

**“ITFIP”**

**INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



**IMPACTO DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS EN EL SECTOR PRODUCTIVO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR ITFIP DEL ESPINAL-TOLIMA**



SC6793-1

**IMPACTO DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS EN EL SECTOR  
PRODUCTIVO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE  
LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR ITFIP DEL ESPINAL-TOLIMA**

**Auxiliares de investigación**

**JUAN SEBASTIAN ORTEGON MIRQUEZ**

**CRISTIAN ALEXANDER PERALTA OVIEDO**

**JAIRO ANDRES VILLANUEVA**

**Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar el título profesional  
de Administrador de Empresas**

**Director de la investigación:**

**JAIRO BARRIOS ZARTA**

**Magister en la Educación**

**Magister en la Administración**

**INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR ITFIP  
FACULTAD DE ECONOMIA, ADMINISTRACION Y CONTADURIA  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
ESPINAL-TOLIMA**

**2018**

**Nota de aceptación:**

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

**Espinal, 15 enero 2019**

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación o trabajo de grado, va dedicado a nuestras familias que gracias a su dedicación, empeño, esfuerzo y apoyo incondicional hicieron que fuera posible desarrollar este trabajo y a los compañeros de estudio, con quienes se compartieron conocimientos y experiencias que forjaron un gran lazo de amistad. El apoyo fue importante en cada etapa y procedimiento que hemos estado siguiendo, para la realización del trabajo como requisito fundamental para optar el título de Administrador de empresas, como uno de los objetivos y metas personales, la autorrealización de nuestras vidas como profesionales hacia el mundo laboral o empresarial.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la institución de educación superior ITFIP, que nos formó como profesionales en administración de empresas y también, un sincero agradecimiento al director del proyecto de grado, el magister Jairo Barrios Zarta, quien nos apoyó y orientó durante el desarrollo de este trabajo y estudio de carácter investigativo por sus recomendaciones, que fueron un gran aporte e importancia para poder desarrollar el proceso de manera técnica y lograr cumplir con los objetivos y metas propuestas.

Al profesor magister Hernán Ricardo Granja, que gracias a sus explicaciones logramos superar obstáculos que aparecieron en el transcurso de la realización del proyecto o trabajo de grado e investigación, que se realiza con la finalidad y meta de obtener y aplicar conocimientos empresariales u organizacionales, y a la vez optar el título profesional de Administración de Empresas.

A los propietarios y/o jefes de las empresas o entidades donde se encuentra laborando los egresados del programa de Administración de Empresa de la institución de educación superior ITFIP, por el tiempo dedicado a responder la encuesta y suministrar la información solicitada como tal, lo cual hizo posible la presentación de este informe, en relación al impacto del desempeño de los egresados o titulados hacia el sector productivo lo cual es una investigación de carácter importante.

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| RESUMEN .....                                                                     | 17        |
| ABSTRACT.....                                                                     | 18        |
| INTRODUCCION .....                                                                | 19        |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                                               | 22        |
| 1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....                                                 | 22        |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....                                                 | 24        |
| <i>1.2.1 Sistematización de la problemática .....</i>                             | <i>24</i> |
| 2. JUSTIFICACION .....                                                            | 25        |
| 3. OBJETIVOS .....                                                                | 27        |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL.....                                                         | 27        |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....                                                    | 27        |
| 5. MARCO REFERENCIAL.....                                                         | 30        |
| 5.1 MARCO NORMATIVO.....                                                          | 30        |
| 5.1.1 La educación como derecho en el estado colombiano .....                     | 30        |
| 5.1.2 <i>Autonomía universitaria en Colombia .....</i>                            | <i>31</i> |
| 5.1.3 <i>Objetivos de la educación superior e instituciones pertinentes .....</i> | <i>31</i> |
| 5.1.3 Ley general de la educación en Colombia .....                               | 32        |

|       |                                                                                     |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.1.4 | Aspectos pedagógicos y organizativos generales .....                                | 33 |
| 5.1.5 | <i>Modelo de educación por ciclos propedéuticos</i> .....                           | 33 |
| 5.1.7 | <i>Registro calificado en relación a la educación superior</i> .....                | 35 |
| 5.1.8 | <i>Examen a la educación superior de Colombia</i> .....                             | 35 |
| 5.1.9 | <i>Reconocimiento de la profesión de Administración de empresas</i> .....           | 36 |
| 5.2   | ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....                                              | 37 |
| 5.3   | MARCO TEORICO.....                                                                  | 39 |
| 5.3.1 | <i>Situación de los administradores de empresas en Colombia</i> .....               | 40 |
| 5.3.2 | <i>Salario de los administradores de empresa en Colombia</i> .....                  | 42 |
| 5.3.4 | <i>Otorgamiento de títulos de educación superior</i> .....                          | 46 |
| 5.3.5 | <i>Generalidades del programa de Administración</i> .....                           | 53 |
| 5.3.6 | <i>Cualidades que debe poseer un Administrador de Empresas</i> .....                | 54 |
| 5.3.7 | <i>Competencias de un Administrador de empresas</i> .....                           | 55 |
| 5.4   | MARCO CONCEPTUAL .....                                                              | 56 |
| 5.4.1 | <i>Tipo de evaluación de desempeño laboral</i> .....                                | 56 |
| 5.4.2 | <i>Clases de actividades económicas acorde al sector según (OCAMPO, 2000)</i> ..... | 57 |
| 5.4.3 | <i>Tipos de cualidades según (CARVAJAL, 2017)</i> .....                             | 58 |
| 6.    | HIPOTESIS DEL TRABAJO .....                                                         | 59 |
| 7.    | DISEÑO METODOLOGICO.....                                                            | 60 |
| 7.1   | TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                                         | 60 |

|       |                                                          |    |
|-------|----------------------------------------------------------|----|
| 7.2   | MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....                            | 60 |
| 7.3   | POBLACIÓN Y MUESTRA.....                                 | 61 |
| 7.3.1 | <i>Población</i> .....                                   | 61 |
| 7.3.2 | <i>Muestra</i> .....                                     | 61 |
| 7.3.3 | <i>etapas y pasos</i> .....                              | 62 |
| 7.4   | FUENTES DE INFORMACIÓN.....                              | 62 |
| 7.4.1 | <i>Fuente primaria de la investigación</i> .....         | 62 |
| 7.4.2 | <i>Fuente secundaria</i> .....                           | 63 |
| 7.4.3 | <i>Trabajo de campo</i> .....                            | 63 |
| 7.4.4 | <i>Tratamiento de la información</i> .....               | 63 |
| 8.    | RECURSOS DEL PROYECTO .....                              | 64 |
| 8.1   | RECURSOS INSTITUCIONALES.....                            | 64 |
| 8.2   | RECURSOS HUMANOS.....                                    | 64 |
| 8.3   | RECURSOS TECNOLÓGICOS .....                              | 65 |
| 8.4   | RECURSOS FINANCIEROS.....                                | 65 |
| 9.    | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....                           | 66 |
| 10.   | PRESENTACION DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....      | 67 |
| 10.1  | MUNICIPIO DONDE SE ENCUENTRA LOCALIZADA LA EMPRESA ..... | 67 |
| 10.2  | SECTOR ECONOMICO DE LA EMPRESA .....                     | 68 |
| 10.3  | ACTIVIDAD ESPECÍFICA DE LA EMPRESAS.....                 | 69 |



|       |                                                                                             |    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 10.4  | CARGO DEL ENCUESTADO .....                                                                  | 72 |
| 10.5  | DEPARTAMENTO DONDE LABORA EL ENCUESTADO .....                                               | 74 |
| 10.6  | NUMERO DE EMPLEADOS EGRESADOS DEL PROGRAMA QUE LABORAN EN LA<br>EMPRESA U ORGANIZACION..... | 75 |
| 10.7  | GENERO DEL EMPLEADO EGRESADO.....                                                           | 76 |
| 10.8  | EDAD DE LOS EMPLEADOS EGRESADO .....                                                        | 77 |
| 10.9  | CARGO ACTUAL DEL EGRESADO .....                                                             | 78 |
| 10.10 | AREA/DEPARTAMENTO DONDE LABORA EL EGRESADO.....                                             | 81 |
| 10.11 | CARGO EN QUE INICIO EL EGRESADO DEL PROGRAMA .....                                          | 82 |
| 10.12 | ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA .....                                                              | 85 |
| 10.13 | TITULO DEL ITFIP DEL EGRESADO.....                                                          | 86 |
| 10.14 | AÑO DE GRADUACION DEL EGRESADO .....                                                        | 87 |
| 10.15 | ESTUDIOS CONTINUOS DEL EGRESADO .....                                                       | 88 |
| 10.16 | LA OPCIÓN DE ESTUDIOS QUE OPTARON LOS EGRESADOS .....                                       | 89 |
| 10.17 | EL EMPLEADO EGRESADO HA RECIBIDO CAPACITACIÓN POR LA EMPRESA<br>DONDE LABORA .....          | 90 |
| 10.18 | CAPACITACION EN DISTINTAS AREAS .....                                                       | 91 |
| 10.19 | CUÁL ES LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL EGRESADO<br>DEL PROGRAMA .....           | 92 |
| 10.20 | ESPECIFIICACION DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO .....                                          | 93 |

|                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 10.21 LUGAR DÓNDE REALIZA MAYORITARIAMENTE EL TRABAJO .....                                       | 95  |
| 10.22 TIPOS DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA EL EMPLEADO EN SUS LABORES<br>DIARIAS DE LA EMPRESA ..... | 96  |
| 10.23 TIPO DE CONTRATO.....                                                                       | 97  |
| 10.24 SALARIO MENSUAL DEVENGADO (SMLV) .....                                                      | 98  |
| 10.25 VALORACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS .....                                                       | 99  |
| 10.26 VALORACIÓN DE HABILIDADES .....                                                             | 101 |
| 10.27 VALORACIÓN SOBRE ACTITUDES .....                                                            | 103 |
| 10.28 VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO .....                                                              | 104 |
| 10.29 FORTALEZA DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA.....                                                | 106 |
| 10.30 DEBILIDADES DE LOS EGRESADOS.....                                                           | 107 |
| 10.31 ASPECTOS DISCIPLINARES A MEJORAR EL EGRESADO .....                                          | 109 |
| 10.32 ASPECTOS TECNOLOGICOS A MEJORAR EL EGRESADO .....                                           | 111 |
| 10.33 ASPECTOS ETICO Y CIUDADANOS A SOLUCIONAR .....                                              | 112 |
| 10.34 ESTRATEGIAS Y ACCIONES RECOMENDADAS.....                                                    | 113 |
| 11. CONCLUSIONES .....                                                                            | 115 |
| 12. RECOMENDACIONES.....                                                                          | 117 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                                                                | 118 |
| ANEXOS.....                                                                                       | 120 |

## LISTADO DE TABLAS

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Listado de competencias del Administrador .....       | 55 |
| Tabla 2. Recursos institucionales.....                         | 64 |
| Tabla 3. Recurso Humano.....                                   | 64 |
| Tabla 4. Recursos Tecnológicos .....                           | 65 |
| Tabla 5. Ciudad laboral de los egresados.....                  | 67 |
| Tabla 6. Sector económico de la empresa.....                   | 69 |
| Tabla 7. Actividad específica de las empresas.....             | 70 |
| Tabla 8. Cargo del jefe inmediato.....                         | 73 |
| Tabla 9. Departamento donde labora los directivos.....         | 74 |
| Tabla 10. Número de empleados de egresados del programa.....   | 76 |
| Tabla 11. Genero del empleado egresado .....                   | 77 |
| Tabla 12. Edad de los empleados egresados del programa.....    | 78 |
| Tabla 13. Cargo laboral actual del egresado .....              | 79 |
| Tabla 14. Área/departamento laboral de egresado.....           | 81 |
| Tabla 15. Cargo laboral en que inicio del egresado .....       | 83 |
| Tabla 16. Antigüedad que tiene el egresado en la empresa ..... | 85 |
| Tabla 17. Título del itfip del egresado .....                  | 86 |
| Tabla 18. Años de graduación del egresado .....                | 87 |
| Tabla 19. Estudios continuos de los egresados .....            | 88 |
| Tabla 20. Estudios realizados por los profesionales .....      | 89 |
| Tabla 21. El empleado egresado ha recibido capacitación .....  | 90 |

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 22. Capacitación en distintas áreas .....                | 91  |
| Tabla 23. Naturaleza del trabajo del egresado .....            | 92  |
| Tabla 24. Especificar naturaleza del trabajo .....             | 93  |
| Tabla 25. Lugar de trabajo del egresado .....                  | 96  |
| Tabla 26. Tipos de comunicación que utiliza el egresado .....  | 97  |
| Tabla 27. Tipo de contrato laboral .....                       | 98  |
| Tabla 28. Intervalo de salario mensual (smlv) .....            | 99  |
| Tabla 29. Valoración del conocimiento del egresado .....       | 100 |
| Tabla 30. Valoración de las habilidades .....                  | 102 |
| Tabla 31. Valoración sobre las actitudes .....                 | 103 |
| Tabla 32. Valoración del desempeño .....                       | 105 |
| Tabla 33. Fortalezas de los egresados del programa .....       | 106 |
| Tabla 34. Debilidades de los egresados .....                   | 108 |
| Tabla 35. Aspectos disciplinares a mejorar los egresados ..... | 109 |
| Tabla 36. Aspectos tecnológicos a mejorar el egresado .....    | 111 |
| Tabla 37. Aspecto ético y ciudadano a solucionar .....         | 112 |
| Tabla 38. Estrategias y acciones recomendadas .....            | 114 |

## LISTADO DE GRAFICAS

|                                                                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Grafica 1.</b> Municipio donde se encuentra ubicado la empresa | 68          |
| <b>Grafica 2.</b> Sector Economico de la empresa                  | 69          |
| <b>Grafica 3.</b> Actividad específica de la Empresa              | 72          |
| <b>Grafica 4.</b> Cargo del encuestado                            | 74          |
| <b>Grafica 5.</b> Departamento donde labora encuestado            | 75          |
| <b>Grafica6.</b> Número de empleados egresados                    | 76          |
| <b>Grafica 7.</b> Genero del empleado egresado                    | 77          |
| <b>Grafica 8.</b> Edad de los empleados del programa              | 78          |
| <b>Grafica 9.</b> Cargo laboral actual del egresado               | 80          |
| <b>Grafica 10.</b> Área/Departamento donde inicio el profesional  | 82          |
| <b>Grafica 11.</b> Cargo en que inicio el egresado                | 84          |
| <b>Grafica 12.</b> Antigüedad del egresado                        | 85          |
| <b>Grafica 13.</b> Título del itfip egresado                      | 86          |
| <b>Grafica 14.</b> Año de graduación del egresado                 | 87          |
| <b>Grafica 15.</b> Estudios continuos de los egresados            | 88          |
| <b>Grafica 16.</b> Estudio realizados por los titulados           | 90          |
| <b>Grafica 17.</b> Recibimiento de capacitación                   | 91          |
| <b>Grafica 18.</b> Área de capacitación                           | 92          |
| <b>Grafica 19.</b> Naturaleza de trabajo del egresado             | 93          |
| <b>Grafica 20.</b> Especificación de la naturaleza                | 95          |
| <b>Grafica 21.</b> Lugar de trabajo del egresado                  | 96          |
| <b>Grafica 22.</b> Tipo de comunicación                           | 97          |

|                    |                                          |     |
|--------------------|------------------------------------------|-----|
| <b>Grafica 23.</b> | Tipo de contrato                         | 98  |
| <b>Grafica 24.</b> | Salario mensual del egresado             | 99  |
| <b>Grafica 25.</b> | Valoración de conocimientos              | 101 |
| <b>Grafica 26.</b> | Valoración de las habilidades            | 102 |
| <b>Grafica 27.</b> | Valoración de las actitudes              | 104 |
| <b>Grafica 28.</b> | Valoración del desempeño                 | 105 |
| <b>Grafica 29.</b> | Fortalezas de los egresados              | 107 |
| <b>Grafica 30.</b> | Debilidades de los egresados             | 109 |
| <b>Grafica 31.</b> | Aspectos Disciplinarios de los egresados | 110 |
| <b>Grafica 32.</b> | Aspectos tecnológicos a mejorar          | 112 |
| <b>Grafica 33.</b> | Aspectos éticos y ciudadanos             | 113 |
| <b>Grafica 34.</b> | Estrategias y acciones recomendadas      | 114 |

## LISTADO DE FIGURAS

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Listado de salarios .....                                        | 44 |
| Figura 2. Graduación 2013 - vinculados 2014.....                           | 48 |
| Figura 3. Diferencias de salarios entre acreditadas y no acreditadas ..... | 49 |
| Figura 4. Vinculación según el tipo de contrato .....                      | 50 |
| Figura 5. Relación de los conocimientos adquiridos y las laborales.....    | 51 |
| Figura 6. Característica de los graduados en Colombia.....                 | 52 |
| Figura 7. Titulación por área de conocimiento .....                        | 52 |

## LISTADO DE ANEXOS

|                                                               | <b>Pág.</b> |
|---------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Anexo A.</b> Encuesta dirigida a los empleadores           | 122         |
| <b>Anexo B.</b> Presupuesto de la investigación               | 127         |
| <b>Anexo C.</b> Cronograma de actividades                     | 128         |
| <b>Anexo D.</b> Listado de las empresas del sector productivo | 129         |



## RESUMEN

El seguimiento que se desarrolló enfocado en la medición del desempeño de los egresados del programa de Administración De Empresas de la institución de educación superior ITFIP en el sector productivo, que nace en la perspectiva de los empleadores de las entidades e instituciones. Este estudio posee un tipo de investigación analítico ya que permitió dar conocer de forma eficiente y efectiva el impacto en cuanto al desempeño que ha originado los profesionales en las empresas u organizaciones que hacen parte del sector productivo. Es de gran importancia destacar que la investigación realizada es la base principal de poder ayudar a evaluar los diferentes conocimientos.

Como habilidades, actitudes y entre otros que inciden en el desempeño de los titulados en el campo donde realiza dichos labores de forma cotidiana. Por otra parte según criterios de los directivos o jefes inmediatos en el cual es un punto positivo a visualizar las distintas características y poder destacar cada uno de los diferentes mecanismo que un Administrador de Empresas obtiene ante el campo laboral, sin embargo la entidad educativa es un apoyo importante ya que demuestra interés por el estudiantes que sean los mejores en todos los aspectos. El estudio orientado en la determinación del nivel de desempeño, es una guía para los egresados que desean mejorar de forma integral.

Distintos factores y elementos que prevalecen en cuanto al posicionamiento que desean alcanzar cumpliendo sueños siendo empresarios en sus propias organizaciones o entidades. Ya que es una estrategia de gestión que estas personas puedan ser pioneros y líderes en el mercado estatal, donde sus proyecciones se puedan hacer realidad alcanzando metas a corto, mediano o largo plazo. Los egresados profesionales de Administración de empresas deben tener claridad, autonomía, liderazgo participativo en cualquier sector económico y financiero donde se encuentren laborando.

**Palabras claves:** empleador, evaluar, claridad, autonomía, liderazgo, participativo.

## ABSTRACT

The follow-up that was developed focused on the measurement of the performance of the graduates of the Business Administration program of the ITFIP higher education institution in the productive sector, born from the perspective of the employers of the entities and institutions. This study has a type of analytical research since it allowed to know efficiently and effectively the impact on the performance that has originated professionals in companies or organizations that are part of the productive sector. It is of great importance to emphasize that the research carried out is the main basis of being able to help evaluate the different knowledge As skills, attitudes and among.

Others that affect the performance of graduates in the field where they perform these tasks on a daily basis. On the other hand according to the criteria of the managers or immediate managers in which it is a positive point to visualize the different characteristics and be able to highlight each of the different mechanisms that a Business Administrator obtains before the labor field, however the educational entity is a Important support as it shows interest for the students that are the best in all aspects. The study aimed at determining the level of performance, is a guide for graduates who want to improve holistically.

Different factors and elements that prevail in terms of the positioning they wish to achieve fulfilling dreams as entrepreneurs in their own organizations or entities. Since it is a management strategy that these people can be pioneers and leaders in the state market, where their projections can be made real reaching short, medium or long term goals. The professional graduates of Business Administration must have clarity, autonomy, participative leadership in any economic and financial sector where they are working.

**Keywords:** employer, assess, clarity, autonomy, leadership, participatory.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad determinar el impacto del desempeño de los egresados de la institución de educación superior ITFIP hacia el sector productivo del programa de Administración. También como herramienta metodológica se realizó una encuesta orientada a 87 empleadores con preguntas abiertas y cerradas que se llevó acabo de diversas formas como personalizada en medio físico o virtual para que diera sus diferentes pautas o conocimientos sobre el desempeño de los empleados titulados a nivel profesional del ente de carácter educacional.

Por otra parte el estudio pretende facilitar eficientemente, información referente al comportamiento que posee el profesional en el ámbito laboral hacia la institución registrada ante el ministerio de educación del estado colombiano que desea mejorar continuamente en distintos aspectos del programa, para así incrementar el nivel de confianza y de credibilidad de aquellos dirigentes y/o ejecutivos que buscan talento humano altamente capacitado en distintos campos pertenecientes al entorno empresarial. Sin embargo es importante destacar que la institución ha formado profesionales líderes con direccionamiento al mercado y también emprendedores con ética profesional.

El observatorio laboral, ayuda a verificar cuales son las oportunidades laborales y también los tipos de desempeño que tiene un egresado. En el nivel técnico, tecnológico y profesional. Sin embargo, es una fuente de gran importancia. Ya que rige el control del comportamiento de la persona y el perfil que tenga el egresado para poder acceder a cualquier tipo de habilidad que tengan en el sector en el cual se encuentre. Por el cual se verifica que los egresados o titulados cumplan el plan curricular o de estudio con el compromiso que tiene con la sociedad de brindar u ofrecer profesionales íntegros.

Con condiciones para atender las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales al mismo tiempo que debe contribuir o favorecer al desarrollo mediante la creación de empresas u organizaciones o entidades y la generación de empleos para así disminuir la tasa de desempleo que se presente. Este estudio está orientado a Analizar el Perfil Profesional y Laboral del Egresado del programa de Administración de Empresas para identificar si el perfil propuesto por el programa está cumpliendo con las exigencias y necesidades que requiere el sector empresarial.

También Esta investigación sirve como retroalimentación para los integrantes que hacen parte de la facultad de economía, administración y contaduría porque pueden conocer las diferentes inquietudes de los estudiantes y analizar con claridad que ha sido de ellos en el transcurso de los años, con respecto al tema del desempeño. Y funcionamiento laboral. De igual manera, se realizó un tipo de investigación. Analítico que permitirá conocer de forma eficiente el impacto en cuanto al desempeño que ha originado los egresados o titulado hacia el sector productivo del programa de Administración de Empresas.

De la institución de educación superior ITFIP espinal-Tolima. También el programa de administración de empresas es una oportunidad que le brinda al egresado a crear su propia empresa o negocio siendo un líder en el comercio y brindando oportunidades laborales a la población vulnerable. El cual es una ayuda importante que un egresado con un perfil profesional se pueda defender como persona responsable y cabeza de hogar siendo líder en cualquiera de los aspectos socioeconómicos global.

No solamente un egresado debe tener un perfil si no también poseer una experiencia laboral que ayude a que esta persona tenga más conocimientos y se pueda desenvolver en cualquiera de los sectores. Una herramienta muy indispensable que una persona tenga el conocimiento y la habilidad en cualquiera de los campos, para que sean los mejores empleadores y empresarios a nivel municipal, nacional e internacional. Teniendo en cuenta que los egresados hacen parte de la Comunidad Educativa.

Y por lo tanto pueden aportar a la Universidad, además de sus opiniones y sugerencias sobre la formación que recibieron, información que resulta valiosa para identificar aquellos aspectos o en elemento en los cuales la Universidad o institución de educación debe mejorar. La encuesta tiene una serie de preguntas orientadas al perfil profesional que tiene el egresado en el programa de administración de empresas en el sector productivo, donde fue muy satisfactoria conocer las diferentes fortalezas y debilidades que tienen los egresados al momento de Salir de la universidad, ya que la mayoría de estudiantes cuando salen de la institución se retiran con un título y no con una experiencia.

De igual manera es satisfactoria conocer y destacar el conocimiento que tuvieron un grupo de estudiantes de XI semestre de administración de empresas junto con sus directos de proyecto, que ayudaron a que este planteamiento fuera satisfactorio conociendo el número de egresados que tiene la carrera de Administración de Empresas.

# **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

La institución de educación superior ITFIP ubicada o localizada en el municipio del Espinal-Tolima, por medio del programa de Administración de Empresas tiene como responsabilidad hacia al entorno social, que es brindar u ofrecer profesionales con sentido ético y emprendedor, este compromiso se expresa de forma o de manera clara en la misión del programa es en “formar Administradores de Empresas como ciudadanos íntegros con capacidad de liderar y dirigir la creación y gestión y desarrollo de organizaciones o empresas modernas en los diferentes y distintos sectores productivos y de servicios que los prepara en el ejercicio de la práctica administrativa”, Para evaluar o valorar el cumplimiento de este compromiso con la sociedad que integra dicho entorno.

Se deberá realizar un seguimiento hacia los empleadores que han contratado los profesionales egresados del programa de administración de empresas, implementado una serie de instrumentos de recolección de datos e información orientada al nivel de desempeño de cada profesional enfocado a las ciencias económicas y administrativas lo cual demuestra que de una u otra forma culminan dichos estudios universitarios ante el ente institucional inscrito al ministerio de educación de la republica colombiana. El programa profesional de Administración de Empresas que oferta la institución nace en el año 2008. Y surge con el objetivo formar administradores de empresas.

Con sólida formación en la administración de las organizaciones o corporaciones competitivas capaces de aplicar conocimientos de carácter científicos, técnicos, tecnológicos, tomar decisiones complejas, contribuyendo y/o apoyando al desarrollo empresarial u organizacional y socio-económico, local, regional y nacional, Ya que se puede apreciar que hoy en día diferentes campos o sectores.

Que solicitan talento humano de calidad en el cual pueda solucionar distintas problemáticas que se presencian a diario. En el PEI (proyecto educativo institucional), de la institución de educación superior ITFIP en la sección de lineamientos ubicada en la página 18 resalta *“que se busca contribuir al mandato constitucional para garantizar el acceso a la educación superior de calidad respondiendo a la formación de personas de manera íntegra e integral”*. Con base a lo anterior. Se evidencia que el programa de administración de empresas de la institución de carácter educativo es consecuente con el PEI desde su misión. Y a través de su plan de estudios o pensum.

Dado que destaca en la importancia de crear líderes con capacidad de crear empresas y generar empleo, garantizando así su aporte al desarrollo económico de la ciudad y de la región. Según el análisis del (observatorio laboral para la educación), las capacidades obtenidas por los graduados en educación superior contribuyen al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los habitantes del estado colombiano. Por ello, es necesario implantar o implementar un sistema. Que optimice la información entre la educación y el mercado laboral, para mejorar las condiciones de vida.

De las personas e individuos a través de la educación e impulsar el desarrollo regional. Quienes poseen con un título con las siguientes modalidades como técnico, profesional, tecnológico, universitario o de posgrado tienen mayores oportunidades laborales que aquellos que no acceden a estos niveles de formación que brinda los entes educacionales. Este estudio que realiza la institución denominada como observatorio laboral para la educación argumenta o comenta que además, que existe una alta proporción entre la educación recibida y las tareas que desempeñan los graduados.

De las diferentes áreas y niveles de formación y desarrollo. A nivel universitario, el ochenta y cuatro por ciento (80 %) de la población en Colombia, cree que el empleo que tienen está directamente relacionado con su profesión, lo que indica que los programas académicos que se ofrecen en las instituciones de educación superior en las regiones son oportunos y permiten vincularse al sector productivo.

Se hace necesario entonces, evidenciar en qué medida se cumple esta relación, para el caso de los egresados o titulados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP, mediante el estudio e investigación de las actividades que ejecutan y/o desarrollan como profesionales universitarios , el campo de acción de estas, su ubicación, movilidad y evolución en el mercado laboral, el reconocimiento social de la calidad de la formación e alineación impartida por el programa de orientación administrativa u organizacional, así como también los logros adquiridos en su desarrollo profesional en base de experiencias.

A la vez que se busca como medio de autoevaluación y retroalimentación para el mejoramiento de la calidad y pertinencia del programa de Administración de Empresas, establecer que tanto cumple el plan curricular con el compromiso que tiene con la sociedad de brindar u ofrecer profesionales íntegros, con condiciones para atender las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales al mismo tiempo que debe contribuir o favorecer al desarrollo mediante la creación de empresas u organizaciones y la generación de empleos para así disminuir la tasa de desempleo que se presencia.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Cuál es el impacto del desempeño que puede generar los egresados o titulados del programa de Administración de Empresas en el sector productivo de la institución de educación superior ITFIP?

### ***1.2.1 Sistematización de la problemática***

- ¿Cómo los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP impactara al sector productivo?
- ¿Cuál es el impacto del nivel desempeño de los egresados del programa de Administración de Empresas hacia el sector productivo?



