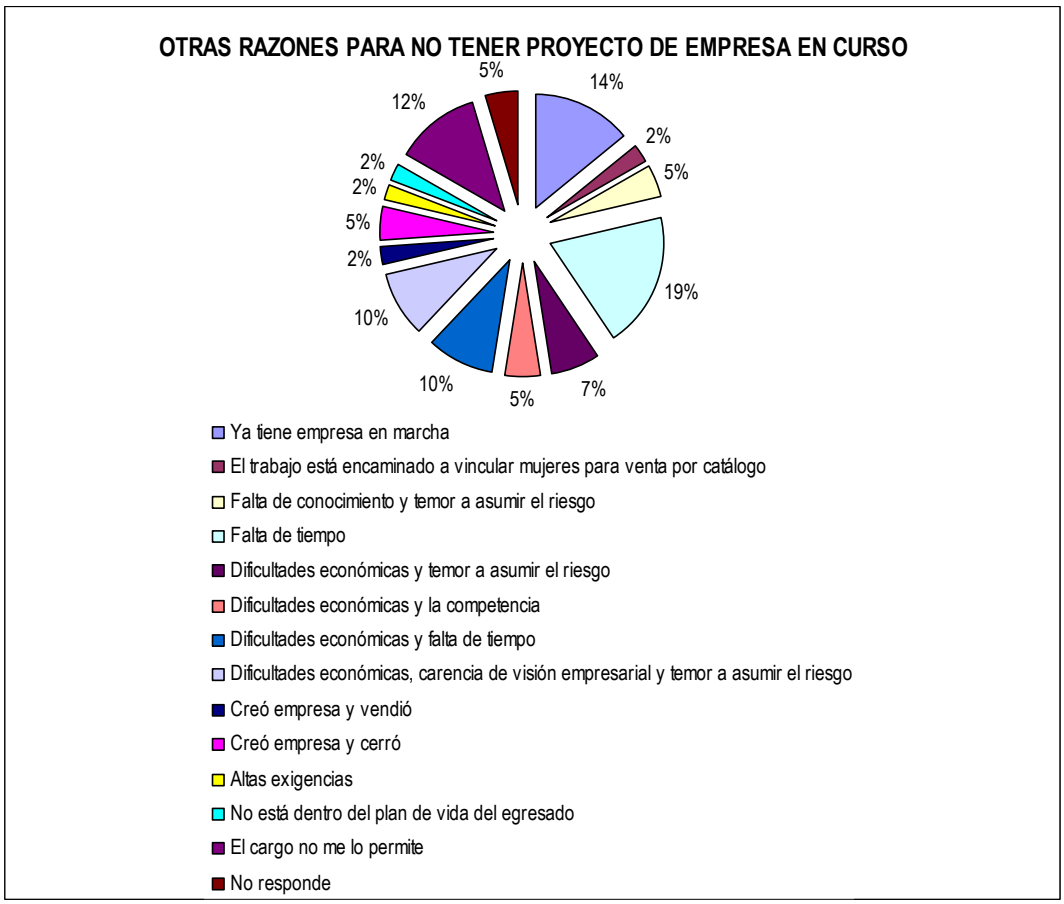

Figura 61.

De los Profesionales en Gestión Empresarial tan solo el 26% dice estar desarrollando un proyecto de creación de empresa actualmente, los demás mencionan un sin número de razones para no hacerlo, destacándose que las dificultades económicas no se lo permiten, seguido por la falta de tiempo. Es satisfactorio conocer que algunos se dedican a su empresa en marcha y lo manifiestan como razón para no tener un proyecto de factibilidad ahora.

De los 24 egresados de Gestión Empresarial que actualmente se encuentran adelantando un proceso de creación de empresa, solo la mitad especificó cuál, el otro 50% no responde, muy seguramente por la misma razón que no lo hacen los tecnólogos.

9.7.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 10.** ¿En la actualidad está desarrollando algún proyecto de creación de empresa?

Cuadro 60.

Proceso de creación de empresa actualmente	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	41	28%	0	24	26%	437
No	107	72%	0	66	72%	1.202
No responde	1	1%	0	2	2%	36
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

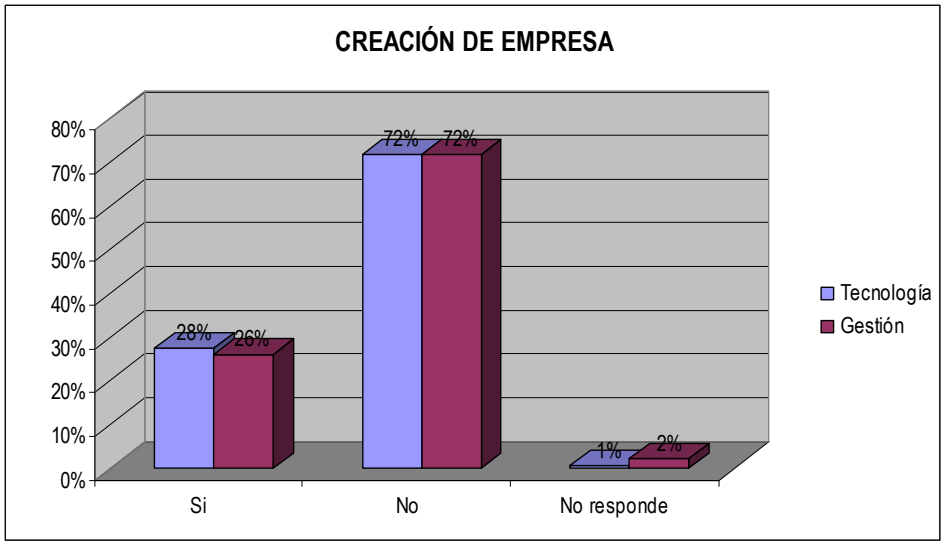

Figura 62.

No existe diferencia representativa entre los tecnólogos y profesionales que tienen en curso proyecto de creación de empresa; al parecer las dos poblaciones tienen las mismas posibilidades de hacerlo. No cabe duda que los programas aportan a esta iniciativa, pero con estos resultados se puede decir que es muy importante la actitud del egresado en torno a sus habilidades emprendedoras para saber aprovechar la formación recibida en la universidad con el fin de realizar el sueño de ser empresario.

9.8. VARIABLE 8. SERVICIOS PRESTADOS

Establece la participación en el sector empresarial por parte de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial, a través del préstamo de asesorías para la creación y mejoramiento de empresas; en pro de su beneficio. La pregunta que corresponde a esta variable es la No. 11

9.8.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 11.** ¿Presta asesorías para la creación y mejoramiento de empresas?

Cuadro 61.

Préstamo de asesorías	Total	%
Si	26	17%
No	123	83%
Total	149	100%

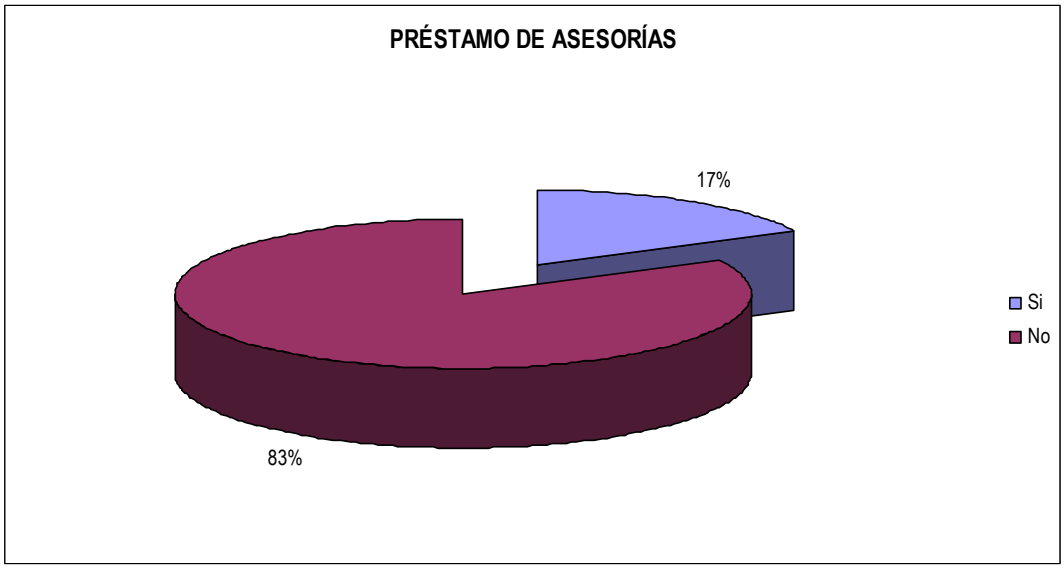

Figura 63.

De los 22 egresados de Tecnología Empresarial que prestan servicios de asesorías, solo 4 respondieron a la pregunta qué tipo de asesorías

Cuadro 62.

No, por	Total	%
Falta de tiempo	12	10%
Poca preparación	6	5%
Falta de oportunidad	8	7%
No responde	97	79%
Total	123	100%

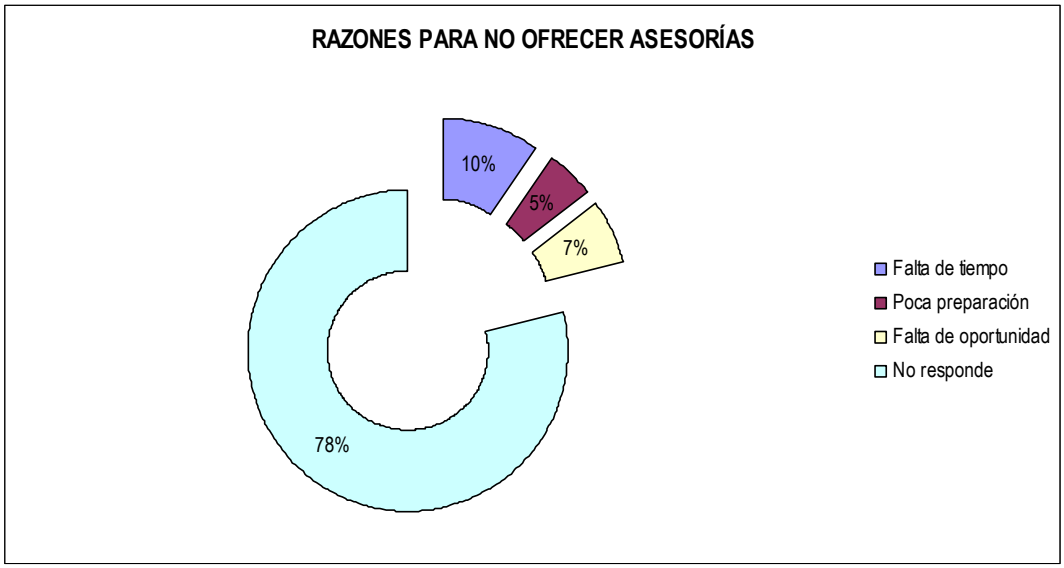

Figura 64.

Con este porcentaje del 83% que no prestan asesorías para la creación y mejoramiento de empresas, se podría intuir que este oficio no es el fuerte de los egresados, ya que al momento de preguntarles el por qué el 79% no responde.

9.8.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 11.** ¿Presta asesorías para la creación y mejoramiento de empresas?

Cuadro 63.

Préstamo de asesorías	Total	%
Si	28	30%
No	64	70%
Total	92	100%

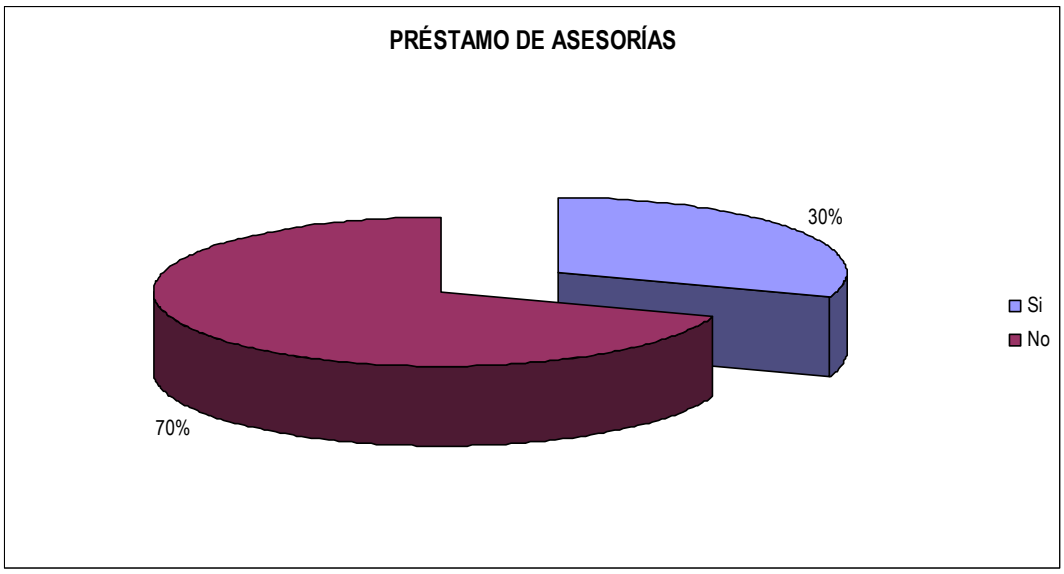

Figura 65.

Cuadro 64.

Clase de asesorías
Vendedoras de venta directa
Restaurantes
Empresas de servicios
Nueva pizzería
Chocolates, cueros y tabalaquería
Empresas privadas, colegios, Cámara de Comercio y Cafaba
Estudiantes de último semestre, además de capacitación al personal de la empresa
Quien necesite mi servicios
Mejoramiento, fortalecimiento socioempresarial dirigido a las Mypimes de todos los sectores productivos
Mercadeo y proyectos
FODEMCA y microempresarios de FENALCO en Barrancabermeja
Implementación programas de mejoramiento continuo
Productos Familia Sancela
Asociación y fundaciones empresariales contables y de negocios
Dirección de proyectos, consultoría empresarial general
No responde

Solo 15 de los 28 Profesionales en Gestión Empresarial permitieron conocer el tipo de asesorías que prestan.

Cuadro 65.

No, por	Total	%
Falta de tiempo	30	47%
Poca preparación	8	13%
Exclusividad	2	3%
Ser madre	2	3%
Falta de oportunidad	8	13%
Desactualización	2	3%
No hay demanda	4	6%
Está sin empleo	1	2%
Normatividad privada	1	2%
No responde	6	9%
Total	64	100%

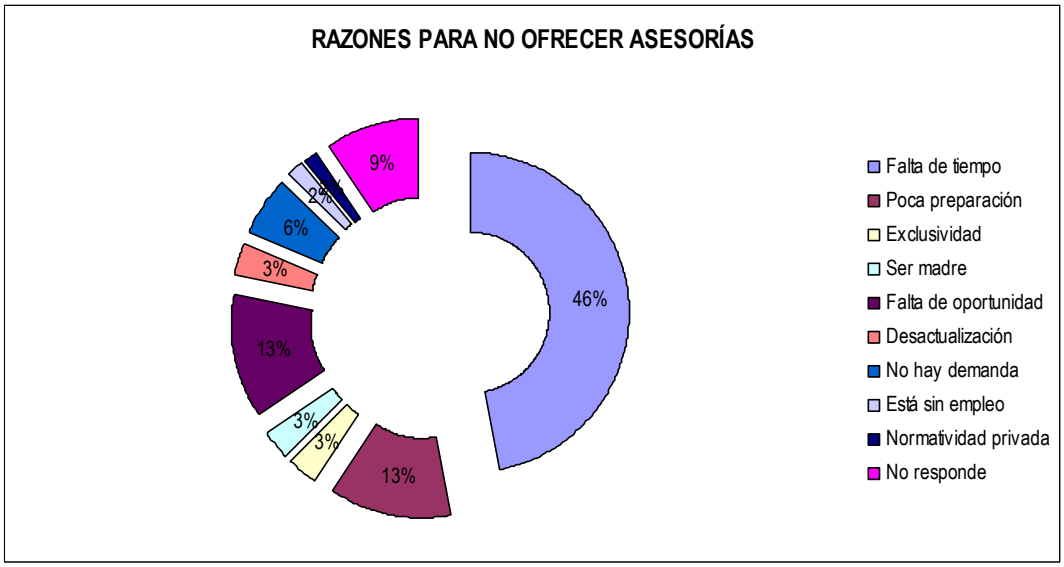

Figura 66.

En los profesionales el 70% no ofrecen asesorías para la creación y mejoramiento de empresa, dado que el tiempo no se los permite, 47%.

En cuanto a aquellos que sí ofrecen asesorías existe gran variedad en los campos de acción, tal como se menciona en el cuadro 64.

9.8.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 11.** ¿Presta asesorías para la creación y mejoramiento de empresas?

Cuadro 66.

Préstamo de asesorías	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	26	17%	425	28	30%	510
No	123	83%	2.013	64	70%	1.165
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

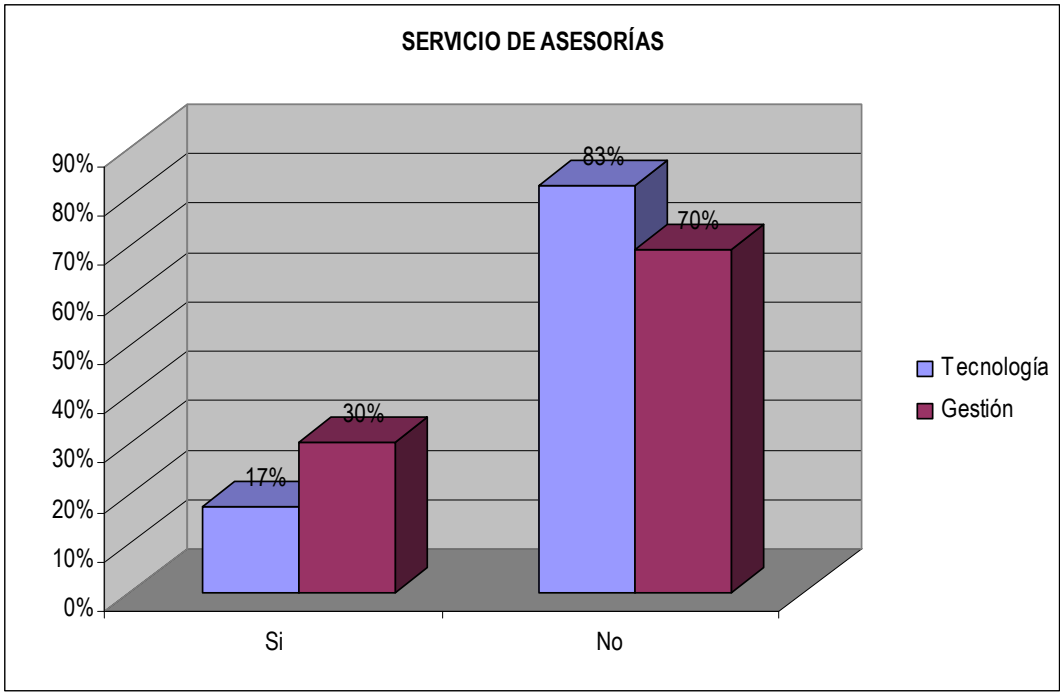

Figura 67.

Es notorio que el nivel de preparación, la seguridad y apropiación de los conocimientos de los Profesionales en Gestión Empresarial es superior al de los tecnólogos, y lo demuestra el 13% de diferencia entre ellos, quienes ofrecen sus conocimientos adquiridos a terceros en pro de crear o mejorar empresa.

9.9. VARIABLE 9. PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL

Permite conocer los tipos de empresa generadas por los Tecnólogos Empresariales y Profesionales en Gestión Empresarial, clasificándolas según el origen de capital, sector económico y número de empleados. Así mismo permite conocer la capacidad de creación de

empresa del egresado y el índice de generación de empleo. Las preguntas que hacen referencia a esta variable son la No. 12 a., 12 b. y 12 d..

9.9.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 12 a.** Si usted es empresario: ¿cuántas empresas ha creado?

Cuadro 67.

Empresarios		Total
Número de empresas creadas	1 Empresa	17
	2 Empresas	5
	3 Empresas	1

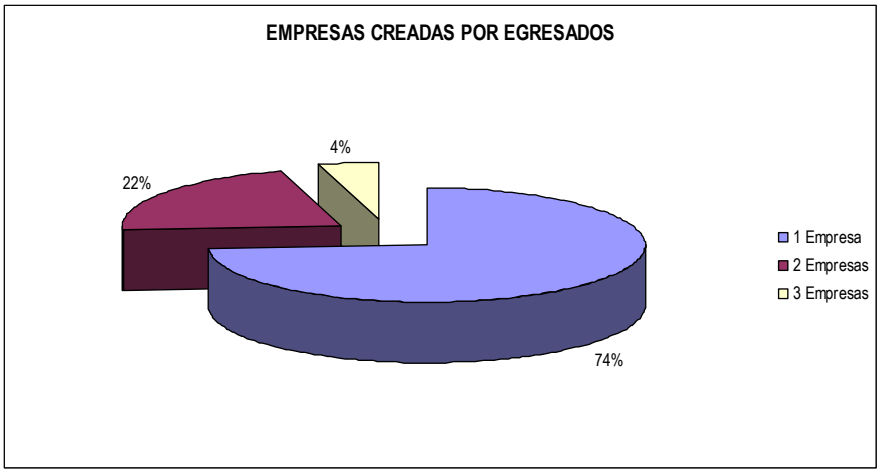

Figura 68.

- **Pregunta 12 b.** Indíquelas en el siguiente cuadro

Tabla 2. Clasificación de las empresas creadas por los Tecnólogos

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

Cuadro 68.

Empresarios		Total
Clasificación según el origen de capital	Privada	30
	Mixta	0

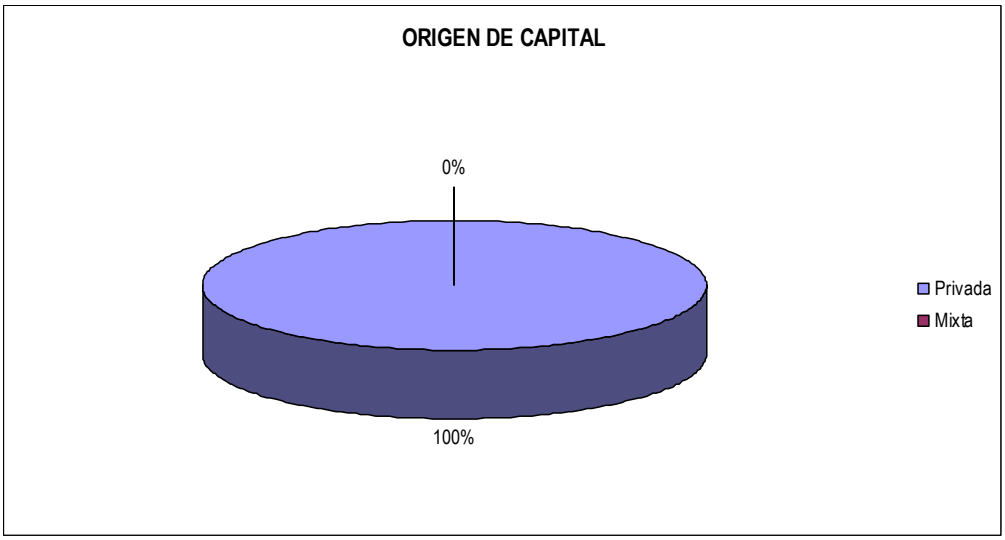

Figura 69.

Cuadro 69.

Empresarios		Total
Tipo de empresa según el sector económico	Primario	1
	Secundario	8
	Terciario	21

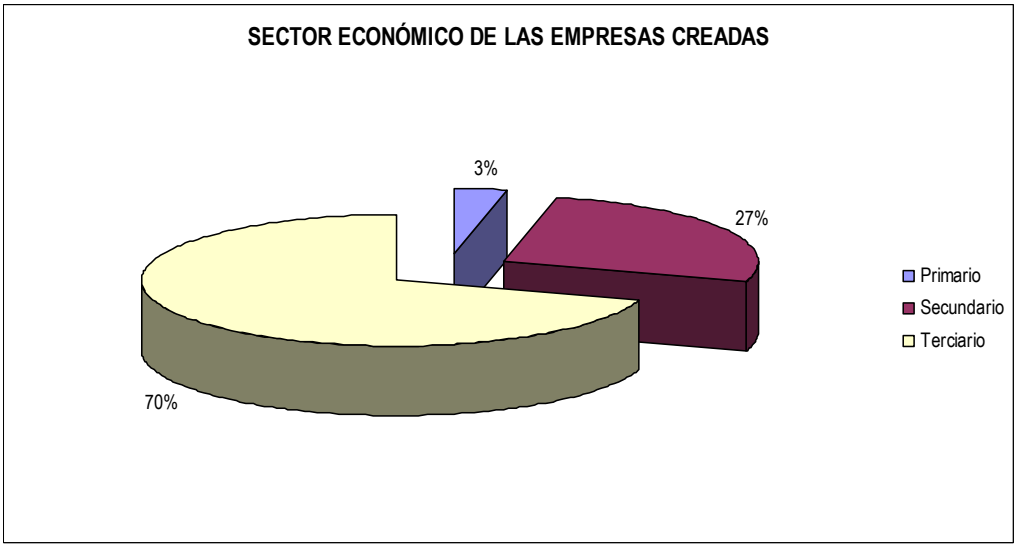

Figura 70.