## 2. JUSTIFICACION

Por otra parte desde un punto utilitario, esta investigación y estudio prevalece porque ayudara a establecer e instituir un patrón como está el mercado laboral actualmente, a definir a que se enfrenta los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP cuando salgan de la universidad, a verificar si la teoría aprendida realmente se coloca en práctica, también se podría aportar esta fuente de información o datos de carácter secundario a la entidad perteneciente al sector educativo, para el mejoramiento o modificación. El motivo y la razón por el cual se realiza el estudio e investigación es dar a conocer la problemática que da la necesidad de iniciar.

La investigación en relación a la temática orientada o enfocada al ámbito laboral y empresarial. Otro de las razones que se analiza es el impacto que tiene el nivel de desempeño de los egresados del programa de administración de empresas que oferta o brinda el ente institucional de educación superior suscripto ante el ministerio de educación del estado colombiano. Por otra parte Desde un punto de vista utilitario, es importante este tema de investigación porque ayudará a establecer e instituir un patrón.

De cómo está el mercado laboral actualmente, a definir a que se enfrentan los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior cuando salgan de la universidad, a verificar si la teoría aprendida realmente se coloca en práctica, también se podría aportar esta fuente de información de carácter secundario a la entidad perteneciente al sector educativo, para el mejoramiento o modificación. Del pensum académico o programa para amoldarlo a la situación real de la administración de empresas actualmente como disciplina.

Esta investigación sirve como retroalimentación para los integrantes que hacer parte de la facultad de economía, administración y contaduría porque pueden conocer las inquietudes de los estudiantes y analizar con claridad que ha sido de ellos en el transcurso de los años, con respecto al tema del desempeño.

De los profesionales egresados y graduados en la institución de educación superior ITFIP y como lo han llevado a la práctica empresarial u organizacional lo aprendido en la carrera de carácter profesional. En el transcurso de la investigación se implementara distintas fuentes de informaciones tanto primarias como secundarias que aportaran de manera y/o forma eficiente la construcción o estructuración del proyecto de investigación y estudio que va en busca de mejorar diferentes y aspectos tanto externos como internos en base al estudio pertinente del impacto del nivel desempeño que podría generar los egresados y graduados del programa profesional de Administración.

Esta investigación sirve como retroalimentación para los integrantes de la facultad de economía, administración y contaduría porque pueden conocer las inquietudes de los estudiantes y analizar con claridad que ha sido de ellos en el transcurso de los años de donde inicia la primera promoción hasta la última, con respecto al tema de desempeño de los profesionales egresados y graduados de la institución de educación superior ITFIP y como lo han llevado en la práctica empresarial u organizacional.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

- Determinar el impacto del desempeño de los egresados hacia el sector productivo hacia el sector productivo del programa de Administración de Empresas en el sector productivo de la institución de educación superior ITFIP en el espinal-Tolima.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Verificar cuales cargos o puestos laborales han desempeñado los egresados del programa de Administración de Empresas de la Institución de Educación Superior ITFIP del espinal-Tolima a lo largo de su carrera profesional.
- Determinar los principales sectores y empresas u organizaciones en los que han laborado los egresados o titulados del programa profesional de administración de empresas del ente de carácter educativo.
- Identificar los cargos y el nivel salarial de los profesionales egresados y títulos del programa de Administración de Empresas u organizaciones de la institución de educación superior ITFIP en el espinal –Tolima.
- Evaluar en qué medida el desempeño laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP graduados se asemeja e iguala con el perfil profesional y ocupacional establecido en los estamentos Institucionales de la institución.
- Preparar alternativas que promueven el desempeño de los egresados y titulados de la Institución de educación superior ITFIP.

#### **4. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

Los límites de la presente investigación y estudio, hacen referencia al tiempo, universo y ámbito espacial, para cada aspecto en su orden específico como tal se ha previsto. Se precisa a un periodo estimado por el calendario académico de la institución de educación entre 7 meses, en este periodo se desarrollan las fases o etapas correspondientes. El universo del presente estudio está al alcance de los investigadores, corresponde a la población de los propietarios o gerentes de las empresas o entidades que han contratado los egresados del programa de Administración de Empresas y organizaciones de la institución de educación superior ITFIP del municipio del Espinal-Tolima. Se cuenta con la posibilidad de acceder a la información y datos primarios y secundarios.

Con mayor facilidad y precisión y lograr el cumplimiento de los objetivos. Es una gran ventaja para la realización del análisis y determinación de la situación o problemática que vive los egresados y el sector productivo por él se debe investigar y estudiar con la finalidad de solucionar incógnitas y preguntas Referentes a la temática. Respecto al ámbito espacial o geográfico, se refiere a las empresas que han contratado a los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP del Espinal-Tolima. Y están ubicadas en distintos lugares del país, al igual que el universo de la investigación, el ámbito geográfico representa un factor o elemento favorable.

Para el desarrollo y progreso de la investigación y estudio referente al desempeño. Permitiendo aprovechar estos aspectos positivos para darle un mejor enfoque y asegurar resultados pertinentes y confiables. El ámbito geográfico y el universo del estudio, permiten un análisis tanto cualitativo como cuantitativo de gran importancia, logrando determinar y analizar el impacto tanto positivo como negativo del nivel de desempeño de los egresados hacia el sector productivo del programa de administración de empresas de la institución de educación superior ITFIP del Espinal –Tolima.

Ya que es de gran importancia terminar la investigación en la cual se convertirá en una herramienta que ayudara a encontrar y entender todo lo relacionado con el nivel de desempeño y entre otros elementos que inciden en ello. El lugar donde se realiza la investigación varía ya que el sitio donde laboran o desempeñan los egresados se encuentran en distintos lugares como municipios, veredas y entre otras.

El estudio referente al impacto del nivel de desempeño de los egresados hacia el sector productivo del programa de administración de empresas de la institución de educación superior ITFIP del espinal-Tolima se basa en dos variables que le permitirá eficazmente y eficiente la implementación o aplicación de las fuentes primarias como la población y la muestra las cuales determinan correctamente el segmento donde se desea aplicar el trabajo de campo orientado en la investigación.

## **5. MARCO REFERENCIAL**

### **5.1 MARCO NORMATIVO**

#### **5.1.1 La educación como derecho en el estado colombiano**

Según La (Constitucion politica de colombia, 1991) sustenta:

Que el artículo 67. La educación es un derecho de la persona e individuo y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección.

La financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley Por medio de artículo 67 de la carta magna de la republica colombiana argumenta que todo habitante perteneciente al territorio colombiano puede adquirir los beneficios que brinda el sistema educativo por el cual permitirá formar de manera continua dicho aspirante acorde al ciclo educacional estructurado por el ministerio de educación y entre otras que se relacionan con la institución.

### ***5.1.2 Autonomía universitaria en Colombia***

Según la (Constitucion politica de colombia, 1991) refleja que El artículo 69 de la carta magna o también conocida como la madre de las normas Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades e instituciones de educación superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.

### ***5.1.3 Objetivos de la educación superior e instituciones pertinentes***

De acuerdo (LEY N° 30, 1992) en su Artículo 6°, define los siguientes objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones pertinentes que guían la formación de los profesionales así....Profundizar en la formación integral de los Colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.

Prestar a la comunidad un servicio con calidad el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución...Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional. Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica. Por otra parte se puede visualizar el objetivo que inciden en la educación superior en Colombia representa las finalidades u objetos planteados por entes educacionales.

### **5.1.3 Ley general de la educación en Colombia**

Acorde a la (LEY N° 115, 1994) define:

Que es la norma por medio de la cual el congreso general de la república decreta la Ley general de la educación para Colombia. Esta ley se define objetando que la educación en Colombia es un proceso de formación constante, de carácter personal, cultura y social que establece las bases para una integridad de la persona difundiendo sus derechos, su dignidad y difundiendo sus deberes. A educación es un conjunto de acciones destinadas a desarrollar en las personas sus capacidades intelectuales, teniendo presente las costumbres modales y tradiciones de la sociedad. Es responsabilidad del estado.

La sociedad y la familia también deben velar por la Calidad de la Educación de la republica sin embargo es el estado Colombiano quien debe crear permanentemente estrategias o tácticas de seguimiento y mejoramiento continuo que garanticen el ejercicio, generar recursos e innovar, además de orientar los procesos inspeccionarlos y evaluarlos. En este aspecto contamos actualmente con los diseños de los planes de mejoramiento que son el resultado de una evaluación constante que nos permite determinar cuáles son las falencias y las habilidades que se tienen periódicamente.

La Finalidad de la Educación en Colombia es atender al pleno desarrollo de la personalidad, teniendo presente la formación la adquisición, el desarrollo, el acceso, el estudio y la promoción de los valores y principios de cada individuo para la vida. En este orden de ideas entendemos que La Sociedad y La Familia, juegan un papel fundamental y clave dentro del proceso de la Educación y que la primera debe colaborar en la vigilancia y cumplimiento del servicio y la segunda, recordemos que es el núcleo fundamental de la sociedad y por ende es la primera responsable de la educación de sus hijos.



#### **5.1.4 Aspectos pedagógicos y organizativos generales**

Mediante la (LEY N° 115, 1994) afirma: *Ámbito y naturaleza*. Las normas reglamentarias contenidas en el presente Decreto se aplican al servicio público de educación formal que presten los establecimientos educativos del Estado, los privados, los de carácter comunitario, solidario, cooperativo o sin ánimo de lucro. Su interpretación debe favorecer la calidad, continuidad y universalidad del servicio público de la educación, así como el mejor desarrollo del proceso de formación de los educandos. La interpretación de estas normas. Deberá además tener en cuenta que el educando.

Es el centro del proceso o procedimiento Educativo o educacional y que el objeto del servicio es lograr el cumplimiento de los fines de la educación, definidos en la Ley 115 de 1994. Las disposiciones del presente Decreto constituyen y estructuran lineamientos generales para el Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales, con el objeto de orientar el ejercicio de las respectivas competencias, y para los establecimientos educativos en el ejercicio de la autonomía escolar.

#### **5.1.5 Modelo de educación por ciclos propedéuticos**

La (LEY 749, 2002) argumenta que del artículo 1. Instituciones técnicas profesionales. Son Instituciones de carácter de Educación Superior, que se caracterizan por su vocación e identidad manifiesta en los campos de los conocimientos y el trabajo en actividades de carácter técnico, debidamente fundamentadas en la naturaleza de un saber, cuya formación debe garantizar la interacción de lo intelectual con lo instrumental, lo operacional y el saber técnico. Estas instituciones podrán ofrecer y desarrollar programas de formación hasta el nivel profesional. Solo por ciclos propedéuticos y en las áreas de las ingenierías, tecnología de la información y administración, siempre que se deriven de los programas de formación técnica profesional y tecnológica como tal.

Que ofrezcan, y previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente ley. En el segundo artículo de la ley 749 Instituciones tecnológicas. Son Instituciones de Educación Superior, que se caracterizan por su vocación e identidad manifiestas en los campos de los conocimientos y profesiones de carácter tecnológico, con fundamentación científica e investigativa. Estas instituciones podrán ofrecer y desarrollar programas de formación hasta el nivel profesional, solo por ciclos propedéuticos y en las áreas de las ingenierías, tecnología de la información y administración, siempre Que se deriven de los programas de formación tecnológica que brinden previo cumplimiento.

#### ***5.1.6 Características específicas del programa de administración***

La (RESOLUCION 2763, 2003) Que mediante decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 el Gobierno Nacional reglamentó las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior. Que conforme a lo dispuesto en los artículos 1 y 4 del Decreto No. 2566 del 10 de Septiembre de 2003, le corresponde al Ministerio de Educación Nacional fijar las características específicas de calidad para cada programa, con el apoyo de las instituciones de educación superior, las asociaciones de facultades o profesionales o de pares académicos. Que en la definición de las características específicas de calidad para el ofrecimiento.

Y desarrollo de programas de formación profesional De pregrado aplicables en el área de Administración, se contó con la participación activa de la comunidad académica nacional de la respectiva área de conocimiento, en los encuentros organizados en los seis Centros Regionales de Educación Superior (CRES) y de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración ASCOLFA logrando en su definición altos niveles de consenso y un mayor compromiso con la calidad de la Educación Superior. Que por lo anterior se hace necesario definir las características específicas de calidad aplicables a los programas de formación profesional de pregrado en Administración de empresas.

### ***5.1.7 Registro calificado en relación a la educación superior***

Según la (RESOLUCION 2763, 2003) define: que para poder ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior que no esté acreditado en calidad, se requiere haber obtenido registro calificado del mismo. El registro calificado es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior. Compete al Ministerio de Educación Nacional otorgar el registro calificado mediante acto administrativo debidamente motivado en el que se ordenará la respectiva incorporación en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES, y la asignación del código.

También se debe tener en cuentas cierta Condiciones de calidad. Para obtener el registro calificado de los programas académicos, las instituciones de educación superior deberán demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional según lo indicado.

### ***5.1.8 Examen a la educación superior de Colombia***

La (LEY 1324, 2009) asegura: Los Parámetros y criterios. El Estado en el ejercicio de su función suprema de inspección y vigilancia de la educación tiene el deber de valerse de exámenes de Estado y otras pruebas externas, para medir el nivel de cumplimiento de sus objetivos y metas para buscar el mejoramiento continuo de la educación del estado. La evaluación realizada a través de los exámenes de Estado y otras pruebas externas será practicada bajo los siguientes principios: independencia, igualdad, comparabilidad, periodicidad, reserva individual, pertinencia y relevancia. Es deber del Estado y de todos los miembros de la comunidad educativa propiciar y facilitar las evaluaciones pertinentes, con respeto a los mismos principios enunciados.

En el inciso anterior y a las garantías y límites previstos en la Constitución política y esta ley. Definiciones. Es evaluación externa e independiente la que se realiza por pares académicos o educativos coordinados por el ICFES, a los establecimientos educativos o las instituciones de educación superior, a los cuales, o a cuyos estudiantes, ha de practicarse la evaluación, bajo el ejercicio de la libertad y la responsabilidad.

Es evaluación comparable y periódica la que se realiza con metodologías uniformes, con regularidad a varias instituciones o personas de varias regiones en el país, o de varios países. Es evaluación "igualitaria", la que garantiza a las personas e instituciones la misma protección y trato al practicarla y al producir y dar a conocer sus resultados, sin perjuicio de la obligación de que los informes agregados den cuenta del contexto particular de las poblaciones e instituciones evaluadas, como condición de equidad.

#### ***5.1.9 Reconocimiento de la profesión de Administración de empresas***

La (LEY 60, 1981) sustenta : Por medio del artículo primero decreta que Entendiese por Administración de Empresas u organizaciones, la implementación de los elementos procesos encaminados a planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios y en el segundo artículo Reconoce la Administración de Empresas u organizaciones como una profesión a nivel superior universitario y de carácter científico cuyo ejercicio en e l país queda autorizado y amparado por medio de la presente ley. En el Artículo tercero. En ejercicio o ejecución.

De la profesión de Administración de Empresas se pueden realizar entre otras las siguientes actividades: a. La implementación de los diversos elementos que integran la mecánica y la dinámica administrativa moderna en el ámbito empresarial; b. La elaboración y puesta en práctica de los sistemas y procedimientos administrativos tendientes a que la dirección empresarial aproveche lo mejor posible sus recursos con el propósito de lograr una alta productividad de los mismos y pueda así alcanzar.

Sus objetivos económicos y sociales Llevar a cabo investigaciones para incrementar o aumentar el conocimiento en el campo de la administración; La asesoría y estudios de factibilidad en las diferentes áreas administrativas que requieran los diversos organismos empresariales u organizacionales y profesionales. El ejercicio de la docencia y de la investigación científica de la Administración de Empresas en las facultades o Escuelas Universitarias oficialmente reconocidas por el Gobierno. Artículo cuarto. Para ejercer la profesión de Administrador de Empresas.

En el territorio de la República, se deberán llenar los siguientes requisitos: Título Profesional, expedido por institución de educación superior aprobada por el Gobierno nacional; Matrícula Profesional, expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas. Artículo quinto. Para efectos de la expedición de la Matrícula Profesional son condiciones de estricto cumplimiento que el diploma correspondiente esté plenamente refrendado y registrado por la universidad respectiva, autenticado por la autoridad competente y legalizada e inscrita en el Ministerio de Educación Nacional.

## **5.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Dentro de los estudios de investigaciones relacionadas con el proyecto que se pretende adelantar, sobre el impacto del desempeño se identificaron algunos que hacen referencia al seguimiento de los egresados del Programa de Administración de Empresas, al igual que los demás programas que integran la facultad de economía. Administración y contaduría de la institución de educación superior ITFIP del espinal-Tolima.

Para el desarrollo o adelanto de la investigación se han tomado como marco de referencia los siguientes trabajos que presenciara a continuación con sus respectivos autores que han aportado diversas fuentes de información que son de suma importancia para la estructuración del proyecto orientado al impacto del desempeño:

**SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COLOMBIA.** El Programa universitario y/o profesional de Administración de Empresas, a partir del año 2003, está consolidando una Base de datos, con las Hojas de vida de los egresados, con el fin de tener una permanente comunicación con ellos, bien sea para informales acerca de oportunidades laborales existentes o para invitarlos a eventos de tipo académico o cultural, como seminarios, cursos de actualización, conferencias, muestra empresarial y día del administrador (FUAC, 2017).

**SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS Y SU IMPORTANCIA PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR** es un artículo desarrollado y estructurado por Gloria Marlene Aldana de Becerra, Fabián Andrés Morales González Jefferson Egidio Aldana Reyes, Francisco Javier Sabogal Camargo y Álvaro Rodrigo Ospina Alfonso, en el cual se destaca la importancia del seguimiento a los egresados para las instituciones de educación superior. Como estrategia de evaluación y retroalimentación. Mediante estos estudios investigativos se conoce información relevante de los graduados que puede conducir a formular o diseñar políticas de mejoramiento o direccionamiento institucional del ente educacional (MORALES, 2014).

**ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. PERIODO 2010- 2012.** Este informe y/o proyecto de carácter investigativo fue realizado y desarrollado por los estudiantes o co investigadores arley hernan mora ortega y paula Daniela Sánchez Montenegro, como se puede ver dicho informe tiene como fin en analizar el desempeño laboral de los profesionales de Administración de empresas o de corporaciones de la universidad de Nariño en la ciudad de san juan de pasto en el periodo del 2010 (MORA, 2013).

**ESTUDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA GRADUADOS EN EL PERIODO 2010-2013.** Este informe se enfoca o tiene como finalidad u objeto en identificar el nivel desempeño laboral de los profesionales y egresados del programa profesional de Administración de Empresas y de organizaciones de la universidad de Cartagena (MONROY, 2014).

### **5.3 MARCO TEORICO**

La Institución de Educación Superior “ITFIP” debe considerar a sus egresados en todas las dimensiones como la proyección de su imagen hacia la comunidad para el crecimiento y desarrollo social. En la institución de educación superior debe existir una relación ente el egresado y la institución para hacer llegar a sus egresados los avances realizados a su interior y los progresos en la frontera del conocimiento y del egresado por cuanto su experiencia profesional y social le permita a la institución obtener información y los datos para generar continuamente procesos y procedimiento de autoevaluación en aras de la calidad. Hoy en día, las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados o titulados en el mercado laboral.

Para mejorar su oferta de enseñanza y formación Las condiciones económicas y financieras fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no sólo de cooperación en el área de educación universitaria, también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsores de la innovación y del desarrollo tecnológico. Ahora, las universidades e instituciones de educación superior necesitan asegurar capacidades y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente. Las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

Han tomado conciencia de la importancia que significa para ellas hacer un seguimiento a sus graduados o titulados del programa profesional. Contar con información sobre qué están haciendo, la percepción y/o perspectiva que ellos tienen y poseen de la formación recibida, el tipo de vinculación que tienen con sus empleadores y el tipo de trabajo que desempeñan, entre otros temas, son fundamentales para que las instituciones enfoquen sus esfuerzos en articular la oferta académica con las necesidades del aparato productivo, así como con las aspiraciones y expectativas del estudiante. Actualmente, ya son muchas las Instituciones de Educación Superior que están desarrollando un juicioso seguimiento a sus graduados, así como encuestas a empleadores para conocer también su opinión acerca de las competencias y necesidades de capital o talento humano.

### ***5.3.1 Situación de los administradores de empresas en Colombia***

De acuerdo con la empresa (EL TIEMPO, 2017) confirma:

En lo que va del año, la Administración de Empresas se ha consolidado como la carrera que más oferta y demanda laboral tiene en Colombia. El Informe de Tendencias Laborales de [elempleo.com](http://elempleo.com) para el tercer trimestre del 2017 concluyó que los profesionales de esta área pudieron aplicar a 7.000 ofertas en promedio al mes. Estos también son muy activos a la hora de presentarse a ofertas de empleo. Durante julio, agosto y septiembre de este año, hicieron 1'556.000 aplicaciones en el portal.

De hecho, disciplinas administrativas y financieras –que también buscan candidatos con otros perfiles de estudios– son las que más oferta registran. Otros campos principalmente ocupados por administradores de empresas en Colombia son las comerciales, de calidad y de gestión humana. Y también nace la pregunta del Por qué son tan importantes o primordiales los administradores de empresas en el mercado laboral colombiano.



Y argumenta uno de los directivos más destacados del portal de empleo que este programa académico tiene un amplio campo de acción y ayuda a que los profesionales se puedan desempeñar en diferentes áreas o sectores de distintas actividades. A los 35 años, el porcentaje de egresados en administración de empresas que se ha quedado solo con el título profesional es del 61,9 %, dice el portal [guiaacademica.com](http://guiaacademica.com). El 16,5 % a esa edad hizo una especialización y el 4,1% adelantó estudios de maestría.

Después de los administradores de empresas, se destacó la oferta laboral para ingenieros industriales y los de sistemas. Estos profesionales, sin embargo, aplican mucho menos a las vacantes publicadas por los distintos portales laborales o de empleo en general. La administración de empresas y organizaciones es una de las profesiones de diversas disciplinas que puede aplicar en distintas áreas y sin ninguna dificultad la puede ejercer o desempeñar acorde a las capacidades o competencias en sí.

Según estudios realizados por (GARCES, 2015) afirma:

Cada año en Colombia se gradúan cerca de 450 mil bachilleres, y muchos jóvenes se preguntan qué estudiar y cómo tomar esa decisión, siendo el campo laboral y las reales opciones de encontrar empleo uno de los factores decisivos en los estudiantes. Trabajando.com realizó un estudio de las carreras más demandadas en Colombia como forma de orientar a los jóvenes, quedando por tercer año consecutivo Administración de Empresas y de organizaciones en el primer lugar. Los datos se obtuvieron en más de 300 mil ofertas de empleo publicadas por las empresas clientes de Trabajando.com, en lo que va del año 2015. Las carreras en Ciencias de la economía y Contabilidad.

Evidencian un incremento o aumento en la demanda durante este año ubicándose y localizándose en segunda, e ingeniería en informática continúa en el tercer lugar, mientras que medicina muestra un notorio descenso, cayendo a la novena plaza. Según el estudio, para las empresas u organizaciones es fundamental contar con personas capaces de tomar decisiones que generen valor económico, financiero y social.

Sin embargo (MONROY, 2014) Confirma: Es por esto que surge la necesidad de un capital humano ligado a las ciencias económicas y financieras, así como a la contabilidad y el marketing, siendo el administrador de empresas u organizaciones el profesional que más se acopla a este perfil. Ricardo Garcés, Country Manager de Trabajando.com Colombia, explicó o sustentó que el hecho que esta sea una carrera tan demandada, no significa que vaya a haber una saturación de profesionales en este campo en el futuro, pues considera que son muy diversos los rubros que necesitan de este recurso humano, ya que no solo lo demandan. Administradores de empresas para áreas comerciales.

Sino que el aporte profesional se requiere en áreas tan diversas como el hotelero, comerciales, contabilidad, recursos humanos entre otros que estructuran las actividades económicas. Pero para saber qué estudiar no basta con sólo saber cuáles son las carreras más demandadas por el mercado, el primer paso es tener claro qué nos gusta y para qué somos buenos. Después de que tengamos las respuestas, es necesario buscar información sobre el mercado laboral, las carreras y profesiones existentes, y dentro de esas opciones, analizar cuáles son las más demandadas y con mayor proyección.

### ***5.3.2 Salario de los administradores de empresa en Colombia***

El señor (DIMITRY SHINOSOV, 2017) opina : aquel que estudia administración de empresas no solo tiene un campo de acción amplio, también tienen la posibilidad de incrementar en un relativo corto periodo de tiempo sus ingresos por salario ya que para llegar a una posición de liderazgo o jefatura se tardan en promedio unos siete años. El Informe de Tendencias Laborales de empleo.com para el tercer trimestre de 2017 concluyó que los administradores pudieron aplicar a 7.000 ofertas en promedio al mes. Los administradores de empresas también son muy activos en la aplicación de ofertas de empleo. Durante julio, agosto y septiembre de este año, hicieron 1.556.000 aplicaciones en el portal. De hecho, las áreas administrativas y financieras o económicas.

Que también buscan candidatos con otros perfiles de estudios- son las más activas en oferta. Otras áreas principalmente ocupadas por administradores de empresas en Colombia son las comerciales, de calidad y de gestión humana. La situación cambió respecto al panorama de las carreras con más expectativas de mejores salarios para recién egresados, donde las profesiones afines a actividades de minería y extracción (por ejemplo, Geología, Ingeniería de Petróleos e Ingeniería de minas) tenían mejores proyecciones de ingresos para recién graduados. Sin embargo, la crisis del sector afectó.

El mercado en los últimos años y en 2016 recibieron una mejor remuneración (de \$2.421.000 a \$3.373.000, aproximadamente) los recién graduados de Administración pública, Ingeniería forestal, Informática, Electromecánica y Medicina. De acuerdo con la encuesta Punto Salarial de [empleo.com](http://empleo.com), un profesional recién graduado de administración de empresas puede aspirar a \$2.788.000 (compensación total, incluyendo salario, prestaciones sociales y remuneración variable). Si tiene de tres a cinco años de experiencia, \$4.748.000. Si alcanza un nivel de jefatura, recibe en promedio \$6.081.000; si es gerente, \$14.445.000 y si ocupa una gerencia general, \$32.260.000. Para llegar a una posición de supervisión o jefatura, un administrador de organizaciones.

El señor (MORA, 2013) Confirma:

Y empresas u organizaciones tarda entre seis a siete años en promedio. Eso quiere decir que un profesional en esta área puede aumentar y elevar o incrementar su salario en un 118% en solo siete años como tal, desde que se gradúa hasta que llega a una posición de jefatura, es decir, con incrementos o aumentos que llegan en promedio anual a 16,8%, mucho más que el aumento promedio de incremento del mínimo entre los años 2010 y 2017, que llega solo el 4,79%, según los datos oficiales. Lo cual refleja en cierta forma que la persona que estudia administración obtiene altos después de adquisición de varios años de experiencia en el campo gerencial o administrativo en dicha entidad.

El señor (DIMITRY SHINOSOV, 2017) concreta:

Que el ministerio de educación superior desde 2005 hace un seguimiento de los profesionales graduados en las instituciones de educación superior del país. El Observatorio hace una encuesta de la situación laboral de los profesionales en todos los departamentos para establecer con exactitud sus salarios y calcular su promedio para todas las carreras. Con esta información los bachilleres, padres de familia y orientadores cuentan con una herramienta que permite escoger la carrera más adecuada para los estudiantes, mientras que las universidades y demás instituciones de educación superior reciben cifras concretas para evaluar y reestructurar los programas profesionales.

Que ofrecen frente a las necesidades del mercado laboral. Los datos de la oferta laboral se obtienen por un proceso de validación de documentos con la Registraduría Nacional y un proceso de integración de bases de datos con los ministerios de Protección Social y Hacienda. Se complementa la información y datos como fuente de información con una encuesta de seguimiento a los graduados (Ver gráfico.1).

**Figura 1. Listado de salarios**

| CARRERA                    | CON<br>PREGRADO | CON<br>POSGRADO |
|----------------------------|-----------------|-----------------|
| Derecho                    | 1.508.722       | 2.748.672       |
| Medicina                   | 2.087.414       | 3.020.385       |
| Comunicación social        | 1.391.117       | 2.597.326       |
| Sicología                  | 1.232.454       | 1.869.674       |
| Música                     | 1.358.499       | 1.427.333       |
| Administración             | 1.370.824       | 2.917.220       |
| Economía                   | 1.512.443       | 3.266.283       |
| Ingeniería de minas        | 2.729.324       | 2.960.705       |
| Ingeniería eléctrica       | 1.617.200       | 3.658.732       |
| Ingeniería electrónica     | 1.550.308       | 2.712.256       |
| Ingeniería industrial      | 1.621.338       | 2.666.941       |
| Ingeniería mecánica        | 1.715.448       | 3.684.858       |
| Ingeniería de sistemas     | 1.327.901       | 3.020.385       |
| Antropología               | 1.339.619       | 2.397.698       |
| Arquitectura               | 1.330.175       | 2.167.563       |
| Artes plásticas y visuales | 1.020.648       | 1.759.221       |
| Artes representativas      | 895.286         | 2.673.090       |
| Biología                   | 1.149.402       | 2.213.130       |
| Deportes                   | 1.055.316       | 1.244.101       |
| Diseño                     | 1.097.046       | 1.560.887       |
| Educación                  | 935.055         | 1.629.697       |
| Física                     | 1.363.108       | 2.754.601       |
| Ingeniería agroindustrial  | 1.205.460       | 2.061.817       |

Fuente: [www. El portafolio.co](http://www.Elportafolio.co)

### ***5.3.3 Nivel de desempeño laboral***

El señor (MAZARIEGOS, 2015) sustenta: que el desempeño laboral es la manera o forma como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Teniendo en cuenta esta definición se puede decir que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. La fijación de metas activa el compromiso y mejora el desempeño, además el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son más fáciles.

La manera o forma en que se evalúa el nivel de desempeño laboral del talento humano es mediante factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal e individual, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Definen que es un proceso y procedimiento para determinar qué tan exitosa ha sido una organización o entidad (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional y empresarial la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Según (SOSA, 2012) aclara:

Que se constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático.

De retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos. De reclutamiento Selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado. Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan.

La (FUAC, 2017) opina:

Que un buen sistema de evaluación de desempeño puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

#### ***5.3.4 Otorgamiento de títulos de educación superior***

La (OLE, 2014) concluye:

Desde 1960 hasta 2014 se han otorgado en el país 4.738.167 títulos de educación superior. El 67,1% (3.179.102) de estos títulos se entregó a partir del año 2001 con la siguiente caracterización: técnico profesional (5,8%); tecnólogo (18,8%); universitario (53,7%); especialización (19,2%); maestría (2,4%) y doctorado (0,1%). En cuanto a género, la participación de las mujeres en la titulación 2001–2014 es del 54,7% y la de los hombres, del 45,3%. También se observa en la encuesta realizada por el OLE, el número de títulos de educación superior otorgados en 2014 aumentó en 19,7% con respecto a los de 2011, pasando de 299.816 a 358.910. De estos graduados.

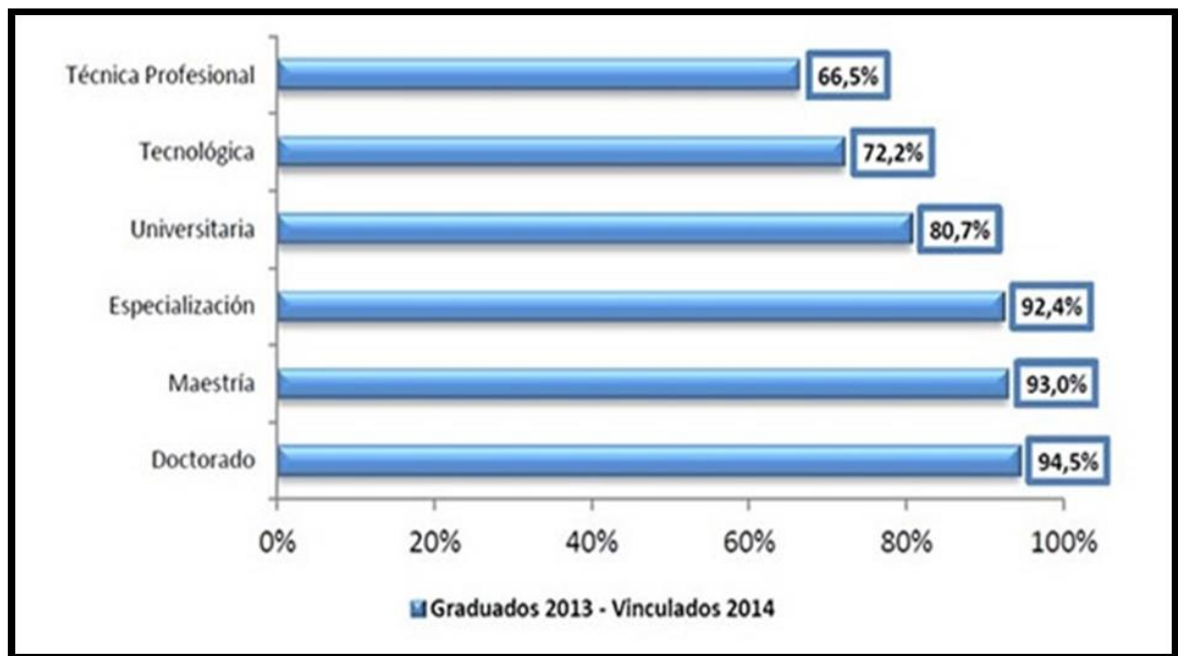
El 48,0% obtuvo su título en una IES pública, mientras que el 52,0% lo hizo en una IES privada. Mientras que en 2005 la titulación del sector público era del 42% y la titulación privada de 58%, a 2014, esta diferencia de 16 puntos porcentuales se ha reducido a cuatro, gracias a la implementación de estrategias para ampliación de la oferta y fomento de la permanencia y la calidad en la educación pública. Entre los resultados más interesantes se destaca que en 2015, el 73,5% de los recién graduados obtuvo su primer empleo antes de tres meses, siendo las redes de familiares, amigos o conocidos y la iniciativa propia Visitando y llevando hojas de vida o currículos de experiencia.

Los canales de búsqueda más efectivos. La Unidad de Servicio Público de Empleo ocupa uno de los últimos lugares con el 1.8%. En cuanto al tipo de contrato para la vinculación laboral en 2015, el 51,6% de los recién graduados de la educación superior que se encuentran empleados tienen contrato a término indefinido y el 24,6% a término fijo. Dentro de las principales dificultades a las que se enfrentan los recién graduados al momento de conseguir trabajo es la carencia de la experiencia necesaria para obtener dicho puesto (51,2%) seguido del bajo salario ofrecido (15,9%).

De otra parte, sobre sus expectativas a largo plazo, el 36,6% de los encuestados piensa continuar estudios de posgrado, el 28,5% desea trabajar y el 20,1% espera crear una empresa o entidad. Un aspecto o elemento muy importante que se destaca en los resultados del Observatorio Laboral es que de los graduados en el año 2013 del nivel universitario, el 80,7% tenía un trabajo formal en el 2014, al igual que más del 90% de los egresados de estudios de posgrado especialización, maestría y doctorado.

Como se puede ver estos datos estadísticos que provienen del observatorio laboral que hace parte del estado colombiano, indicando ciertas cifras que aclaran dicha situación de los egresados del programa de Administración De Empresas que ofertas distintas universidades e instituciones de educación superior hacia el cliente interesado acorde al plan de estudio que estructura el programa de carácter profesional (Ver gráfico 2).

Figura 2. Graduación 2013 - vinculados 2014.



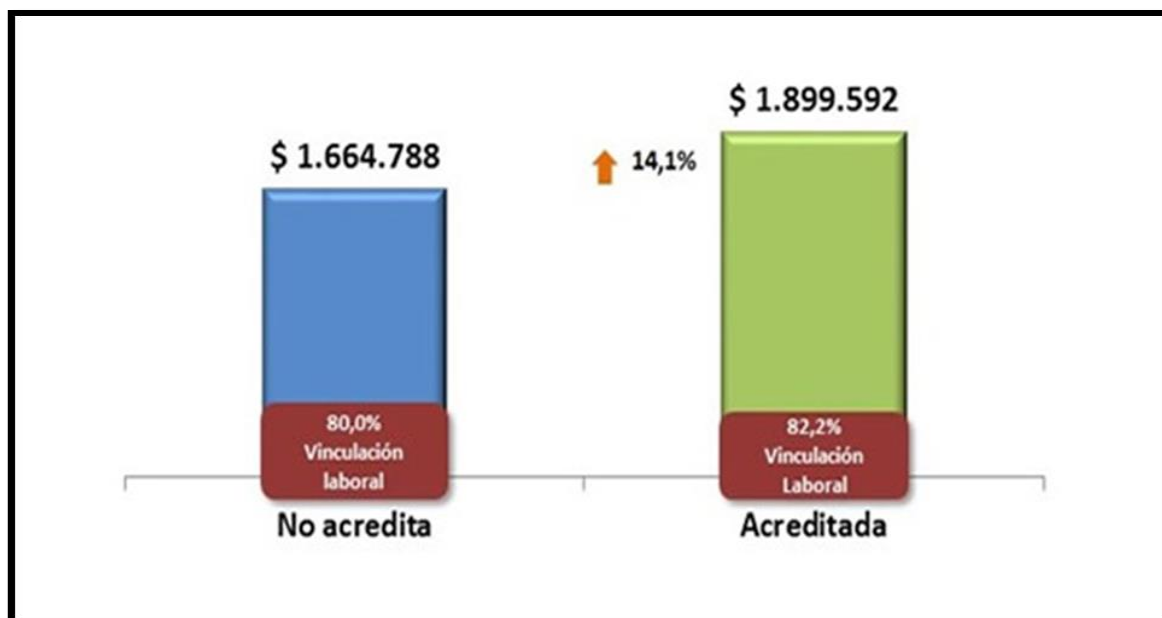
Fuente: Observatorio laboral para la educación

El señor (MONROY, 2014) argumenta: que Con relación al salario promedio es evidente que los nuevos profesionales se vinculan al mercado laboral o empresarial de forma más fácil y con mejores condiciones laborales, a medida que mejoran su nivel de formación. Igualmente, esta situación se presenta cuando se mira en detalle cuál es el comportamiento de los salarios de enganche de los graduados de Instituciones de Educación Superior acreditadas y no acreditadas. Para un graduado en 2013 (trabajando en el 2014) de una IES acreditada, la vinculación laboral y su salario promedio de enganche son mayores que los que presentan los graduados de IES no acreditadas.

Esto lo que indica es que el mercado laboral está teniendo muy en cuenta a las IES con acreditación de alta calidad, como una garantía de excelencia en la formación de los nuevos profesionales o titulados. La diferencia entre los salario de enganche de las IES acreditadas y no acreditadas es del 14,1%. (Ver gráfico 3).



**Figura 3. Diferencias de salarios entre acreditadas y no acreditadas**



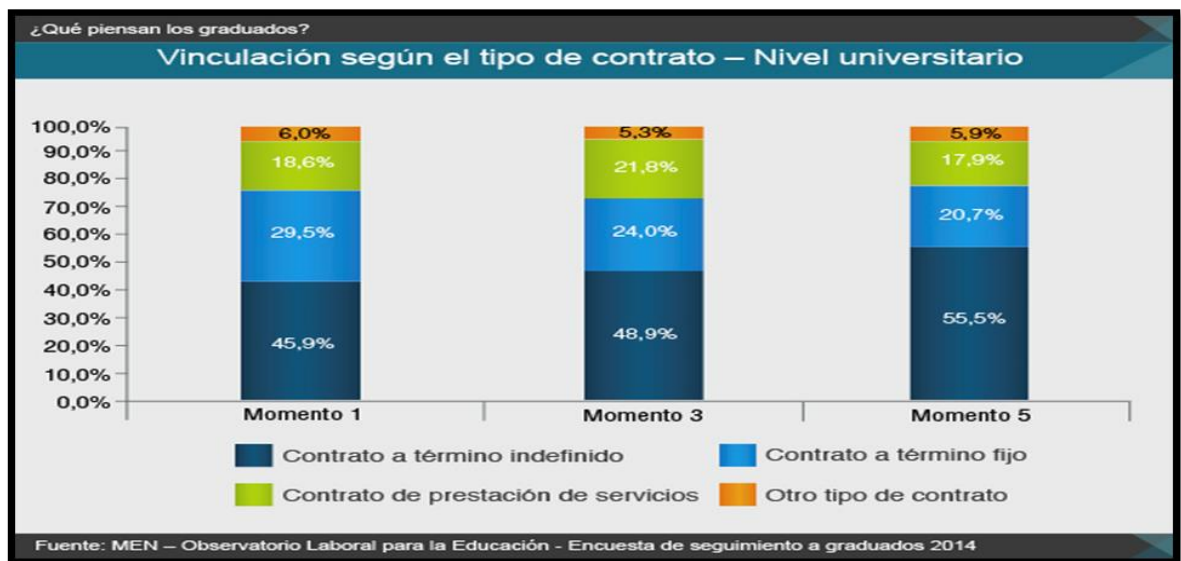
Fuente: observatorio laboral para la educación

En el año 2014, la Encuesta de Seguimiento a graduados de pregrado se realizó un año después de que obtuvieran su título. En total, fueron encuestados 5.777 personas que representan a los 198.839 egresados de graduados de IES, así como otras 2.214 personas que representan a 65.902 graduados del SENA entre julio del 2012 y junio del 2013. Cuando se analizan los resultados de esta Encuesta, en cuanto al tiempo que les tomó conseguir su primer empleo, se aprecia que en el Momento 1 (al primer año de haberse graduado), el 58,1% de los egresados del nivel universitario ya venía trabajando (MEN, 2018).

Cuando recibió su título. Igualmente, ya estaban enganchados laboralmente el 76,3% de los profesionales del nivel tecnológico y el 70,3% de los técnicos profesionales. Por otro lado, estos recién egresados se ubicaron laboralmente a su primer trabajo a través de contactos con la familia o amigos principalmente. El 55,2% de los universitarios se enganchó a través de este medio, así como el 55,9% de los egresados de programas tecnológicos. Por medio de las bolsas de empleo de la institución.

Donde estudió, el 11,9% de los técnicos profesionales, el 9,5% de los tecnológicos y el 9,4% de los universitarios logró ubicarse o localizarse laboralmente en su primer empleo y labor. Otro aspecto interesante y que prevalece que se revela. En dicha Encuesta o fuente primaria es que a medida que los egresados adquieren experiencia profesional se mejora el tipo de vinculación con las empresas empleadoras. Así por ejemplo, en el nivel universitario, el 45,9% de los graduados de programas universitarios del Momento 1 se vinculó a través de un contrato a término indefinido, así como el 48,9% de los egresados del Momento 3 y el 55,5% de los egresados del Momento 5 (Ver gráfico 4).

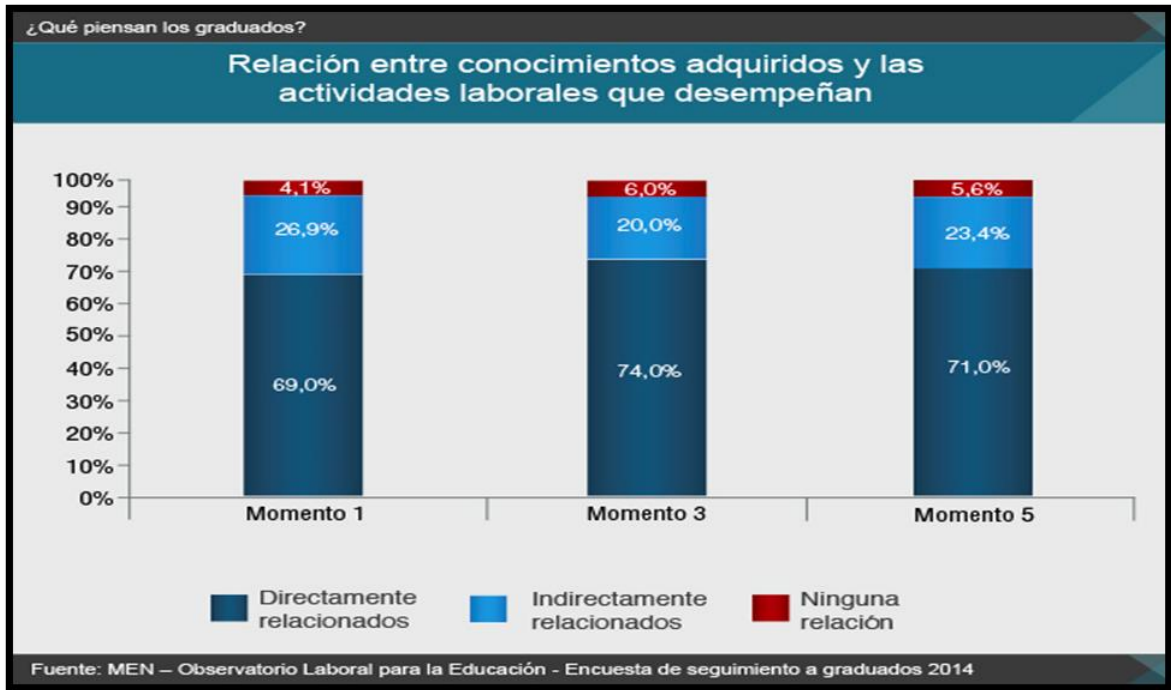
**Figura 4. Vinculación según el tipo de contrato**



**Fuente: observatorio laboral para la educación**

Competencias adquiridas vs actividad laboral Al preguntársele a los egresados sobre la relación entre los conocimientos recibidos durante la época de estudios y la actividad laboral que desempeñan, la Encuesta revela que el 69,0% de los egresados del M1, el 74,0% de los del M3 y el 71,0% del M5, los encuentran directamente relacionados. Por el contrario, el 4,1% de los encuestados del M1, el 6,0% de los del M3 y el 5,6% de los M5, consideran que los conocimientos no tienen ninguna relación (Ver gráfico 5).

**Figura 5. Relación de los conocimientos adquiridos y las laborales**

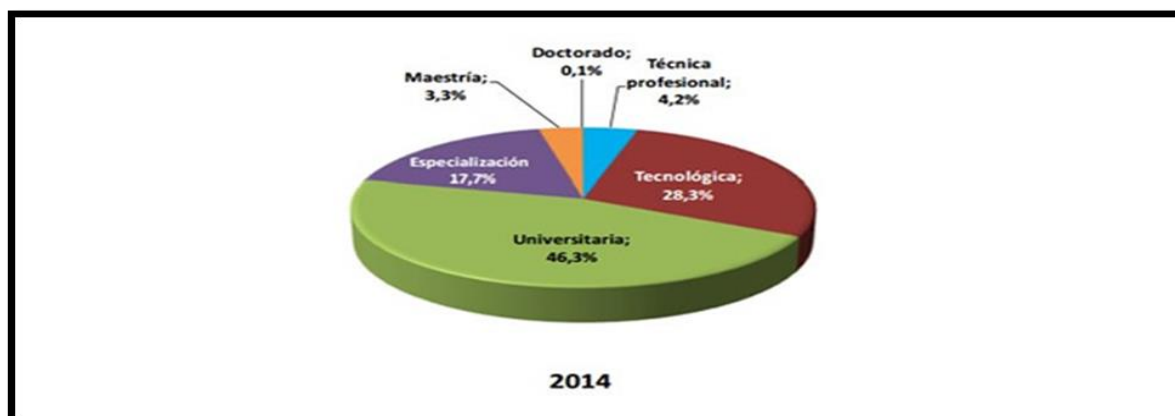


**Fuente: Observatorio laboral para la educación**

Características de los graduados en Colombia Entre el 2001 y el 2014, se otorgaron 3.010.882 títulos de educación superior y universitario, un crecimiento o incremento realmente importante si se tiene en cuenta que entre los años 1960 y 2000 se entregaron 1.559.065 títulos. Por nivel de formación, se encuentra que la educación universitaria concentra el 46,3% de los grados, la educación técnica profesional y la tecnológica participan con el 32,6% y los estudios de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados) representan el 21,1% del total de títulos (MEN, 2018).

Se destaca que la mayoría de la muestra de la población tomada opta por el título universitario ya que a nivel postgrado muy pocos pueden adquirir la siguiente etapa de carácter educativo o educacional que sigue después de la obtención del título profesional en alguna universidad o institución (Ver gráfico 6).

Figura 6. Característica de los graduados en Colombia



Fuente: Observatorio laboral para la educación

Según los datos e información más recientes del ente institucional de carácter público Observatorio Laboral, y por área del conocimiento, el mayor número de títulos otorgados entre 2001 y 2014 está concentrado en el área de Economía, Administración, Contaduría y afines (37,0%), seguido del área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines (23,4%) y de Ciencias Sociales y Humanas 15,3% (Ver gráfico 7).

Figura 7. Titulación por área de conocimiento

| Titulaciones por área de conocimiento, 2011 – 2014 |        |                                               |               |       |           |
|----------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------|---------------|-------|-----------|
| 2011                                               |        |                                               | 2014          |       |           |
| Participación                                      |        |                                               | Participación |       | Variación |
| 31,7%                                              | 95.018 | Economía, Administración, Contaduría y Afines | 132.670       | 37,0% | 39,6%     |
| 22,3%                                              | 66.998 | Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines  | 83.824        | 23,4% | 25,1%     |
| 16,9%                                              | 50.593 | Ciencias Sociales y Humanas                   | 54.849        | 15,3% | 8,4%      |
| 13,1%                                              | 39.138 | Ciencias de la Educación                      | 35.590        | 9,9%  | -9,1%     |
| 7,9%                                               | 23.794 | Ciencias de la Salud                          | 26.171        | 7,3%  | 10,0%     |
| 3,1%                                               | 9.337  | Bellas Artes                                  | 11.232        | 3,1%  | 20,3%     |
| 2,7%                                               | 8.032  | Agronomía, Veterinaria y afines               | 7.615         | 2,1%  | -5,2%     |
| 1,6%                                               | 4.902  | Matemáticas y Ciencias Naturales              | 6.069         | 1,7%  | 23,8%     |

Fuente: observatorio laboral para la educación.

A nivel nacional la entre el 2001-2014 hay 1.618.189 graduados, en el departamento del Tolima solo se encuentran o localizan 48.274 de los cuales 31.354 son del sector público y 16.920 del sector privado se observa que las del género femenino con 30.816 tienen mayoría de graduados a comparación con el de los genero masculino que solo cuenta con 17.458, además se evidencia que las carreras profesionales con mayor número de graduados en el departamento del Tolima son la de carácter Económico, Administrativo, financiero y a fines con 16.948 graduados a lo largo del periodo (GARCES, 2015).

### ***5.3.5 Generalidades del programa de Administración***

La institución de Educación Superior “ITFIP” bajo la Resolución de Renovación Registro Calificado No. 16104 de 30 de septiembre 2015, del Ministerio de Educación Nacional. CODIGO SNIES: 54198. No. Créditos: 165 tiene certificado el programa profesional de Administración de Empresas. El objetivo para el programa es Formar Administradores de organizaciones o entidades, con sólida formación en la dirección y administración de las organizaciones competitivas, capaces de aplicar conocimientos científicos, técnicos, tecnológicos y humanos, tomar decisiones complejas, contribuyendo al desarrollo empresarial y socio - económico local, regional y nacional. La Institución tiene estipulado el perfil profesional (ITFIP, 2015).

De sus administradores como: el Administrador de Empresas del ITFIP, es un profesional universitario con sentido ético y emprendedor, con capacidad de creación, gestión y direccionamiento estratégico de organizaciones modernas, implementando soluciones empresariales u organizacionales que conlleven al liderazgo del talento o recurso humano, la productividad y la competitividad dentro de un contexto globalizado y un marco de desarrollo sostenible para la región y el país. También está determinado el perfil ocupacional de los administradores de empresas del ITFIP como: Gerenciar empresas del sector público o privado. Dirigir áreas funcionales de la empresa. Direccionar proyectos o sistemas empresariales con visión estratégica.

### ***5.3.6 Cualidades que debe poseer un Administrador de Empresas***

(DIAZ, 2012) Sustenta que las empresas u organizaciones que hoy en día pueblan los mercados no son las mismas que hace años encontrábamos, es decir, en estas últimas décadas ha surgido la necesidad de administrarlas correcta y profesionalmente para poder garantizar su supervivencia. Antes, no todas contaban con equipos dedicados u orientados exclusivamente a su administración o direccionamiento, bastaba con una persona que tuviera ciertos conocimientos en el área financiero. Obviamente no todas contaban con estas limitaciones, pero si un gran porcentaje dependía de una sola persona, la cual generalmente era su dueño. Las organizaciones que encontramos en el mundo actual necesitan ser administradas de forma eficiente y rentable.

Y no solo eso, sino que todas ellas dependen también de un plan estratégico. Y éste no puede ser ni definido ni llevado a la práctica por personas que carecen de los conocimientos y formación necesaria. Aquí aparece la figura del administrador de empresas. En la labor de manejar una empresa, los administradores son los encargados de llevar, de una forma racional, casi todas las actividades de organización, por lo que las tareas planificación, gestión y control de todas las actividades económicas pasan sus manos. Si los planes de acción que se establecen no son llevados como se debe o directamente no existen, las compañías no podrían sobrevivir ni crecer (CARVAJAL, 2017).

Por lo tanto, el papel que llevan a cabo estos administradores o direccionados es de vital importancia, ya que son los responsables de que los objetivos y metas se consigan, ya sea para bien o para mal. Sin ellos, las empresas u organizaciones no serían capaces de lograr las metas que se van definiendo en la estrategia, y lo que es peor, nunca llegarían a ser rentables ni efectivas. Hablamos de que son una figura de suma importancia dentro del organigrama de la compañía u organización, que con sus conocimientos permiten que todos vayan en la misma dirección y nadie se desvíe del objetivo.

El administrador de empresas o de organizaciones es una persona e individuo que debe estar en permanente crecimiento con grandes capacidades para gerenciar una empresa y llevar grandes resultados en un tiempo determinado. También le permita instaurar una visión particular traducida en acciones innovadoras para sí mismo y para el recurso humano que lo acompaña en el día a día laboral. Hablamos de un tipo de persona que privilegia lo humano, sabiendo que su trabajo es, en buena medida, el timón que dirige la nave empresarial. Esta singular responsabilidad lo ubica en el ojo del huracán, toda vez que sus acciones marcan la ruta económica y estratégica (SOSA, 2012).

### 5.3.7 *Competencias de un Administrador de empresas*

(ESAN, 2015) Afirma: Un gerente es la persona e individuo encargado de guiar a un equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa u organización. Su labor es muy importante, pues de la calidad de su gestión depende que exista cohesión entre los colaboradores y que la organización pueda alcanzar su máximo nivel de productividad. Estas son algunas de las competencias más importantes que un profesional que se desempeña en la alta gerencia debe poseer como tal (Ver tabla 1).

**Tabla 1. Listado de competencias del Administrador**

| n° | Competencias de un Administrador |
|----|----------------------------------|
| 1. | Pensamiento critico              |
| 2. | Comunicación                     |
| 3. | Creatividad                      |
| 4. | Autocontrol                      |
| 5. | Capacidad de planificación       |
| 6. | Capacidad de negociación         |
| 7. | Trabajo en equipo                |
| 8. | Liderazgo                        |

Fuente: elaboración propia

## **5.4 MARCO CONCEPTUAL**

### **5.4.1 Tipo de evaluación de desempeño laboral**

Según (EDENRED, 2018) Define los siguientes conceptos:

- **Su productividad y calidad del trabajo:** La productividad es la cantidad de trabajo que un empleado saca adelante durante su jornada laboral. Es importante contar con una plantilla productiva, e incentivar esa productividad facilitando herramientas y procesos de trabajo eficaces. Eso sí, nunca debemos poner en riesgo la calidad de lo que produce una empresa a favor de la cantidad de trabajo que hace. No debemos olvidar que la calidad de un trabajo es totalmente subjetiva. Medir la calidad del trabajo producido depende mucho del tipo de sector.
- **Su eficiencia:** La eficiencia es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto. Un trabajador o empleado eficiente es aquel capaz de desarrollar sus tareas en el mínimo tiempo posible y con un resultado óptimo. Para ello, es fundamental facilitar a los trabajadores los procesos y procedimientos herramientas de gestión de proyectos adecuadas
- **La formación adquirida:** Todos sabemos la importancia que tiene la formación en el crecimiento profesional de los empleados, pero también en el de la propia empresa. Un trabajador formado es un trabajador preparado para ayudar a su empresa a alcanzar todos los objetivos que se proponga. Invertir en la formación del empleado es invertir en la propia empresa u organización.
- **Los objetivos conseguidos:** Para el buen rendimiento laboral de los empleados o talento humano, es importante que conozcan cuáles son sus objetivos: Qué se espera de ellos. Es importante pactar con los empleados unos objetivos o metas realistas y alcanzables en un tiempo concreto.



#### 5.4.2 Clases de actividades económicas acorde al sector según (OCAMPO, 2000)

- **Sector primario** : Las actividades económicas primarias son aquellas que dependen del ambiente, así como también las que se refieren al uso de los recursos del planeta Tierra, como el agua, la vegetación, materiales de construcción, minerales y tierra. Por este motivo, incluye la cacería y la cosecha.
- **Sector secundario**: Por su lado, las actividades secundarias son aquellas que añaden valor a los recursos naturales al transformar los materiales en crudo en productos con valor. Por esa razón, se refieren al proceso de manufacturación, procesamiento, e industrias de construcción de infraestructura. Usualmente los trabajadores de esta rama son llamados trabajadores de cuello azul.
- **Sector terciario**: Las actividades económicas de carácter terciario son las que tienen que ver con la producción y el intercambio. La producción y fabricación involucra la provisión de servicios que son consumidos. Este intercambio involucra facilidades de comercio, transporte y comunicación que a menudo son usados para superar la distancia. Los trabajadores y talento humano del sector terciario o tercero son llamados trabajadores o recursos de cuello blanco.
- **Sector cuaternario**: el sector cuaternario de la economía se basa en las actividades intelectuales asociadas con el gobierno, la cultura, las bibliotecas, la investigación científica, la educación y la tecnología de la información.
- **Sector quinario**: el concepto del sector de actividad económica quinario no tiene una definición aceptada universalmente. Por lo que existen varias opiniones y perspectiva acerca de lo que significa realmente y si realmente se debe considerar como un sector diferente o distinto.