Cuadro 70.

Empresarios		Total
Tamaño de empresa según el número de empleados	Micro	27
	Pequeña	3
	Mediana	0

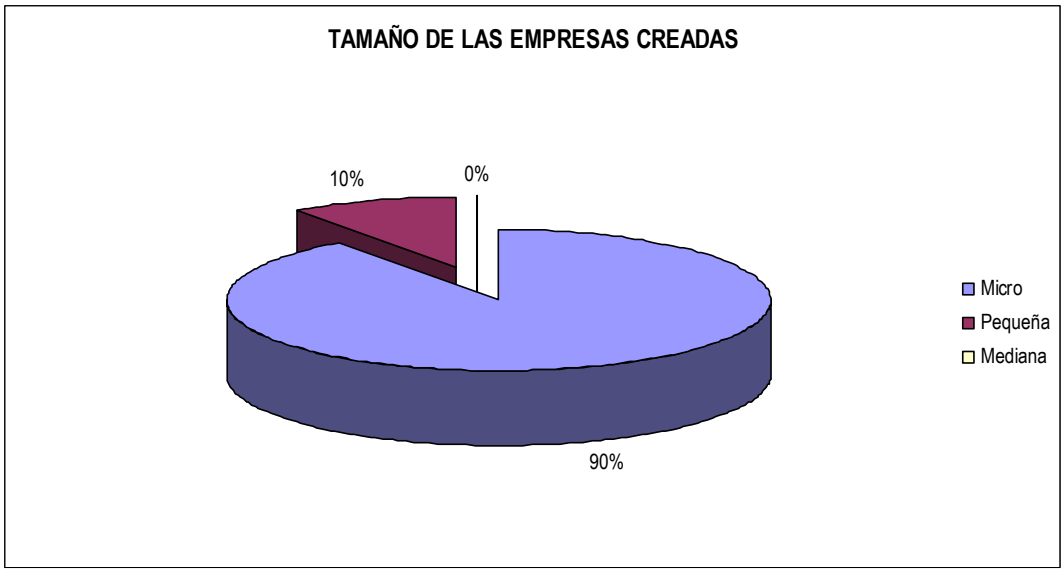

Figura 71.

- **Pregunta 12 d.** ¿Cuántos empleos genera actualmente?

Cuadro 71.

Empresarios			Total
Número de empleos generados	Directos	1	1
		2	2
		3	3
		4	6
		5	4
		15	3
		25	1
		N.R.	1
	Indirectos	0	4
		3	6
		8	4
		15	2
		20	2

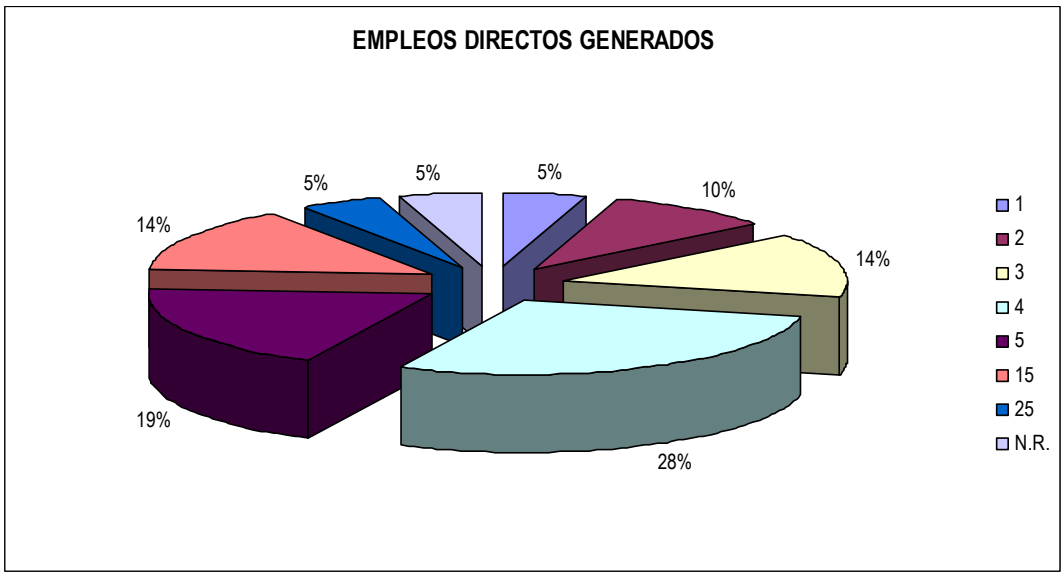

Figura 72.

El 74% de los tecnólogos empresarios han creado como mínimo una empresa, estas se caracterizan por ser privadas en un 100%, por pertenecer al sector económico de los servicios el 70% y además el 90% son microempresas.

Estas microempresas son capaces de generar un promedio de 12 empleos directos y 4 indirectos.

9.9.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 12 a.** Si usted es empresario: ¿cuántas empresas ha creado?

Cuadro 72.

Empresarios		Total
Número de empresas creadas	1 Empresa	24
	2 Empresas	6
	3 Empresas	2

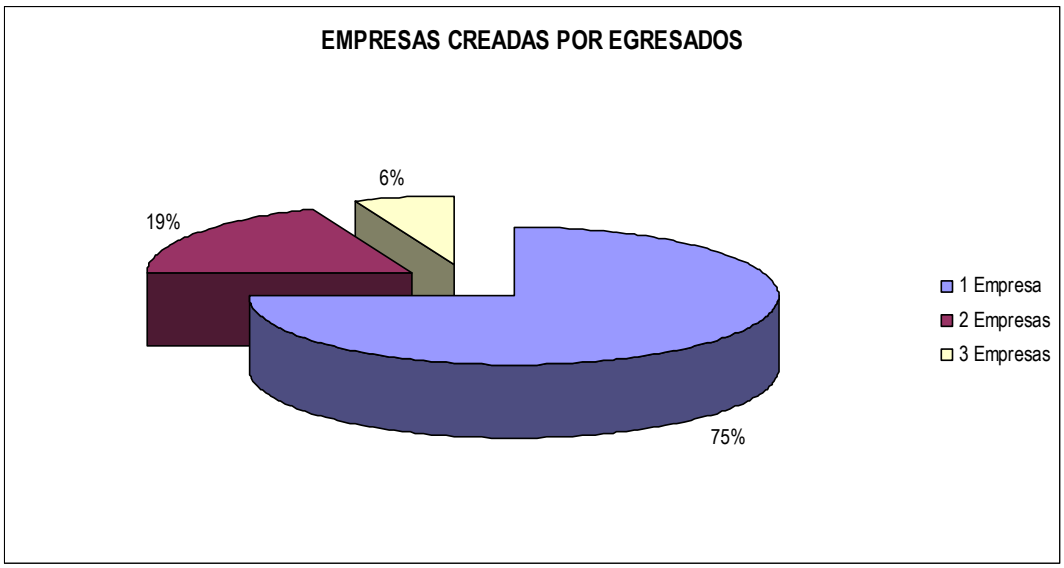

Figura 73.

- **Pregunta 12 b.** Indíquelas en el siguiente cuadro

Tabla 3. Clasificación de las empresas creadas por los Profesionales

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

Cuadro 73.

Empresarios		Total
Clasificación según el origen de capital	Privada	40
	Mixta	2

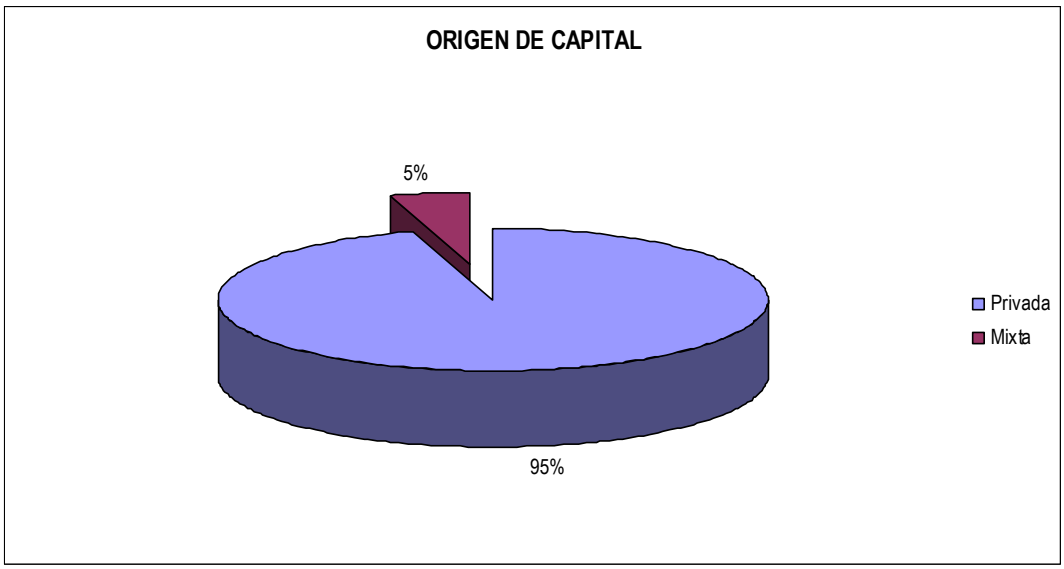

Figura 74.

Cuadro 74.

Empresarios		Total
Tipo de empresa según el sector económico	Primario	4
	Secundario	12
	Terciario	26

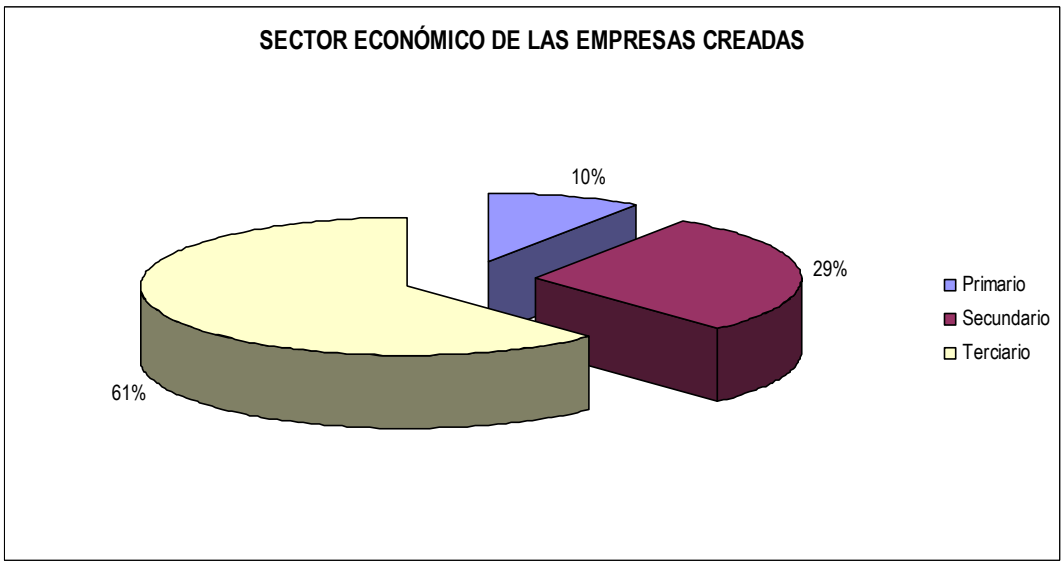

Figura 75.

Cuadro 75.

Empresarios		Total
Tamaño de empresa según el número de empleados	Micro	36
	Pequeña	4
	Mediana	2

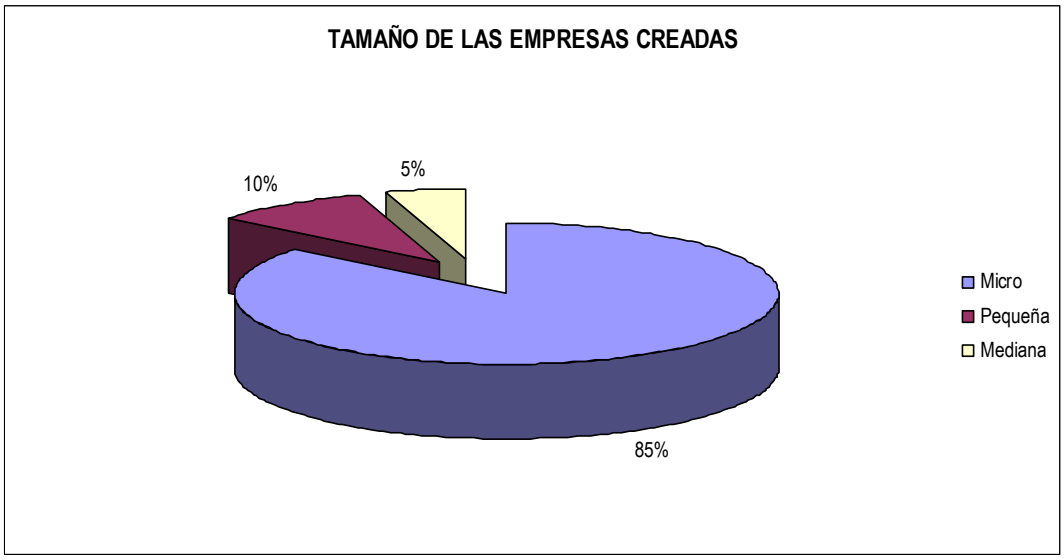

Figura 76.

- **Pregunta 12 d.** ¿Cuántos empleos genera actualmente?

Cuadro 76.

Empresarios			Total
Número de empleos generados	Directos	1	4
		2	6
		3	8
		4	2
		5	2
		15	2
		25	2
		N.R.	6
	Indirectos	0	18
		1	2
		3	2
		8	2
		15	4
		20	2
		70	2

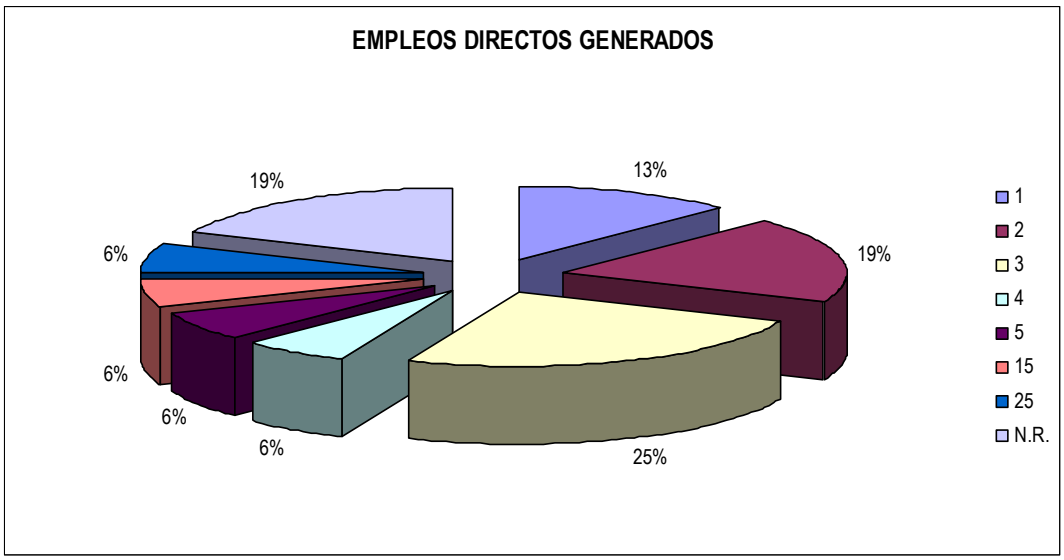

Figura 77.

El 75% de los profesionales empresarios han creado como mínimo una empresa, y dichas empresas se caracterizan por ser privadas en un 95%, del sector terciario el 61% y secundario el 29%; microempresas en una proporción de 36 a 42 y están generando en promedio 4 empleos directos y 5 indirectos.

9.9.3. Paralelo de Programas

Cuadro 77.

Empresarios		Tecnología	Gestión	Tecnología	Gestión
Número de empresas creadas	1 Empresa	17	24	74%	75%
	2 Empresas	5	6	22%	19%
	3 Empresas	1	2	4%	6%
Clasificación según el origen de capital	Privada	30	40	100%	95%
	Mixta	0	2	0%	5%
Tipo de empresa según el sector económico	Primario	1	4	3%	10%
	Secundario	8	12	27%	29%
	Terciario	21	26	70%	62%
Tamaño de empresa según el número de empleados	Micro	27	36	90%	86%
	Pequeña	3	4	10%	10%
	Mediana	0	2	0%	5%

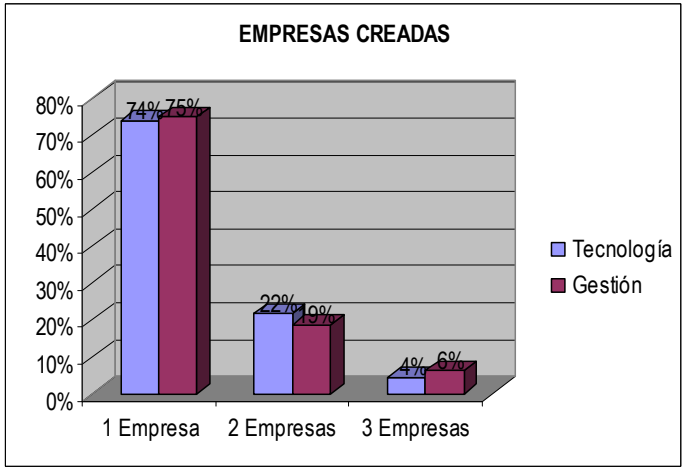

Figura 78.

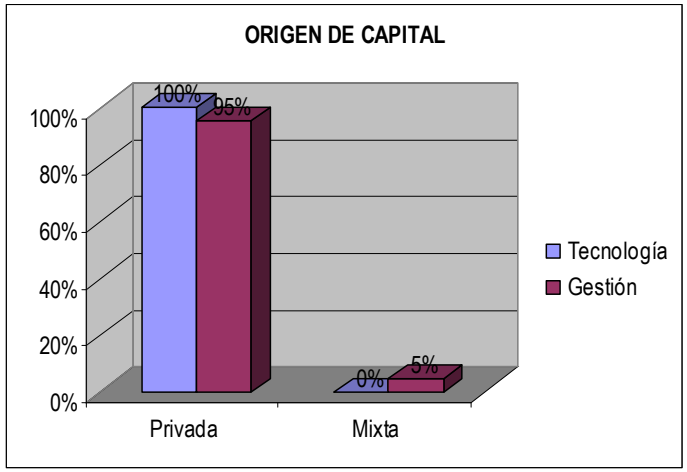

Figura 79.

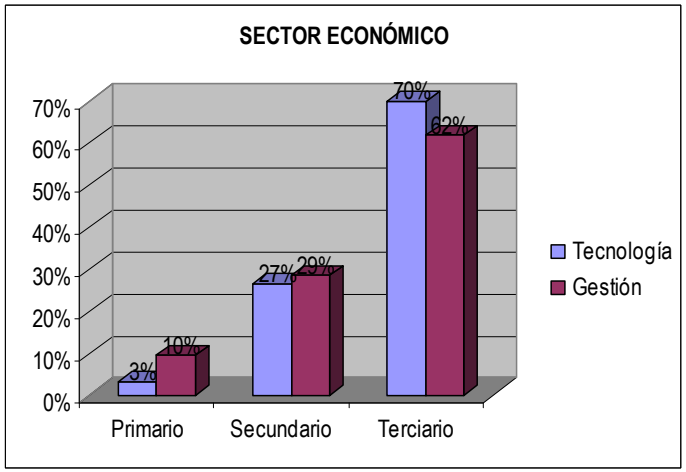

Figura 80

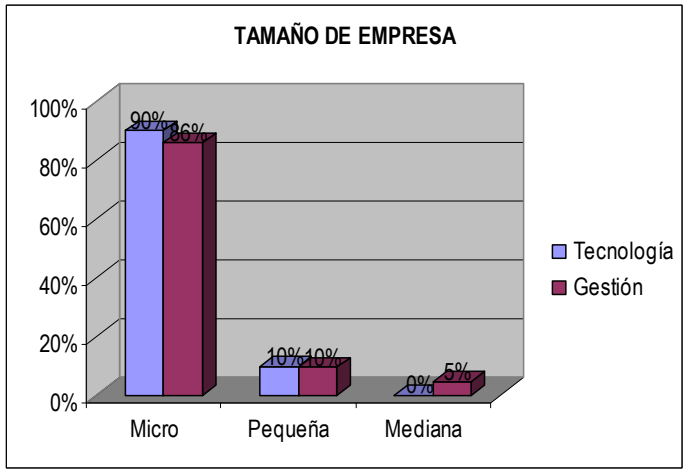

Figura 81..

Las características de las empresas creadas por los profesionales y los tecnólogos, difieren un poco en cuanto al origen de capital, 5%; sector económico 8% y el tamaño, 4%.

A través de esta variable se puede apreciar los avances de los egresados según el nivel de formación, pues mientras los tecnólogos no han sido partícipes de las empresas mixtas, los profesionales demuestran estar involucrados con el sector público originando entidades de categoría mixta.

Así mismo aunque la tendencia de Bucaramanga es la creación de microempresas de servicios, los profesionales hacen la diferencia con los tecnólogos abriendo campo de participación en el sector del agro y la industria, como también haciendo gestión para la ampliación de sus empresas y convertirlas en pequeñas y medianas. Se menciona Bucaramanga dado que únicamente los egresados de esta región son los que han generado empresa, tal y como se explicaba en la variable 1

9.10. VARIABLE 10. ETAPA DE DESARROLLO

A través de esta variable se puede obtener información acerca del momento en que el egresado de Tecnología o Gestión Empresarial crea su empresa, e identificar la contribución del título para lograrlo. La pregunta que relaciona a esta variable es la número 12 c.

9.10.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 12 c.** Indique el período en el cual creó su empresa

Cuadro 78.

Empresarios		Total
Momento de creación de empresa respecto al programa	Antes de la tecnología	12
	Durante la tecnología	7
	Al terminar la tecnología	11

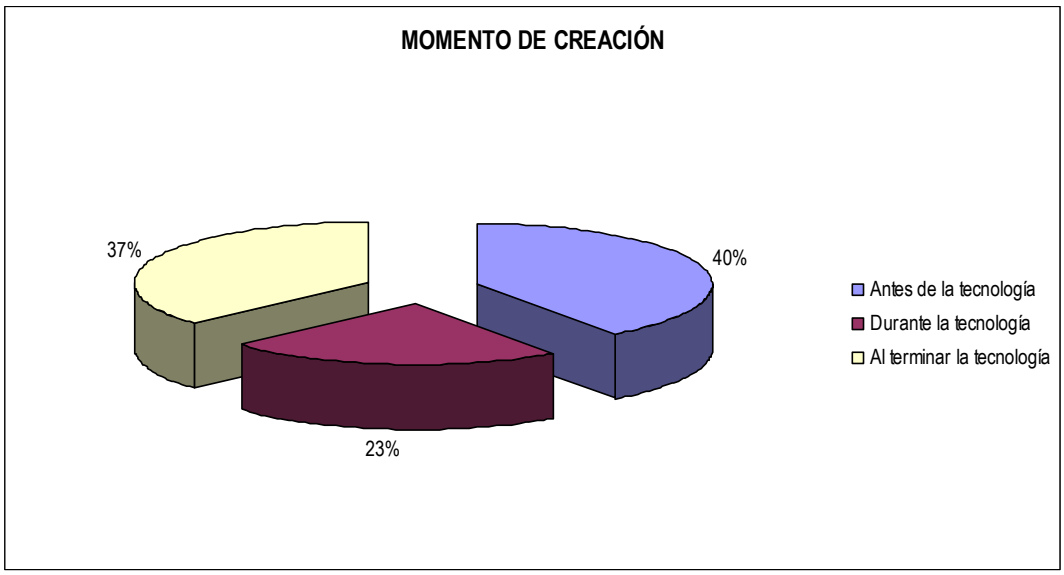

Figura 82.

El 40% de los egresados de Tecnología Empresarial ya tenía en marcha su empresa cuando ingresó al programa; posteriormente a su título, el 37% tomó la decisión de crear su negocio; esta actitud pudo haber sido fruto de la idea desarrollada en VI nivel bajo el marco de la asignatura Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión.

9.10.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 12 c.** Indique el período en el cual creó su empresa

Cuadro 79.