### 5.4.3 Tipos de cualidades según (CARVAJAL, 2017)

- **Cualidades físicas:** Las cualidades físicas básicas de una persona e individuos son un conjunto de aptitudes que hacen posible la realización de una actividad física y son los principales componentes y elementos de la condición física. Son primordiales para un adecuado rendimiento motriz y deportivo
- **Cualidades morales:** Peculiaridades del hombre que constituyen virtudes o vicios. En la época de la construcción del comunismo, son cualidades morales positivas, entre otras, la honradez, la modestia, la laboriosidad, la fidelidad al deber social, el colectivismo, el humanismo y el patriotismo e internacionalismo.
- **Cualidades intelectuales:** se refiere a las diferentes cualidades de la personalidad que constituyen la premisa para la ejecución de una actividad con éxito. Las dimensiones de la actividad intelectual son: La aptitud numérica: Habilidad para la velocidad matemática y la precisión numérica.
- **Experiencia:** Experiencia es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la participación y de la vivencia de un suceso proveniente de las cosas que suceden en la vida, es un conocimiento que se elabora o se desarrolla colectivamente y de manera grupal.
- **Cualidades de asertividad:** Ser asertivo es otra de las grandes cualidades y habilidades que podemos poseer o adquirir para relacionarnos positivamente con los demás y, especialmente, cuando queremos negociar. La asertividad es una forma de relacionarse respetuosa y no invasiva, en la que muestras y expresas tu opinión sin menospreciar ni dejar de respetar a los demás.

## **6. HIPOTESIS DEL TRABAJO**

En las empresas donde han contratado los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP del Espinal-Tolima demuestra que hay conformidad en cuanto las habilidades y conocimientos que posee el titulado en la rama de la ciencias Administrativas, que en cierta manera refleja un gran impacto en el desempeño laboral en los distintos sectores en las que se dedican las entidades solicitantes del servicio que ofrece el profesional egresado del ente educativo.

Pero sin embargo la organización de carácter académico debe realizar cambios del plan educativo del programa de Administración de Empresas ya que cierta información encaminada a las distintas disciplinas que se desencadena de las ciencias económicas y entre otras que inciden en la en la Administración a diario cambia de acuerdo a las tendencias que se hacen presentes repentinamente cambiando el transcurso de los enfoques e ideologías planteadas por los padres del direccionamiento de las corporaciones.

## **7. DISEÑO METODOLOGICO**

### **7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que posee el proyecto es de enfoque analítico que permitirá conocer de forma eficiente el impacto en cuanto al desempeño que ha originado los egresados o titulado hacia el sector productivo del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP espinal-Tolima.

### **7.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Como herramienta metodológica se diseñó y aplicó una encuesta con preguntas abiertas y cerradas que se llevó a cabo de diversas formas: personalizada, en medio físico, o de manera virtual enviándola a los correos registrados en la base de datos de la oficina de egresados. Como primer paso se diseñó la encuesta la cual está conformada por un total de 15 preguntas enfocadas a indagar sobre la situación laboral actual de los egresados y dirigidas a interrogar sobre los conocimientos adquiridos en su formación en la INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR ITFIP. Como segundo paso se procedió a obtener la base de datos de los egresados del programa de Administración de Empresas u organizaciones desde su primera promoción.

Con el fin de obtener los medios para establecer el canal de comunicación con todos y cada uno de los egresados y así lograr indagar para desarrollar el trabajo de investigación pertinente. Por último se agruparon los resultados y se plasmaron en diagramas de barras para presentar el análisis individual y grupal de las preguntas de la encuesta, de esta manera se precisó toda la información recolectada y se logró generar las conclusiones y recomendaciones las cuales eran el fin de la investigación para ayudar en los intereses de Institución en el proceso de mejora continua y de obtención de la acreditación del programa profesional de Administración de empresas.

## **7.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **7.3.1 Población**

El estudio o investigación se ha enfocado en la población de los propietarios, gerentes y jefe de empresas de distintos sectores económico que en el cual han contratado los egresados de Administración de Empresas de la Institución de educación superior ITFIP del espinal-Tolima, la cual son variables a tener en cuenta para realizar el procedimiento de recolección de información mediante las encuestas ya que es una herramienta de investigación eficaz y eficiente. La cantidad existente de directores administrativos son de 128 en el que inciden con la cantidad de egresados o titulados de programa de Administración.

### **7.3.2 Muestra**

La muestra corresponde a una importante porción de gerentes o jefes de las empresas del sector económico agroindustrial se desarrollaron 87 encuestas que corresponden al 90% sobre el total de población que asciende a 128 propietarios, gerentes o jefes de las empresas de distintos sectores. Para seleccionar esta muestra se utilizó el método de muestreo aleatorio simple teniendo en cuenta que en la población

Y que ésta no es demasiado grande, se estima un margen de error del 5 % por ciento y, se considera que este modelo de investigación da a la cercanía y tenencia de la población permanentemente pueden garantizar resultados veraces y confiables que permitirá determinar el objetivo general que se ha planteado desde el comienzo de la investigación que se enfoca u orienta en el impacto que ha causado los egresados del programa de Administración de empresas en referencia al desempeño hacia el sector productivo.

### **7.3.3 Etapas y pasos**

- Creación del semillero
- Selección del tema
- Elaboración de la propuesta trabajo
- Elaboración y presentación de ponencias
- Diseño del anteproyecto
- Trabajo de campo
- Aplicación de la encuesta
- Tabulación
- Análisis
- Informe final
- Sustentación

## **7.4 FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **7.4.1 Fuente primaria de la investigación**

La encuesta. Este instrumento de recolección de información se diseñó pensando en que sería un elemento funcional de ejecutar y atractivo para la población objeto de estudio, se diseñó un cuestionario con una serie de preguntas que se relacionan con la medición del desempeño que han tenido los egresados de la institución de educación superior ITFIP. La cual se desea determinar el objetivo principal o general de la investigación o estudio que ha estado realizando en un determinado tiempo (Ver anexo. A).

#### **7.4.2 Fuente secundaria**

Se ha utilizado recursos los cuales facilitan la información como libros y páginas de internet, que se relacionan con el impacto del desempeño de los egresados hacia el sector productivo del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP del Espinal- Tolima. Ya que hace parte de la investigación, la cual facilita la realización del proyecto de investigación que se realiza con la finalidad de determinar cuál ha sido el nivel de desempeño que ha tenido el profesional en Administración.

#### **7.4.3 Trabajo de campo**

El presente estudio o investigación ha sido alimentado por el contacto directo con la población de estudio, la cual se ha desarrollado una encuesta que presenta preguntas de tipo cualitativo y cuantitativo con el fin de facilitar la recolección y análisis de la información, la cual facilita la determinación del objetivo del estudio que se realiza sobre el impacto del desempeño de los egresados hacia el sector productivo del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP.

#### **7.4.4 Tratamiento de la información**

Los resultados obtenidos de las fuentes de información y de datos tanto primarias como secundarias se transformarán en categorías las cuales se presentarán en cuadros, gráficos y otros elementos estadísticos como tal que servirán para la interpretación y el análisis y comprensión la cual se determinara el impacto del desempeño de los egresados hacia el sector productivo del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP del municipio del Espinal del departamento del Tolima.

## 8. RECURSOS DEL PROYECTO

### 8.1 RECURSOS INSTITUCIONALES

**Tabla 2. Recursos institucionales**

|    |                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------|
| 1. | Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional –ITFIP           |
| 2. | Facultad de Economía, Administración y Contaduría – ITFIP             |
| 3. | Programa Administración de Empresas – por ciclos propedéuticos –ITFIP |
| 4. | Biblioteca ITFIP                                                      |
| 5. | Coordinación del programa                                             |

Fuente: Elaboración propia

### 8.2 RECURSOS HUMANOS

**Tabla 3. Recurso Humano**

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| 1. | Mg. Jairo Barrios Zarta. Director de la investigación |
| 2. | Mg. Hernán Ricardo granja. Asesor trabajo de campo    |
| 3. | Los funcionarios de la oficina de egresados           |
| 4. | Los empleadores o altos directivos de la entidades    |

Fuente: Elaboración propia



### 8.3 RECURSOS TECNOLÓGICOS

**Tabla 4. Recursos Tecnológicos**

|    |                        |     |                   |
|----|------------------------|-----|-------------------|
| 1. | Computador             | 5.  | Fotocopiadora     |
| 2. | Impresora              | 6.  | Cámara            |
| 3. | Memoria USB            | 7.  | Celular           |
| 4. | Cd                     | 8.  | Cable HDMI        |
| 5. | Internet               | 9.  | Útiles de oficina |
| 6. | Material Bibliográfico | 10. | Papel Bond        |

Fuente: elaboración Propia

### 8.4 RECURSOS FINANCIEROS

Los recursos financieros y económicos requeridos para la elaboración y diseño del proyecto de investigación, en sus diferentes etapas o fases, corresponden a un total de \$ 13.316.600.00. Los rublos establecidos en el presupuesto, como son: gastos personales, gastos tecnológicos, gastos varios, imprevistos. (Ver anexo. B).

## **9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

El tiempo de ejecución de la investigación corresponde a diez meses, comprendido entre Agosto a diciembre de 2018. Las etapas establecidas corresponden a la creación del semillero, la selección del tema, elaboración de propuesta, ponencias, anteproyecto, trabajo de campo, informe final y sustentación (Ver anexo. C).

## 10. PRESENTACION DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a 87 empresarios y/o jefes de las empresas en donde labora los profesionales egresados del programa de Administración de Empresas que brinda la institución de educación superior ITFIP sede principal del municipio del espinal-Tolima.

### 10.1 MUNICIPIO DONDE SE ENCUENTRA LOCALIZADA LA EMPRESA

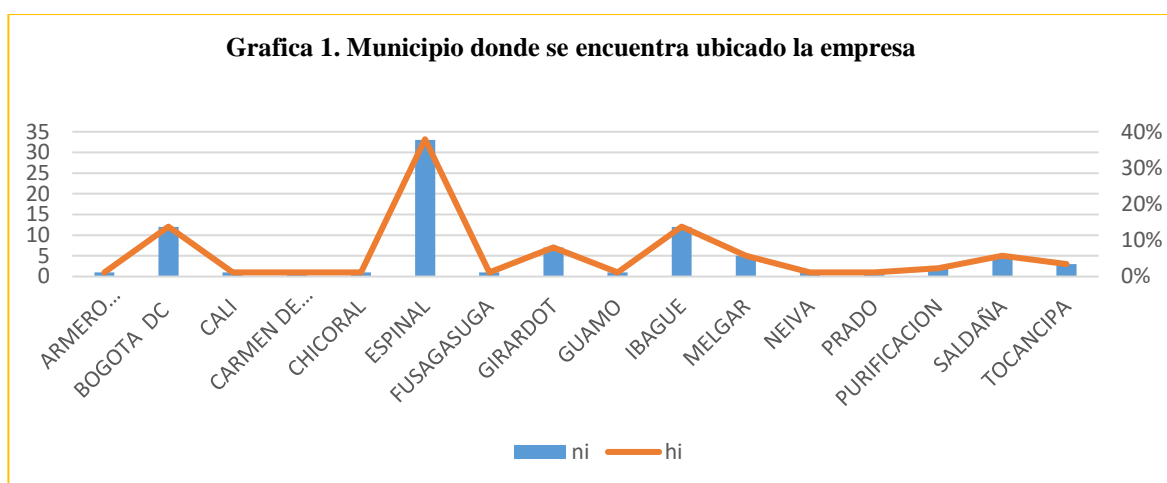
De los 87 directivos o jefes inmediatos afirman que el 33 (38%) de los empleados egresados del programa laboran en el municipio del espinal, y 24 (28%) se encuentran ubicados en la ciudad de Ibagué y Bogotá, los demás profesionales se encuentran en resto del país. Lo cual refleja que la mayoría de los titulados de Administración de Empresas del ente educativo han encontrado empleo a nivel local (Ver Tabla 5, grafica 1).

**Tabla 5. Ciudad laboral de los egresados**

| n° | ciudad laboral de egresado | Ni | hi  |
|----|----------------------------|----|-----|
| 1  | Armero Guayabal            | 1  | 1%  |
| 2  | Bogotá                     | 12 | 14% |
| 3  | Cali                       | 1  | 1%  |
| 4  | Carmen De Apicala          | 1  | 1%  |
| 5  | Chícoral                   | 1  | 1%  |
| 6  | Espinal                    | 33 | 38% |
| 7  | Fusagasugá                 | 1  | 1%  |
| 8  | Girardot                   | 7  | 8%  |
| 9  | Guamo                      | 1  | 1%  |
| 10 | Ibagué                     | 12 | 14% |

|              |              |           |             |
|--------------|--------------|-----------|-------------|
| 11           | Melgar       | 5         | 6%          |
| 12           | Neiva        | 1         | 1%          |
| 13           | Prado        | 1         | 1%          |
| 14           | Purificación | 2         | 2%          |
| 15           | Saldaña      | 5         | 6%          |
| 16           | Tocancipa    | 3         | 3%          |
| <b>Total</b> |              | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



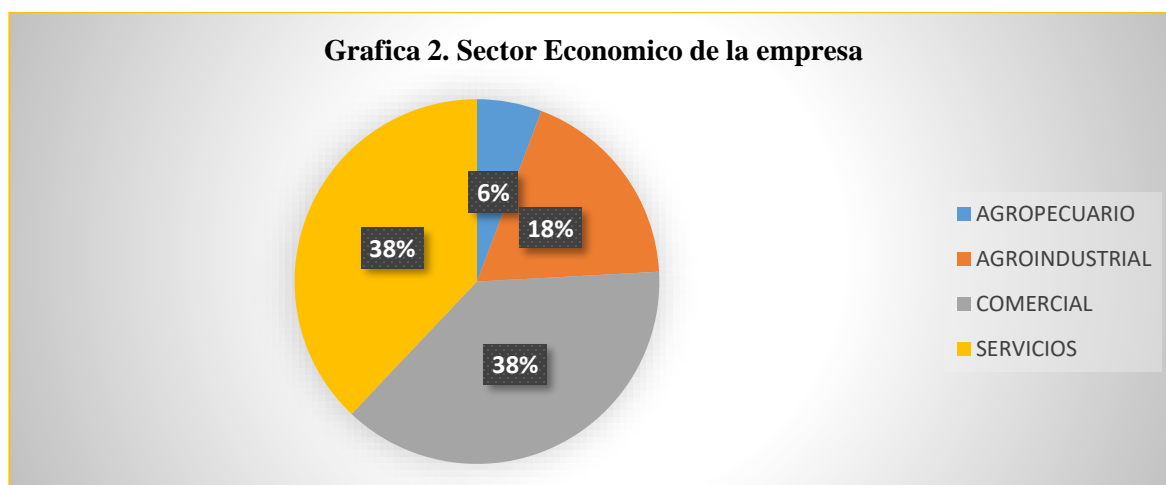
## 10.2 SECTOR ECONOMICO DE LA EMPRESA

Acorde a la información solicitada por medio de la fuente secundaria, 66 (76%) de los egresados del programa se encuentran desarrollando sus labores en empresas o entidades pertenecientes a los del sector comercial y de servicios, a cambio el 21(24%) prestan sus servicios a los sectores primarios y secundarios. Indicando que la mayor parte de los titulados se han enfocado en adquirir experiencia profesional en el sector terciario ya que se destaca en el ámbito económico y financiero (Ver Tabla 6, grafica 2).

**Tabla 6. Sector económico de la empresa**

| <b>Tipo De Sector Económico</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| Agropecuario                    | 5         | 6%          |
| Agroindustrial                  | 16        | 18%         |
| Comercial                       | 33        | 38%         |
| Servicios                       | 33        | 38%         |
| <b>Total</b>                    | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta



### **10.3 ACTIVIDAD ESPECÍFICA DE LA EMPRESAS**

Las 87 empresas que hacen parte de distintos sectores económicos, en la mayoría hace se orientan en el sector servicios y comercial, los resultados indican que el mayor porcentaje de los profesionales del programa de administración se han posicionado en entidades de prestación de servicios financieros y comercializadoras de bienes electrónicos y enseres, demostrando en cierta manera que a nivel económico dichas organizaciones con fines de lucro contribuyen mayoritariamente en la disminución de la tasa desempleo que existe en el estado colombiano (Ver Tabla 7, grafica 3).

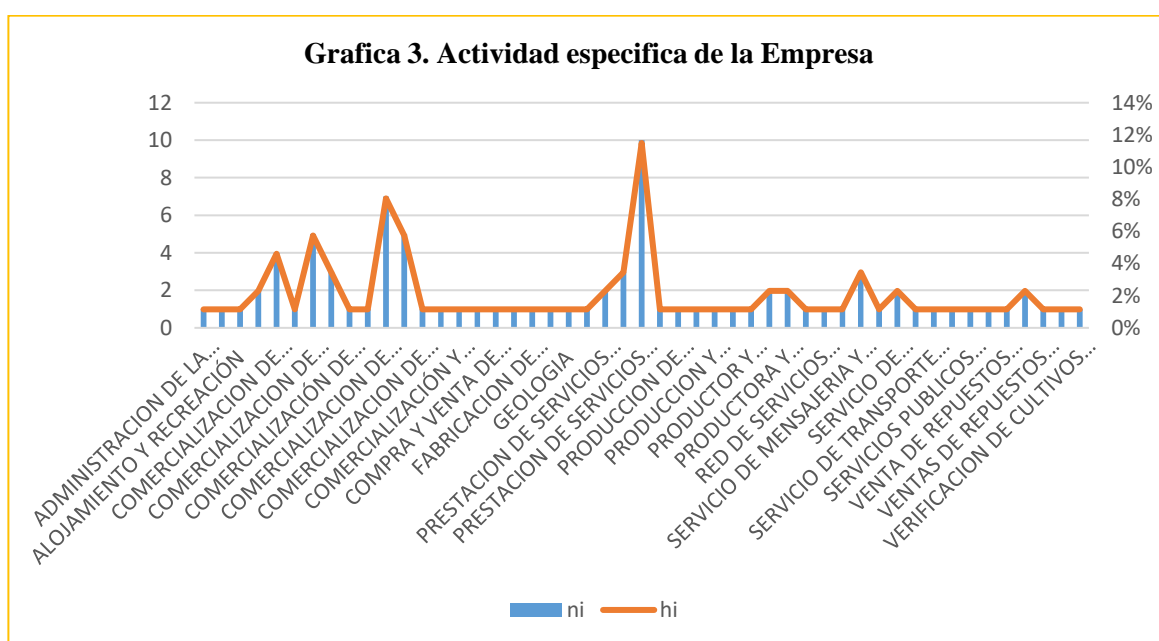
**Tabla 7. Actividad específica de las empresas**

| <b>Actividad Específica De La Empresa Donde Labora El Egresado</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b> |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Administración de la infraestructura de transporte en Colombia     | 1         | 1%        |
| Administración de recursos públicos del municipio de melgar        | 1         | 1%        |
| Alojamiento y recreación                                           | 1         | 1%        |
| Caja de compensación familiar                                      | 2         | 2%        |
| Comercialización de arroz a nivel nacional                         | 4         | 5%        |
| Comercialización de artículos plásticos y desechables              | 1         | 1%        |
| Comercialización de electrodomésticos y muebles                    | 5         | 6%        |
| Comercialización de insumos agrícolas                              | 3         | 3%        |
| Comercialización de medicina para animales                         | 1         | 1%        |
| Comercialización de motos marca honda                              | 1         | 1%        |
| Comercialización de productos de primera necesidad y electrónicos  | 7         | 8%        |
| Comercialización de productos para panadería y pastelería          | 5         | 6%        |
| Comercialización de tecnología                                     | 1         | 1%        |
| Comercialización y distribución de bienes para el consumo          | 1         | 1%        |
| Comercialización y venta de variedad de tortas y pan.              | 1         | 1%        |
| Comercialización y ventas de hierro y cerámicas.                   | 1         | 1%        |
| Compra y venta de bebidas gaseosas                                 | 1         | 1%        |
| Construcción de edificios residenciales                            | 1         | 1%        |
| Fabricación de plaguicidas y otros químicos                        | 1         | 1%        |
| Fabricación de productos de primera necesidad.                     | 1         | 1%        |
| Geología                                                           | 1         | 1%        |

|                                                                  |    |     |
|------------------------------------------------------------------|----|-----|
| Prestación de servicios corporativos.                            | 1  | 1%  |
| Prestación de servicios de salud                                 | 2  | 2%  |
| Prestación de servicios educativos                               | 3  | 3%  |
| Prestación de servicios financieros                              | 10 | 11% |
| Producción agropecuaria                                          | 1  | 1%  |
| Producción de productos molineros                                | 1  | 1%  |
| Producción y comercialización de bebidas alcohólicas             | 1  | 1%  |
| Producción y comercialización de lácteos y otros productos       | 1  | 1%  |
| Producción y comercialización de productos derivados del tabaco. | 1  | 1%  |
| Productor y comercializador de cemento, concreto y agregados.    | 1  | 1%  |
| Productora y comercializadora de alimentos procesados.           | 2  | 2%  |
| Productora y comercializadora de bebidas gaseosas                | 2  | 2%  |
| Promueve, desarrolla y explota soluciones de movilidad           | 1  | 1%  |
| Red de servicios transaccional                                   | 1  | 1%  |
| Seguros                                                          | 1  | 1%  |
| Servicio de mensajería y paquetería                              | 3  | 3%  |
| Servicio de riego de agua a los cultivos del municipio           | 1  | 1%  |
| Servicio de telecomunicaciones                                   | 2  | 2%  |
| Servicio de transporte                                           | 1  | 1%  |
| Servicio de transporte especial                                  | 1  | 1%  |
| Servicios postales nacionales                                    | 1  | 1%  |
| Servicios públicos acueducto y alcantarillado                    | 1  | 1%  |
| Siembra y comercialización de diferentes arboles                 | 1  | 1%  |
| Venta de repuestos para moto                                     | 1  | 1%  |
| Ventas de herramientas o artículos para el hogar                 | 2  | 2%  |

|                                          |           |             |
|------------------------------------------|-----------|-------------|
| Ventas de repuestos para bicicletas      | 1         | 1%          |
| Ventas y comercialización de moto netas  | 1         | 1%          |
| Verificación de cultivos y zonas verdes. | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>                             | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



#### 10.4 CARGO DEL ENCUESTADO

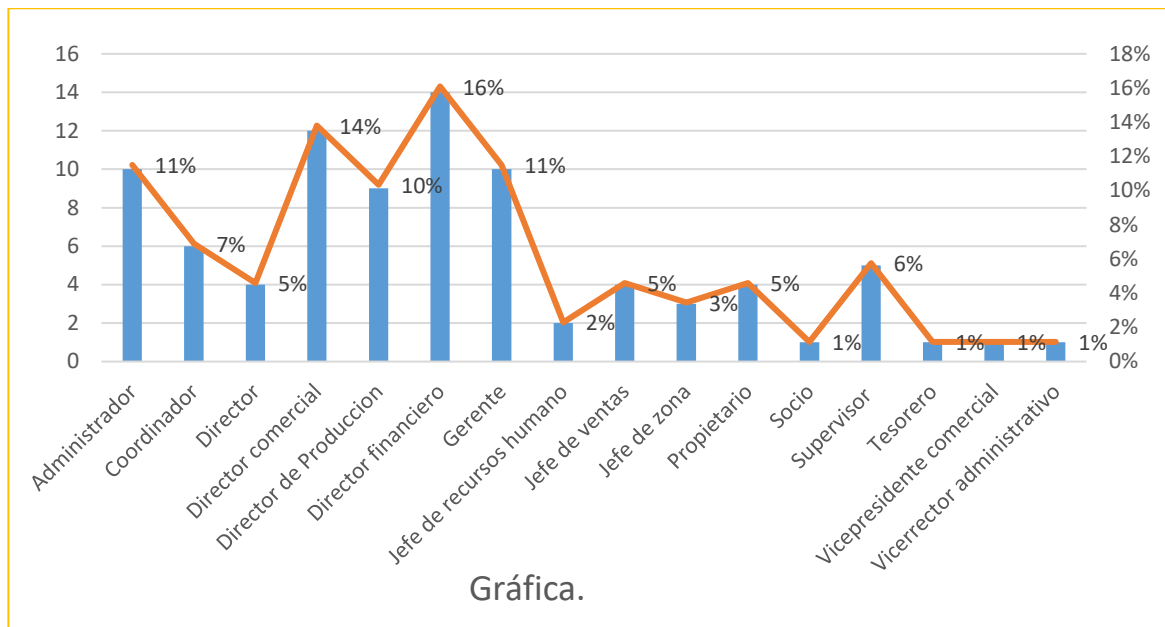
En base a la información recolectada con la encuesta, los directivos o jefes inmediatos de distintos departamentos que estructuran de manera interna las empresas, 14 (16%) de los encuestados fueron directores comerciales, 12 (14%) son directores comerciales, 10 (11%) argumentan ser gerentes. como se puede ver una gran parte de directivos principales y tácticos facilitaron de forma eficiente su opinión en relación al nivel de desempeño del profesional en Administración de empresas (Ver Tabla 8, grafica 4).



**Tabla 8. Cargo del jefe inmediato**

| <b>Cargo del encuestado</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|-----------------------------|-----------|-------------|
| Administrador               | 10        | 11%         |
| Coordinador                 | 6         | 7%          |
| Director                    | 4         | 5%          |
| Director comercial          | 12        | 14%         |
| Director de Producción      | 9         | 10%         |
| Director financiero         | 14        | 16%         |
| Gerente                     | 10        | 11%         |
| Jefe de recursos humano     | 2         | 2%          |
| Jefe de ventas              | 4         | 5%          |
| Jefe de zona                | 3         | 3%          |
| Propietario                 | 4         | 5%          |
| Socio                       | 1         | 1%          |
| Supervisor                  | 5         | 6%          |
| Tesorero                    | 1         | 1%          |
| Vicepresidente comercial    | 1         | 1%          |
| Vicerrector administrativo  | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>                | <b>87</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaboración propia**



### 10.5 DEPARTAMENTO DONDE LABORA EL ENCUESTADO

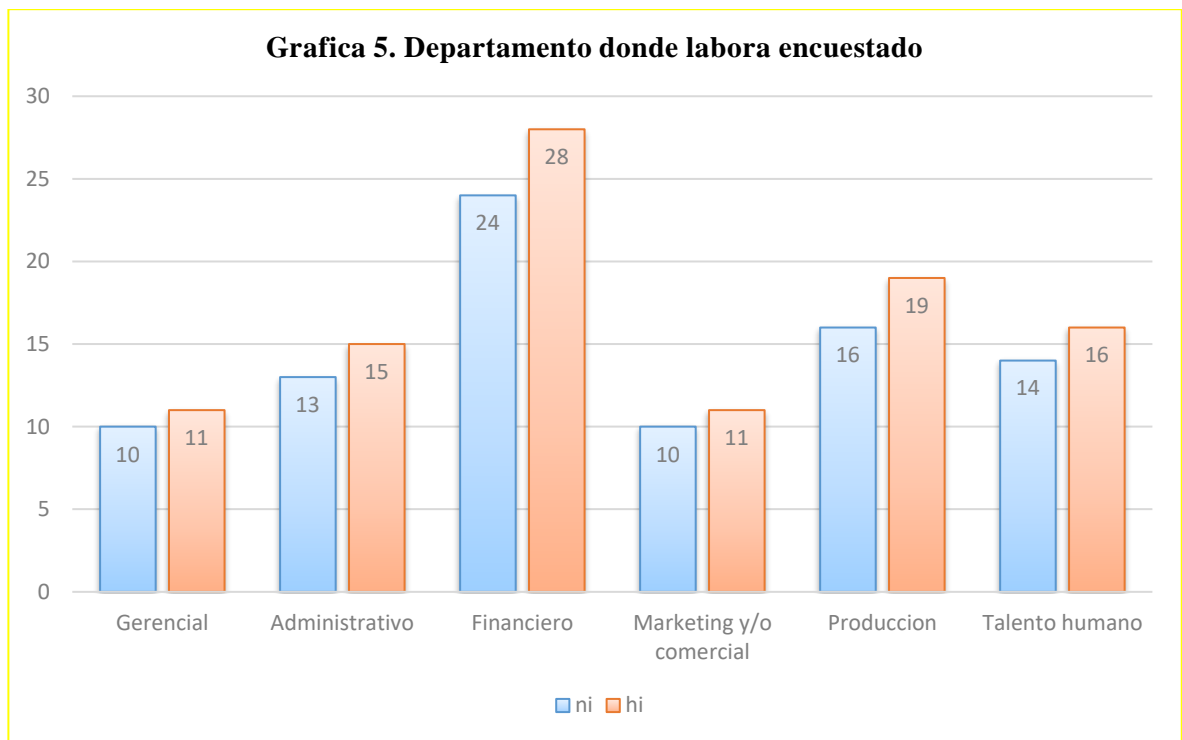
Como se puede ver acorde a la información recopilada el 24 (28%) de los jefes inmediatos pertenecen en el área financiera, 16 (19%) pertenecen al área de producción, 14 (16%) hacen parte del área o departamento de talento humano y el resto del porcentaje de la muestra laboran como directivos en otras secciones que estructuran las empresas pertenecientes al sector productivo. Lo cual demuestra que hubo un gran aporte por parte de los directores económicos y financieros (Ver Tabla 9, grafica 5).