Empresarios		Total
Momento de creación de empresa respecto al programa	Antes de la tecnología	8
	Durante la tecnología	4
	Al terminar la tecnología	2
	Durante el ciclo	4
	Al graduarse como profesional	14

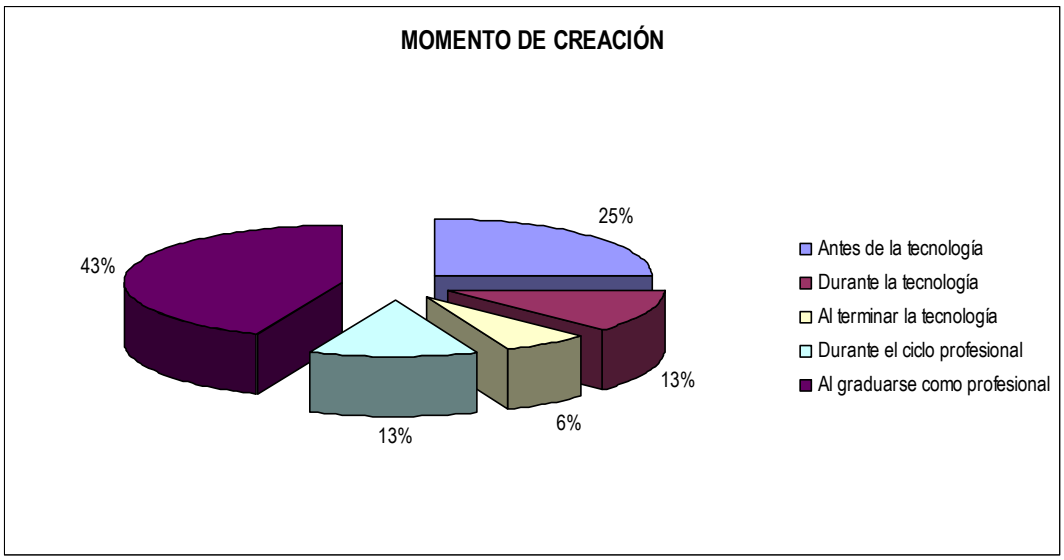

Figura 83.

El 43% de los egresados crearon su empresa al momento de graduarse como Profesional en Gestión Empresarial; la influencia del programa en la creación de empresa se presenta en el 75% de los que hoy son empresarios, pues tan solo el 25% de ellos tenía su empresa antes de vincularse con la universidad como estudiante.

9.10.3. Paralelo de Programas.

- **Pregunta 12 c.** Indique el período en el cual creó su empresa

Cuadro 80.

Empresarios		Tecnología	Gestión	Tecnología	Gestión
Momento de creación de empresa respecto al programa	Antes de la	12	8	40%	25%
	Durante la	7	4	23%	13%
	Al terminar la	11	2	37%	6%
	Durante el ciclo profesional		4		13%
	Al graduarse como		14		44%

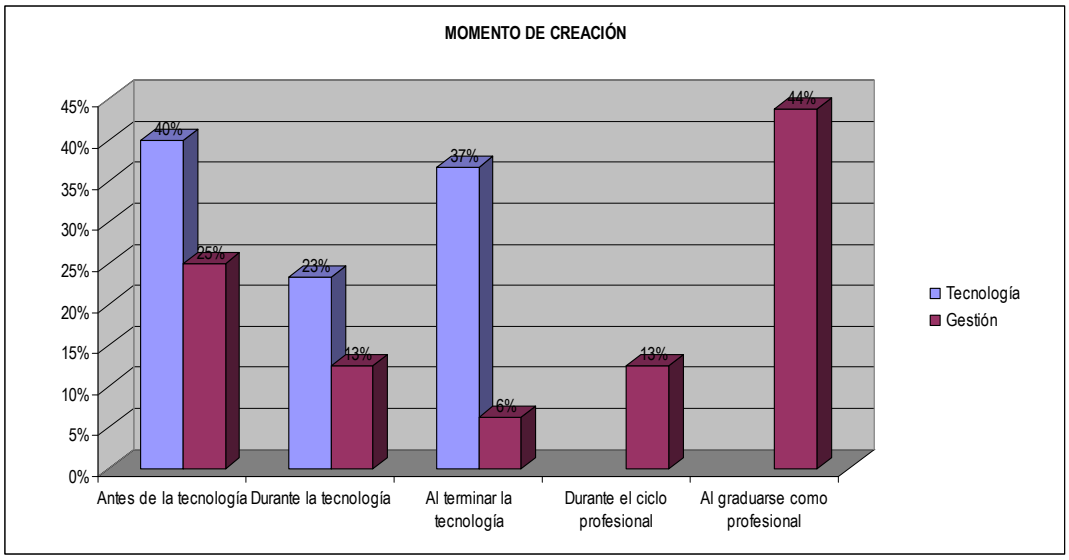

Figura 84.

En los profesionales se hace notoria la influencia del programa para el momento de crear su empresa; puesto que el 44% de ellos lo hace después de obtener su título, superior al tecnólogo en el cual es mayor el índice de creación de empresa antes de iniciar la tecnología que al finalizarla.

9.11. VARIABLE 11. UBICACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Hay un alto porcentaje de egresados que se desempeña como empleados, por ende es necesario analizar el tipo de empresa a la cual pertenecen cada uno de ellos; este es el fin de esta variable y la pregunta que permite cuantificarla es la No. 13 a.

9.11.1. Tecnología Empresarial

- Si usted es empleado, indique los siguientes datos:

Tabla 4. Clasificación de las empresas en que laboran los Tecnólogos

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

Cuadro 81.

Empleados		Total
Clasificación de la empresa en que labora según el origen de capital	Pública	12
	Privada	96
	Mixta	5

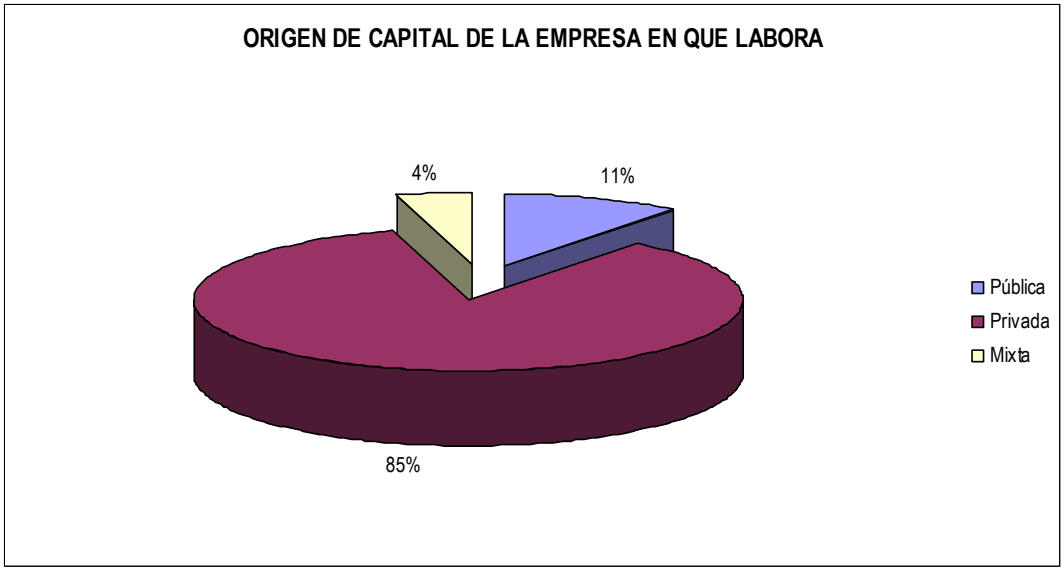

Figura 85.

Cuadro 82.

Empleados		Total
Tipo de empresa en que labora según el sector económico	Primario	3
	Secundario	17
	Terciario	93

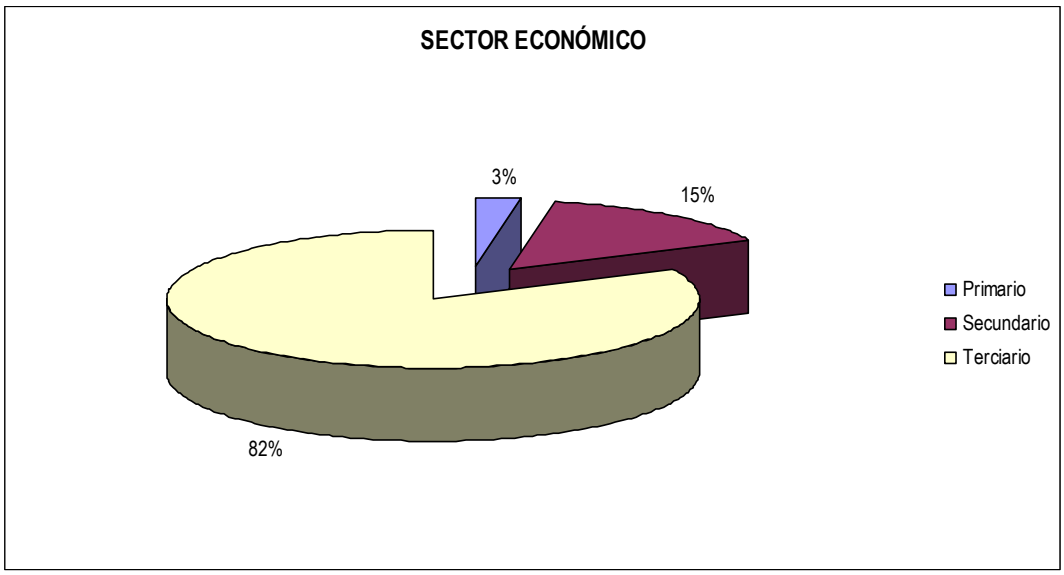

Figura 86.

Cuadro 83.

Empleados		Total
Tamaño de empresa en que labora según el número de empleados	Micro	13
	Pequeña	23
	Mediana	27
	Grande	50

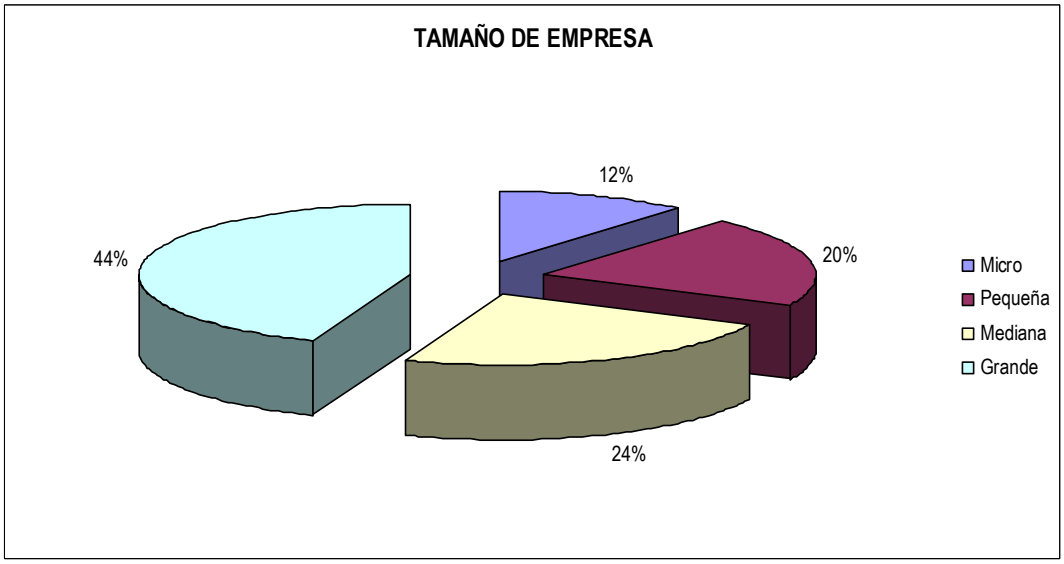

Figura 87.

El lugar de trabajo más común de los Tecnólogos empleados son las empresas privadas del sector terciario, el 44% en empresas grandes y el 24% en empresas medianas.

9.11.2. Gestión Empresarial

- Si usted es empleado, indique los siguientes datos:

Tabla 5. Clasificación de las empresas en que laboran los Profesionales

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

Cuadro 84.

Empleados		Total
Clasificación de la empresa en que labora según el origen de capital	Pública	12
	Privada	42
	Mixta	6

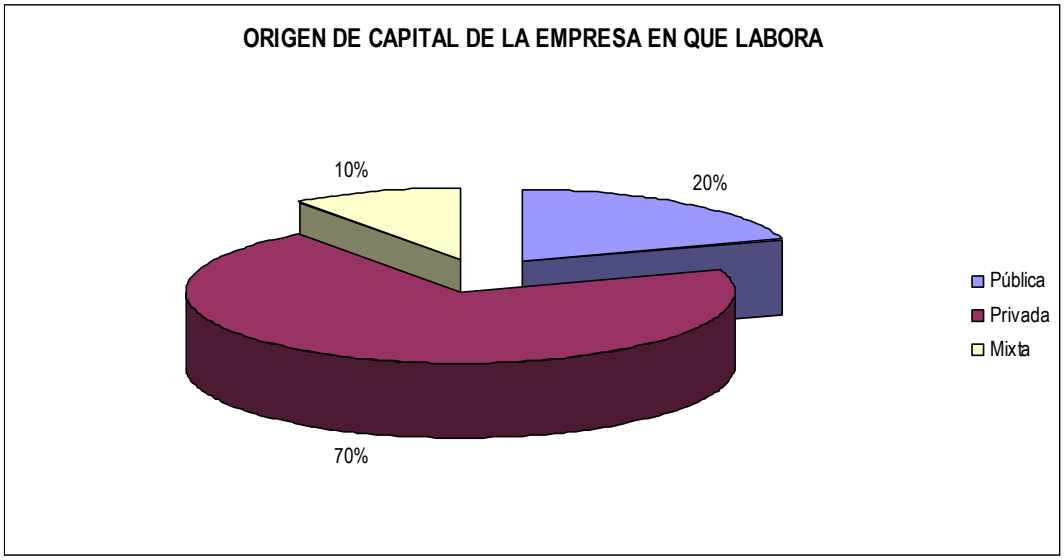

Figura 88.

Cuadro 85.

Empleados		Total
Tipo de empresa en que labora según el sector económico	Primario	2
	Secundario	18
	Terciario	40

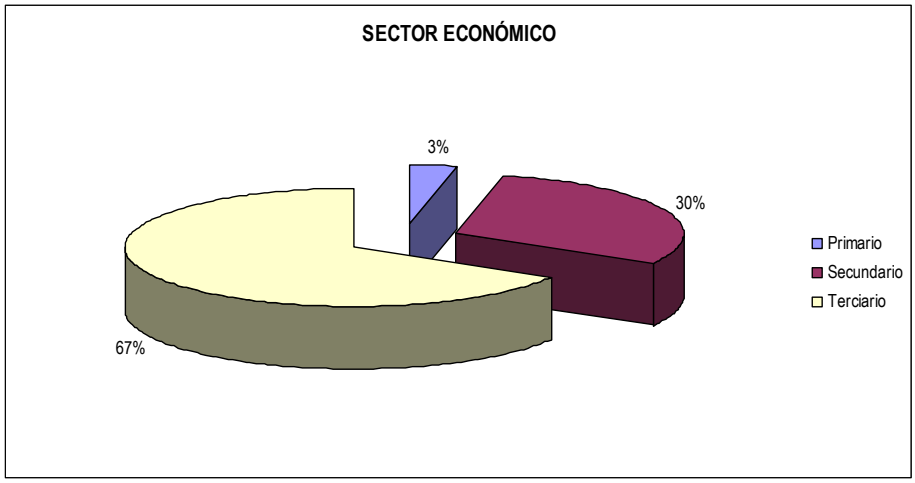

Figura 89.

Cuadro 86.

Empleados		Total
Tamaño de empresa en que labora según el número de empleados	Micro	2
	Pequeña	12
	Mediana	10
	Grande	36

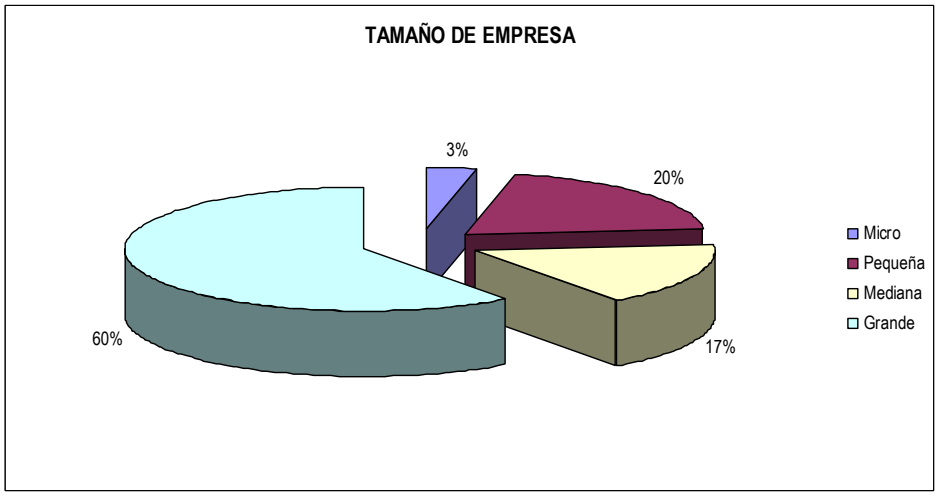

Figura 90.

Los profesionales en Gestión Empresarial se encuentran laborando en las grandes empresas privadas del sector terciario. Una minoría labora en el sector secundario, en pequeñas empresas o en empresas del sector público.

9.11.3. Paralelo de Programas

Cuadro 87.

Empleados		Tecnología	Gestión	Tecnología	Gestión
Clasificación de la empresa en que labora según el origen de capital	Pública	12	12	11%	20%
	Privada	96	42	85%	70%
	Mixta	5	6	4%	10%
Tipo de empresa en que labora según el sector económico	Primario	3	2	3%	3%
	Secundario	17	18	15%	30%
	Terciario	93	40	82%	67%
Tamaño de empresa en que labora según el número de empleados	Micro	13	2	12%	3%
	Pequeña	23	12	20%	20%
	Mediana	27	10	24%	17%
	Grande	50	36	44%	60%

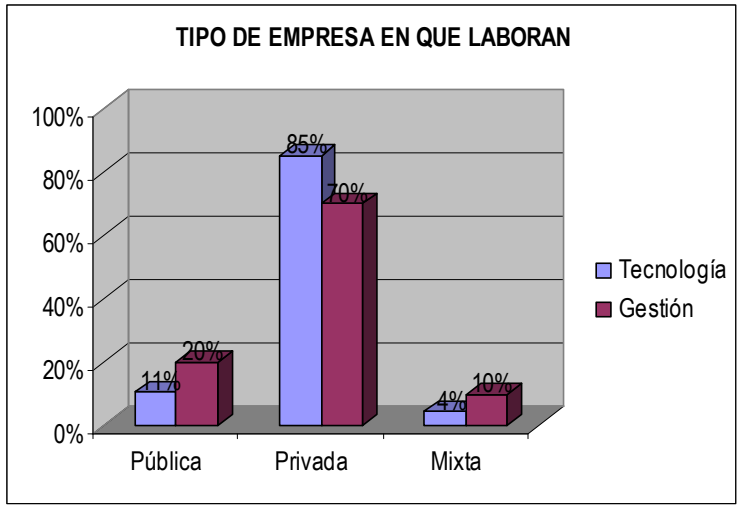

Figura 91.

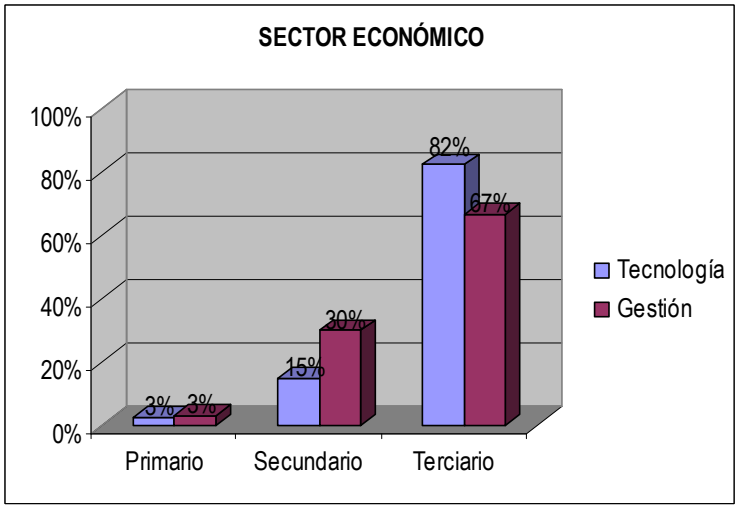

Figura 92.

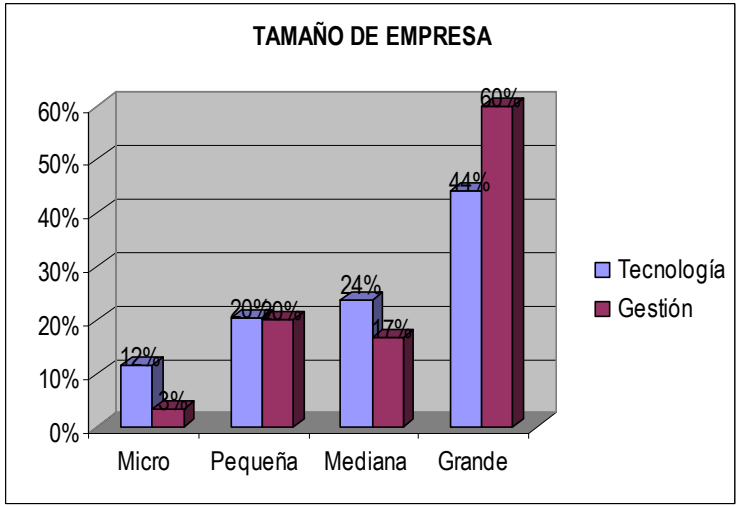

Figura 93.

La participación de los Profesionales en Gestión Empresarial en las grandes empresas es superior a la de los tecnólogos, esto demuestra la evolución del programa a través de sus egresados; puesto que a más nivel de preparación mejor ubicación laboral logra.

También cabe resaltar que los profesionales en Gestión Empresarial han logrado involucrarse en el sector secundario, pues el 30% de ellos labora en empresas dedicadas a la industria.

9.12. VARIABLE 12. TIEMPO DE VINCULACIÓN

Es relevante conocer el tiempo de permanencia de los egresados en las empresas en que laboran, de este modo se plantea la variable tiempo de vinculación, que hace referencia a la pregunta No. 13 b del cuestionario.

9.12.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 13 b.** ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

Cuadro 88.

Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	25
	Entre 1 y 3 años	27
	Entre 3 y 5 años	13
	Más de 5 a ños	45
	< de 1 y entre 3 y 5	0
	No responde	3

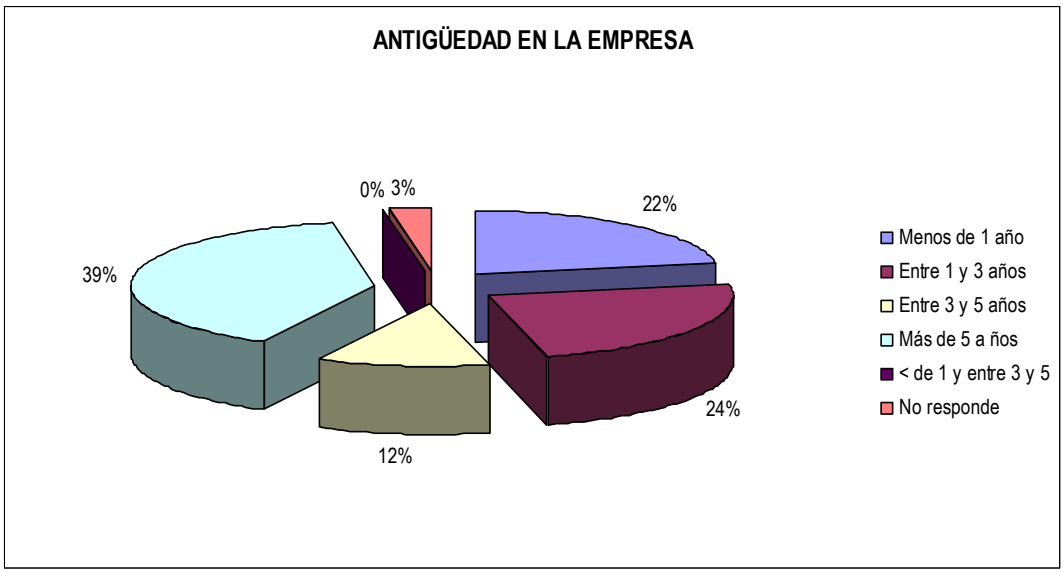

Figura 94.

Los empleos de los Tecnólogos empresariales son estables, esto se ve reflejado en más del 50% de ellos, quienes tienen más de 3 años laborando en una misma empresa.

9.12.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 13 b.** ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

Cuadro 89.

Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	8
	Entre 1 y 3 años	12
	Entre 3 y 5 años	2
	Más de 5 a ños	34
	< de 1 y entre 3 y 5	2
	No responde	2

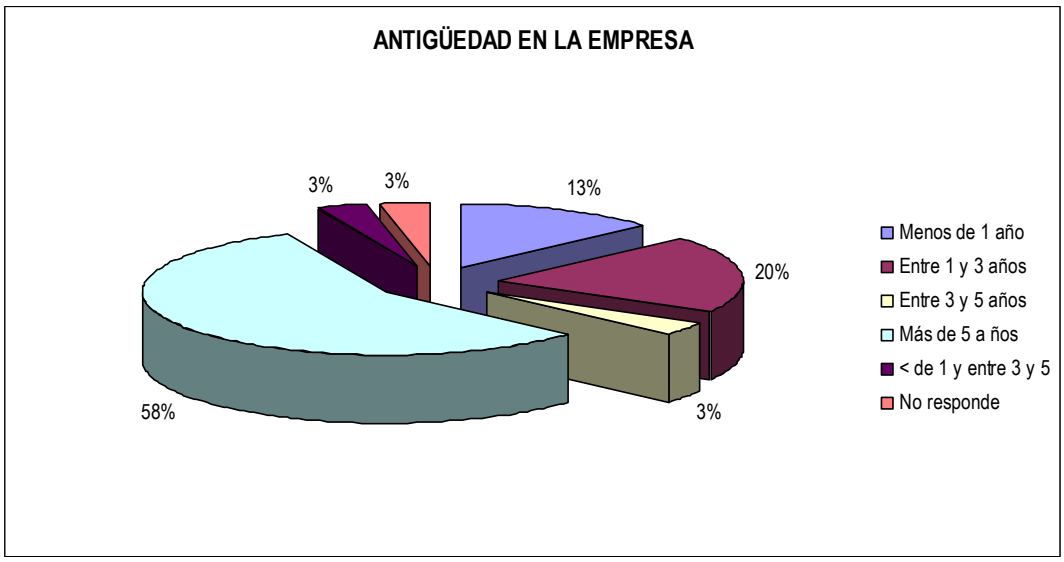

Figura 95.

El 58% de los profesionales en Gestión Empresarial son empleados de una misma empresa hace más de cinco años.

9.12.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 13 b.** ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

Cuadro 90.

Antigüedad en la empresa	Menos de 1	25	8	22%	13%
	Entre 1 y 3	27	12	24%	20%
	Entre 3 y 5	13	2	12%	3%
	Más de 5 a ños	45	34	40%	57%
	< de 1 y entre 3	0	2	0%	3%
	No responde	3	2	3%	3%

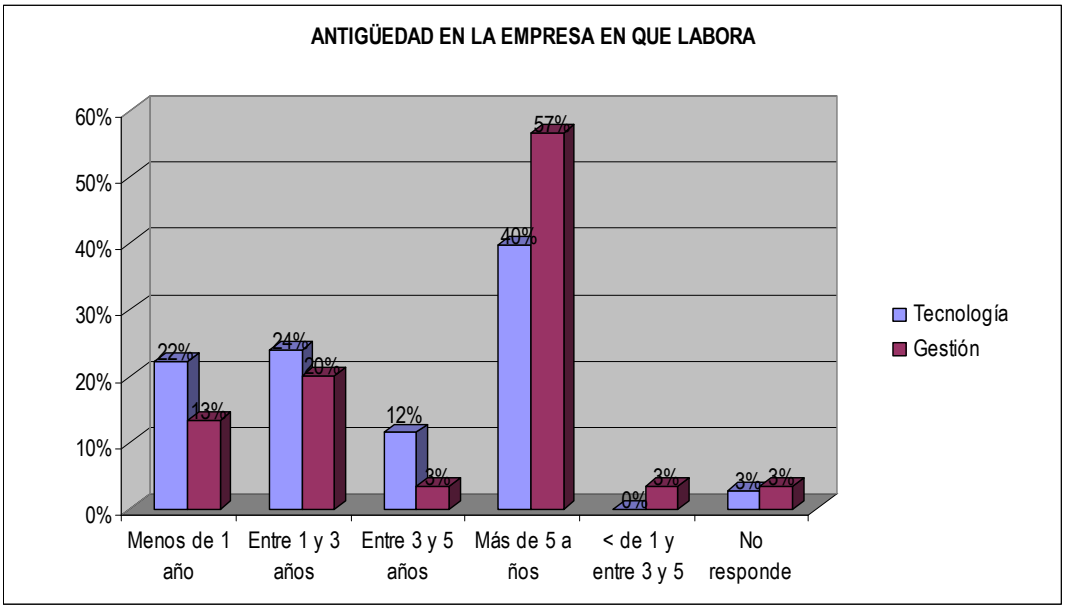

Figura 96.

La antigüedad de los egresados como empleados en sus empresas, es un arma de doble filo, pues así como es satisfactorio ver que los egresados están bien ubicados laboralmente, esto puede ser motivo para que no se sientan obligados a crear empresa o para que definitivamente no les interese hacerlo.

La diferencia entre profesionales y tecnólogos es bastante representativa en la antigüedad de más de cinco años, 17%; lo cual estaría limitando la generación de nuevas ideas y la posibilidad de ser artífices de cambio en el sector productivo del país.

9.13. VARIABLE 13. CAMPOS DE DESEMPEÑO

En esta variable se aprecia el área a la cual pertenecen los egresados dentro de la organización a la cual prestan sus servicios como empleados, además del nivel del cargo que actualmente están ocupando. La pregunta equivalente a esta variable es la No. 13 c y 13 d.

9.13.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 13 c.** ¿En qué área se desempeña?

Cuadro 91.

Área de desempeño	Administrativa	71
	Financiera	6
	Producción	3
	Mercadeo y V.	14
	Recursos humanos	10
	Otra	9

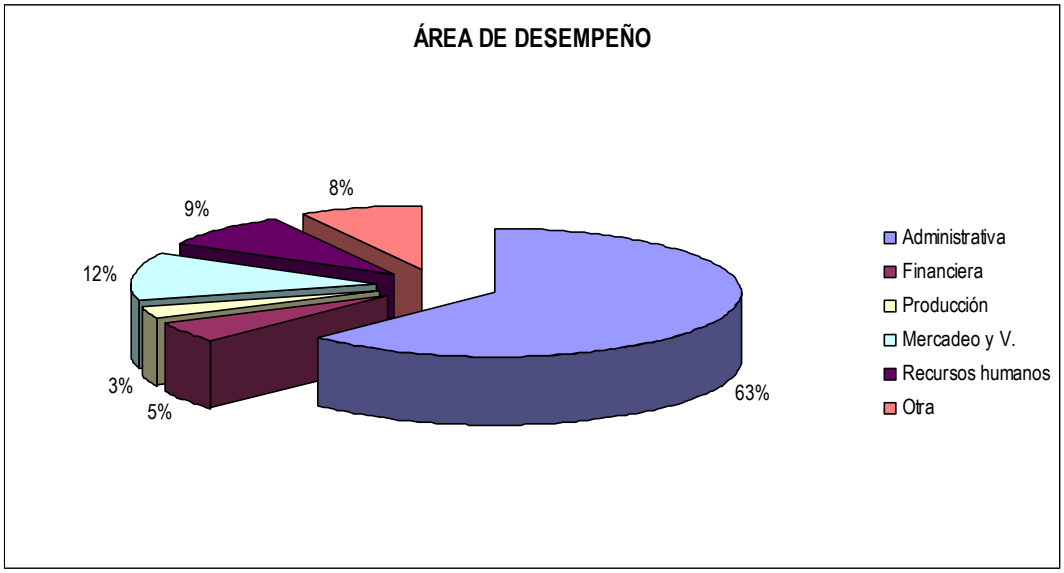

Figura 97.

- **Pregunta 13 d.** ¿Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a qué nivel corresponde?

Cuadro 92.

Nivel de su cargo dentro de la estructura organizacional	Directivo	17
	Ejecutivo	7
	Administrativo	35
	Técnico	16
	Profesional	11
	Asesor	9
	Operativo	15
	Otra	3

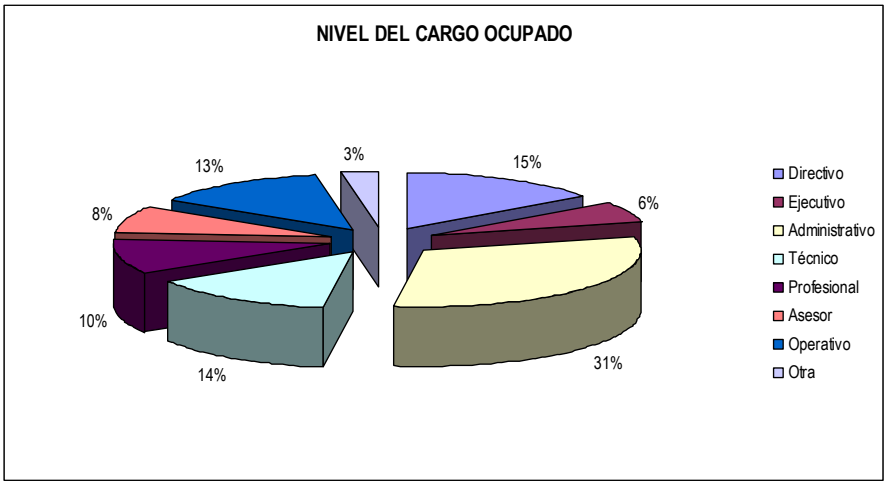

Figura 98.

El 63% de los Tecnólogos Empresariales se desempeñan en el área administrativa. Cabe resaltar que la participación en áreas de producción y financiera no son el fuerte de los Tecnólogos Empresariales, pues tienen porcentajes poco representativos.

Los niveles del cargo ocupado de mayor participación son administrativos con un 31% seguido de directivos con un 15%.

Esta información está directamente relacionada con la variable uno, historial profesional en la cual se les preguntaba la actividad desempeñada de cada egresado y precisamente el mayor porcentaje estaba dado por empleados administrativos.

9.13.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 13 c.** ¿En qué área se desempeña?

Cuadro 93.

Área de desempeño	Administrativa	30
	Financiera	2
	Producción	2
	Mercadeo y V.	14
	Recursos humanos	0
	Otra	12

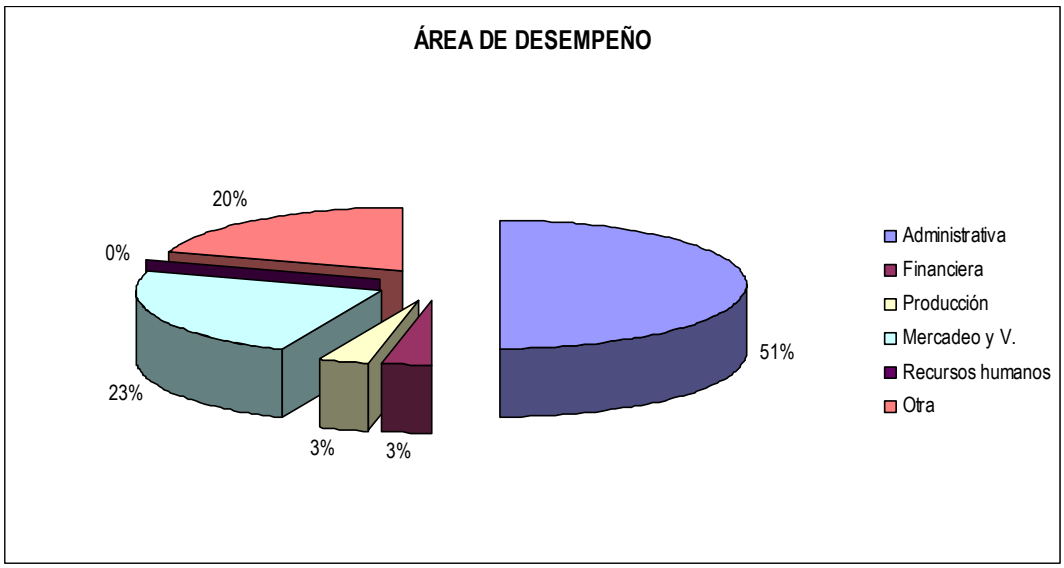

Figura 99.

- **Pregunta 13 d.** ¿Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a qué nivel corresponde?

Cuadro 94.

Nivel de su cargo dentro de la estructura organizacional	Directivo	16
	Ejecutivo	6
	Administrativo	14
	Técnico	4
	Profesional	8
	Asesor	4
	Operativo	2
	Otra	6

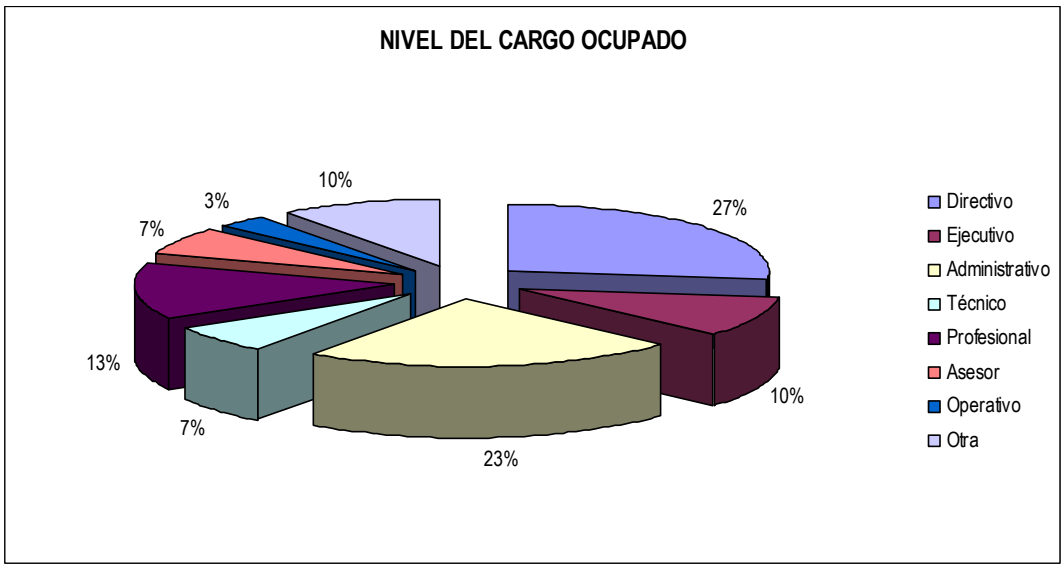

Figura 100.

El 51% de los egresados están ubicados en el área administrativa de las empresas, y ninguno en recursos humanos, el nivel del cargo ocupado responde a directivo con un 27% y administrativo 23%.

Tal y como se manifestó en la variable 11, el fuerte de los profesionales en Gestión Empresarial no consiste en ser asesor y a su vez es satisfactorio conocer que los cargos técnicos no hacen parte de los cargos desempeñados por ellos.

9.13.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 13 c.** ¿En qué área se desempeña?

- **Pregunta 13 d.** ¿Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a qué nivel corresponde?

Cuadro 95.

Área de desempeño	Administrativa	71	30	63%	50%
	Financiera	6	2	5%	3%
	Producción	3	2	3%	3%
	Mercadeo y V.	14	14	12%	23%
	Recursos	10	0	9%	0%
	Otra	9	12	8%	20%
Nivel de su cargo dentro de la estructura organizacional	Directivo	17	16	15%	27%
	Ejecutivo	7	6	6%	10%
	Administrativo	35	14	31%	23%
	Técnico	16	4	14%	7%
	Profesional	11	8	10%	13%
	Asesor	9	4	8%	7%
	Operativo	15	2	13%	3%
	Otra	3	6	3%	10%

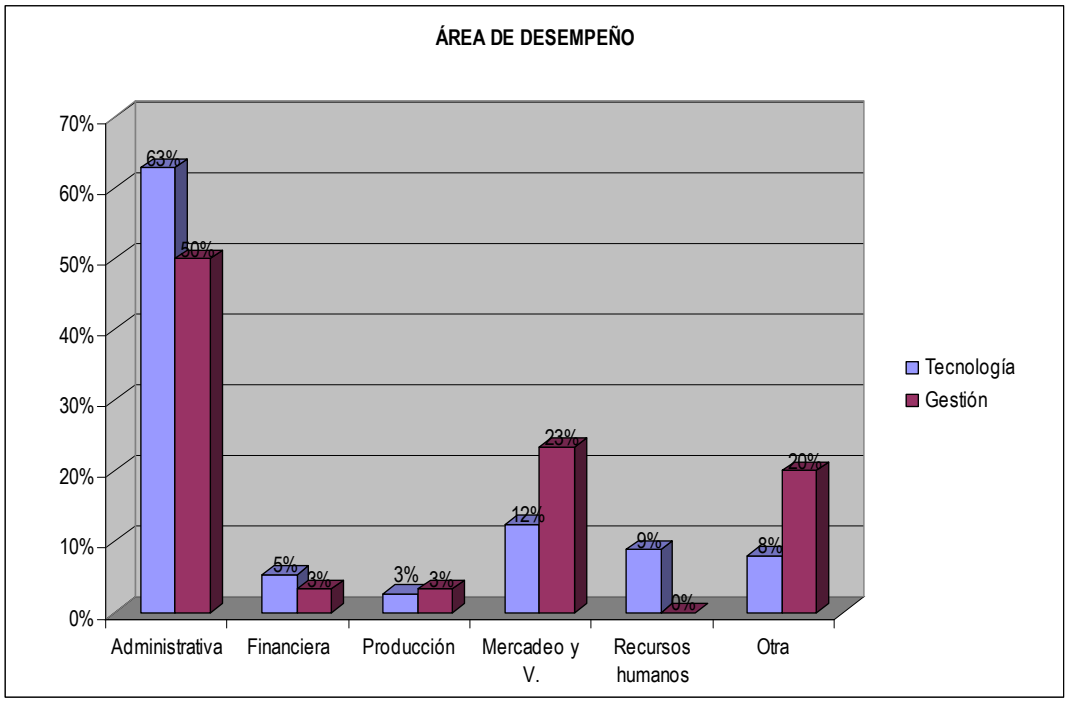

Figura 101.

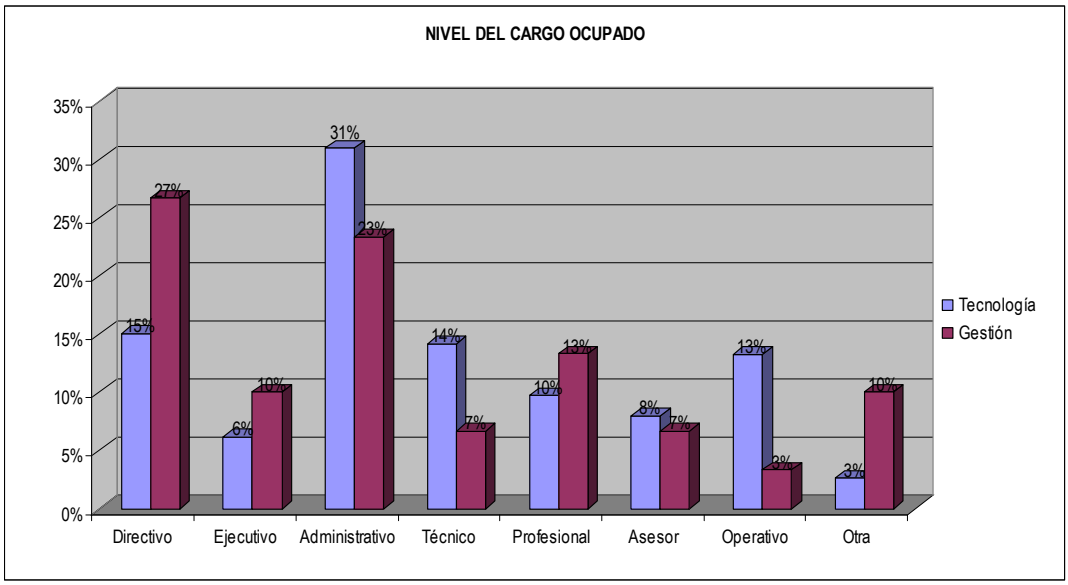

Figura 102.

La diferencia más relevante la hace el factor directivo, el cual respecto a tecnología los profesionales presentan una diferencia del 12% siendo mayor el porcentaje en los profesionales. También el nivel de ejecutivos es inferior en los tecnólogos, así como el cargo de profesionales.

9.14. VARIABLE 14. PERFIL OCUPACIONAL

Es primordial conocer si los egresados de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial han realizado funciones de acuerdo al perfil ocupacional que ofrece el Instituto de Educación a distancia, por tal razón se ha planteado esta variable y se justifica a través de la pregunta No. 14 del cuestionario.

9.14.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 14.** Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al perfil ocupacional del Tecnólogo Empresarial.

Cuadro 96.

Desempeño de acuerdo al perfil del programa	SI	NO	N. R	Total	SI	NO	N. R	Total
Liderar procesos innovadores en las áreas funcionales de la empresa	104	42	3	149	70%	28%	2%	100%
Realizar actividades gerenciales en las áreas funcionales de la empresa	86	60	3	149	58%	40%	2%	100%
Proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional	46	99	4	149	31%	66%	3%	100%

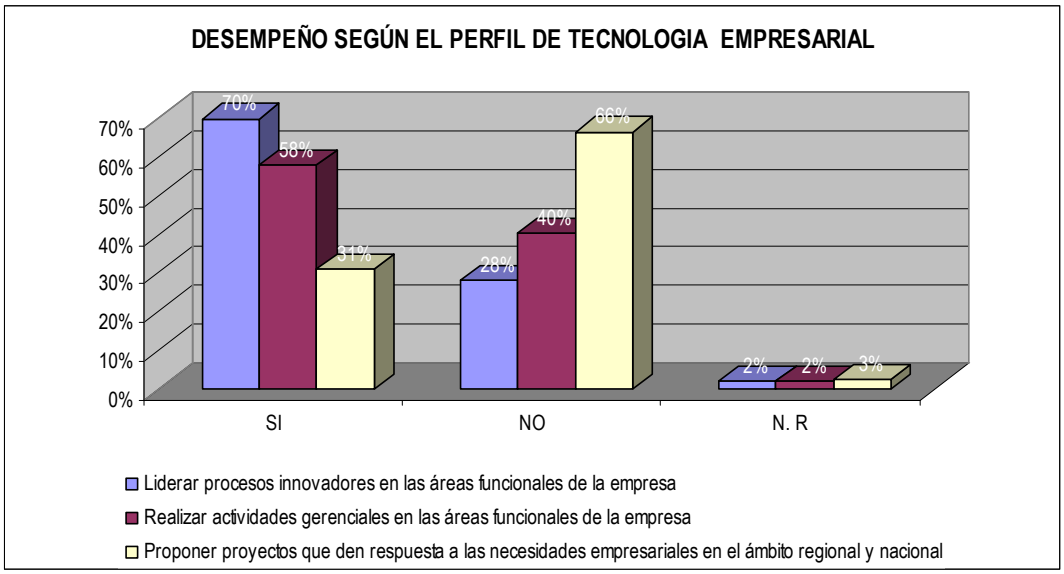

Figura 103.

El 66% de los tecnólogos empresariales manifiestan no haber propuesto proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional, lo cual hace que no cumpla con uno de los factores del perfil que ofrece el programa. Los dos factores restantes aunque no tienen un 100% de aplicación desenlazan un importante porcentaje de desempeño.

9.14.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 14.** Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al perfil ocupacional del Gestión Empresarial.

Cuadro 97.

Desempeño de acuerdo al perfil del programa	SI	NO	N. R	Total	SI	NO	N. R	Total
Liderar procesos innovadores en las áreas funcionales de la empresa	66	18	8	92	72%	20%	9%	100%
Realizar actividades gerenciales en las áreas funcionales de la empresa	52	32	8	92	57%	35%	9%	100%
Proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional	44	36	12	92	48%	39%	13%	100%

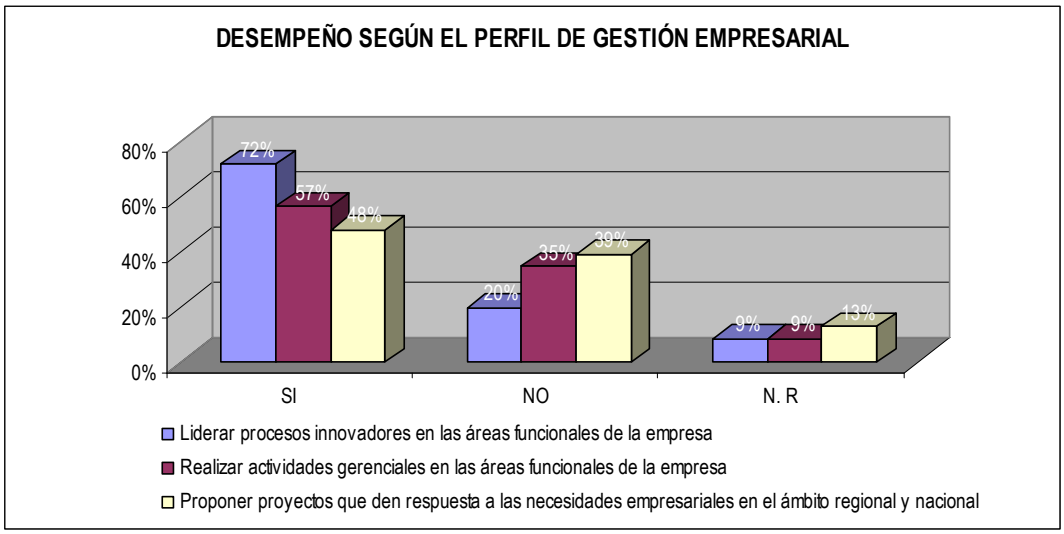

Figura 104.

Los egresados de Gestión Empresarial manifiestan haberse desempeñado en cada uno de los factores del perfil ocupacional del programa, aunque proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional obtuvo un 39% de no desempeño.

9.14.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 14.** Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al perfil ocupacional del Gestión Empresarial.

Cuadro 98.