**Tabla 9. Departamento donde labora los directivos**

| Departamento   | ni | hi   |
|----------------|----|------|
| Gerencial      | 10 | 11 % |
| Administrativo | 13 | 15%  |
| Financiero     | 24 | 28%  |

|                         |           |             |
|-------------------------|-----------|-------------|
| Marketing y/o comercial | 10        | 11%         |
| Producción              | 16        | 19%         |
| Talento humano          | 14        | 16%         |
| <b>Total</b>            | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



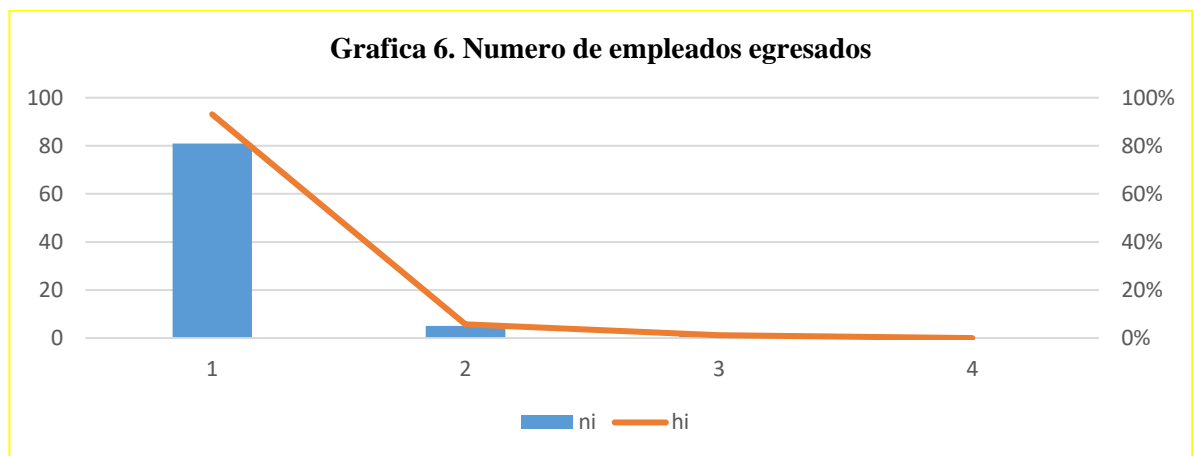
## 10.6 NUMERO DE EMPLEADOS EGRESADOS DEL PROGRAMA QUE LABORAN EN LA EMPRESA U ORGANIZACION

De los 87 directivos encuestados confirman que el 81 (93%) de las empresas poseen de a un empleado egresado de la institución de educación superior ITFIP, y el 6 (7%) de las entidades han contratado más de dos titulados de programa de Administración de empresas del ente de carácter educativo o educacional. Que en cierta forma refleja un grado alto de oportunidad de empleo para los profesionales (Ver Tabla 10, grafica 6).

**Tabla 10. Número de empleados de egresados del programa**

| Número De Empleos De Egresados | ni        | hi          |
|--------------------------------|-----------|-------------|
| 1                              | 81        | 93%         |
| 2                              | 5         | 6%          |
| 3                              | 1         | 1%          |
| 4                              | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>                   | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



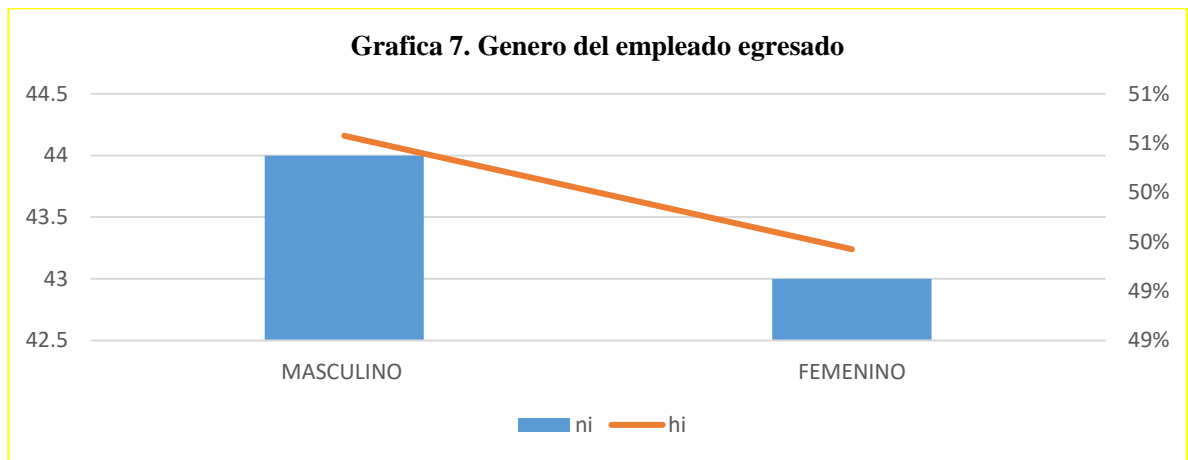
## 10.7 GENERO DEL EMPLEADO EGRESADO

De acuerdo a la análisis de los datos recopilados se estima que, el 44 (51%) de los profesionales que laboran en las empresas son del género masculino, 43(49%) de los Administradores de Empresas son mujeres. Indicando que la mayoría tienen un alto grado de preferencia hacia el hombre (Ver Tabla 11, grafica 7).

**Tabla 11. Genero del empleado egresado**

| <b>Genero del egresado</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Masculino                  | 44        | 51%         |
| Femenino                   | 43        | 49%         |
| <b>Total</b>               | <b>87</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaboración propia**



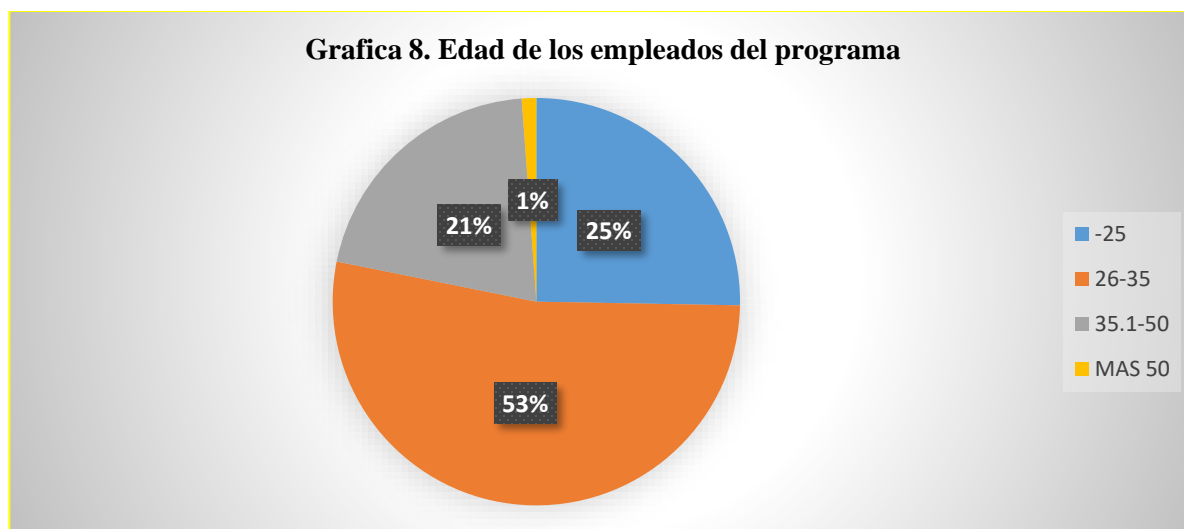
## **10.8 EDAD DE LOS EMPLEADOS EGRESADO**

Los empleadores dan a conocer que los empleados titulados del programa de Administración ingresan a laborar entre los 26 a 35 años de edad lo cual refleja de manera o forma cuantitativa un 46 (53%), el 22 (25%) encuentran su oportunidad laboral a la edad de 25 años, y el 19 (22%) son mayores de 35 años de edad. Demostrando estadísticamente que la edad es un factor determinante para lograr triunfar en el mundo laboral ya que ciertas políticas crean desventajas para aquellos que no cumplen dicho requisito de acuerdo a los puestos laborales (Ver Tabla 12, grafica 8).

**Tabla 12. Edad de los empleados egresados del programa**

| <b>Intervalos de edad del egresado</b> | <b>ni</b> | <b>Hi</b>   |
|----------------------------------------|-----------|-------------|
| 25                                     | 22        | 25%         |
| 26-35                                  | 46        | 53%         |
| 35.1-50                                | 18        | 21%         |
| Mas 50                                 | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>                           | <b>87</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaboración propia**



### **10.9 CARGO ACTUAL DEL EGRESADO**

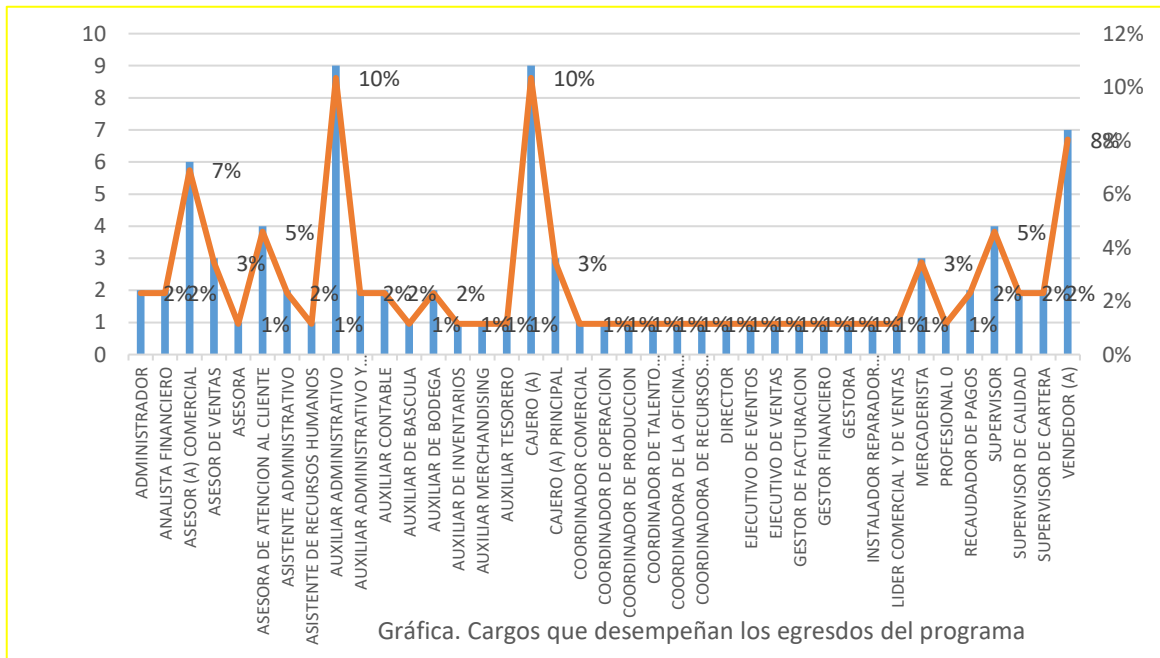
Se puede determinar que la gran mayoría optan empleo que no van acorde al nivel profesional que posee los Administradores de Empresas de la institución de educación superior, lo cual se puede considerar que la situación económica y financiera del estado colombiano ya que es uno de los factores a tomar en cuenta a la hora de buscar empleo en distintas empresas del país (Ver Tabla 13, grafica 9).

**Tabla 13. Cargo laboral actual del egresado**

| <b>N°</b> | <b>Cargo laboral actual del egresado</b>                    | <b>ni</b> | <b>hi</b> |
|-----------|-------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 1         | Administrador                                               | 2         | 2%        |
| 2         | Analista financiero                                         | 2         | 2%        |
| 3         | Asesor (a) comercial                                        | 6         | 7%        |
| 4         | Asesor de ventas                                            | 3         | 3%        |
| 5         | Asesora                                                     | 1         | 1%        |
| 6         | Asesora de atención al cliente                              | 4         | 5%        |
| 7         | Asistente administrativo                                    | 2         | 2%        |
| 8         | Asistente de recursos humanos                               | 1         | 1%        |
| 9         | Auxiliar administrativo                                     | 9         | 10%       |
| 10        | Auxiliar administrativo y contable                          | 2         | 2%        |
| 11        | Auxiliar contable                                           | 2         | 2%        |
| 12        | Auxiliar de bascula                                         | 1         | 1%        |
| 13        | Auxiliar de bodega                                          | 2         | 2%        |
| 14        | Auxiliar de inventarios                                     | 1         | 1%        |
| 15        | Auxiliar merchandising                                      | 1         | 1%        |
| 16        | Auxiliar tesorero                                           | 1         | 1%        |
| 17        | Cajero (a)                                                  | 9         | 10%       |
| 18        | Cajero (a) principal                                        | 3         | 3%        |
| 19        | Coordinador comercial                                       | 1         | 1%        |
| 20        | Coordinador de operación                                    | 1         | 1%        |
| 21        | Coordinador de producción                                   | 1         | 1%        |
| 22        | Coordinador de talento humano                               | 1         | 1%        |
| 23        | Coordinadora de la oficina principal de la zona suroriental | 1         | 1%        |
| 24        | Coordinadora de recursos humanos                            | 1         | 1%        |
| 25        | Director                                                    | 1         | 1%        |
| 26        | Ejecutivo de eventos                                        | 1         | 1%        |

|              |                                    |           |             |
|--------------|------------------------------------|-----------|-------------|
| 27           | Ejecutivo de ventas                | 1         | 1%          |
| 28           | Gestor de facturación              | 1         | 1%          |
| 29           | Gestor financiero                  | 1         | 1%          |
| 30           | Gestora                            | 1         | 1%          |
| 31           | Instalador reparador multiproducto | 1         | 1%          |
| 32           | Líder comercial y de ventas        | 1         | 1%          |
| 33           | Mercadería                         | 3         | 3%          |
| 34           | Profesional                        | 1         | 1%          |
| 35           | Recaudador de pagos                | 2         | 2%          |
| 36           | Supervisor                         | 4         | 5%          |
| 37           | Supervisor de calidad              | 2         | 2%          |
| 38           | Supervisor de cartera              | 2         | 2%          |
| 39           | Vendedor (a)                       | 7         | 8%          |
| <b>Total</b> |                                    | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia





## 10.10 AREA/DEPARTAMENTO DONDE LABORA EL EGRESADO

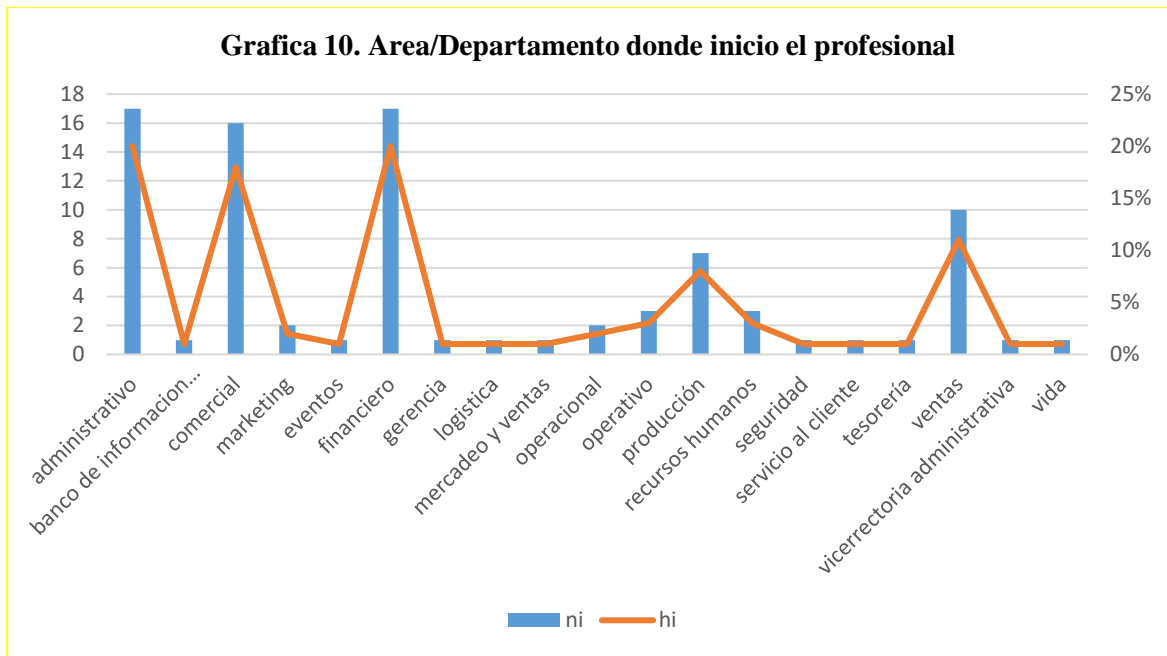
Los 87 directivos o jefes inmediatos encuestados opinan que el 50 (58%) ejercen sus labores en los departamentos administrativos, comerciales y financiero, 37 (42%) laboran en otras áreas de las empresas u organizaciones. Por el cual se determina que existe una alta demanda laboral en ciertos ámbitos (Ver Tabla 14, grafica 10).

**Tabla 14. Área/departamento laboral de egresado**

| no. | Área/departamento laboral del egresado | ni | hi  |
|-----|----------------------------------------|----|-----|
| 1   | Administrativo                         | 17 | 20% |
| 2   | Banco de información petrolera         | 1  | 1%  |
| 3   | Comercial                              | 16 | 18% |
| 4   | Marketing                              | 2  | 2%  |
| 5   | Eventos                                | 1  | 1%  |
| 6   | Financiero                             | 17 | 20% |
| 7   | Gerencia                               | 1  | 1%  |
| 8   | Logística                              | 1  | 1%  |
| 9   | Mercadeo y ventas                      | 1  | 1%  |
| 10  | Operacional                            | 2  | 2%  |
| 11  | Operativo                              | 3  | 3%  |
| 12  | Producción                             | 7  | 8%  |
| 13  | Recursos humanos                       | 3  | 3%  |
| 14  | Seguridad                              | 1  | 1%  |
| 15  | Servicio al cliente                    | 1  | 1%  |
| 16  | Tesorería                              | 1  | 1%  |

|              |                              |           |             |
|--------------|------------------------------|-----------|-------------|
| 17           | Ventas                       | 10        | 11%         |
| 18           | Vicerrectoría administrativa | 1         | 1%          |
| 19           | Vida                         | 1         | 1%          |
| <b>Total</b> |                              | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



### 10.11 CARGO EN QUE INICIO EL EGRESADO DEL PROGRAMA

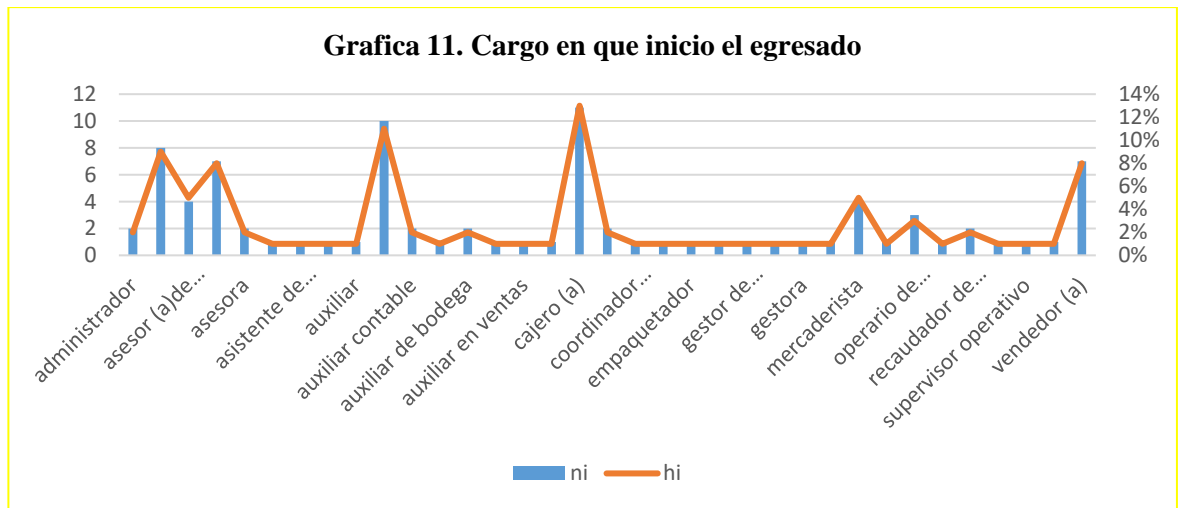
Se puede concluir que la gran mayoría de los empleados egresados de la institución han cambiado de cargo pero sigue en el mismo nivel jerárquico, indicando que en cierta forma que no ha existido dicho ascenso al más del 80 % de los profesionales del programa de Administración de empresas del ITFIP. Demostrando que en las entidades u organizaciones del sector productivo existen bajas probabilidades de autorrealización del talento o capital humano (Ver Tabla 15, grafica 11).

**Tabla 15. Cargo laboral en que inicio del egresado**

| <b>N°.</b> | <b>Cargo laboral en que inicio el egresado</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b> |
|------------|------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 1          | Administrador                                  | 2         | 2%        |
| 2          | Asesor (a) comercial                           | 8         | 9%        |
| 3          | Asesor (a)de atención al cliente               | 4         | 5%        |
| 4          | Asesor de ventas                               | 7         | 8%        |
| 5          | Asesora                                        | 2         | 2%        |
| 6          | Asistente administrativo (a)                   | 1         | 1%        |
| 7          | Asistente de recursos humanos                  | 1         | 1%        |
| 8          | Aux. de bodega                                 | 1         | 1%        |
| 9          | Auxiliar                                       | 1         | 1%        |
| 10         | Auxiliar administrativo                        | 10        | 11%       |
| 11         | Auxiliar contable                              | 2         | 2%        |
| 12         | Auxiliar de bascula                            | 1         | 1%        |
| 13         | Auxiliar de bodega                             | 2         | 2%        |
| 14         | Auxiliar de químicos                           | 1         | 1%        |
| 15         | Auxiliar en ventas                             | 1         | 1%        |
| 16         | Auxiliar merchandising                         | 1         | 1%        |
| 17         | Cajero (a)                                     | 11        | 13%       |
| 18         | Cajero principal                               | 2         | 2%        |
| 19         | Coordinador comercial                          | 1         | 1%        |
| 20         | Docente                                        | 1         | 1%        |
| 21         | Empaquetador                                   | 1         | 1%        |
| 22         | Eventos                                        | 1         | 1%        |

|              |                                    |           |             |
|--------------|------------------------------------|-----------|-------------|
| 23           | Gestor de facturación              | 1         | 1%          |
| 24           | Gestor financiero                  | 1         | 1%          |
| 25           | Gestora                            | 1         | 1%          |
| 26           | Instalador reparador multiproducto | 1         | 1%          |
| 27           | Mercaderista                       | 4         | 5%          |
| 28           | Operario de empaquetado            | 1         | 1%          |
| 29           | Operario de producción             | 3         | 3%          |
| 30           | Operario de riego                  | 1         | 1%          |
| 31           | Recaudador de pagos                | 2         | 2%          |
| 32           | Supervisor                         | 1         | 1%          |
| 33           | Supervisor operativo               | 1         | 1%          |
| 34           | Tecnólogo 0                        | 1         | 1%          |
| 35           | Vendedor (a)                       | 7         | 8%          |
| <b>Total</b> |                                    | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



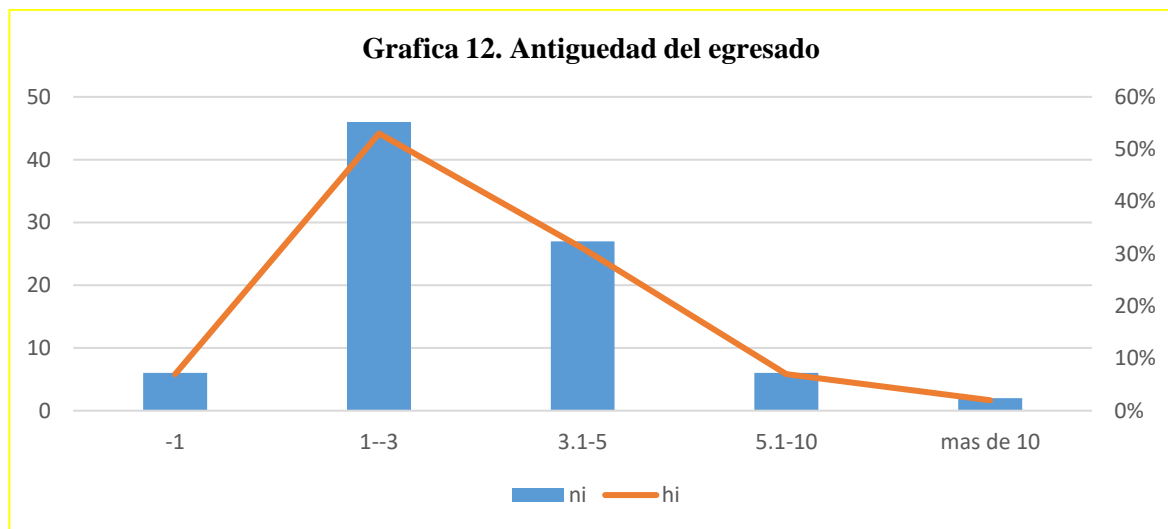
## 10.12 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Por medio de la encuesta se analiza que 46 (53%) han laborado entre uno a tres años en una empresa y el otro 27 (31%) laboran más de tres años. En el cual refleja cierta oportunidad de permanencia continua acorde al tipo de contrato y el comportamiento del empleado durante el periodo estipulado (Ver Tabla 16, grafica 12).

**Tabla 16. Antigüedad que tiene el egresado en la empresa**

| Intervalo de años laborando en la empresa | ni        | hi          |
|-------------------------------------------|-----------|-------------|
| -1                                        | 6         | 7%          |
| 1--3                                      | 46        | 53%         |
| 3.1-5                                     | 27        | 31%         |
| 5.1-10                                    | 6         | 7%          |
| Más de 10                                 | 2         | 2%          |
| <b>Total</b>                              | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



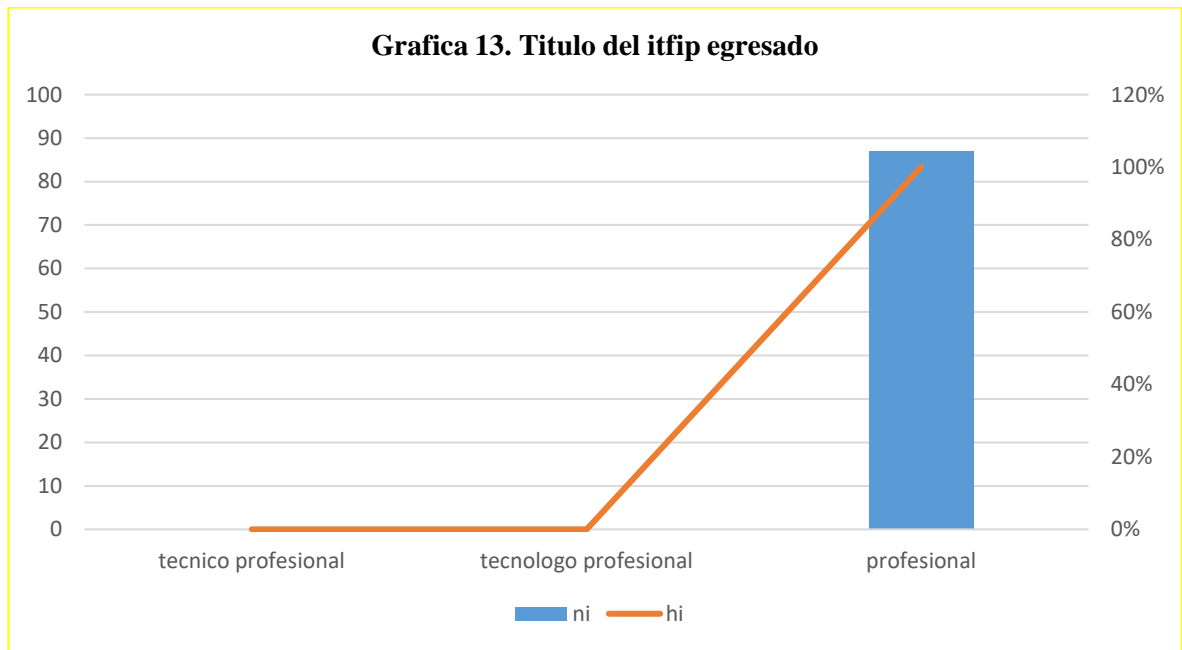
### 10.13 TÍTULO DEL ITFIP DEL EGRESADO

En esta opción de la encuesta demuestra que la investigación o estudio va dirigida a los empresarios o directivos de las empresas del sector productivo que han solicitado los servicios del egresado del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP recalcando que el cien por ciento de los empleados son titulados del ente educativo (Ver Tabla 17, grafica 13).