Desempeño de acuerdo al perfil del programa	Tecnología						Gestión					
	SI	Pob.	NO	Pob.	N. R	Pob.	SI	Pob.	NO	Pob.	N. R	Pob.
Liderar procesos innovadores en las áreas funcionales de la empresa	70%	1.707	28%	683	2%	49	72%	1.206	20%	335	9%	151
Realizar actividades gerenciales en las áreas funcionales de la empresa	58%	1.414	40%	975	2%	49	57%	955	35%	586	9%	151
Proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional	31%	756	66%	1.609	3%	73	48%	804	39%	653	13%	218

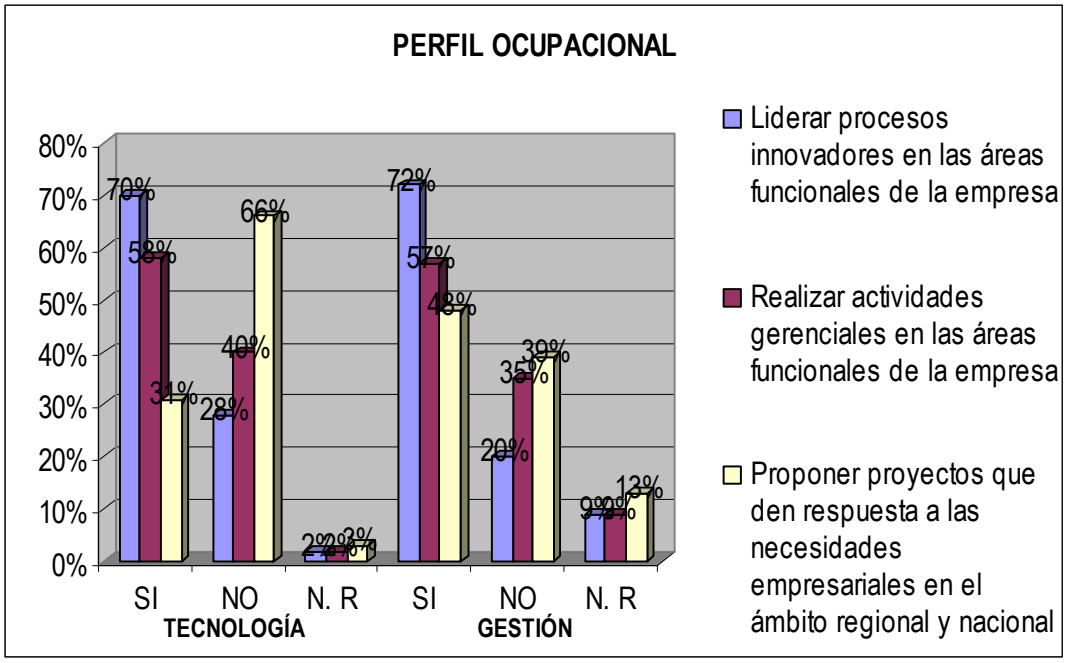

Figura 105.

A pesar de ser dos programas con nivel de preparación y profundidad diferente, se han propuesto las mismas características con el fin de evaluar comparativamente las capacidades de cada egresado.

Las diferencias reales entre el perfil ocupacional del tecnólogo y del profesional consiste en el nivel del cargo que pueden desempeñar; y esta se ve reflejada en la capacidad que tienen para proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional, pues el tecnólogo no ha tenido la oportunidad de desempeñarse en ese campo, ya que en el protocolo de los cargos que realizan esta función, está implícita la necesidad de ser profesional.

En cuanto a liderar procesos en las áreas funcionales de la empresa, un tecnólogo lo hace sin importar el nivel del cargo en el que se encuentre, pues los procesos operativos también tienen la posibilidad de liderato; los profesionales desempeñan esta función pero desde una óptica gerencial y ahí radica la diferencia.

Además este perfil se puede apreciar desde el análisis de la variable uno y la variable 13, en las cuales se señala las actividades de desempeño, el área y el nivel del cargo ocupado.

9.15. VARIABLE 15. AGREMIACIONES O ASOCIACIONES PROFESIONALES

A través de esta variable se puede identificar la participación que tienen los egresados en los Gremios Económicos y Asociaciones Profesionales. Las preguntas No 15 y 16 permitirán cuantificar la variable en mención

9.15.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 15.** ¿Es miembro de algún gremio económico?

Cuadro 99.

Miembro de gremios económicos	Total	%
Si	11	7%
No	138	93%
Total	149	100%

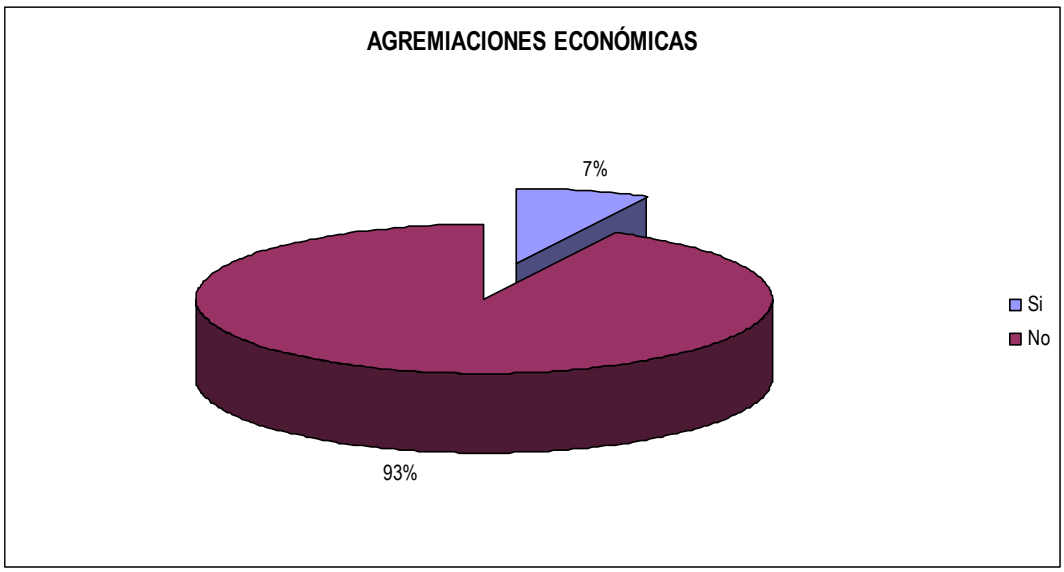

Figura 106.

Cuadro 100.

Gremios económicos a los que pertenecen	Total	%
ACOPI	1	9%
ANDI	1	9%
FENALCO	1	9%
Cámara de Comercio	1	9%
No responde	7	64%
Total	11	100%

- **Pregunta 16.** ¿Es miembro de alguna Asociación Profesional?

Cuadro 101.

Miembro de Asociación Profesional	Total	%
Si	13	9%
No	130	87%
No responde	6	4%
Total	149	100%

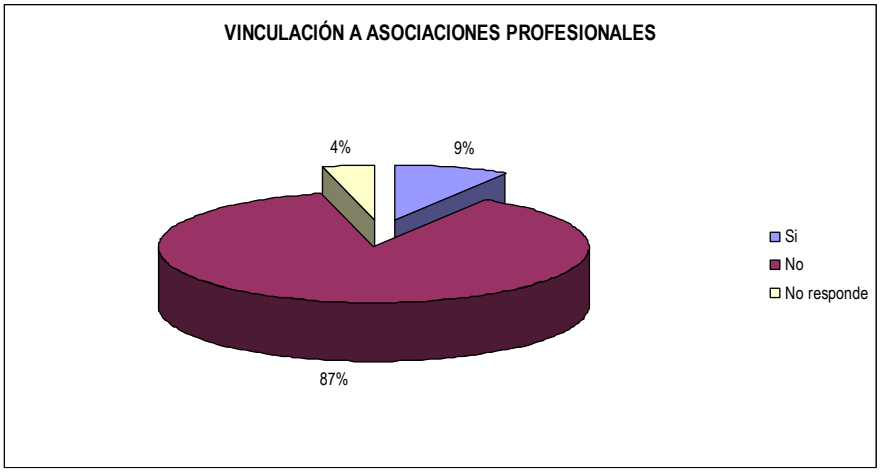

Figura 107.

Cuadro 102.

Asociaciones Profesionales a las que pertenecen	Total	%
APGEUIS	4	31%
ASEDUIS	4	31%
Consejo Colombiano de Seguridad y Ministerio de Defensa Nacional	1	8%
Cooprofesionales	3	23%
No responde	1	8%
Total	13	100%

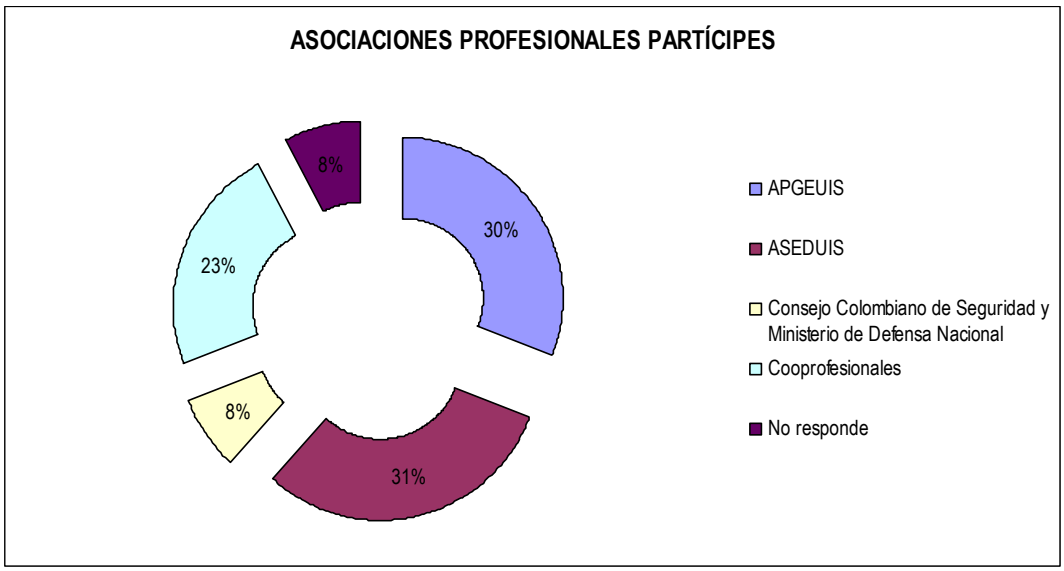

Figura 108.

Cuadro 103.

No, por	Total	%
Desconocimiento	3	2%
Tiempo	5	4%
No le interesa	6	5%
No responde	116	89%
Total	130	100%

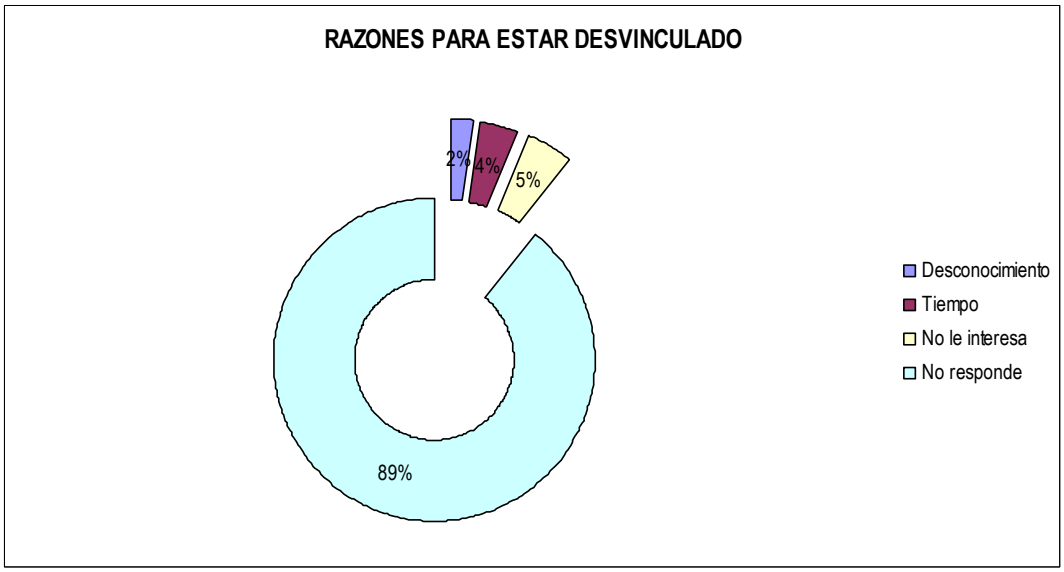

Figura 109.

Queda claro que los Tecnólogos empresariales no hacen parte de Agremiaciones Económicas o Asociaciones Profesionales, representado por el 93% y 87% respectivamente.

9.15.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 15.** ¿Es miembro de algún gremio económico?

Cuadro 104.

Miembro de gremios económicos	Total	%
Si	16	17%
No	68	74%
No responde	8	9%
Total	92	100%

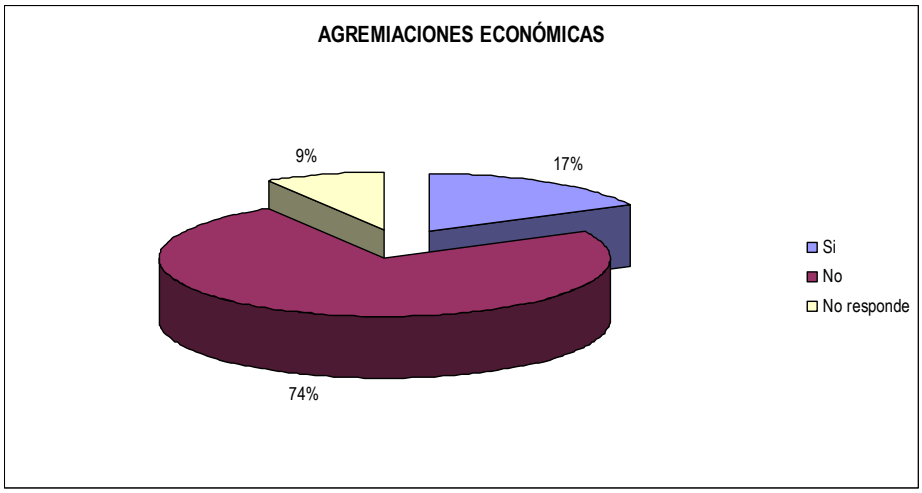

Figura 110.

Cuadro 105.

Gremios económicos a los que pertenecen	Total	%
UTECOL - Unión de Comerciantes y Tenderos del Oriente Colombiano	1	6%
ASOHOFRUCOL	1	6%
Gremio de ferreteros	1	6%
FODEMCA LTDA	1	6%
Gremio Cooperativo	1	6%
Cámara de Comercio	1	6%
Cooperativa de Caficultores de Andes	1	6%
No responde	9	56%
Total	16	100%

Cuadro 106.

No, por	Total	%
Desconocimiento	8	12%
Tiempo y propuestas poco atractivas	4	6%
Tiempo	8	12%
No le interesa	6	9%
Falta de oportunidad	4	6%
No responde	38	56%
Total	68	100%

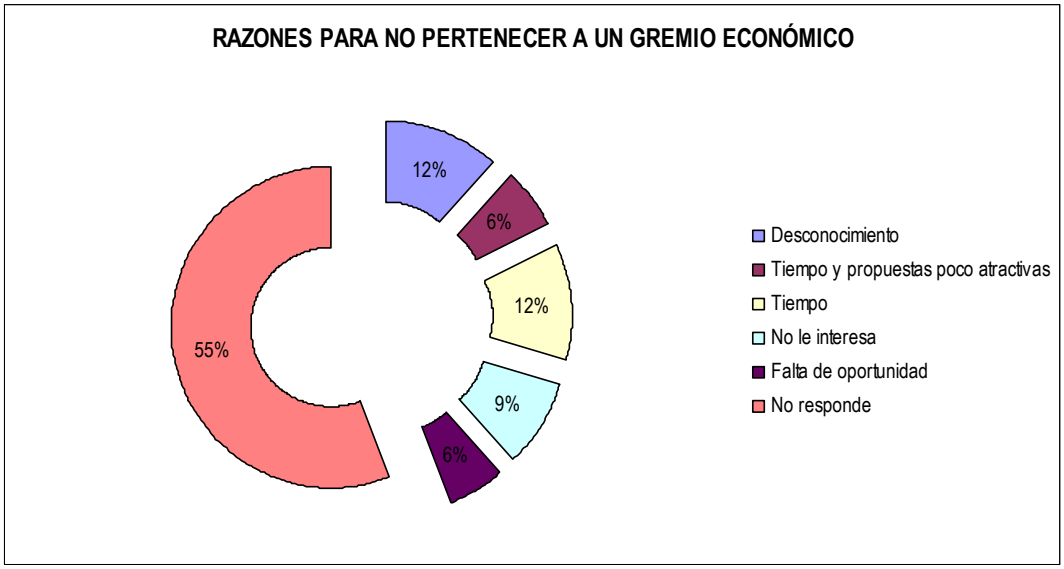

Figura 111.

- **Pregunta 16.** ¿Es miembro de alguna Asociación Profesional?

Cuadro 107.

Miembro de Asociación Profesional	Total	%
Si	20	22%
No	68	74%
No responde	4	4%
Total	92	100%

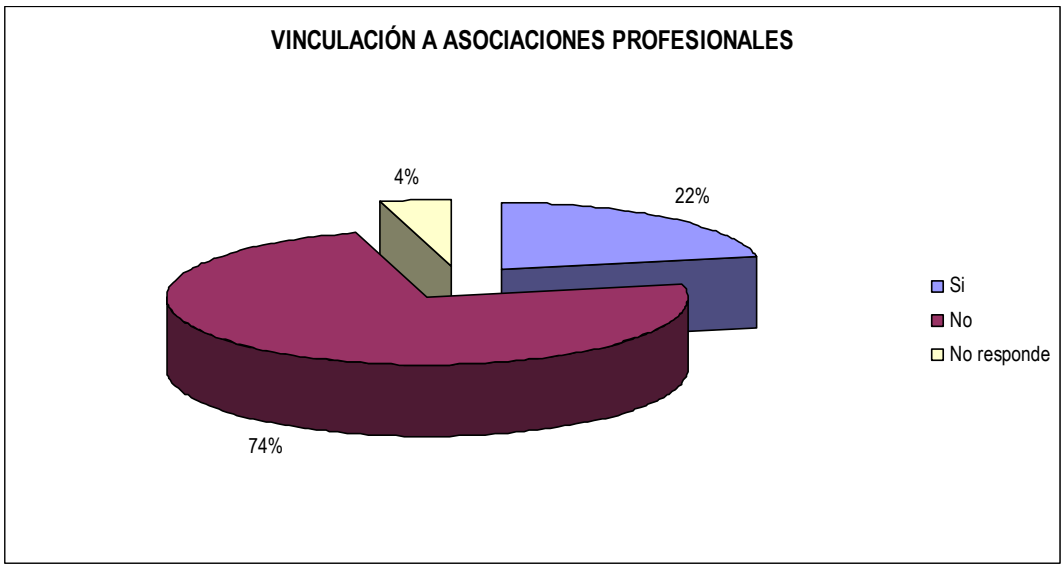

Figura 112.

Cuadro 108.

Asociaciones Profesionales a las que pertenecen	Total	%
APGEUIS	2	13%
ASEDUIS	2	13%
APGEUIS y ASEDUIS	4	25%
Asociación UNAB	2	13%
Coomeva	4	25%
Cooperativa de Trabajo	2	13%
Cooprofesionales	2	13%
Fondo de Beneficio Común de Empleados del SENA	1	6%
Junta Central de Contadores de Colombia	1	6%
Total	20	125%

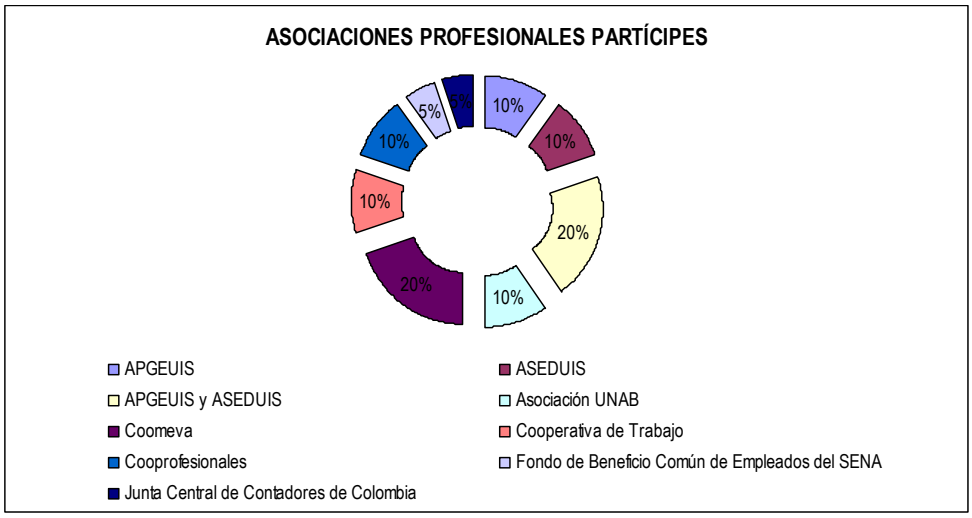

Figura 113.

Cuadro 109.

No, por	Total	%
Desconocimiento	12	18%
Tiempo y propuestas poco atractivas	2	3%
Tiempo	8	12%
No le interesa	6	9%
Descuido	2	3%
Falta de oportunidad	4	6%
No responde	34	50%
Total	68	100%

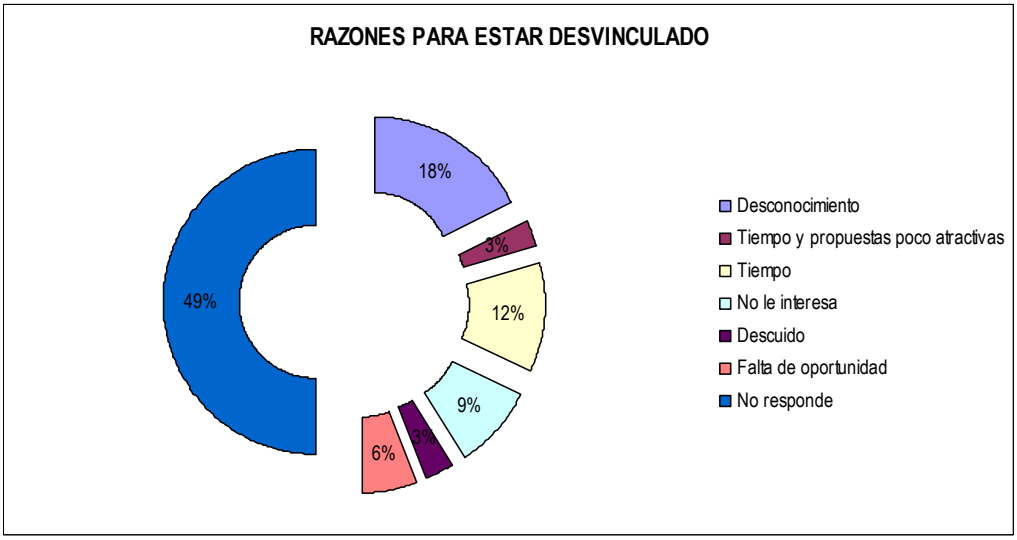

Figura 114.

Los Profesionales en Gestión Empresarial no son precisamente los más participativos en Agremiaciones Económicas o Asociaciones Profesionales, a lo sumo el 20% de ellos lo hace.

Las razones destacadas para no vincularse a alguno de estos grupos es el desconocimiento o el tiempo. En cuanto a quienes si son vinculados a Asociaciones Profesionales , se destaca APGEUIS, ASEDUIS y Coomeva.

9.15.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 15.** ¿Es miembro de algún gremio económico?

Cuadro 110.

Miembro de gremios económicos	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	11	7%	180	16	17%	291
No	138	93%	2.258	68	74%	1.238
No responde	0	0%	0	8	9%	146
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

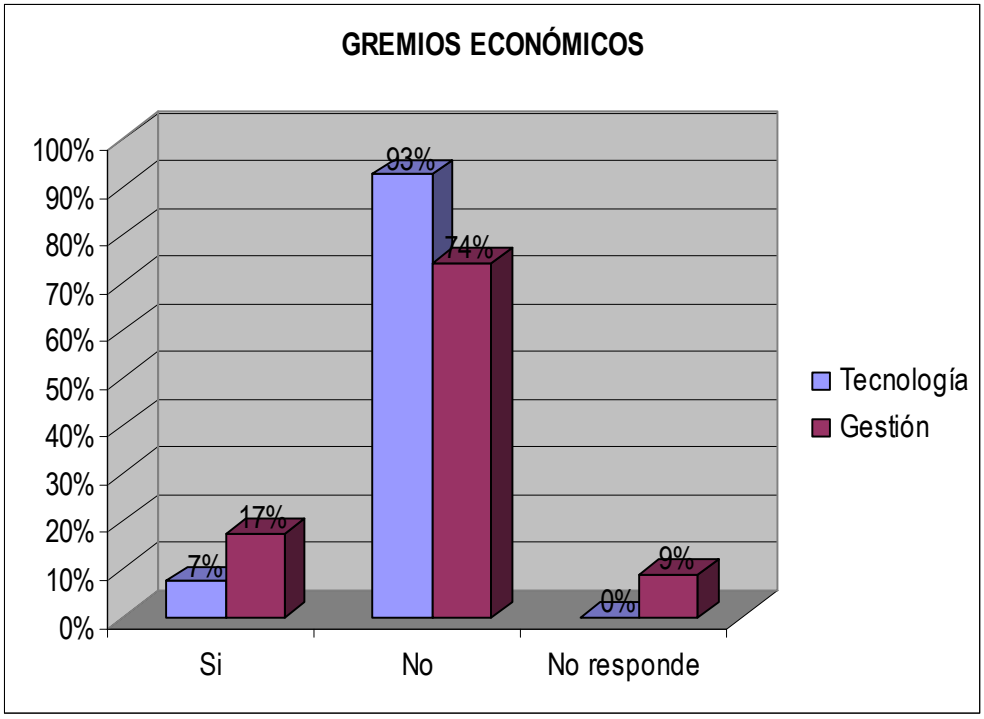

Figura 115.