**Tabla 17. Título del itfip del egresado**

| Título del itfip del egresado | ni        | hi          |
|-------------------------------|-----------|-------------|
| Técnico profesional           | 0         | 0%          |
| Tecnólogo profesional         | 0         | 0%          |
| Profesional                   | 87        | 100%        |
| <b>Total</b>                  | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



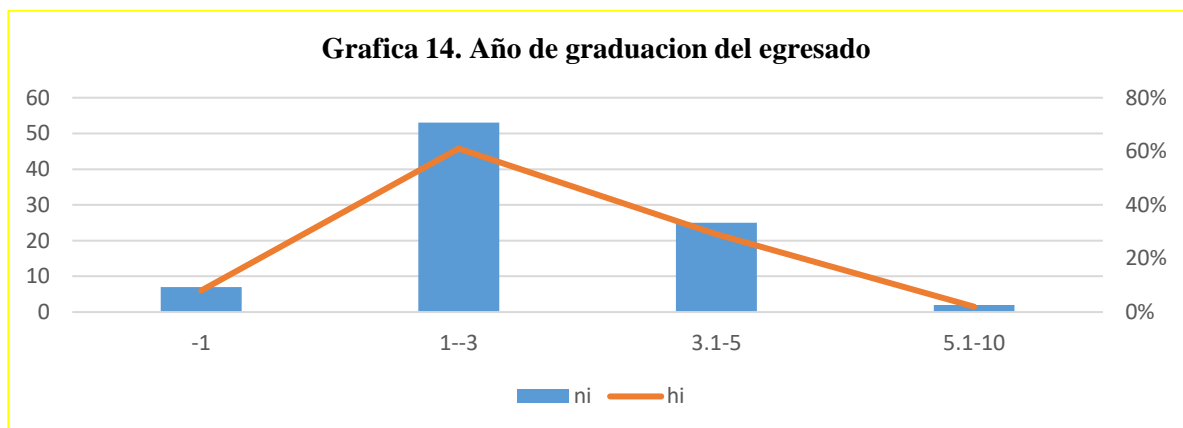
## 10.14 AÑO DE GRADUACION DEL EGRESADO

Los directores de las empresas donde se encuentran empleando los egresados del programa argumentan que la mayoría tienen un periodo corto de 1 a 3 años de haber terminado dichos estudios universitarios más del 53 ( 61%), el otro 47 ( 39%) son recién graduados y otros culminaron su vida universitaria de 3-10 años. En el cual refleja un mayor movimiento de profesionales actualizados en los últimos 5 cinco años en las ciencias administrativas y económicas o financieras ya que la vida útil del conocimiento no ha caducado sigue en posición (Ver Tabla 18, grafica 14).

**Tabla 18. Años de graduación del egresado**

| Intervalo de años de graduación del egresados | ni        | hi          |
|-----------------------------------------------|-----------|-------------|
| -1                                            | 7         | 8%          |
| 1--3                                          | 53        | 61%         |
| 3.1-5                                         | 25        | 29%         |
| 5.1-10                                        | 2         | 2%          |
| <b>Total</b>                                  | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



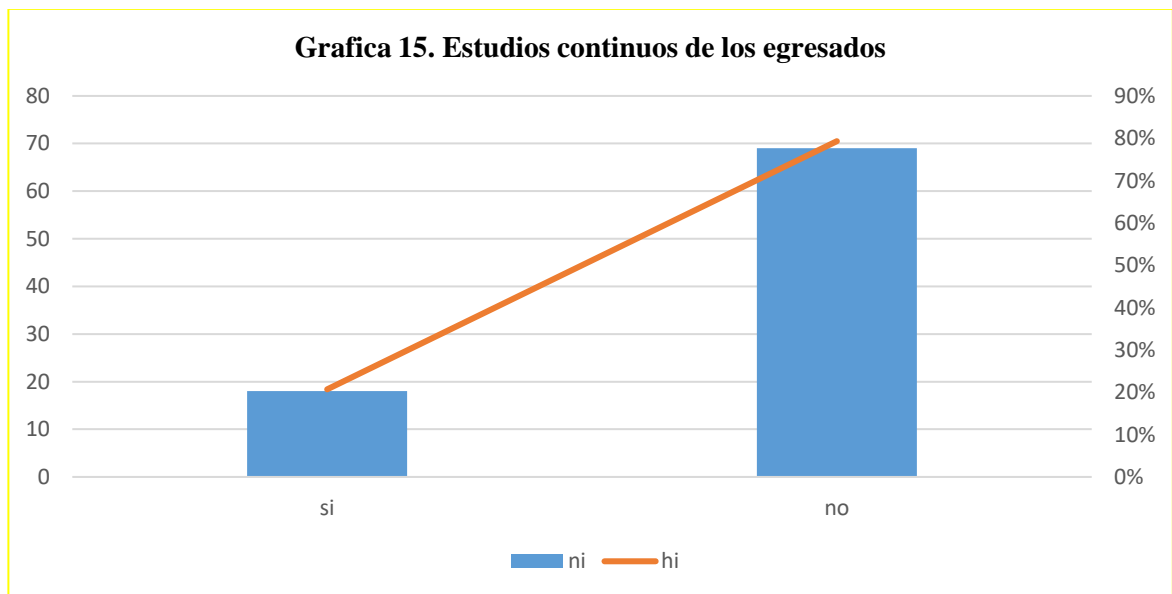
## 10.15 ESTUDIOS CONTINUOS DEL EGRESADO

De acuerdo a información adquirida por parte de las opiniones y perspectivas que posee los directivos de las empresas argumentan que la mayoría de los profesionales egresados de la institución no han tenido la posibilidad de ascender a nivel de conocimiento ya que el 69 (79%) por cuestiones externas aún no han logrado dichos objetivos orientados al desarrollo tanto personal como profesional (Ver Tabla 19, grafica 15).

**Tabla 19. Estudios continuos de los egresados**

| Continuo los estudios | ni        | hi          |
|-----------------------|-----------|-------------|
| si                    | 18        | 21%         |
| no                    | 69        | 79%         |
| <b>Total</b>          | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia





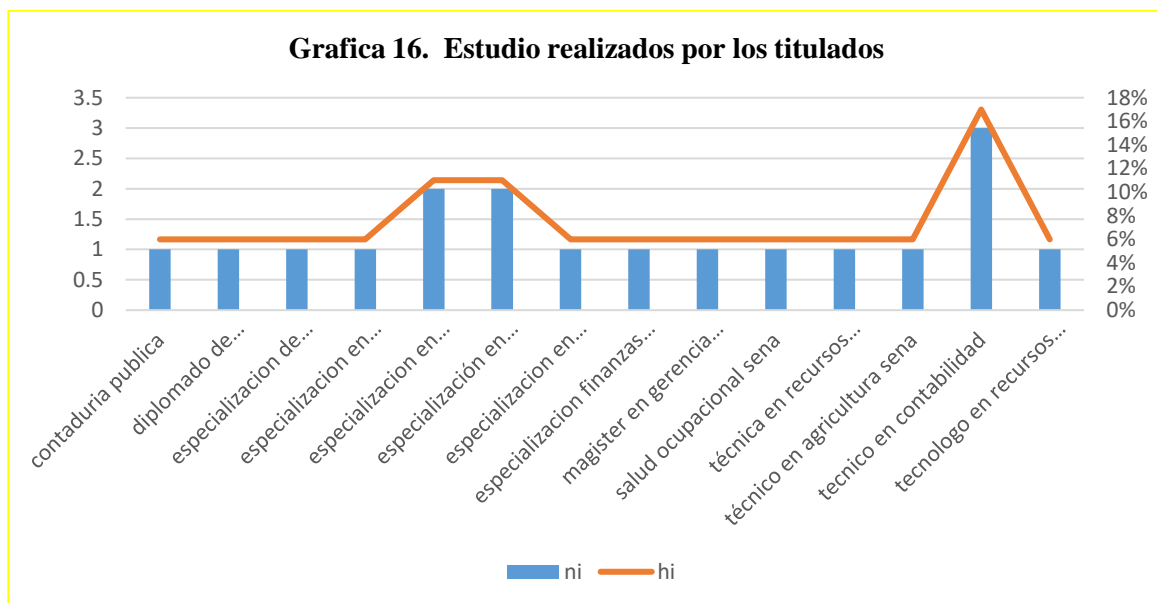
## 10.16 LA OPCIÓN DE ESTUDIOS QUE OPTARON LOS EGRESADOS

De los 18 que sí lograron adquirir u obtener aún más conocimientos, el 60 % optaron estudio a nivel pregrado y posgrado, los demás han escogido otras modalidades de estudio como carreras técnicas, cursos, diplomados entre otros. Se estima que poseen dos factores y elementos importantes que inciden en la posibilidad de estudio como tiempo y también un alto poder adquisitivo económico y financiero (Ver Tabla 20, grafica 16).

**Tabla 20. Estudios realizados por los profesionales**

| no.          | Estudios realizados                                     | ni        | hi          |
|--------------|---------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| 1            | Contaduría publica                                      | 1         | 6%          |
| 2            | Diplomado de contratación pública y privada             | 1         | 6%          |
| 3            | Especialización de gerencia y administración financiera | 1         | 6%          |
| 4            | Especialización en gerencia de talento humano.          | 1         | 6%          |
| 5            | Especialización en gerencia financiera.                 | 2         | 11%         |
| 6            | Especialización en recurso humanos                      | 2         | 11%         |
| 7            | Especialización en sistemas de gestión de calidad.      | 1         | 6%          |
| 8            | Especialización finanzas publicas                       | 1         | 6%          |
| 9            | Magister en gerencia financiera                         | 1         | 6%          |
| 10           | Salud ocupacional Sena                                  | 1         | 6%          |
| 11           | Técnica en recursos humanos                             | 1         | 6%          |
| 12           | Técnico en agricultura Sena                             | 1         | 6%          |
| 13           | Técnico en contabilidad                                 | 3         | 17%         |
| 14           | Tecnólogo en recursos humanos                           | 1         | 6%          |
| <b>Total</b> |                                                         | <b>18</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



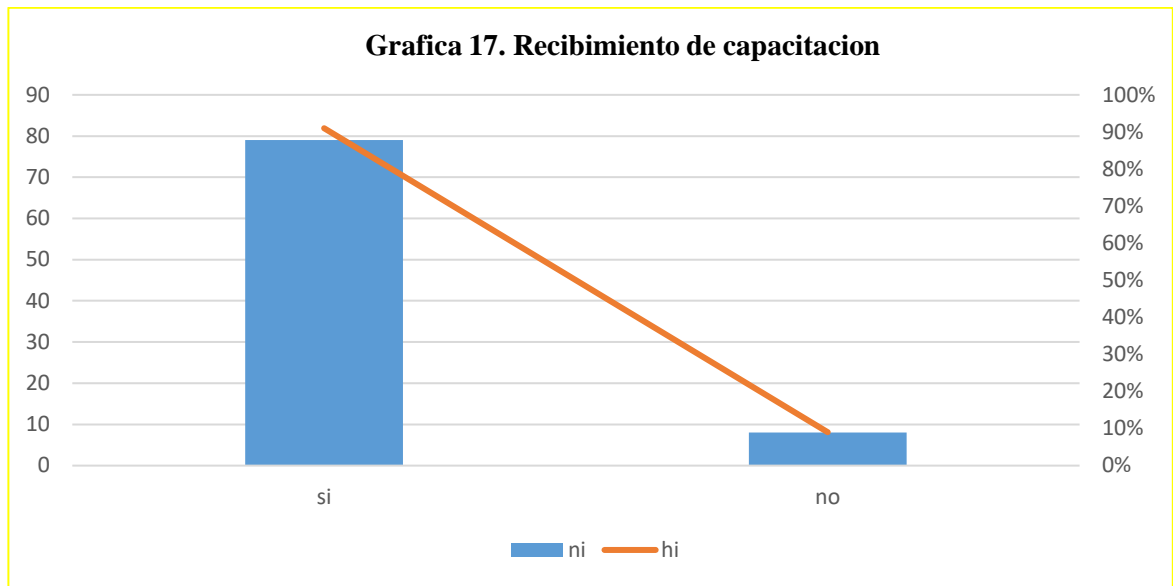
### 10.17 EL EMPLEADO EGRESADO HA RECIBIDO CAPACITACIÓN POR LA EMPRESA DONDE LABORA

Afirman los directores y/o jefes inmediatos que el 79 (91%) han recibido capacitación los egresados del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP, el 8 (9%) no se han capacitado. Por el cual demuestra que las entidades pertenecientes al sector productivo se preocupan en invertir al talento humano que son uno de los pilares prevaletientes de una empresa (Ver Tabla 21, grafica 17).

**Tabla 21. El empleado egresado ha recibido capacitación**

| Opción       | ni        | hi          |
|--------------|-----------|-------------|
| Si           | 79        | 91%         |
| No           | 8         | 9%          |
| <b>Total</b> | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



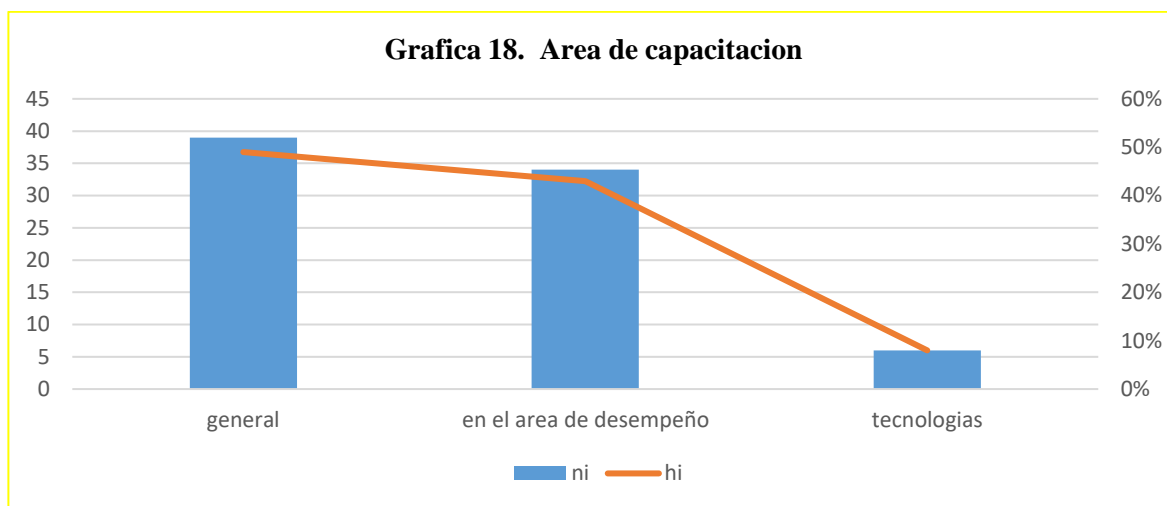
### 10.18 CAPACITACION EN DISTINTAS AREAS

De los 79 que recibieron capacitación, 39 (49%) se han capacitado en temas generales en cuestiones laborales, el 34 (43%) están capacitados en el área de desempeño, 6 (8%) los han preparado en las tecnologías de información y comunicación, en lo cual representa beneficio tanto empresarial como personal (Ver Tabla 22, grafica 18).

**Tabla 22. Capacitación en distintas áreas**

| Área de capacitación    | ni        | hi          |
|-------------------------|-----------|-------------|
| general                 | 39        | 49%         |
| en el área de desempeño | 34        | 43%         |
| tecnologías             | 6         | 8%          |
| Total                   | <b>79</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaboración propia**



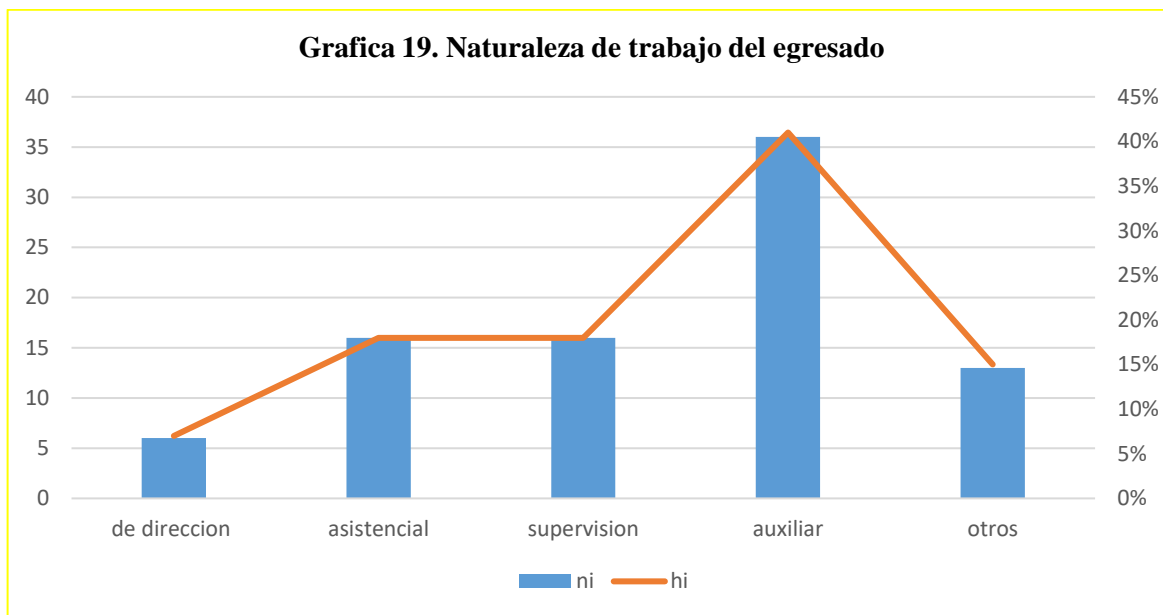
### 10.19 CUÁL ES LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL EGRESADO DEL PROGRAMA

Conforme a la respuesta suministrada por los encuestados 36(41%) de los egresados su naturaleza de trabajo es auxiliar, 32(36%) es asistencial y de supervisión, 6(7%) se encuentra en dirección y 13(15%) respondieron que otra es su naturaleza; se observa que la mayoría de los egresados desempeñan labores por debajo de su nivel académico ya que su perfil profesional es para un nivel de dirección (Ver tabla 23, grafica 19).

**Tabla 23. Naturaleza del trabajo del egresado**

| Naturaleza del trabajo del egresado | ni        | hi          |
|-------------------------------------|-----------|-------------|
| De dirección                        | 6         | 7%          |
| Asistencial                         | 16        | 18%         |
| Supervisión                         | 16        | 18%         |
| Auxiliar                            | 36        | 41%         |
| Otros                               | 13        | 15%         |
| <b>Total</b>                        | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



## 10.20 ESPECIFICACION DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO

Según los resultados de la encuesta la especificación de los trabajos o empleos de los egresados del programa de Administración se evidencia que la labor que desempeñan son en su mayoría es auxiliar y asistencial, también se encuentran en diferentes labores que no se encuentran acorde a su perfil y un pequeño porcentaje se hallan ubicados en labores acordes a su perfil profesional (Ver tabla 24, grafica 20).

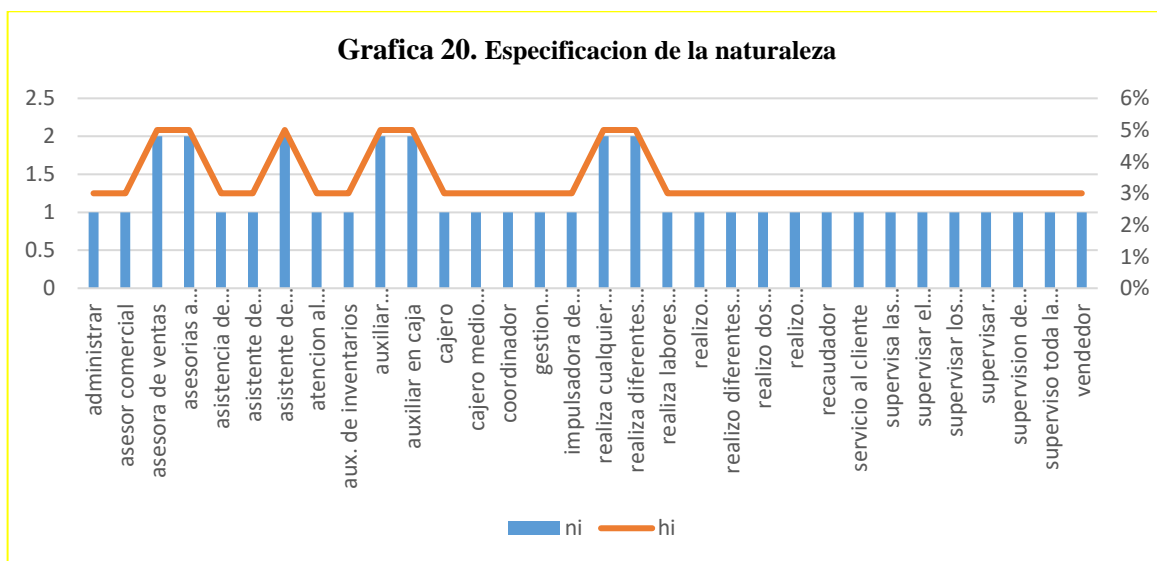
**Tabla 24. Especificar naturaleza del trabajo**

| N° | Especificar naturaleza del trabajo | ni | hi |
|----|------------------------------------|----|----|
| 1  | Administrar                        | 1  | 3% |
| 2  | Asesor comercial                   | 1  | 3% |
| 3  | Asesora de ventas                  | 2  | 5% |
| 4  | Asesorías a clientes y usuarios    | 2  | 5% |
| 5  | Asistencia de tesorería            | 1  | 3% |

|    |                                                                                     |   |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---|----|
| 6  | Asistente de gerencia y contador                                                    | 1 | 3% |
| 7  | Asistente de recursos humanos                                                       | 2 | 5% |
| 8  | Atención al cliente o consumidor                                                    | 1 | 3% |
| 9  | Auxiliar de inventarios                                                             | 1 | 3% |
| 10 | Auxiliar administrativo                                                             | 2 | 5% |
| 11 | Auxiliar en caja                                                                    | 2 | 5% |
| 12 | Cajero                                                                              | 1 | 3% |
| 13 | Cajero medio tiempo                                                                 | 1 | 3% |
| 14 | Coordinador                                                                         | 1 | 3% |
| 15 | Gestión financiera y económica                                                      | 1 | 3% |
| 16 | Impulsadora de ventas                                                               | 1 | 3% |
| 17 | Realiza cualquier función que se le asigne en la organización                       | 2 | 5% |
| 18 | Realiza diferentes funciones dentro y fuera de la entidad                           | 2 | 5% |
| 19 | Realiza labores cuando se necesita en ventas y otros oficios                        | 1 | 3% |
| 20 | Realiza acompañamiento en diferentes funciones de la empresa                        | 1 | 3% |
| 21 | Realiza diferentes labores                                                          | 1 | 3% |
| 22 | Realiza dos funciones dentro de la organización                                     | 1 | 3% |
| 23 | Realiza la supervisión y contabilidad en algunas cosas de la panadería y pastelería | 1 | 3% |
| 24 | Recaudador                                                                          | 1 | 3% |
| 25 | Servicio al cliente                                                                 | 1 | 3% |
| 26 | Supervisa las diferentes áreas donde labora todo el personal                        | 1 | 3% |

|              |                                                            |           |             |
|--------------|------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| 27           | Supervisar el trabajo de la oficina                        | 1         | 3%          |
| 28           | Supervisar los operarios de riego                          | 1         | 3%          |
| 29           | Supervisar servicio de vigilancia de empresas contratistas | 1         | 3%          |
| 30           | Supervisión de eventos                                     | 1         | 3%          |
| 31           | Supervisión toda la producción que se maneja en la empresa | 1         | 3%          |
| 32           | Vendedor                                                   | 1         | 3%          |
| <b>Total</b> |                                                            | <b>39</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



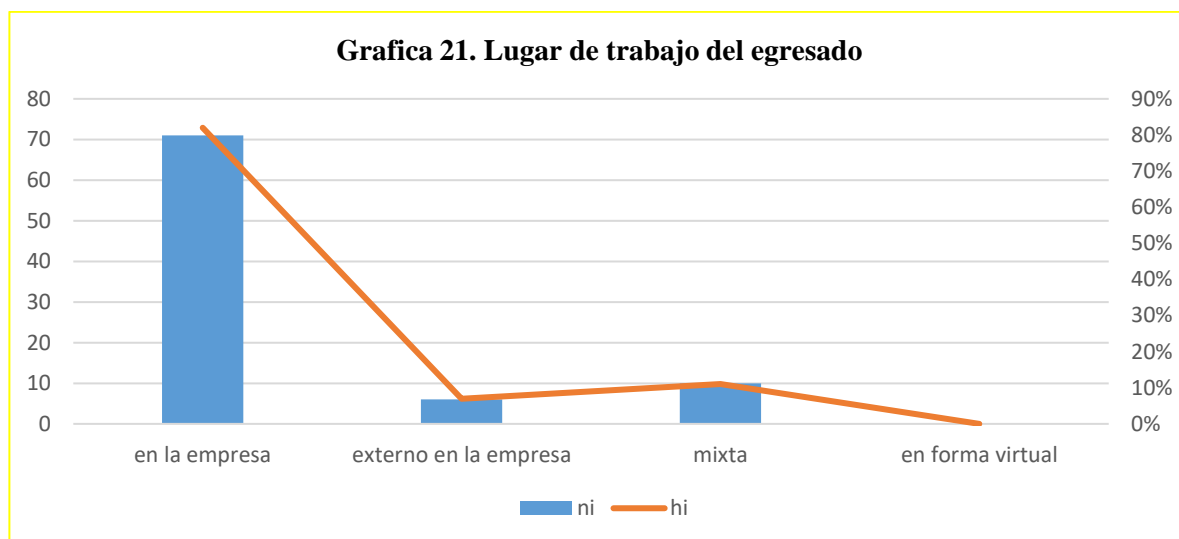
## 10.21 LUGAR DÓNDE REALIZA MAYORITARIAMENTE EL TRABAJO

El lugar donde laboran los profesionales egresados del ente educativo en que realizan sus labores los egresados se observa que 71(82%) lo realiza dentro de la empresa, 6(7%) externo a la empresa y 10(11%) lo hace de forma mixta; los egresados se encuentran laborando en su mayoría dentro de la empresa (Ver tabla 25, grafica 21).

**Tabla 25. Lugar de trabajo del egresado**

| <b>Lugar de trabajo del egresado</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| En la empresa                        | 71        | 82%         |
| Externo en la empresa                | 6         | 7%          |
| Mixta                                | 10        | 11%         |
| En forma virtual                     | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>                         | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



## **10.22 TIPOS DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA EL EMPLEADO EN SUS LABORES DIARIAS DE LA EMPRESA**

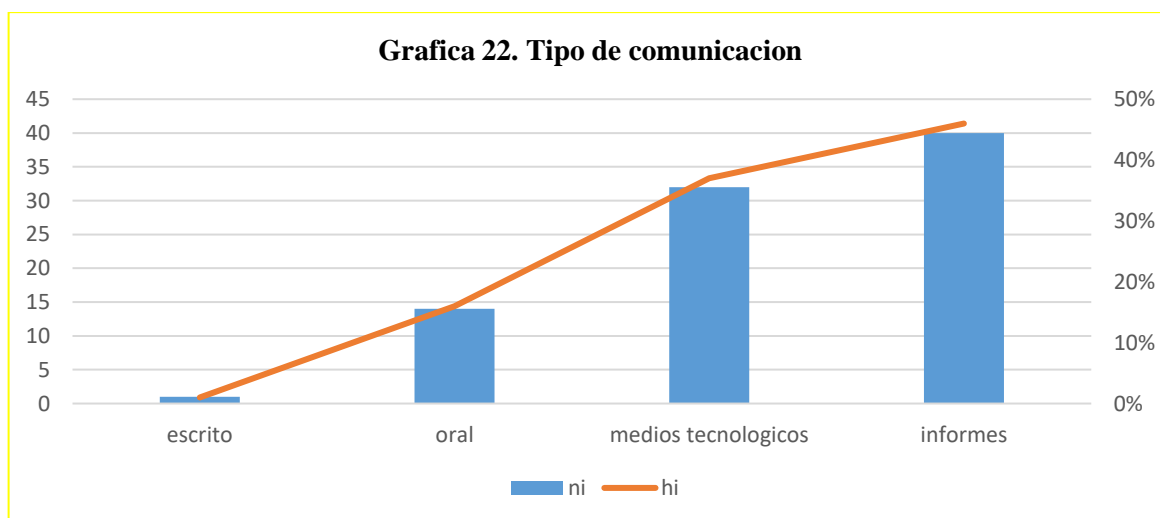
Los egresados en el tipo de comunicación que utilizan en sus labores según la encuesta es 1(1%) escrito, 14(16%) oral, 32(37%) medios tecnológicos y 40(46%) informes; evidenciando que la comunicación de los egresados está más ligada a los informes y la utilización de herramientas tecnológicas (ver tabla 26, grafica 2).



**Tabla 26. Tipos de comunicación que utiliza el egresado**

| <b>Tipo de comunicación del egresado</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|------------------------------------------|-----------|-------------|
| Escrito                                  | 1         | 1%          |
| Oral                                     | 14        | 16%         |
| Medios tecnológicos                      | 32        | 37%         |
| Informes                                 | 40        | 46%         |
| <b>Total</b>                             | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



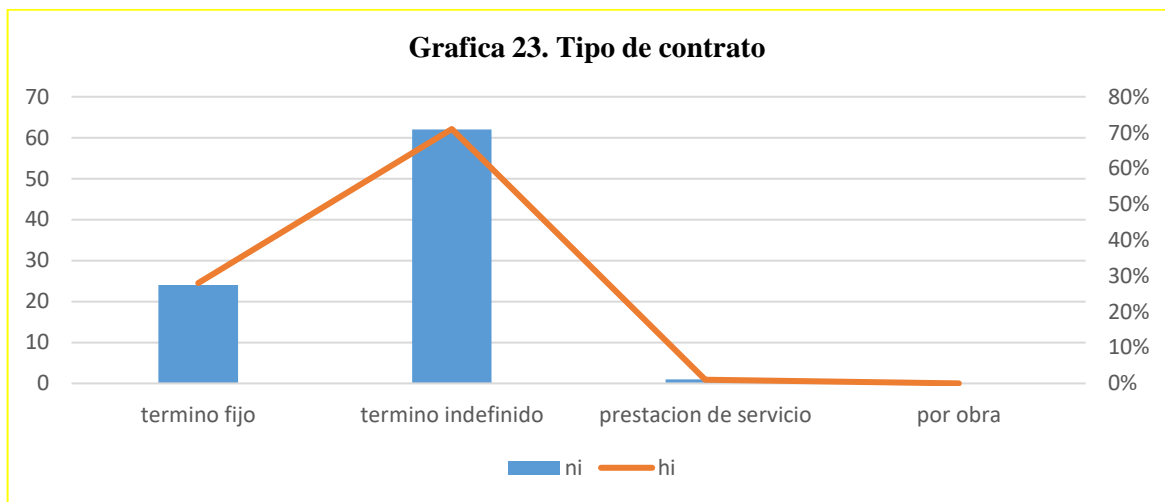
### 10.23 TIPO DE CONTRATO

El tipo de contrato laboral con el cual los egresados están vinculados a la empresa son 24(28%) término fijo, 62(71%) término indefinido y 1(1%) prestación de servicios; se determina que la vinculación laboral de los egresados es mayormente por contratos de término indefinido (ver tabla 27, gráfico 23).

**Tabla 27. Tipo de contrato laboral**

| Tipo de contrato laboral | ni        | hi          |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Termino fijo             | 24        | 28%         |
| Término indefinido       | 62        | 71%         |
| Prestación de servicio   | 1         | 1%          |
| Por obra                 | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>             | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



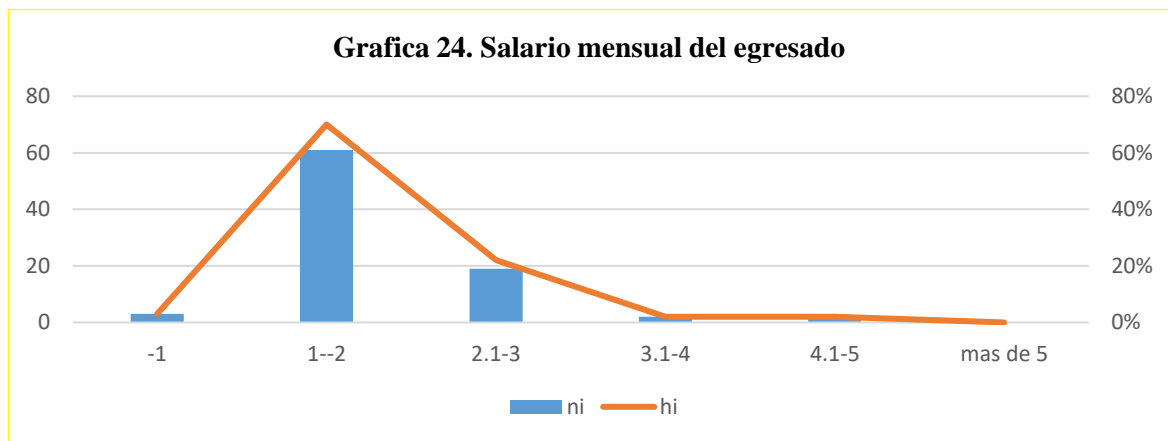
## 10.24 SALARIO MENSUAL DEVENGADO (SMLV)

Según la información recolectada el salario devengado por los egresados del programa en las empresas está en los siguientes rangos 3(3%) menos de un smlv, 61(70%) entre 1 y 2 smlv, 19(22%) entre 2.1 y 3 smlv y 4(4%) entre 3.1 y 5 smlv; se observa que los egresados devengan salarios menores a los acordados a su perfil ya que la mayoría están en el rango de 1 a 2 smlv (ver tabla 28, grafica 24).

**Tabla 28. Intervalo de salario mensual (smlv)**

| <b>Intervalo de salario mensual (smlv)</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|--------------------------------------------|-----------|-------------|
| -1                                         | 3         | 3%          |
| 1-2                                        | 61        | 70%         |
| 2.1-3                                      | 19        | 22%         |
| 3.1-4                                      | 2         | 2%          |
| 4.1-5                                      | 2         | 2%          |
| Más de 5                                   | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>                               | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta



## 10.25 VALORACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS

Se ha formulado como opción de pregunta que se focaliza en la valoración de los conocimientos por el cual lo han calificado por medio de escalas y arrojado los siguientes datos del más representativo hasta el de menor valorización: la escala alta fue de 464(59%), la muy alta 227(29%), media 73(9%), baja 4(1%) y muy baja 15(2%). Por otras Las opciones que presentan mayor número de respuestas son en orden de importancia. Escala alta: (60) entiende las leyes, reglamentos y normas.

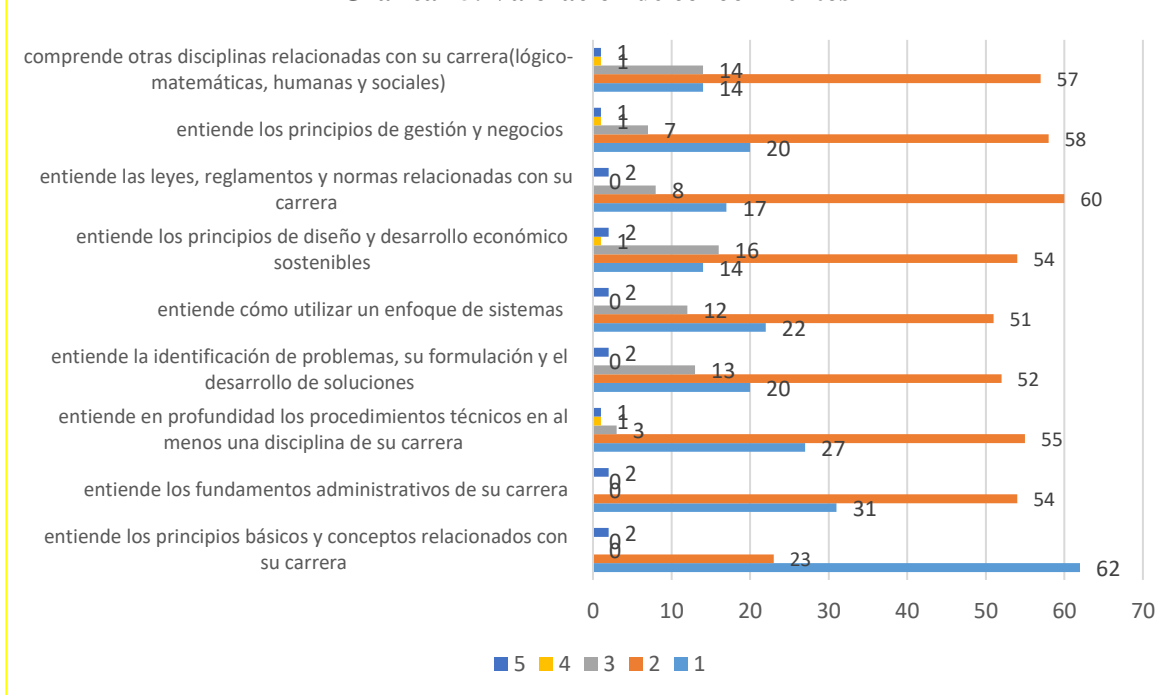
De los (58) entiende los principios de gestión y negocios (57) comprende otras disciplinas relacionadas con su carrera lógico-matemáticas, humanas y sociales, (55) Entiende en profundidad los procedimientos técnicos en al menos una disciplina de su carrera, 23 Entiende los principios básicos y conceptos relacionados con su carrera. Se puede reflejar que el empleado egresado de la institución de educación superior ITFIP demuestra que posee los conocimientos suficientes para gestionar de forma integral distintas empresas del sector productivo (Ver tabla 29, grafica 25).

**Tabla 29. Valoración del conocimiento del egresado**

| <b>Pienso que el egresado:</b>                                                                  | <b>1</b>   | <b>2</b>   | <b>3</b>  | <b>4</b> | <b>5</b>  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|----------|-----------|
| Entiende los principios básicos y conceptos relacionados con su carrera                         | 62         | 23         | 0         | 0        | 2         |
| Entiende los fundamentos administrativos de su carrera                                          | 31         | 54         | 0         | 0        | 2         |
| Entiende en profundidad los procedimientos técnicos En al menos una disciplina de su carrera    | 27         | 55         | 3         | 1        | 1         |
| Entiende la identificación de problemas, su formulación y el desarrollo de soluciones           | 20         | 52         | 13        | 0        | 2         |
| Entiende cómo utilizar un enfoque de sistemas                                                   | 22         | 51         | 12        | 0        | 2         |
| Entiende los principios de diseño y desarrollo económico sostenibles                            | 14         | 54         | 16        | 1        | 2         |
| Entiende las leyes, reglamentos y normas relacionadas con su carrera                            | 17         | 60         | 8         | 0        | 2         |
| Entiende los principios de gestión y negocios                                                   | 20         | 58         | 7         | 1        | 1         |
| Comprende otras disciplinas relacionadas con su carrera(lógico-matemáticas, humanas y sociales) | 14         | 57         | 14        | 1        | 1         |
| <b>Total</b>                                                                                    | <b>227</b> | <b>464</b> | <b>73</b> | <b>4</b> | <b>15</b> |

Fuente: Elaboración propia

**Grafica 25. Valoracion de conocimientos**



## 10.26 VALORACIÓN DE HABILIDADES

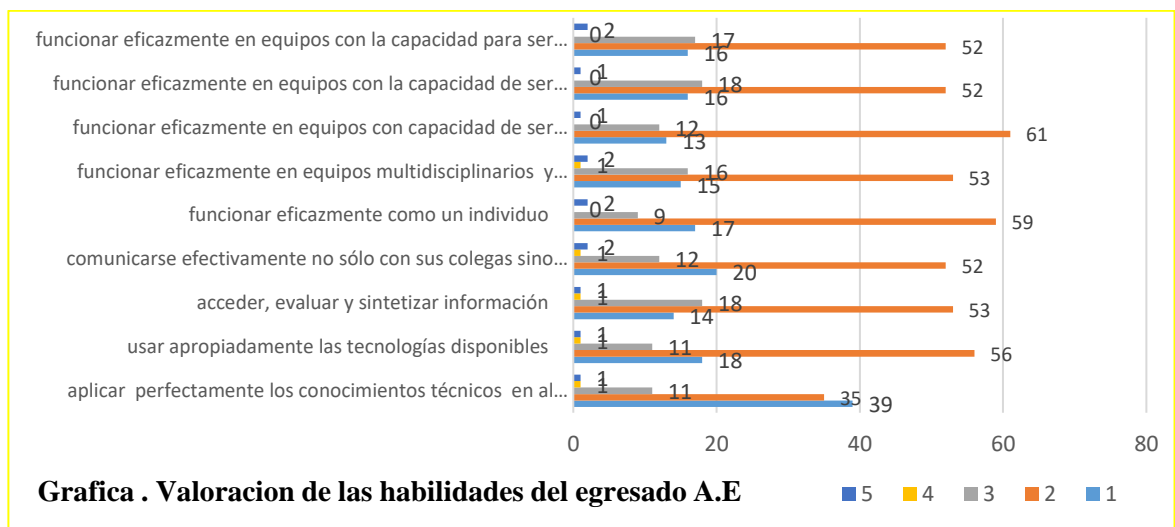
La evaluación que hacen los encuestados en relación a las habilidades del graduado o titulado da como resultado de la escala alta fue alta 473(60%), muy alta 168(21%), media 124(16%), baja 5(1%) y muy baja 13(2%). En cuanto las opciones de mayor número de respuestas se nombrara a continuación: Escala alta: (61) funcionar eficazmente en equipos con capacidad de ser miembro: (59) funcionar eficazmente como un individuo, (56) usar apropiadamente las tecnologías disponible.

Esto refleja que el egresado de la facultad de economía, Administración y contaduría posee grandes habilidades demostrando que posee todo lo que se necesita de un Administrador para direccionar las empresas u organizaciones de distintos sectores económicos y financieros per sin embargo debe mejorar algunas falencias que son mínimas pero causan impacto (Ver tabla 30, grafica 26).

**Tabla 30. Valoración de las habilidades**

| Pienso que el egresado es capaz de:                                                                                                  | 1          | 2          | 3          | 4        | 5         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|----------|-----------|
| Aplicar perfectamente los conocimientos técnicos en al menos una disciplina de su carrera                                            | 39         | 35         | 11         | 1        | 1         |
| Usar apropiadamente las tecnologías disponibles                                                                                      | 18         | 56         | 11         | 1        | 1         |
| Acceder, evaluar y sintetizar información                                                                                            | 14         | 53         | 18         | 1        | 1         |
| Comunicarse efectivamente no sólo con sus colegas sino también con los profesionales de otras disciplinas y la comunidad en general. | 20         | 52         | 12         | 1        | 2         |
| Funcionar eficazmente como un individuo                                                                                              | 17         | 59         | 9          | 0        | 2         |
| Funcionar eficazmente en equipos multidisciplinarios y multiculturales                                                               | 15         | 53         | 16         | 1        | 2         |
| Funcionar eficazmente en equipos con capacidad de ser miembro                                                                        | 13         | 61         | 12         | 0        | 1         |
| Funcionar eficazmente en equipos con la capacidad de ser un director                                                                 | 16         | 52         | 18         | 0        | 1         |
| Funcionar eficazmente en equipos con la capacidad para ser un líder                                                                  | 16         | 52         | 17         | 0        | 2         |
| <b>Total</b>                                                                                                                         | <b>168</b> | <b>473</b> | <b>124</b> | <b>5</b> | <b>13</b> |

Fuente Elaboración propia



## 10.27 VALORACIÓN SOBRE ACTITUDES

La evaluación que hace el jefe inmediato o directivo en perspectiva lo referido a las actitudes del graduado, da como resultado de la: escala alta: 448(65%), muy alta fue de 156(22%), media 69(10%), baja 10(1%) y muy baja 13(2%). Se presencia un mayor número de respuestas y obtienes datos muy representativos como la: escala alta: (63) comprometerse para desarrollar habilidades, (61) comprometerse a desarrollar aún más sus habilidades profesionales: (60) Comprometerse a cumplir con las responsabilidades éticas en su trabajo y comprometerse al aprendizaje permanente o continuo.

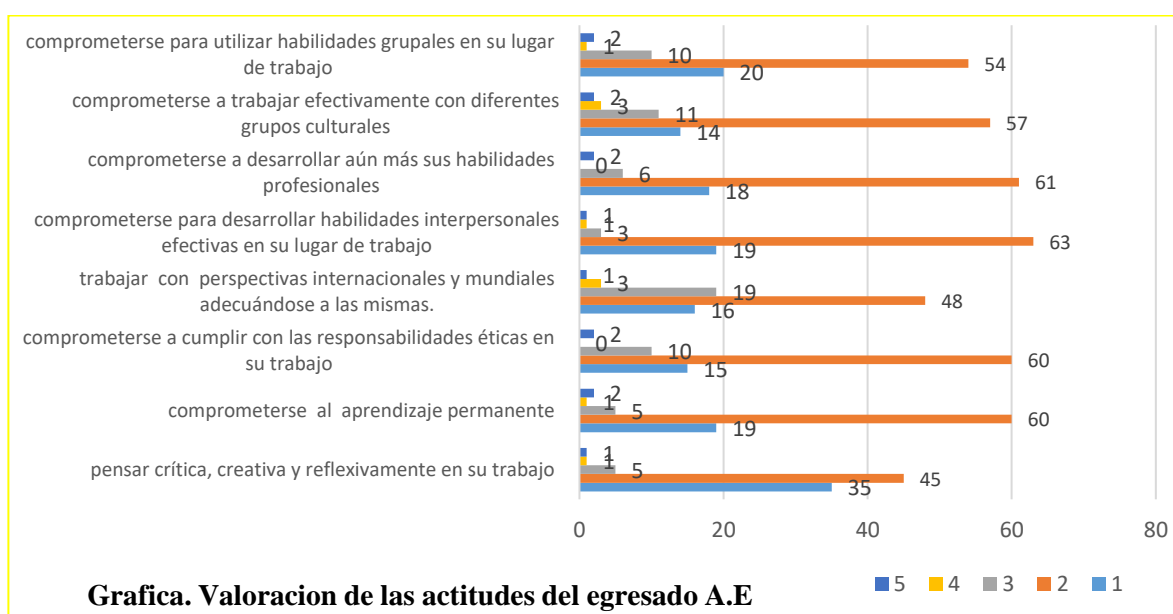
Sin embargo se concluye que el profesional egresado profesional del programa de Administración de empresas posee las características y actitudes que van de la mano con los requisitos de los cargos directivos tanto tácticos como gerenciales que refleja las empresas hacia los aspirantes, buscando alternativas de calidad para mejorar el desarrollo empresarial e institucional (Ver tabla 31, grafica 27).

**Tabla 31. Valoración sobre las actitudes**

| <b>Pienso que el egresado es capaz de:</b>                                                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Pensar crítica, creativa y reflexivamente en su trabajo                                     | 35       | 45       | 5        | 1        | 1        |
| Comprometerse al aprendizaje permanente                                                     | 19       | 60       | 5        | 1        | 2        |
| Comprometerse a cumplir con las responsabilidades éticas en su trabajo                      | 15       | 60       | 10       | 0        | 2        |
| Trabajar con perspectivas internacionales y mundiales adecuándose a las mismas.             | 16       | 48       | 19       | 3        | 1        |
| Comprometerse para desarrollar habilidades interpersonales efectivas en su lugar de trabajo | 19       | 63       | 3        | 1        | 1        |

|                                                                         |            |            |           |           |           |
|-------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| Comprometerse a desarrollar aún más sus habilidades profesionales       | 18         | 61         | 6         | 0         | 2         |
| Comprometerse a trabajar efectivamente con diferentes grupos culturales | 14         | 57         | 11        | 3         | 2         |
| Comprometerse para utilizar habilidades grupales en su lugar de trabajo | 20         | 54         | 10        | 1         | 2         |
| <b>Total</b>                                                            | <b>156</b> | <b>448</b> | <b>69</b> | <b>10</b> | <b>13</b> |

Fuente: Elaboración propia



## 10.28 VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

En cuanto a la perspectiva que tienen los encuestados en relación a la valoración del desempeño da como resultado de la escala muy alta fue Mucho más que planificado 109(25%), más que lo planificado 239(55%), Igual que lo planificado 79(18%), menos de lo planificado 3(1%) y mucho menos de los planificado 5(2%). De acuerdo a la escala más representativa que fue la de: más que lo planificado: (58) calidad de los trabajos realizados por el egresado, (55) satisfacción con los resultados del trabajo, tarea o proyectos, 52 nivel de satisfacción con el resultado de los trabajos realizados.

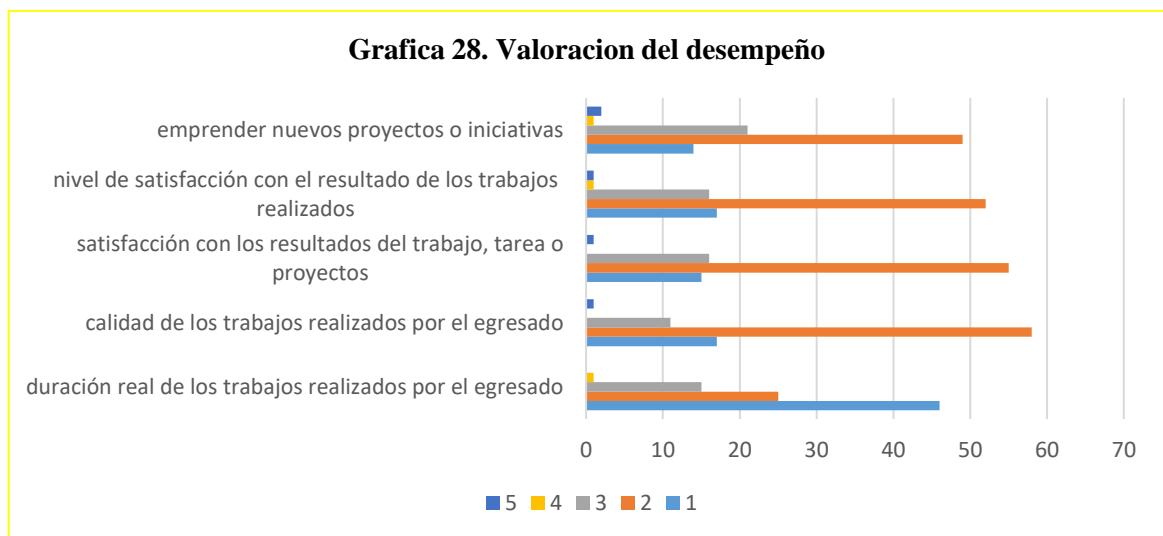


Se resalta que profesionales egresados de la institución de educación superior ITFIP ostenta un alto nivel desempeño laboral y realiza dichas actividades de acuerdo a lo planeado por los directivos o gerentes, en lo cual representa una gran satisfacción para la empresas u organizaciones del sector (Ver tabla 32, grafica 28).

**Tabla 32. Valoración del desempeño**

| <b>Pienso que el egresado es capaz de:</b>                        | <b>1</b>   | <b>2</b>   | <b>3</b>  | <b>4</b> | <b>5</b> |
|-------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|----------|----------|
| Duración real de los trabajos realizados por el egresado          | 46         | 25         | 15        | 1        | 0        |
| Calidad de los trabajos realizados por el egresado                | 17         | 58         | 11        | 0        | 1        |
| Satisfacción con los resultados del trabajo, tarea o proyectos    | 15         | 55         | 16        | 0        | 1        |
| Nivel de satisfacción con el resultado de los trabajos realizados | 17         | 52         | 16        | 1        | 1        |
| Emprender nuevos proyectos o iniciativas                          | 14         | 49         | 21        | 1        | 2        |
| <b>Total</b>                                                      | <b>109</b> | <b>239</b> | <b>79</b> | <b>3</b> | <b>5</b> |

**Fuente: Elaboración propia**



## 10.29 FORTALEZA DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA

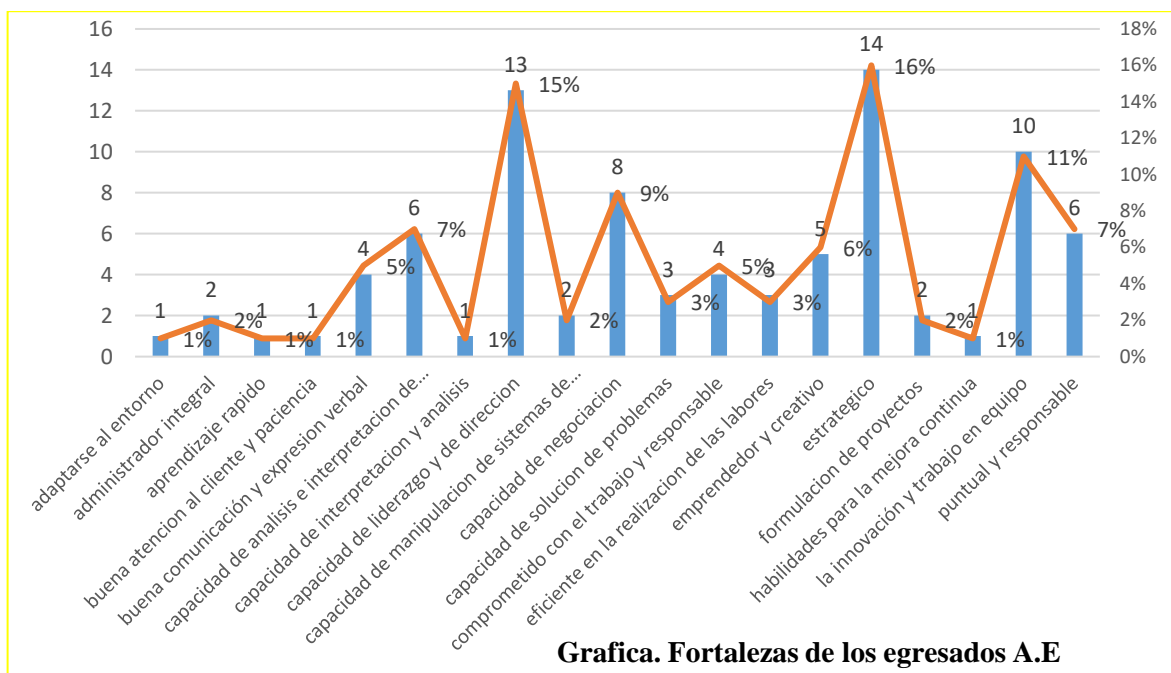
Los encuestados destacan como fortalezas de los egresados en su labores que son estratégicos 14(16%), la capacidad de liderazgo y de dirección con 13(15%) y la innovación y trabajo en equipo 10(11%); además se mira gran variedad de fortalezas exaltadas por los jefes como capacidad de análisis y de negociación (ver tabla 33, grafica 29).

**Tabla 33. Fortalezas de los egresados del programa**

| Fortaleza de los egresados                                                 | ni | hi  |
|----------------------------------------------------------------------------|----|-----|
| Adaptarse al entorno                                                       | 1  | 1%  |
| Administrador integral                                                     | 2  | 2%  |
| Aprendizaje rápido                                                         | 1  | 1%  |
| Buena atención al cliente y paciencia                                      | 1  | 1%  |
| Buena comunicación y expresión verbal                                      | 4  | 5%  |
| Capacidad de análisis e interpretación de datos estadísticos y financieros | 6  | 7%  |
| Capacidad de interpretación y análisis                                     | 1  | 1%  |
| Capacidad de liderazgo y de dirección                                      | 13 | 15% |
| Capacidad de manipulación de sistemas de información.                      | 2  | 2%  |
| Capacidad de negociación                                                   | 8  | 9%  |
| Capacidad de solución de problemas                                         | 3  | 3%  |
| Comprometido con el trabajo y responsable                                  | 4  | 5%  |
| Eficiente en la realización de las labores                                 | 3  | 3%  |
| Emprendedor y creativo                                                     | 5  | 6%  |
| Estratégico                                                                | 14 | 16% |
| Formulación de proyectos                                                   | 2  | 2%  |

|                                     |           |             |
|-------------------------------------|-----------|-------------|
| Habilidades para la mejora continua | 1         | 1%          |
| La innovación y trabajo en equipo   | 10        | 11%         |
| Puntual y responsable               | 6         | 7%          |
| <b>Total</b>                        | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



**Gráfica. Fortalezas de los egresados A.E**

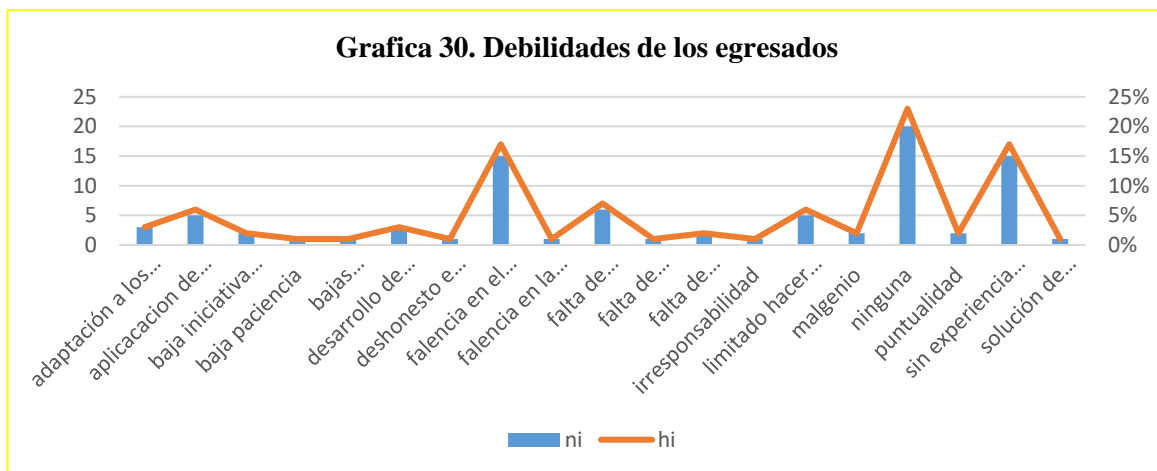
### 10.30 DEBILIDADES DE LOS EGRESADOS

En cuanto a las debilidades observadas por los encuestados durante el periodo de trabajo o jornada laboral de los egresados de los egresados en las diferentes empresas se ve que 20(23%) que no tienen debilidad, 15(17%) tienen falencias en trabajo de equipo, 15(17%) sin experiencia laboral; también se evidencia que la falta de compromiso y manejo de nuevas tecnologías son debilidades (ver tabla 36, grafico 34).