- **Pregunta 16.** ¿Es miembro de alguna Asociación Profesional?

Cuadro111.

Miembro de Asociación Profesional	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Si	13	9%	213	20	22%	364
No	130	87%	2.127	68	74%	1.238
No responde	6	4%	98	4	4%	73
Total	149	100%	2.438	92	100%	1.675

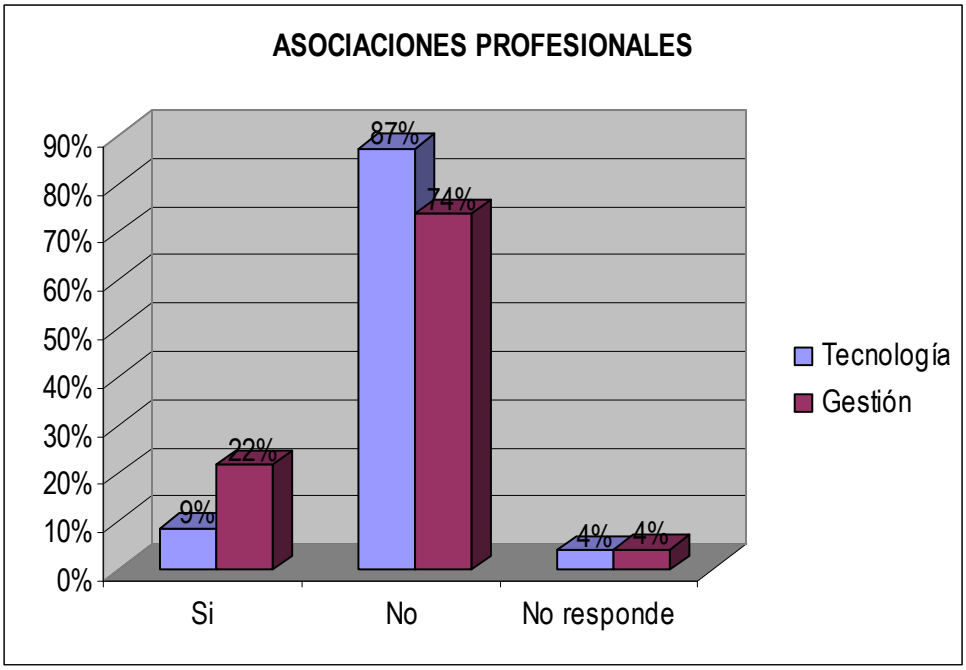

Figura 116.

A nivel general los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial no son partícipes de los grupos organizados llamados agremiaciones o asociaciones; puesto que los porcentajes de participación en ellos son reducidos.

Aunque los profesionales presentan una participación mayor, la diferencia entre tecnólogos y profesionales no supera el 12% en ninguna de las dos organizaciones.

Durante el trabajo de campo, se notó que los egresados prestaron poca atención a esta pregunta, y el desconocimiento de los beneficios que otorga este tipo de asociaciones hace que no les interese involucrarse en el tema.

9.16. VARIABLE 16. RECONOCIMIENTOS

En esta variable se tiene en cuenta las menciones que los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial hayan podido alcanzar a nivel profesional. La pregunta correspondiente a esta variable es la No. 17

9.16.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 17.** ¿Ha recibido algún reconocimiento o distinción como Tecnólogo Empresarial?

Cuadro 112.

Distinción como Tecnólogo Empresarial	Total	%
Si	5	3%
No	144	97%
Total	149	100%

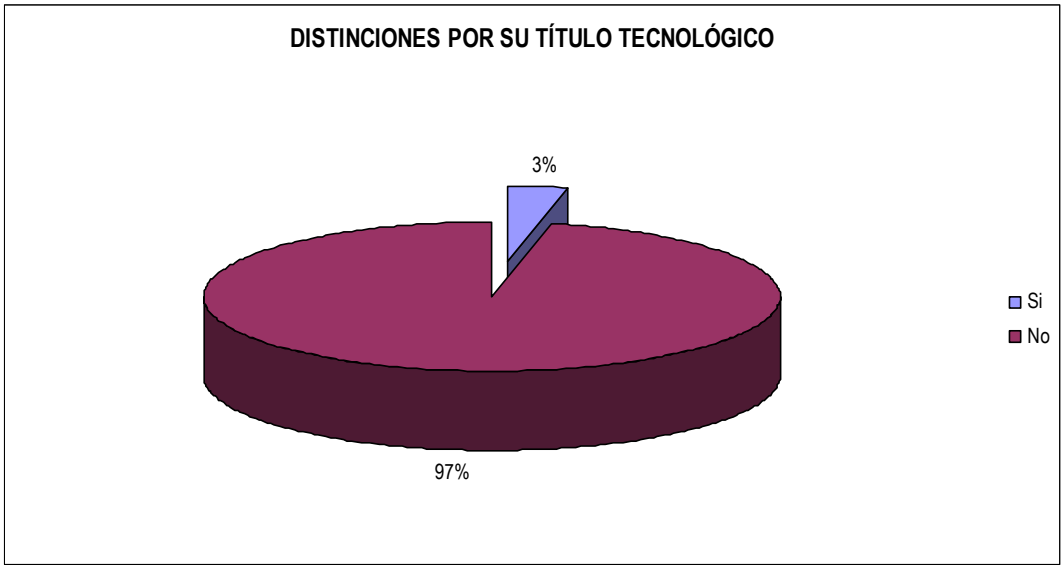

Figura 117.

El 97% de los egresados no han obtenido hasta el momento reconocimiento o distinción alguna como Tecnólogo Empresarial.

9.16.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 17.** ¿Ha recibido algún reconocimiento o distinción como Profesional en Gestión Empresarial?

Cuadro 113.

Distinción como Profesional en Gestión Empresarial	Total	%
Si	8	9%
No	84	91%
Total	92	100%

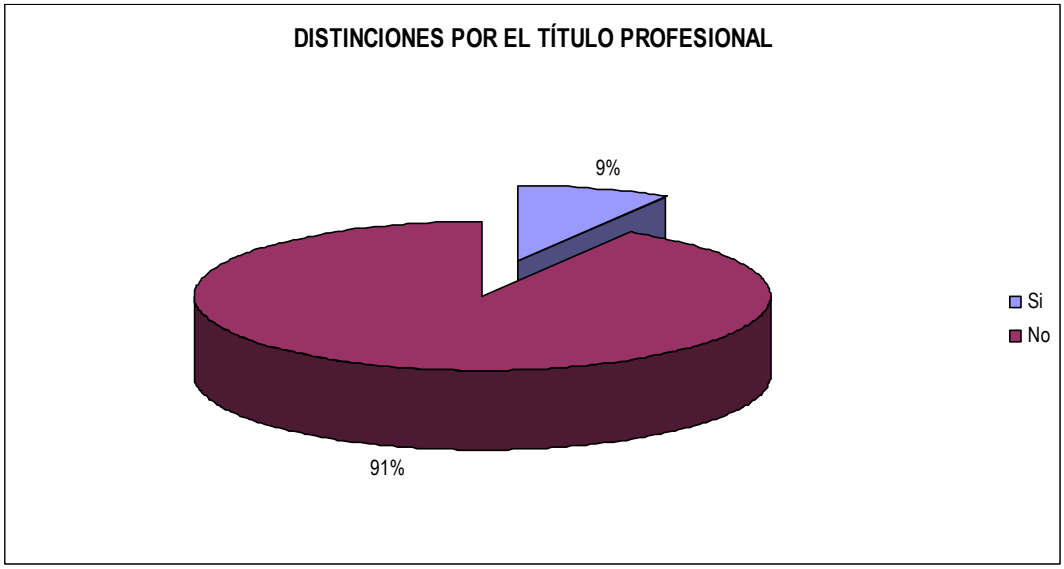

Figura 118.

Cuadro 114.

Distinciones obtenidas	Total	%
Cum Laude	1	13%
Mejor empleado SENA regional Quindío en el cargo de Técnico	1	13%
En la empresa que cumplió labores durante 13 años y 6 meses	1	13%
Por cumplimiento de labores	1	13%
No responde	4	50%
Total	8	100%

Los reconocimientos y distinciones no son obtenidos por los Profesionales en Gestión Empresarial, a lo sumo el 9% lo ha hecho.

9.17. VARIABLE 17. POSICIONAMIENTO PROFESIONAL

La variable "Posicionamiento Profesional" se ha definido como el reconocimiento de la profesión de Tecnólogo Empresarial o Profesional en Gestión Empresarial dentro del mercado laboral. Esta variable se mide a través de la pregunta No. 18.

9.17.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 18.** Indique qué nivel de reconocimiento social tienen los egresados del Programa

Cuadro 115.

Nivel de reconocimiento social de los egresados	Total	%
Ninguno	6	4%
Bajo	41	28%
Medio	70	47%
Alto	32	21%
Total	149	100%

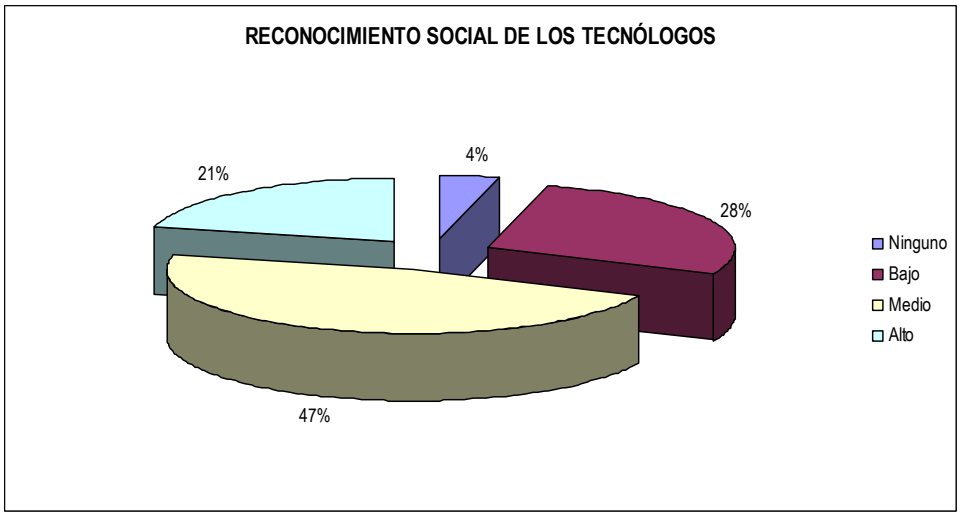

Figura 119.

Los egresados ven con gran preocupación que su Profesión no tenga un reconocimiento significativo en la sociedad, hay un 28% que opina que el reconocimiento está en un nivel bajo y un 47% dice que corresponde a un nivel medio. Incluso hay quienes piensan que no tiene ningún tipo de reconocimiento social, 4%.

9.17.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 18.** Indique qué nivel de reconocimiento social tienen los egresados del Programa

Cuadro 116.

Nivel de reconocimiento social de los egresados	Total	%
Ninguno	14	15%
Bajo	36	39%
Medio	32	35%
Alto	8	9%
No responde	2	2%
Total	92	100%

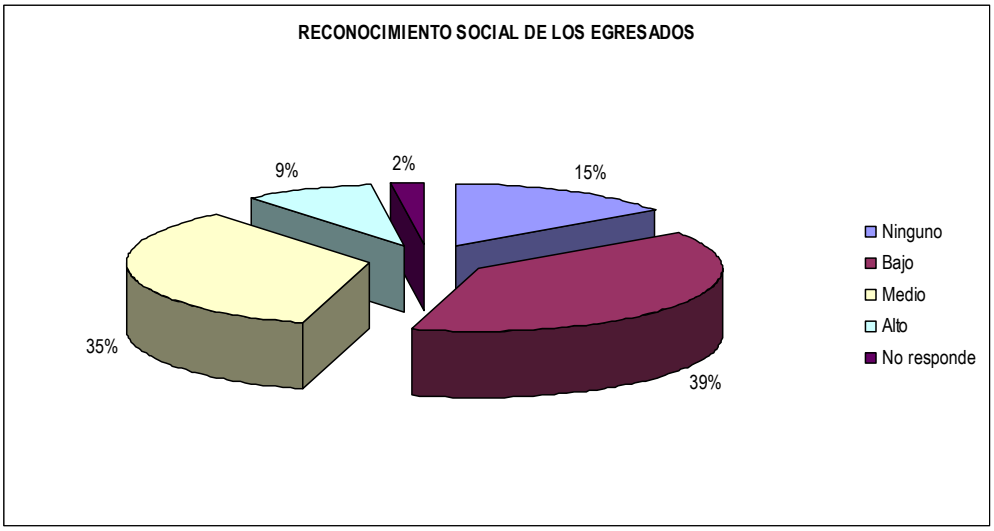

Figura 120.

Los egresados se consideran desplazados a nivel profesional por la sociedad dado que no han sentido el reconocimiento que se merecen como Profesionales de la Universidad Industrial de Santander

9.17.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 18.** Indique qué nivel de reconocimiento social tienen los egresados del Programa

Cuadro 117.

Nivel de reconocimiento social de los egresados	Tecnología			Gestión		
	Total	%	Pob.	Total	%	Pob.
Ninguno	6	4%	98	14	15%	255
Bajo	41	28%	671	36	39%	655
Medio	70	47%	1.145	32	35%	583
Alto	32	21%	524	8	9%	146
No responde	0	0%	0	2	2%	36
Total	149	100%	2.438	92	98%	1.675

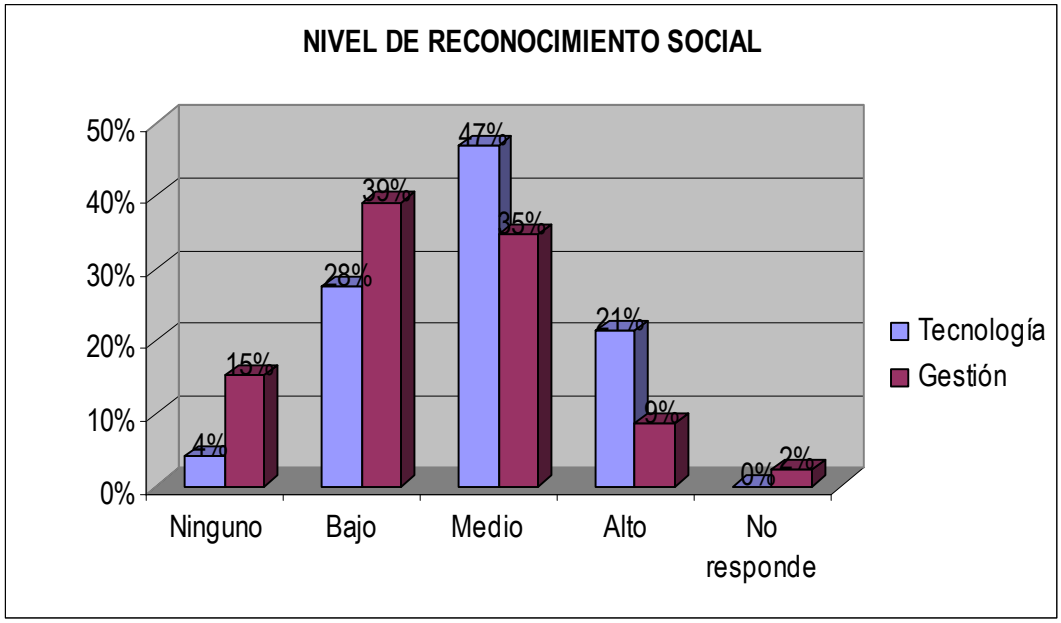

Figura 121.

Es preocupante ver que los Profesionales en Gestión Empresarial son los que menos han sentido reconocimiento social, pues la opción de nivel bajo y ninguno superan a los tecnólogos en un 11%.

9.18. VARIABLE 18. IMPACTO SOCIAL

Esta variable mide el nivel de impacto de los aportes que haya podido generar los Programas Tecnología y Gestión Empresarial en la comunidad, se cuantifica a partir de la pregunta No. 19.

9.18.1. Tecnología Empresarial

- **Pregunta 19.** Indique el nivel de impacto de los aportes que ha generado el programa Tecnología Empresarial en la comunidad.

Cuadro 118.

Impacto en la sociedad	Bajo	Medio	Alto	N. R	Total	Bajo	Medio	Alto	N. R	Total
Innovación y mejoramiento de las empresas existentes	27	90	29	3	149	18%	60%	19%	2%	100%
Creación de nuevas empresas	39	82	25	3	149	26%	55%	17%	2%	100%

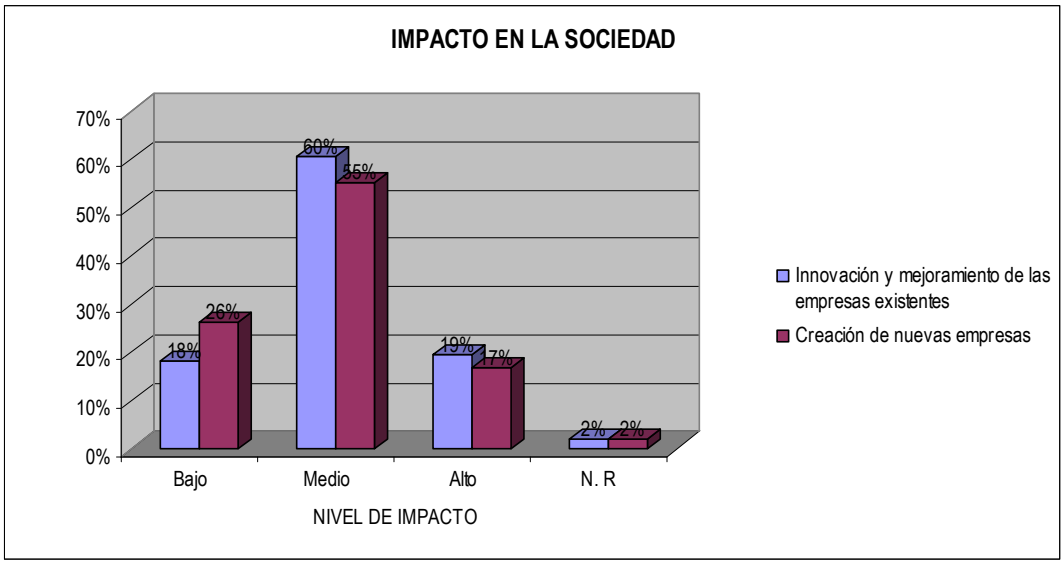

Figura 122.

El impacto social de los Tecnólogos Empresariales corresponde a niveles medios, no se ha destacado lo suficiente en innovación y mejoramiento de las empresas existentes y la creación de nuevas empresas, pues el 60% y 55% respectivamente lo clasifican como impacto medio e

incluso son más altos los porcentajes de las características en los niveles bajos que en los altos.

9.18.2. Gestión Empresarial

- **Pregunta 19.** Indique el nivel de impacto de los aportes que ha generado el programa Gestión Empresarial en la comunidad.

Cuadro 119.

Impacto en la sociedad	Bajo	Medio	Alto	N. R	Total	Bajo	Medio	Alto	N. R	Total
Innovación y mejoramiento de las empresas existentes	16	58	12	6	92	17%	63%	13%	7%	100%
Creación de nuevas empresas	36	40	8	8	92	39%	43%	9%	9%	100%

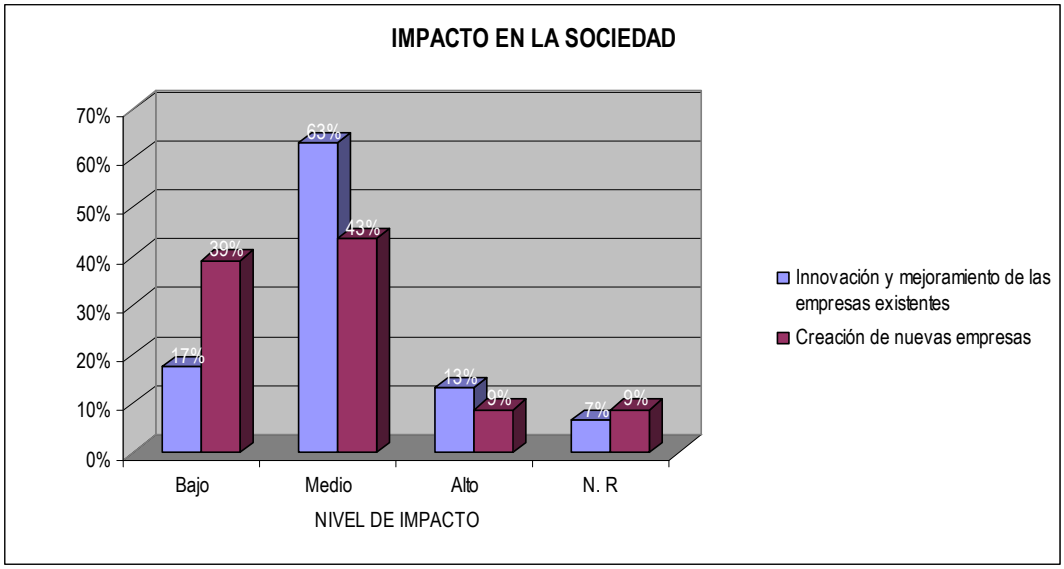

Figura 123.

Cuadro 120.

Otras observaciones
No ha impactado la carrera
No ha habido oportunidades para el crecimiento profesional
La carrera ha aportado a la mano de obra de las empresas

La opinión de los Profesionales en Gestión Empresarial respecto al impacto que ha tenido los programas en la comunidad es desalentadora, la innovación y mejoramiento de empresas

existentes tiene un 63% como nivel medio y la creación de nuevas empresas se presenta con un 39% en nivel bajo.

9.18.3. Paralelo de Programas

- **Pregunta 19.** Indique el nivel de impacto de los aportes que han generado los Programas Tecnología y Gestión Empresarial en la comunidad.

Cuadro 121.

Impacto en la sociedad	Bajo	Medio	Alto	N. R	Bajo	Medio	Alto	N. R
Innovación y mejoramiento de las empresas existentes	18%	60%	19%	2%	17%	63%	13%	7%
Creación de nuevas empresas	26%	55%	17%	2%	39%	43%	9%	9%

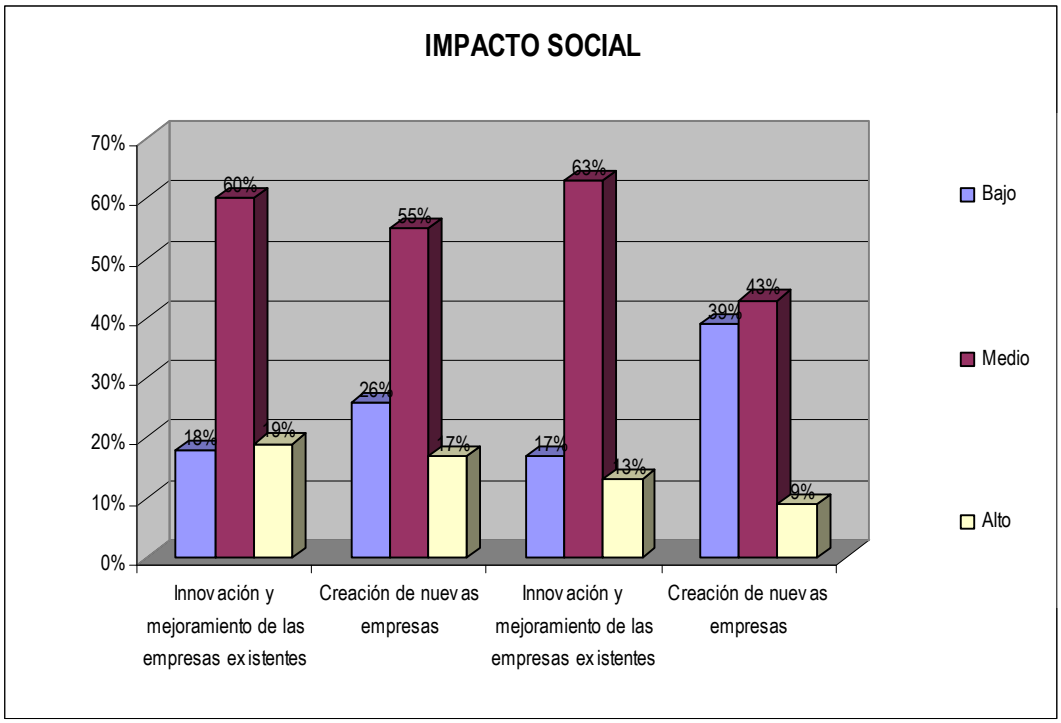

Figura 124.

En los profesionales se nota un mayor índice de impacto en cuanto a la creación de nuevas empresas respecto a los tecnólogos, más exactamente un 12%; los demás aportes no presentan diferencias relevantes para nombrar.

9.19. VARIABLE 19. ACTUALIZACIÓN DE DATOS

Esta variable consiste en conocer si los egresados mantienen contacto entre ellos, la finalidad es adquirir datos personales actualizados de sus excompañeros de estudio, quienes ahora también son egresados de uno de los dos programas.

La pregunta usada para la cuantificación de esta variable es la No. 20, y se ve reflejada en los listados generales de egresados que se anexan al final del documento. **Ver Anexos 3 y 4.**

9.20. VARIABLE 20. EVALUACIÓN EXTERNA

En esta variable se analizan las opiniones que los empleadores tienen acerca de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial.

Cuadro 122.

Opinión de los empleadores	5	4	3	2	1	0	N. R	Total	5	4	3	2	1	0	N. R	Total
El programa de Tecnología / Gestión Empresarial **responde** a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales	8	2	2	0	0	0	1	13	62%	15%	15%	0%	0%	0%	8%	100%
El programa desarrolla los contenidos con **Calidad**	8	2	1	1	0	0	1	13	62%	15%	8%	8%	0%	0%	8%	100%
Los egresados del programa son **reconocidos** en el medio solcia por su calidad.	7	1	3	1	0	0	1	13	54%	8%	23%	8%	0%	0%	8%	100%
El prograrma realiza proyectos que ejercen un impacto positivo sobre el medio contribuyendo con su desarrollo.	5	3	1	1	1	0	2	13	38%	23%	8%	8%	8%	0%	15%	100%
La informaciòn para la promoción y divulgación del programa es **pertinente.**	3	6	2	0	0	1	1	13	23%	46%	15%	0%	0%	8%	8%	100%
La informaciòn para la promoción y divulgación del programa es de **calidad.**	3	6	2	0	0	1	1	13	23%	46%	15%	0%	0%	8%	8%	100%
La informaciòn para la promoción y divulgación del programa es **cierta.**	4	6	1	0	1	0	1	13	31%	46%	8%	0%	8%	0%	8%	100%
La formación académica recibida por los egresados en el programa es de calidad.	6	5	1	0	0	0	1	13	46%	38%	8%	0%	0%	0%	8%	100%
El desempeño laboral de los egresados del porgrama es de calidad.	8	3	1	0	0	0	1	13	62%	23%	8%	0%	0%	0%	8%	100%

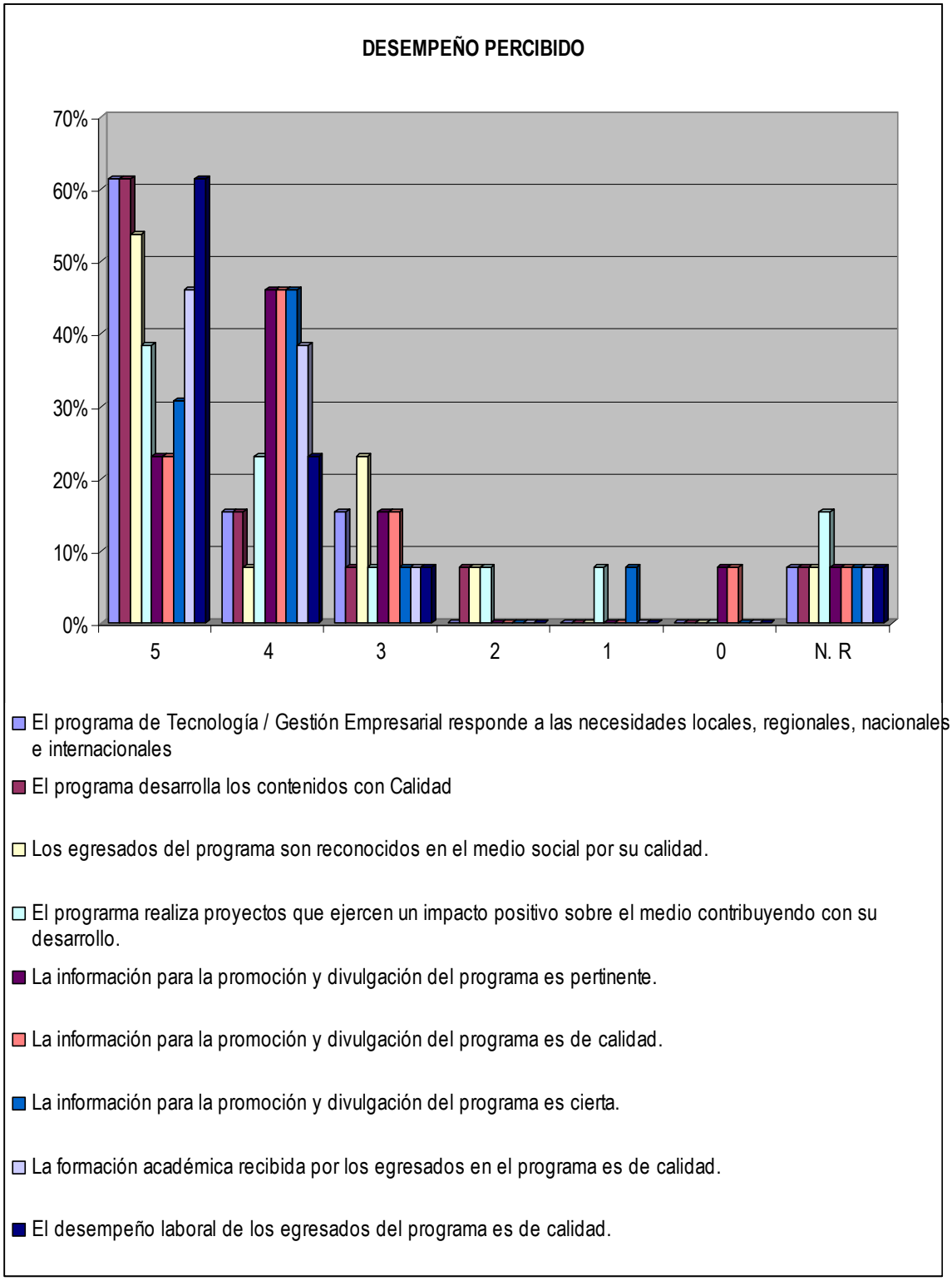
DESEMPEÑO PERCIBIDO
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
5
4
3
2
1
0
N. R
El programa de Tecnología / Gestión Empresarial responde a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales
El programa desarrolla los contenidos con Calidad
Los egresados del programa son reconocidos en el medio social por su calidad.
El programa realiza proyectos que ejercen un impacto positivo sobre el medio contribuyendo con su desarrollo.
La información para la promoción y divulgación del programa es pertinente.
La información para la promoción y divulgación del programa es de calidad.
La información para la promoción y divulgación del programa es cierta.
La formación académica recibida por los egresados en el programa es de calidad.
El desempeño laboral de los egresados del programa es de calidad.

Figura 125.

En términos generales los empresarios consideran que los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial responden a las necesidades de la sociedad, y es representativo que el 62% de los que respondieron el instrumento opinen que el desempeño laboral de sus empleados tecnólogos o profesionales sea de calidad.

Así mismo, se notan falencias en cuanto a la promoción y divulgación de los programas, puesto que los tres fueron calificados con un 4 por el 46% de los empresarios.

Relacionando esta variable con la número 17, en la cual se evaluaba el nivel de reconocimiento social de los egresados bajo su opinión, se aprecia que el 54% de los empleadores considera que este factor si es representativo y lo califica con el mayor puntaje de la escala.

En cuanto a los términos de calidad del desarrollo de los contenidos del programa, el 62% de los empresarios catalogan su que hacer como un muy buen trabajo.

10. PROPUESTA DE REDIRECCIONAMIENTO

10.1. EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS

10.1.1. Perfil Ocupacional. Según el análisis realizado a la información suministrada por los egresados, se llega a la conclusión de que el perfil ocupacional formulado por el Instituto de Educación a Distancia para los Programas Tecnología y Gestión Empresarial son los adecuados, y que hasta el momento se ha cumplido.

El Perfil de cada uno de los Programas es el siguiente:

"El Tecnólogo Empresarial puede desempeñarse en empresas y organizaciones públicas o privadas como Gestor de actividades y procesos de las áreas funcionales: administración del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento"

"El profesional en Gestión Empresarial puede desempeñarse en empresas y organizaciones públicas o privadas como Gerente, Asesor y Gestor de propuestas, programas y proyectos en las áreas: de gestión del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento".

De acuerdo a estos perfiles, el 70% de los tecnólogos y el 72% de los Profesionales indican haber liderado procesos innovadores en las áreas funcionales de la empresa, y el 58% de los Tecnólogos y 57% de los Profesionales realizan actividades gerenciales en las empresas; además el historial laboral (Variable 1) de cada egresado permite establecer la concordancia del Programa con el medio en el que se desempeñan.

10.1.2. Perfil Profesional. En cuanto al Perfil Profesional creado para los Tecnólogos y Profesionales en Gestión Empresarial, los egresados manifiestan satisfactoria adquisición de cada una de las características planteadas. Actualmente se encuentran así:

- **Tecnología Empresarial**

  - Planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades operativas relacionadas con las áreas básicas funcionales de una empresa: administración del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento y participar en la toma de decisiones a nivel de mandos medios.

  - Formular planes emprendedores orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.

  - Ser protagonista del desarrollo social y económico con capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

- **Gestión Empresarial**

  - Con las competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas que le permiten ser agente de cambio en la modernización de las empresas ya establecidas y/o creador de su propia empresa.

  - Con las competencias para plantear y asumir toma de decisiones acertadas a nivel directivo en las áreas de: gestión talento humano, mercadeo, producción, finanzas y emprendimiento, con una concepción estratégica que garantice el crecimiento empresarial y de las organizaciones.

  - Con espíritu investigativo capaz de enriquecer su desempeño y el mejoramiento de su entorno.

  - Líder capaz de interactuar en grupos multidisciplinarios e interinstitucionales, a efectos de crear alianzas estratégicas para la optimización de los recursos y mejoramiento de los procesos.

- Con capacidad de formular y ejecutar proyectos empresariales orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.

- Ser protagonista del desarrollo social y económico con capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

10.1.3. Objetivo. En el cuestionario aplicado a los egresados de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial se les preguntaba cuál creían que fuese el objetivo de cada uno de los programas y se proponían tres opciones de respuesta así:

- Formar Profesionales/Tecnólogos con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados

- Formar Profesionales/Tecnólogos con capacidad para desempeñarse como profesional independiente

- Formar Profesionales/Tecnólogos para la creación de empresa

Como se mencionaba en el análisis de la variable correspondiente a esta pregunta, para los egresados de ambos programas el objetivo es formar profesionales o tecnólogos para la creación de empresa. Sin embargo, los resultados permitieron identificar tres objetivos claves para cada uno de los Programas y se ha considerado pertinente enunciarlos en esta investigación.

10.1.3.1. Tecnología Empresarial. Los objetivos del Programa Tecnología Empresarial se establecen de la siguiente manera:

- Perfeccionar la visión de las ideas empresariales personales y aclarar la decisión de ponerla en marcha o no.

- Formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados

- Formar tecnólogos con la capacidad de manejar los negocios fruto de una actividad independiente

10.1.3.2. Gestión Empresarial. De acuerdo a la investigación realizada, los objetivos del Programa Gestión Empresarial son los siguientes:

- Formar profesionales con una visión orientada a la creación de empresa.

- Formar profesionales con conocimientos de sentido crítico y liderazgo en la consecución de objetivos

- Formar profesionales capaces de dirigir organizaciones a fines de llevarlas al éxito.

10.2. ACCIONES DE MEJORAMIENTO

Según los egresados las acciones más urgentes a aplicar a los Programas para su mejoramiento se enuncian a continuación en orden de importancia:

- Brindar apoyo a las iniciativas de creación de empresa

- Incluir en el plan de estudios la realización de prácticas empresariales

Así mismo es pertinente hacer énfasis en algunos de los comentarios de los egresados, en los cuales manifiestan la idoneidad de los tutores para ocupar el cargo, exigiendo así constante actualización de conocimientos y adecuación de los mismos al entorno en que se vive.

La pertinencia de los módulos a la modalidad a distancia, los egresados están de acuerdo en el uso de módulos para el desarrollo del Programa, sin embargo lo que manifiestan es que deben ser actualizados constantemente, sobre todo los que corresponden a asignaturas cambiantes y dinámicas.

10.3. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Para cumplir a cabalidad con los objetivos de la investigación, es necesario implementar un modelo de seguimiento a egresados que permita estar atentos a los cambios que ellos experimenten en el medio laboral y como creadores de empresa. Para ello es necesaria la creación de una Oficina de Atención a Egresados en el Instituto de Educación a Distancia, que se encargue de realizar las siguientes funciones:

- Actualizar por completo la base de datos de egresados, tanto en Tecnología como en Gestión Empresarial; con el fin de descartar quienes han fallecido y quienes el cambio de residencia impide su ubicación.

- Acceder a los estudiantes de Gestión Empresarial y utilizarlos como fuentes secundarias para la actualización de la base de datos.

- Utilizar a la Coordinación de los Programas como intermediario para tener acceso a todos los estudiantes de Tecnología y Gestión Empresarial, con el fin de involucrarlos desde el momento de la matrícula a la Oficina de Atención a Egresados.

- Informar a todos los estudiantes el beneficio generado al Instituto y en general a la Universidad al mantenerse en contacto con los mismos después de obtener su título tecnológico o profesional

- Establecer alianza con la Asociación de Egresados

- Vincular al egresado con las unidades y programas académicos para la educación continua y de postgrado, con los empleadores y asociaciones de egresados.

- Estimular el uso del link de egresados del portal Web de la Universidad al momento de contactarlos.
- Establecer un programa anual de capacitación e intercambio cultural, en donde se exponga las ideas generadas hasta el momento

- Crear una revista y cualquier otro medio de comunicación de los egresados

- Establecer los mecanismos para la comunicación permanente con todos los egresados, a efecto de mantenerlos informados de los programas que desarrolla la Universidad, becas, oportunidades de trabajo o proyectos en que puedan participar.

- Establecer un servicio de orientación profesional que promueva la inserción laboral de quienes se encuentran en situación de desempleo.

- Servir de estrategia para el mercadeo de las posibles ofertas de postgrados, cursos de actualización y capacitación permanente.

11. CONCLUSIONES

- El área administrativa es el mayor campo de acción por parte de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial.

- La razón subjetiva para ingresar a uno de los programas, es complementar su desarrollo personal, dado que la mayoría de los egresados laboran al momento de matricularse o ya tienen creada su propia empresa

- El objetivo de los programas es formar egresados para crear empresa, eso lo tienen claro los Tecnólogos y los Profesionales en Gestión Empresarial, pero al momento de justificar el hecho de que el programa cumpla con su objetivo no es esa precisamente la razón que manifiestan; pues se destaca más otras de las opciones en el caso de los Tecnólogos Empresariales.

- Los resultados obtenidos invitan a evaluar la formación ofrecida en los CREAD y CAE con el fin de cumplir el objetivo de los programas; esto implica hacer más énfasis en la actitud emprendedora de los estudiantes y promover de alguna forma la participación de los mismos en el sector productivo de la región; en este aspecto está involucrad la Coordinación de Programa, de CREAD y los tutores.

- El tiempo de vinculación a la Universidad, y más directamente al Instituto hace la satisfacción de las expectativas de quienes ingresan; tal y como lo demuestra el hecho de no haber Profesionales en Gestión Empresarial insatisfechos con el programa; contrario a los Tecnólogos Empresariales.

- Una de las actividades que cabe anexar en las destrezas de los Profesionales en Gestión Empresarial es la Docencia.

- La mejora de los textos educativos es una sugerencia que tienen participación alta de 41% y 50% en los tecnólogos y profesionales respectivamente, con la actual reforma académica se puede deducir que esta debilidad ha sido superada gracias a la minuciosa selección que la Coordinación en común acuerdo con los tutores realizan para asignar los textos de cada asignatura. Esto permite centrar la labor en las demás sugerencias con el fin de satisfacer por completo las expectativas de los estudiantes actuales.

- Como estrategia para la vinculación de los egresados al sector productivo se debe implementar la realización de prácticas empresariales en ambos programas, puesto que el parecer es una necesidad latente representada por el 79% y 89% de los egresados de tecnología y gestión empresarial respectivamente.

- Los Programas no se pueden sentir culpables si el total de los egresados no ha generado empresa, pues además de los conocimientos que estos ofrecen, es necesario que los estudiantes y egresados sean conscientes de las limitaciones que tiene emplearse y sientan la necesidad de fomentar un espíritu emprendedor.

- Los programas de Tecnología y Gestión Empresarial han influido notoriamente en la creación de empresa, pues solo el 40 de los tecnólogos y el 25% de los profesionales eran empresarios antes de establecer vínculo alguno con la universidad; las demás han sido fruto de los conocimientos adquiridos en el paso por el instituto.

- Los Egresados de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial están ubicados laboralmente en empresas privadas, son escasos los que pertenecen al sector público.

- Los Gremios Económicos y las Asociaciones Profesionales no cuentan con la vinculación masiva de Tecnólogos Empresariales o Profesionales en Gestión Empresarial, dada que es muy baja su participación a este tipo de grupos.

- El reconocimiento de los egresados de Tecnología y Gestión Empresarial del INSED – UIS es relativamente bajo, los egresados manifiestan su insatisfacción con las políticas que ha manejado el Instituto y en general la Universidad para dar a conocer el Programa

- La carencia de la tarjeta profesional les ha impedido acceder a otros campos de acción, o por lo menos eso manifestaban los egresados a nivel general cuando se les aplicaba el cuestionario.

- El tiempo de vinculación de los egresados con las empresas empleadoras es bastante significativo, en la mayoría de los casos son muchos años los que llevan de servicio y no se arriesgan a retirarse para crear empresa dado que tienen una estabilidad y futuro laboral prometedor.

- El contacto entre colegas egresados de los Programas Tecnología y Gestión empresarial es poco, no tienen la tendencia de generar lazos de amistad duradera, justificada por la metodología a distancia que identifica al Programa.

BIBLIOGRAFÍA

- Manual Del Estudiante para Educación a Distancia y Entornos Virtuales. Lucila Gualdrón de Aceros, Gloria Inés Marín Muñoz y Henry Madiedo Vásquez. Publicaciones UIS. 2006

- https://www.uis.edu.co/portal/nuestra_uis/historia/historia.html

- Reforma curricular de los Programas Tecnología y Gestión Empresarial, Alba Cecilia Figueroa, Margarita Rodríguez Villabona, 2005.

- Aportes y Desafíos de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia, Roberto Gutiérrez / Luis Felipe Avella / Rodrigo Villar

- Investigación integral de mercados, Decisiones sin incertidumbre, 3ª Edición, José Nicolás Jany Castro, Ed. Mc Graw Hill, 2005.

- Metodología de la Investigación, Brenda Isabel López Vargas, Publicaciones UIS, 2001

- Fundamentos de Marketing. Stanton, William J y otros, Ed. Mc Graw Hill, 10ª Edición, 1996

- Metodología de la Investigación, Carlos Eduardo Méndez Álvarez, 3ª edición, Ed. Mc Graw Hill, 2005

- Inserción Económica de Desmovilizados, María Piedad Velasco, Ed. Fundación Ideas para la Paz, 2006

- Ley 115 de Febrero 8 de 2004, Congreso General de la República de Colombia

- Sistema Nacional de Acreditación, Lineamientos par ala Acreditación de Programas, Consejo Nacional de Acreditación, Agosto de 2003

- La Regionalización y el Desarrollo Educativo en IREDI – UIS, Kuz Emilia Reyes Enciso y Lucila Gualdrón de Aceros, Publicaciones UIS, 1998.

ANEXOS

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TECNÓLOGOS EMPRESARIALES DIAGNÓSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL

La Coordinación de tecnología y Gestión Empresarial de la UIS, a través de dos estudiantes de sus programas, desea conocer si se están cumpliendo los objetivos y la filosofía de sus programas, con el fin de realizar ajustes que permitan mantener un enfoque contextualizado desde el punto de vista académico, social, cultural, humano y ético. Por favor lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con la mayor sinceridad posible, **eligiendo solo una opción en cada pregunta.**

1. Cuando inició el programa, ¿qué actividad desempeñaba?

a. Desempleado _____ b. Jubilado _____ c. Empleado Operativo _____
d. Empleado Administrativo _____ e. Empleado Directivo _____ f. Empresario _____
g. Otra _____ ¿Cuál? _____

2. ¿Qué expectativas tenía al ingresar al programa?

a. Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral _____
b. Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa _____
c. Profundizar conocimientos en el área administrativa _____
d. Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal _____
e. Otra _____ ¿Cuál? _____

3. ¿Al finalizar el programa llenó sus expectativas?

A. Si _____ ¿Por qué?
a. Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral _____
b. Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa _____
c. Profundicé conocimientos en el área administrativa _____
d. Adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal _____
e. Otra _____ ¿Cuál? _____

A. No _____ ¿Por qué?
a. No adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral _____
b. No adquirí conocimientos para crear mi propia empresa _____
c. No profundicé conocimientos en el área administrativa _____
d. No adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal _____
e. Otra _____ ¿Cuál? _____

4. De acuerdo con su criterio, ¿cuál es el principal objetivo del programa Tecnología Empresarial?

a. Formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados _____

b. Formar tecnólogos con capacidad para desempeñarse como profesional independiente _____

c. Formar tecnólogos para la creación de empresa _____

e. Otro _____ ¿Cuál? _____

5. ¿Cree usted que se está cumpliendo el objetivo del programa Tecnología Empresarial?

A. Si _____ ¿Por qué?

a. Aportó elementos para crear empresa _____

b. Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes _____

c. Aportó elementos para fortalecer el desarrollo personal _____

e. Otra _____ ¿Cuál? _____

A. No _____ ¿Por qué?

a. No conozco egresados que hayan generado empresa _____

b. No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos _____

c. El entorno social no permite la creación de empresa _____

e. Otra _____ ¿Cuál? _____

6. Indique el grado en que usted adquirió las siguientes características como Tecnólogo Empresarial

a. Planea, organiza, ejecuta, controla y evalúa las actividades operativas relacionadas con las áreas básicas funcionales de una empresa: administración del talento humano, finanzas, mercadeo, producción y emprendimiento y participar en la toma de decisiones a nivel de mandos medios.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

b. Formula planes emprendedores orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

c. Capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

7. Enumere en orden de importancia las siguientes sugerencias de mejoramiento para el Programa Tecnología Empresarial, siendo uno (1) sin importancia, dos (2) poco importante, tres (3) importante, cuatro (4) muy importante y cinco (5) extremadamente importante.

a. Las tutorías deben estar orientadas por profesionales especialistas en el área _____

b. Incluir dentro del plan de estudio la realización de prácticas empresariales _____

c. El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados _____

d. Modernizar los textos educativos _____

e. Brindar apoyo a las iniciativas de generación de empresas _____

e. Otro _____ ¿Cuál? _____

8. Desde el punto de vista laboral, ¿cuál es su situación actual?

a. Desempleado _____ b. Jubilado _____ c. Empleado Operativo _____

d. Empleado Administrativo _____ e. Empleado Directivo _____ f. Empresario _____

g. Otra _____ ¿Cuál? _____

9. Durante su proceso de formación, ¿fue promovido dentro de la empresa?

Si _____ No _____

10. ¿En la actualidad está desarrollando algún proyecto de creación de empresa?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué?

a. Dificultades económicas _____

b. Dificultades de orden público _____

c. La competencia _____

d. Dificultades de tipo familiar _____

e. Falta de conocimiento _____

f. Carencia de visión empresarial _____

g. Temor a asumir el riesgo _____

h. Otro _____ ¿Cuál? _____

11. ¿Presta asesorías para la creación y mejoramiento de empresas?

Si _____ ¿Cuáles? _____

No _____ ¿Por qué? _____

12. Si usted es empresario:

a. ¿Cuántas empresas ha creado?

1 _____ 2 _____ 3 _____ Otro _____

b. Indíquelas en el siguiente cuadro

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

c. Indique el período en el cual creó su empresa

a. Antes de iniciar el programa de Tecnología Empresarial _____

b. Durante el programa de Tecnología Empresarial _____

c. Después de haber obtenido su título de Tecnólogo Empresarial _____

d. ¿Cuántos empleos genera actualmente?

Directos _____ Indirectos _____

13. Si usted es empleado

a. Indique los siguientes datos

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

b. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

Menos de 1 año _____ Entre 1 y 3 años _____ Entre 3 y 5 años _____ Más de 5 años _____

c. ¿En qué área se desempeña?

a. Administrativa	_____	b. Financiera	_____	c. Producción	_____
d. Mercadeo y ventas	_____	e. Recursos Humanos	_____	f. Otra	_____

d. ¿Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a qué nivel corresponde?

a. Directivo	_____	b. Ejecutivo	_____	c. Administrativo	_____
d. Técnico	_____	e. Profesional	_____	f. Asesor	_____
g. Operativo	_____	h. Otra	_____	Cuál	_____

14. Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al perfil ocupacional del Tecnólogo Empresarial

a. Controlar y evaluar actividades y procesos en las áreas funcionales de la empresa

Si _____ No _____

b. Gestor de actividades operativas en las áreas funcionales de la empresa

Si _____ No _____

c. Proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional

Si _____ No _____

15. ¿Es miembro de algún gremio económico?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué? _____

16. ¿Es miembro de alguna Asociación Profesional?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué? _____

17. ¿Ha recibido algún reconocimiento o distinción como Tecnólogo Empresarial?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué? _____

18. Indique qué nivel de reconocimiento social tienen los egresados del programa

a. Ninguno _____ b. Bajo _____ c. Medio _____ d. Alto _____

19. Indique el nivel de impacto de los aportes que ha generado el programa Tecnología Empresarial en la comunidad

a. Innovación y mejoramiento de las empresas existentes

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

b. Creación de nuevas empresas

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

c. Otro ___ Cuál _____

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

20. ¿Tiene contacto con algunos de sus excompañeros de estudio?

Si _____ ¿Quiénes? 1. Nombre: _____ Tel.: _____

E-mail: _____ Cel.: _____

2. Nombre: _____ Tel.: _____

E-mail: _____ Cel.: _____

3. Nombre: _____ Tel.: _____

E-mail: _____ Cel.: _____

No _____ ¿Por qué? _____

INFORMACIÓN PERSONAL BÁSICA PARA ACTUALIZAR LA BASE DE DATOS DE LOS EGRESADOS

Ciudad: _____ **Fecha:** _____

Nombre: _____

E-mail: _____ **Celular** _____

Dirección Res.: _____ **Tel.:** _____

Dirección Ofic.: _____ **Tel.:** _____

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES EN GESTIÓN EMPRESARIAL DIAGNÓSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL

La Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial de la UIS, a través de dos estudiantes de sus programas, desea conocer si se están cumpliendo los objetivos y la filosofía de sus programas, con el fin de realizar ajustes que permitan mantener un enfoque contextualizado desde el punto de vista académico, social, cultural, humano y ético. Por favor lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con la mayor sinceridad posible, **eligiendo solo una opción en cada pregunta.**

1. Cuando inició el programa, ¿qué actividad desempeñaba?

a. Desempleado _____ b. Jubilado _____ c. Empleado Operativo _____
d. Empleado Administrativo _____ e. Empleado Directivo _____ f. Empresario _____
g. Otra _____ ¿Cuál? _____

2. ¿Qué expectativas tenía al ingresar al programa?

a. Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral _____
b. Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa _____
c. Profundizar conocimientos en el área administrativa _____
d. Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal _____
e. Otra _____ ¿Cuál? _____

3. ¿Al finalizar el programa llenó sus expectativas?

A. Si _____ ¿Por qué?
a. Adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral _____
b. Adquirí conocimientos para crear mi propia empresa _____
c. Profundicé conocimientos en el área administrativa _____
d. Adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal _____
e. Otra _____ ¿Cuál? _____

B. No _____ ¿Por qué?
a. No adquirí conocimientos para mejorar mi desempeño laboral _____
b. No adquirí conocimientos para crear mi propia empresa _____
c. No profundicé conocimientos en el área administrativa _____
d. No adquirí elementos que fomentaron el desarrollo personal _____
e. Otra _____ ¿Cuál? _____

4. De acuerdo con su criterio, ¿cuál es el principal objetivo del programa Gestión Empresarial?

a. Formar profesionales con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados _____

b. Formar profesionales con capacidad para desempeñarse como profesional independiente _____

c. Formar profesionales para la creación de empresa _____

d. Otro _____ ¿Cuál? _____

5. ¿Cree usted que se está cumpliendo el objetivo del programa Gestión Empresarial?

A. Si _____ ¿Por qué?

a. Aportó elementos para crear empresa _____

b. Aportó elementos para fortalecer las empresas existentes _____

c. Aportó elementos para fortalecer el desarrollo personal _____

d. Otra _____ ¿Cuál? _____

B. No _____ ¿Por qué?

a. No conozco egresados que hayan generado empresa _____

b. No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos _____

c. El entorno social no permite la creación de empresa _____

d. Otra _____ ¿Cuál? _____

6. Indique el grado en que usted adquirió las siguientes características como profesional en Gestión Empresarial

d. Capacidad cognitiva, socio-afectivas y comunicativas que le permiten ser agente de cambio en la modernización de las empresas ya establecidas y/o creador de su propia empresa.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

e. Capacidad para plantear y asumir toma de decisiones acertadas a nivel directivo en las áreas de: gestión talento humano, mercadeo, producción, finanzas y emprendimiento, con una concepción estratégica que garantice el crecimiento empresarial y de las organizaciones.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

f. Espíritu investigativo capaz de enriquecer su desempeño y el mejoramiento de su entorno.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

g. Líder capaz de interactuar en grupos multidisciplinarios e interinstitucionales, a efectos de crear alianzas estratégicas para la optimización de los recursos y mejoramiento de los procesos.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

h. Capacidad de formular y ejecutar proyectos empresariales orientados a la creación y fortalecimiento de empresas y organizaciones.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

i. Capacidad de ejercer su profesión con calidad, responsabilidad, compromiso y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la sociedad.

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

7. Enumere en orden de importancia las siguientes sugerencias de mejoramiento para el Programa Gestión Empresarial, siendo uno (1) sin importancia, dos (2) poco importante, tres (3) importante, cuatro (4) muy importante y cinco (5) extremadamente importante.

a. Las tutorías deben estar orientadas por profesionales especialistas en el área _____

b. Incluir dentro del plan de estudio la realización de prácticas empresariales _____

c. El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados _____

d. Modernizar los textos educativos _____

e. Brindar apoyo a las iniciativas de generación de empresas _____

f. Otro _____ ¿Cuál? _____

8. Desde el punto de vista laboral, ¿cuál es su situación actual?

a. Desempleado _____ b. Jubilado _____ c. Empleado Operativo _____

d. Empleado Administrativo _____ e. Empleado Directivo _____ f. Empresario _____

g. Otra _____ ¿Cuál? _____

9. Durante su proceso de formación, ¿fue promovido dentro de la empresa?

Si _____ No _____

10. ¿En la actualidad está desarrollando algún proyecto de creación de empresa?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué?

a. Dificultades económicas _____

b. Dificultades de orden público _____

c. La competencia _____

d. Dificultades de tipo familiar _____

e. Falta de conocimiento _____

f. Carencia de visión empresarial _____

g. Temor a asumir el riesgo _____

h. Otro _____ ¿Cuál? _____

11. ¿Presta asesorías para la creación y mejoramiento de empresas?

Si _____ ¿Cuáles? _____

No _____ ¿Por qué? _____

12. Si usted es empresario:

a. ¿Cuántas empresas ha creado?

1 _____ 2 _____ 3 _____ Otro _____

b. Indíquelas en el siguiente cuadro

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

c. Indique el período en el cual creó su empresa

a. Antes de iniciar el programa de Tecnología Empresarial _____

b. Durante el programa de Tecnología Empresarial _____

c. Después de haber obtenido su título de Tecnólogo Empresarial _____

d. Durante su etapa de profesionalización _____

e. Después de haber obtenido su título de Profesional en Gestión Empresarial _____

d. ¿Cuántos empleos genera actualmente?

Directos _____ Indirectos _____

13. Si usted es empleado

a. Indique los siguientes datos

NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA								
	Según origen de capital		Según sector económico			Según número de empleados			
			Primario o Agropecuario	Secundario o Industrial	Terciario o de Servicios	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Privada	Mixta				Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	Más de 200

b. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

Menos de 1 año _____ Entre 1 y 3 años _____ Entre 3 y 5 años _____ Más de 5 años _____

c. ¿En qué área se desempeña?

a. Administrativa _____ b. Financiera _____ c. Producción _____

d. Mercadeo y ventas _____ e. Recursos Humanos _____ f. Otra _____

d. ¿Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a qué nivel corresponde?

a. Directivo _____ b. Ejecutivo _____ c. Administrativo _____

d. Técnico _____ e. Profesional _____ f. Asesor _____

g. Operativo _____ h. Otra _____ Cuál _____

14. Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al perfil ocupacional del Profesional en Gestión Empresarial

a. Liderar procesos innovadores en las áreas funcionales de la empresa

Si _____ No _____

b. Realizar actividades gerenciales en las áreas funcionales de la empresa

Si _____ No _____

c. Proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ámbito regional y nacional

Si _____ No _____

15. ¿Es miembro de algún gremio económico?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué? _____

16. ¿Es miembro de alguna Asociación Profesional?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____ ¿Por qué? _____

17. ¿Ha recibido algún reconocimiento o distinción como Profesional en Gestión Empresarial?

Si _____ ¿Cuál? _____

No _____

18. Indique qué nivel de reconocimiento social tienen los egresados del programa

a. Ninguno _____ b. Bajo _____ c. Medio _____ d. Alto _____

19. Indique el nivel de impacto de los aportes que ha generado el programa Gestión Empresarial en la comunidad

a. Innovación y mejoramiento de las empresas existentes

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

b. Creación de nuevas empresas

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

c. Otro ___ Cuál _____

Bajo _____ Medio _____ Alto _____

20. ¿Tiene contacto con algunos de sus excompañeros de estudio?

Si _____ ¿Quiénes? 1. Nombre: _____ Tel.: _____

E-mail: _____ Cel.: _____

2. Nombre: _____ Tel.: _____

E-mail: _____ Cel.: _____

3. Nombre: _____ Tel.: _____

E-mail: _____ Cel.: _____

No _____ ¿Por qué? _____

INFORMACIÓN PERSONAL BÁSICA PARA ACTUALIZAR LA BASE DE DATOS DE LOS EGRESADOS

Ciudad: _____ **Fecha:** _____

Nombre: _____

E-mail: _____ **Celular** _____

Dirección Res.: _____ **Tel.:** _____

Dirección Ofic.: _____ **Tel.:** _____

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTTTUTO DE EDUCACION A DISTANCIA
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES EN GESTION EMPRESARIAL
DIAGNOSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE GESTION EMPRESARIAL

La Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial de la UIS, desea conocer si se están cumpliendo los objetivos y la filosofía de sus programas, con el fin de realizar ajustes que permitan mantener un enfoque contextualizado desde el punto de vista académico, social, cultural, humano y ético. Por favor: Lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con la mayor sinceridad posible.

1. ¿Cuando inicio el programa que actividad desempeñaba?

a. Desempleado____ b. Jubilado___ c. Empleado Operativo___
d. Empleado Administrativo____ e. Empleado Directivo___ f. Empresario ___
g. Otra ___ Cuàl?_____

2. ¿Que expectativas tenia al ingresar al programa?

a. Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral ___
b. Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa ___
c. Profundizar conocimientos en el area administrativa ___
d. Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal ___
e. Otra___ Cuàl? _____

3. Al finalizar el programa lleno sus expectativas?

A. Si_____ Por que?
1. Adquiri conocimiento para mejorar mi desempeño laboral ____
2. Adquiri conocimientos para crear mi propia empresa ____
3. Profundice conocimientos en el area administrativa ____
4. Adquiri elementos que fomentaron el desarrollo personal ____
5.Otra___Cual? _____

B. No_____ Por que?
1. No adquiri conocimiento para mejorar mi desempeño laboral ____
2. No adquiri conocimientos para crear mi propia empresa ____
3. No profundice conocimientos en el area administrativa ____
4. No adquiri elementos que fomentaron el desarrollo personal ____
5.Otra___Cual? _____

4. De acuerdo con su criterio ¿Cuál es el objetivo del programa de Gestion Empresarial?

a. Formar profesionales con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados _____
b. Formar profesionales con capacidad para desempeñarse como profesional independiente _____
c. Formar profesionales para la creación de empresa
d.Otro__ Cual? _____

5. ¿Cree usted que se esta cumpliendo el objetivo del programa de Gestión Empresarial?

A. Si_____ Por que?

1. Aporto elementos para crear empresa ____
2. Aporto elementos para fortalecer las empresas existentes ____
3. Aporto elementos para fortalecer el desarrollo personal ____
4.Otro ___ Cual? _____

B. No_____ Por que?

1. No conozco egresados que hayan generado empresa ____
2. No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos ____
3. El entorno social no permite la creación de empresa ____
4.Otro___Cual? _____

6. Indique el grado en que usted adquirio las siguientes caracteristicas como profesional en Gestion Empresarial.

a. Capacidad de prever situaciones y proponer soluciones que generen desarrollo en las empresas.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

b. Capacidad para liderar proyectos relacionados con la creación y modernizacion de las empresas.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

c. Capacidad para identificar oportunidades empresariales o de negocio.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

d. Comprometido con el desarrollo y bienestar social del talento humano.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

e. Capacidad para ejercer su profesion en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

7. Considera que el plan de estudio es flexible y se adapta a los cambios del entorno?

A.Si ____ Por que? _____

B.No____Por que?_____

8. ¿Que sugerencias propone para mejorar el programa?

a. Las tutorias deben estar orientadas por profesionales especialistas en el area___
b. Incluir dentro del plan de estudio la realización de practicas empresariales____
c. El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados ____
d. Modernizar los textos educativos ____
e. Brindar apoyo a las iniciativas de generacion de empresas ____
f. Enfoque a la realidad socioeconomica del medio empresarial ____
g. Otros____ Cual? _____

9. Desde el punto de vista laboral ¿Cuál es su situación actual?

a. Desempleado____ b. Jubilado___ c. Empleado Operativo___
d. Empleado Administrativo____ e. Empleado Directivo___ f. Empresario ___
g. Otra ___ Cuàl?_____

10. Si usted continua como empleado. ¿ Ha sido promovido dentro de la empresa?

a. Si___ b. No___

11. En la actualidad esta desarrollando algun proyecto de creación de empresa?

A. Si ___Cual? _____
B. No___ Por que?
1. Dificultades economicas ____ 2. Dificultades de orden publico ____
3. La competencia ____ 4. Dificultades de tipo familiar ____
5. Falta de conocimiento ____ 6. Carencia de vision empresarial ____
7. Temor a asumir el riesgo ____ 8. Otro ____
Cual? _____

12. ¿Presta asesorias para la creación y mejoramiento de empresas?
a. Si ___ Cuales? _____
b. No___ Por que? _____

13. Si usted es Empresario:
a. Cuantas empresas ha creado?_____
b. Indíquelas en el siguiente cuadro:

	TIPO DE EMPRESA							
	Según el Origen de Capital		Según el Sector Economico			Según el Numero de Empleados		
Nombre de la Empresa	Privada	Mixta	Primario	Secundario	Terciario	Micro empresas	Pequeña empresa	Mediana empresa

c. Indique el periodo en el cual creo su empresa:
1. Antes de iniciar el programa de tecnología empresarial _____
2. Durante el programa de tecnología empresarial _____
3. Después de haber obtenido su titulo de tecnología empresarial _____
4. Durante su etapa de profesionalización _____
5. Después de haber obtenido su titulo profesional _____

d. Cuantos empleos genera actualmente?
1. Directos _____ 2. Indirectos _____

14. Si usted es empleado:
a. Indique los siguientes datos:

	TIPO DE EMPRESA							
	Según el Origen de Capital		Según el Sector Economico			Según el Numero de Empleados		
Nombre de la Empresa	Privada	Mixta	Primario	Secundario	Terciario	Micro empresas	Pequeña empresa	Mediana empresa

b. En que area se desempeña?
1. Administrativa _____ 2. Financiera _____
3. Producción _____ 4. Mercadeo y Ventas_____
5. Gestion del Talento Humano _____ 6. Otra _____

c. Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a que nivel corresponde?

1. Directivo _____ 2. Ejecutivo _____ 3. Administrativo ___
4. Tecnico _____ 5. Profesional _____ 6. Asesor ___
7. Operativo _____

15. Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al pefil ocupacional del tecnologo empresarial?

a. Liderar procesos innovadores en las areas funcionales de la empresa.

1. Si _____ 2. No _____

b. Realizar actividades gerenciales en las areas funcionales de la empresa.

1. Si _____ 2. No _____

c. Proponer proyectos que den respuesta a las necesidades empresariales en el ambito regional y nacional.

1. Si _____ 2. No _____

16. Es miembro de algun Gremio Economico?
    a. Si ____ Nombre _____
    Actividad_____
    b. No ____ Por que? _____

17. Es miembro de alguna Asociación Profesional?
    a. Si ____ Nombre _____
    Actividad_____
    b. No ____ Por que? _____

18. Ha recibido algun reconocimiento o dintincion como profesional en Gestion Empresarial?
    a. Si _____ Cual? _____
    b. No _____

19. Indique que nivel de reconocimiento social tienen los egresados del programa?
    a. Ninguno _____ b. Bajo _____ c. Medio _____ d. Alto ____

Por que? _____

---

20. Señale los aportes que ha generado el programa de Gestion Empresarial en la comunidad (puede marcar varias opciones)
    a. _____ Innovación y mejoramiento de las empresas existentes
    b. _____ Creación de nuevas empresas
    c. _____ Otros. Cuales? _____

INFORMACION BASICA PARA ACTUALIZAR LA BASE DE DATOS DE LOS EGRESADOS.

Ciudad y Fecha:_____
Nombre y Apellidos: _____
Direccion Residencial: _____
Telefonos Residencia: _____ Telefono Oficina: _____
Correo Electronico: _____

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTTTUTO DE EDUCACION A DISTANCIA
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TECNÓLOGOS EMPRESARIALES
DIAGNOSTICO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE TECNOLOGIA EMPRESARIAL

La Coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial de la UIS, desea conocer si se están cumpliendo los objetivos y la filosofía de sus programas, con el fin de realizar ajustes que permitan mantener un enfoque contextualizado desde el punto de vista académico, social, cultural, humano y ético. Por favor: Lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con la mayor sinceridad posible.

1. ¿Cuando inicio el programa que actividad desempeñaba?

a. Desempleado____ b. Jubilado___ c. Empleado Operativo___
d. Empleado Administrativo____ e. Empleado Directivo___ f. Empresario ___
g. Otra ___ Cuàl?_____

2. ¿Que expectativas tenia al ingresar al programa?

f. Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral ___
g. Adquirir nuevos conocimientos para crear empresa ___
h. Profundizar conocimientos en el area administrativa ___
i. Adquirir elementos que fomenten el desarrollo personal ___
j. Otra___ Cuàl? _____

3. Al finalizar el programa lleno sus expectativas?

A. Si_____ Por que?
1. Adquiri conocimiento para mejorar mi desempeño laboral ____
2. Adquiri conocimientos para crear mi propia empresa ____
3. Profundice conocimientos en el area administrativa ____
4. Adquiri elementos que fomentaron el desarrollo personal ____
5.Otra___Cual? _____

B. No_____ Por que?
1. No adquiri conocimiento para mejorar mi desempeño laboral ____
2. No adquiri conocimientos para crear mi propia empresa ____
3. No profundice conocimientos en el area administrativa ____
4. No adquiri elementos que fomentaron el desarrollo personal ____
5.Otra___Cual? _____

4. De acuerdo con su criterio ¿Cuál es el objetivo del programa de Tecnologia Empresarial?

a. Formar Tecnologos con capacidad para desempeñarse en diferentes actividades como empleados _____
b. Formar Teconologos con capacidad para desempeñarse como profesional independiente _____
c. Formar Teconologos para la creación de empresa.
d.Otro__ Cual? _____

5. ¿Cree usted que se esta cumpliendo el objetivo del programa de Teconologia Empresarial?

A. Si_____ Por que?

1. Aporto elementos para crear empresa ____
2. Aporto elementos para fortalecer las empresas existentes ____
3. Aporto elementos para fortalecer el desarrollo personal ____
4.Otro ___ Cual? _____

B. No_____ Por que?

1. No conozco egresados que hayan generado empresa ____
2. No conozco egresados que hayan ocupado cargos directivos ____
3. El entorno social no permite la creación de empresa ____
4.Otro___Cual? _____

6. Indique el grado en que usted adquirio las siguientes caracteristicas como Teconologo Empresarial.

a. Emprendedor de proyectos para el desarrollo y financiacion de empresas.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

b. Capacidad para ejercer su profesion en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

c. Creatividad ante los procesos de mejoramiento continuo para fortalecer las empresas.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

d. Comprometido con el desarrollo y bienestar social del talento humano.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

e. Capacidad para para organizar actividades de registro informacion y calidad de las operaciones de las empresas.

1. Bajo_____ 2.Medio_____ 3.Alto_____

7. Considera que el plan de estudio es flexible y se adapta a los cambios del entorno?

A.Si ____ Por que? _____

B.No____Por que?_____

8. ¿Que sugerencias propone para mejorar el programa?

h. Las tutorias deben estar orientadas por profesionales especialistas en el area___
i. Incluir dentro del plan de estudio la realización de practicas empresariales____
j. El programa debe diseñar proceso de atención directa a egresados ____
k. Modernizar los textos educativos ____
l. Brindar apoyo a las iniciativas de generacion de empresas ____
m. Enfoque a la realidad socioeconomica del medio empresarial ____
n. Otros____ Cual? _____

9. Desde el punto de vista laboral ¿Cuál es su situación actual?

a. Desempleado____ b. Jubilado___ c. Empleado Operativo___
d. Empleado Administrativo____ e. Empleado Directivo___ f. Empresario ___
g. Otra ___ Cuàl?_____

10. Si usted continua como empleado. ¿ Ha sido promovido dentro de la empresa?

a. Si___ b. No___

11. En la actualidad esta desarrollando algun proyecto de creación de empresa?
A. Si ___Cual? _____
B. No___ Por que?
1. Dificultades economicas ____ 2. Dificultades de orden publico ____
3. La competencia ____ 4. Dificultades de tipo familiar ____
5. Falta de conocimiento ____ 6. Carencia de vision empresarial ____
7. Temor a asumir el riesgo ____ 8. Otro ____
Cual? _____

12. ¿Presta asesorias para la creación y mejoramiento de empresas?
a. Si ___ Cuales? _____
b. No___ Por que? _____

13. Si usted es Empresario:
a. Cuantas empresas ha creado?_____
b. Indíquelas en el siguiente cuadro:

	TIPO DE EMPRESA							
	Según el Origen de Capital		Según el Sector Economico			Según el Numero de Empleados		
Nombre de la Empresa	Privada	Mixta	Primario	Secundario	Terciario	Micro empresas	Pequeña empresa	Mediana empresa

c. Indique el periodo en el cual creo su empresa:
1. Antes de iniciar el programa de tecnología empresarial _____
2. Durante el programa de tecnología empresarial _____
3. Después de haber obtenido su titulo de tecnología empresarial _____

d. Cuantos empleos genera actualmente?
1. Directos _____ 2. Indirectos _____

14. Si usted es empleado:
a. Indique los siguientes datos:

	TIPO DE EMPRESA							
	Según el Origen de Capital		Según el Sector Economico			Según el Numero de Empleados		
Nombre de la Empresa	Privada	Mixta	Primario	Secundario	Terciario	Micro empresas	Pequeña empresa	Mediana empresa

b. En que area se desempeña?
1. Administrativa _____ 2. Financiera _____
3. Producción _____ 4. Mercadeo y Ventas_____
5. Gestion del Talento Humano _____ 6. Otra _____

c. Dentro de la estructura organizacional de la empresa el cargo que usted desempeña a que nivel corresponde?

1. Directivo _____ 2. Ejecutivo _____ 3. Administrativo ___
4. Tecnico _____ 5. Profesional _____ 6. Asesor ___
7. Operativo _____

15. Indique si se ha desempeñado o no de acuerdo al pefil ocupacional del Tecnologo Empresarial?

a. Planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades operativas relacionadas con las areas basicas funcionales de una empresa: Administracion de Talento Humano, Financiera, Mercadeo, Produccion y Desarrollo Empresarial.

1. Si _____ 2. No _____

b. Facilitar los procesos que se adelantan en las areas de soporte de una empresa.

1. Si _____ 2. No _____

c. Crear y fortalecer empresas.

1. Si _____ 2. No _____

16. Es miembro de algun Gremio Economico?

a. Si ____ Nombre _____
Actividad_____
b. No ____ Por que? _____

17. Es miembro de alguna Asociación Profesional?

a. Si ____ Nombre _____
Actividad_____
b. No ____ Por que? _____

18. Ha recibido algun reconocimiento o dintincion como Tecnologo Empresarial?

a. Si _____ Cual? _____
b. No _____

19. Indique que nivel de reconocimiento social tienen los egresados del programa?

a. Ninguno _____ b. Bajo _____ c. Medio _____ d. Alto ____

Por que? _____

---

20. Señale los aportes que ha generado el programa de Tecnologia Empresarial en la comunidad (puede marcar varias opciones)

a. _____ Innovación y mejoramiento de las empresas existentes
b. _____ Creación de nuevas empresas
c. _____ Otros. Cuales? _____

INFORMACION BASICA PARA ACTUALIZAR LA BASE DE DATOS DE LOS EGRESADOS.

Ciudad y Fecha:_____
Nombre y Apellidos: _____
Direccion Residencial: _____
Telefonos Residencia: _____ Telefono Oficina: _____
Correo Electronico: _____
Cread (Al que asisitio): _____