**Tabla 34. Debilidades de los egresados**

| <b>Debilidades de los egresados</b>                           | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Adaptación a los cambios                                      | 3         | 3%          |
| Aplicación de nuevas tecnologías                              | 5         | 6%          |
| Baja iniciativa para hacer las cosas                          | 2         | 2%          |
| Baja paciencia                                                | 1         | 1%          |
| Bajas aspiraciones de acenso                                  | 1         | 1%          |
| Desarrollo de proyectos                                       | 3         | 3%          |
| Deshonesto e irrespetuoso                                     | 1         | 1%          |
| Falencia en el trabajo de equipo                              | 15        | 17%         |
| Falencia en la interpretación y análisis de datos financieros | 1         | 1%          |
| Falta de compromiso                                           | 6         | 7%          |
| Falta de iniciativa para realizar las labores                 | 1         | 1%          |
| Falta de planificación para realizar las labores              | 2         | 2%          |
| Irresponsabilidad                                             | 1         | 1%          |
| Limitado hacer solo lo requerido                              | 5         | 6%          |
| Malgenio                                                      | 2         | 2%          |
| Ninguna                                                       | 20        | 23%         |
| Puntualidad                                                   | 2         | 2%          |
| Sin experiencia laboral                                       | 15        | 17%         |
| Solución de problemas laborales                               | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>                                                  | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



### 10.31 ASPECTOS DISCIPLINARES A MEJORAR EL EGRESADO

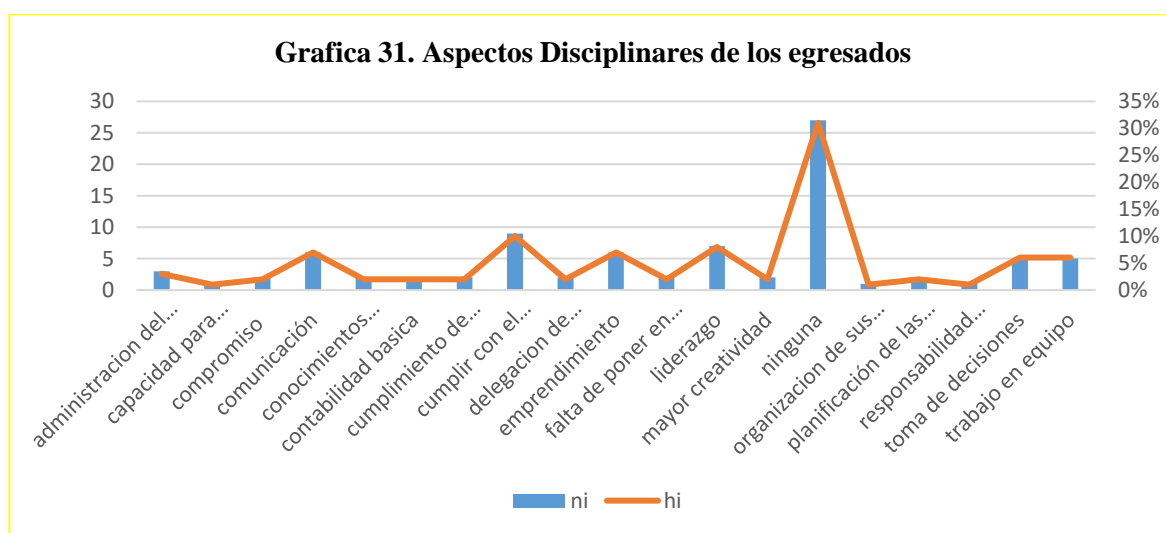
Las competencias disciplinares de los egresados del programa de la institución Administración de empresas que deben optimizar o fortalecer para así mejorar sus labores diarias y contestadas por los jefes que 27(31%) no cuentan con falencias, 9(10%) no cumplen con el reglamento de la empresa, 12(14%) tienen baja comunicación y emprendimiento y 7(8%) falta de liderazgo; se observa que los egresados presentan varias debilidades en sus competencias disciplinares (ver tabla 37, grafica 35).

**Tabla 35. Aspectos disciplinares a mejorar los egresados**

| Disciplinares                                         | ni | hi |
|-------------------------------------------------------|----|----|
| Administración del tiempo                             | 3  | 3% |
| Capacidad para trabajar con contextos internacionales | 1  | 1% |
| Compromiso                                            | 2  | 2% |
| Comunicación                                          | 6  | 7% |
| Conocimientos administrativos                         | 2  | 2% |

|                                             |           |             |
|---------------------------------------------|-----------|-------------|
| Contabilidad básica                         | 2         | 2%          |
| Cumplimiento de horarios                    | 2         | 2%          |
| Cumplir con el reglamento de la empresa     | 9         | 10%         |
| Delegación de autoridad                     | 2         | 2%          |
| Emprendimiento                              | 6         | 7%          |
| Falta de poner en practica la parte teórica | 2         | 2%          |
| Liderazgo                                   | 7         | 8%          |
| Mayor creatividad                           | 2         | 2%          |
| Ninguna                                     | 27        | 31%         |
| Organización de sus labores                 | 1         | 1%          |
| Planificación de las actividades            | 2         | 2%          |
| Responsabilidad empresarial                 | 1         | 1%          |
| Toma de decisiones                          | 5         | 6%          |
| Trabajo en equipo                           | 5         | 6%          |
| <b>Total</b>                                | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



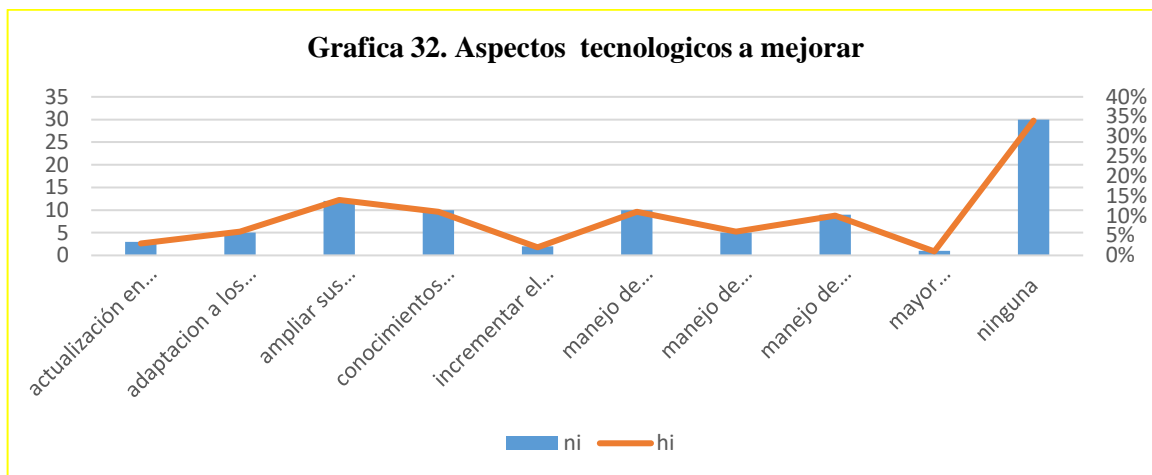
### 10.32 ASPECTOS TECNOLÓGICOS A MEJORAR EL EGRESADO

Las competencias tecnológicas son importantes en el desempeño de los egresados ya que son las herramientas con las cuales realizan sus labores diarias, los resultados obtenidos dan a conocer que 30(34%) no deben fortalecer ninguna competencia, 20(22%) le hace falta conocimientos básicos de informática y el manejo de herramientas, 10(12%) tienen baja adaptación a los cambios y manejo de programas administrativos y 9(10%) poseen bajo manejo de sistemas de información (ver tabla, grafica 33).

**Tabla 36. Aspectos tecnológicos a mejorar el egresado**

| <b>Tecnológicas</b>                              | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|--------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Actualización en tecnologías                     | 3         | 3%          |
| Adaptación a los cambios tecnológicos            | 5         | 6%          |
| Ampliar sus conocimientos en las tecnologías     | 12        | 14%         |
| Conocimientos básicos de informática             | 10        | 11%         |
| Incrementar el uso de la inteligencia artificial | 2         | 2%          |
| Manejo de herramientas tecnológicas              | 10        | 11%         |
| Manejo de programas administrativos              | 5         | 6%          |
| Manejo de sistemas de información                | 9         | 10%         |
| Mayor innovación en el aprendizaje tecnológico   | 1         | 1%          |
| Ninguna                                          | 30        | 34%         |
| <b>Total</b>                                     | <b>87</b> | <b>100%</b> |

**Fuente Elaboración propia**



### 10.33 ASPECTOS ETICO Y CIUDADANOS A SOLUCIONAR

El comportamiento de los egresados dentro y fuera se miden con sus competencias éticas y ciudadanas que pueden tener, según la respuesta de los encuestados 30(34%) no cuentan con ninguna falencia en esta competencia, 17(19%) presentan falta de compañerismo, trabajo en equipo y sentido de pertenencia, 15(18%) deben mejorar el compromiso, persistencia y principios y valores administrativos y 12(15%) poseen baja comprensión, cooperación y tolerancia; se observa que deben mejorar varios aspectos éticos y ciudadanos dentro de la formación profesional (ver tabla 38, grafico 36).

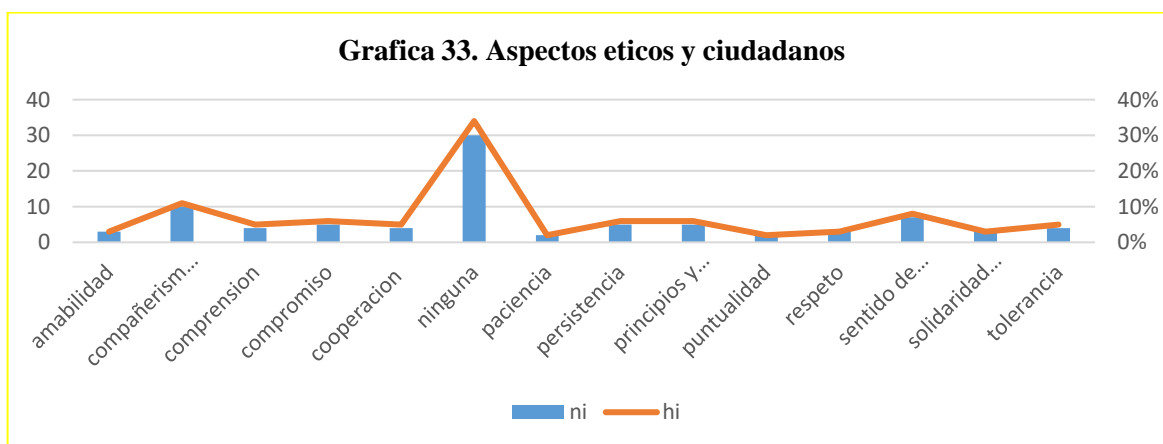
**Tabla 37. Aspecto ético y ciudadano a solucionar**

| Éticas y ciudadanas              | ni | hi  |
|----------------------------------|----|-----|
| Amabilidad                       | 3  | 3%  |
| Compañerismo y trabajo en equipo | 10 | 11% |
| Comprensión                      | 4  | 5%  |
| Compromiso                       | 5  | 6%  |
| Cooperación                      | 4  | 5%  |
| Ninguna                          | 30 | 34% |



|                                       |           |             |
|---------------------------------------|-----------|-------------|
| Paciencia                             | 2         | 2%          |
| Persistencia                          | 5         | 6%          |
| Principios y valores administrativos  | 5         | 6%          |
| Puntualidad                           | 2         | 2%          |
| Respeto                               | 3         | 3%          |
| Sentido de pertenencia con la empresa | 7         | 8%          |
| Solidaridad con los demás             | 3         | 3%          |
| Tolerancia                            | 4         | 5%          |
| <b>Total</b>                          | <b>87</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia



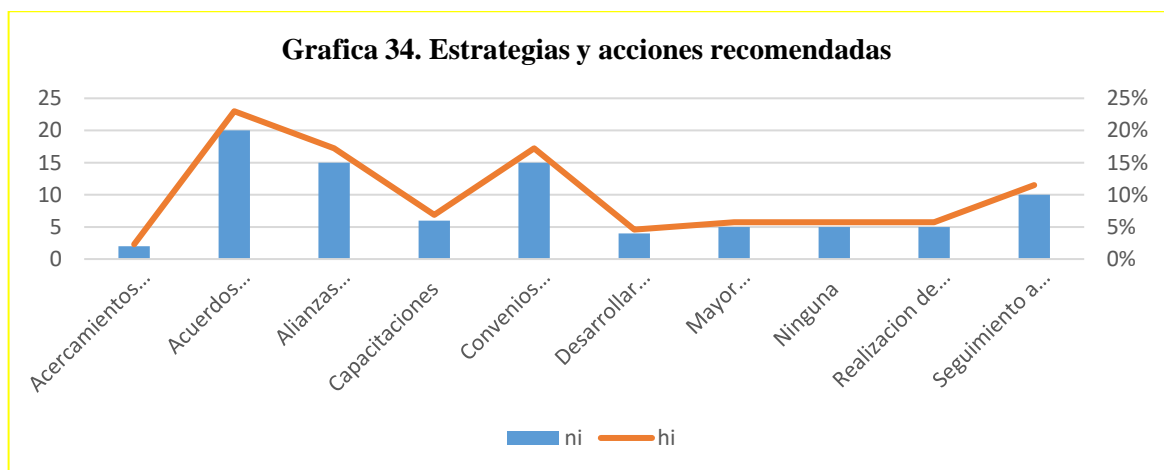
### 10.34 ESTRATEGIAS Y ACCIONES RECOMENDADAS

Sobre mejorar las relaciones entre las empresas u organizaciones del sector productivo y el ITFIP los encuestados se enfocaron con sus respuestas así 20(23%) que se deben hacer acuerdos educativos, 30(34%) se realicen alianzas educativas-laborales y convenios trabajo prácticas y 10(11%) debe haber seguimiento a los egresados; con estos resultado se establece que la mayoría está de acuerdo en realizar alguna estrategia o acción para mejorar las relaciones (ver tabla 39, grafica 37).

**Tabla 38. Estrategias y acciones recomendadas**

| <b>Estrategias y acciones para mejorar las relaciones entre ITFIP-Empresa</b> | <b>ni</b> | <b>hi</b>   |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Acercamientos educativos                                                      | 2         | 2%          |
| Acuerdos educativos                                                           | 20        | 23%         |
| Alianzas educativas-laborales                                                 | 15        | 17%         |
| Capacitaciones                                                                | 6         | 7%          |
| Convenios trabajo y practicas                                                 | 15        | 17%         |
| Desarrollar plataformas virtuales                                             | 4         | 5%          |
| Mayor comunicación                                                            | 5         | 6%          |
| Ninguna                                                                       | 5         | 6%          |
| Realización de proyectos sociales                                             | 5         | 6%          |
| Seguimiento a los egresados                                                   | 10        | 11%         |
| <b>Total</b>                                                                  | <b>87</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaboración propia**



## 11. CONCLUSIONES

Los jefes de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Institución de Educación Superior “ITFIP” encuestados han dado a conocer que los mismos se están desempeñando en empresas o entidades principalmente en sectores de la economía como comercial y servicios con actividades especialmente en comercialización de productos de primera necesidad y bienes electrodomésticos y servicios financieros y están ubicadas mayormente dentro del municipio del Espinal y de la región, en áreas de la compañía u organización acordes a sus conocimientos.

Los egresados que se encuentran laborando se hallan entre 26 y 50 años de edad, tienen una mayor ocupación en cargos de auxiliares administrativos, cajeros, vendedores y asesores comerciales, se puede decir que no se encuentran en cargos acordes a su nivel académico como profesionales; también se observó que tienen una baja rotación o ascensos de puestos en las empresas del sector productivo.

La mayoría de los egresados profesionales culminaron sus estudios hace 1 y 5 años y se encuentran laborando en las diferentes empresas o entidades desde hace 1 y 3 años de antigüedad dentro de las mismas, lo que indica que la mayoría no cuenta con muchos años de experiencia dentro de su cargo, sin embargo, de acuerdo a su nivel académico y perfil profesional los egresados en administración de empresas u organizaciones pueden desempeñar una excelente labor dentro de sus funciones.

El concepto laboral de los jefes inmediatos de los egresados del programa de Administración de empresas es relativamente positivo con algunas pautas por mejorar, la valoración de los conocimientos de los egresados están en nivel alto ya que dominan conocimientos sobre los principios básicos y fundamentos administrativos, la valoración de habilidades se encuentra también en este nivel.

Ya que poseen habilidades para funcionar eficazmente en equipos pero se observa que algunos jefes no están de acuerdo con las habilidades presentadas por los egresados ya que muchos le hace falta la habilidad para liderar y dirigir equipos, la valoración sobre las actitudes es buena ya que son capaces de asumir postura crítica, creativa y reflexiva, de estar comprometidos con sus labores y cumplir con las responsabilidades.

El desempeño de los egresados en sus diferentes cargos observado en las repuestas de las encuestas es más que lo planificado por los jefes de los mismos, dando un buen concepto de la formación profesional recibida por parte de la institución y dejando una buena imagen de la institución ante las diferentes empresas.

En conclusión, el egresado de Administración de Empresas de la Institución de Educación Superior “ITFIP” se encuentra actualmente con un buen concepto laboral, por las 81 empresas en las que se encuentran laborando, al realizar este estudio podemos observar que su capacidad de liderazgo y espíritu emprendedor, desarrolla competencias gerenciales, gestiona el cambio, crea e innova estrategias empresariales, en pro del fortalecimiento del sector productivo de nuestra región y el país.

Con este estudio se pudo observar la situación actual del egresado y poder compararlo con los planteamientos determinados previamente como el perfil profesional, situación laboral, perspectiva futura, entre otros aspectos que llevan consigo el progreso del programa de Administración de Empresas de la institución de educación superior ITFIP y una base de datos para estudios posteriores.

## 12. RECOMENDACIONES

El programa de Administración de Empresas de la Institución de Educación Superior “ITFIP”, debe continuar realizando estudios acerca del desempeño laboral de sus egresados, ya que ellos son la carta de presentación de la institución ante la sociedad y diferentes empresas u organizaciones.

- Actualizar periódicamente la base de datos de los egresados del programa de Administración de empresas para así llevar un seguimiento constante de los mismos y desarrollar nuevos estudios de este tipo.
- El programa debe fortalecer sus prácticas empresariales y visitas a las empresas, las cuales le permiten a los estudiantes tengan un concepto más claro sobre los procesos productivos dentro de las empresas.
- Desarrollar programas de capacitación como seminarios, talleres, encuentros y cursos de capacitación a los egresados del programa para mejorar la comunicación y retroalimentar información y conocimientos.
- Revisión y seguimiento continuo de los egresados del programa y de la planta de docentes acerca de aspectos como el desempeño profesional como tal, necesidades de educación continua, para verificar fallas y solucionarlas con ajustes en el plan de estudios según las necesidades halladas.
- Apoyar a los egresados a identificar áreas laborales fortaleciendo la interacción entre la Institución de educación superior ITFIP y las diferentes empresas, creando alternativas como las mesas de intercambio laboral, la organización de ferias universitarias de empleo, el aprovechamiento de los portales de bolsas de trabajo en la Internet, jornadas de encuentros laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- CARVAJAL, L. (24 de Mayo de 2017). *potencialideres.com*. Obtenido de potencialideres.com: <http://potencialideres.com/10-cualidades-de-un-administrador-actual/>
- Constitucion politica de colombia. (1991). Articulo 67. bogota-colombia.
- CORBIN, A. (22 de Enero de 2018). *psicologiamente.com*. Obtenido de psicologiamente.com: <https://psicologiamente.com/personalidad/mejores-virtudes-persona>
- DIAZ, J. (12 de Mayo de 2012). *www.negociosyemprendimiento.org*. Obtenido de [www.negociosyemprendimiento.org](http://www.negociosyemprendimiento.org): <https://www.negociosyemprendimiento.org/2013/05/cualidades-que-debe-tener-administrador-de-empresas.html>
- EDENRED. (14 de Enero de 2018). *www.edenred.es*. Obtenido de [www.edenred.es](http://www.edenred.es): <https://www.edenred.es/blog/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- ESAN. (05 de Mayo de 2015). *www.esan.edu.pe*. Obtenido de [www.esan.edu.pe](http://www.esan.edu.pe): <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/10-competencias-que-todo-gerente-debe-tener/>
- FUAC. (19 de Junio de 2017). *fuac.edu.co*. Obtenido de [fuac.edu.co](http://fuac.edu.co): <http://administracion.fuac.edu.co/node/5>
- GARCES, R. (14 de Diciembre de 2015). *eluniversal.com.co*. Obtenido de [eluniversal.com.co](http://www.eluniversal.com.co): <http://www.eluniversal.com.co/educacion/estudio-revela-que-administradores-de-empresas-tienen-mayor-demanda-laboral-213997-MSEU317391>
- LEY 1324. (13 de Julio de 2009). Pruebas de estado saber pro. Bogota, Cundinamarca, Colombia: Ministerio de educacion.
- LEY 60. (04 de Noviembre de 1981). Reconocimiento de la profesion de Administracion de Empresas. Bogota, Cundinamarca, Colombia: Ministerio de educacion.
- LEY 749. (19 de Julio de 2002). Modelo educativo por ciclos propedeuticos. Bogota, Cundinamarca, Colombia: El congreso de colombia.
- LEY N° 115. (1994). Ley general de la educacion en colombia. Bogota-colombia.

- LEY N° 30. (1992). Fundamentos de la educacion superior. Bogota- colombia.
- MEN. (23 de Agosto de 2018). *www.mineduacion.gov.co*. Obtenido de [www.mineduacion.gov.co: https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-87054.html](https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-87054.html)
- MONROY, M. (15 de Agosto de 2014). *repositorio.unicartagena.edu.co*. Obtenido de [repositorio.unicartagena.edu.co:](http://repositorio.unicartagena.edu.co)  
<http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/2442/1/ESTUDIO%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20EMPRESAS%20DE%20LA%20UNIVERSID.pdf>
- MORA, H. (02 de Julio de 2013). *biblioteca.udenar.edu.co*. Obtenido de [biblioteca.udenar.edu.co:](http://biblioteca.udenar.edu.co)  
<http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/89555.pdf>
- MORALES, F. (05 de Junio de 2014). *www.itzitacuaro.edu.mx*. Obtenido de [www.itzitacuaro.edu.mx:](http://www.itzitacuaro.edu.mx)  
<http://www.itzitacuaro.edu.mx/residencias/archivos/1993.pdf>
- OCAMPO, J. (13 de Enero de 2000). *enciclopedia.banrepcultural.org*. Obtenido de [enciclopedia.banrepcultural.org:](http://enciclopedia.banrepcultural.org)  
[http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sectores\\_econ%C3%B3micos](http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sectores_econ%C3%B3micos)
- RESOLUCION 2763. (13 de Noviembre de 2003). Caracteristicas especificas de calidad del programa de administracion. Bogota, Cundinamarca, Colombia: Ministerio de educacion.
- SOSA, W. (28 de Febrero de 2012). *blogspot.com*. Obtenido de [blogspot.com:](http://sosagranadinowilmer.blogspot.com/2012/02/desempeno-laboral.html)  
<http://sosagranadinowilmer.blogspot.com/2012/02/desempeno-laboral.html>
- TOVAR, P. (03 de Marzo de 2016). *www.lifeder.com*. Obtenido de [www.lifeder.com:](https://www.lifeder.com)  
<https://www.lifeder.com/ejemplos-cualidades-humanas/>

# **ANEXOS**



## ANEXO A. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

**Objetivo.** Determinar el nivel de percepción, intervención, competencias, satisfacción y expectativas que tienen los empleadores respecto al desempeño profesional de los egresados del programa de **Administración de Empresas del ITFIP.**

**Confidencialidad.** La información suministrada se utilizar con fines del estudio.

### 1. INFORMACION GENERALES DE LA EMPRESAS

1.1 Nombre de la Empresas \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_

1.2 Sector Económico: Agropecuario \_\_\_\_\_ Agroindustrial \_\_\_\_\_ Comercial \_\_\_\_\_  
Servicios \_\_\_\_\_

1.3 Actividad Específica de la  
Empresa: \_\_\_\_\_

1.4 Cargo del Encuestado: \_\_\_\_\_  
Área/Dpto. \_\_\_\_\_

1.5 No .de Empleados egresados del programa que laboran en la empresa: \_\_\_\_\_

### 2. DATOS PERSONAL SOBRE EMPLEADO EGRESADOS DEL PROGRAMA

2.1 Genero del empleado: M:  F:  2.2 Edad: -25 años  26: 35:  35.1-  
50:  +50:

2.3 Cargo actual del Egresado: \_\_\_\_\_ Área/Dpto. donde  
labora: \_\_\_\_\_

2.4 Cargo en que inicio: \_\_\_\_\_  
Área/Dpto: \_\_\_\_\_

2.5 Antigüedad en la empresa (años): -1:  1-3:  3.1-5:  5.1-10:   
+10:

2.6 Título del ITFIP (Actual): Técnico profesional:  Tecnológico:   
Profesional:

2.7. Año de graduación último título: -1:  1 - 3:  3.1 - 5:  5.1 - 10:

2.8 El empleado continuo estudios superiores: Si:  No:   
¿Cuál?: \_\_\_\_\_

### 3. INFORMACIÓN LABORAL DEL EMPLEADO EGRESADO DEL PROGRAMA

3.1 ¿El empleado egresado ha recibido capacitación por la empresas? Si:  No:  Si la respuesta es sí. En cuál de las siguientes áreas: General:  En el área de desempeño:  Tecnologías:

3.2 ¿Cuál es la naturaleza del trabajo que desempeña el egresado del programa? De Dirección:  Asistencial:  Supervisión:  Auxiliar:  Técnico–Operativa:  Otros, especificar: \_\_\_\_\_

3.3 ¿Dónde realiza mayoritariamente el trabajo? En la empresa:  Externo a la empresa:  Mixto:  En forma virtual:

3.4 ¿Qué tipos de comunicación utiliza el empleado en sus labores diarias? Escrita:  Oral:  Medios tecnológicos:  Informes:

3.5 Tipo de Contrato: Termino fijo:  Termino Indefinido:  Prestación de servicios:  Por obra:

3.6. Salario mensual devengado (SMLV): - 1:  1 - 2:  2.1 - 3:  3.1 - 4.  4.1- 5: + 5:

### 4. PERCEPCIÓN DEL JEFE INMEDIATO SOBRE LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y DESEMPEÑO DEL EMPLEADO EGRESADO DEL PROGRAMA

**Escala de valoración:** Las siguientes afirmaciones están destinadas a intentar identificar los atributos existentes del graduado objeto de esta encuesta. Por favor marque con una cruz el número de la respuesta que usted crea que representa sus creencias acerca de la afirmación.

|              |          |           |          |              |
|--------------|----------|-----------|----------|--------------|
| 1 = Muy Alta | 2 = Alta | 3 = Media | 4 = Baja | 5 = Muy Baja |
|--------------|----------|-----------|----------|--------------|

#### 4.1 VALORACIÓN DE CONOCIMIENTOS

| Pienso que el egresado:                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Entiende los principios básicos y conceptos relacionados con su carrera |   |   |   |   |   |
| Entiende los fundamentos administrativos de su carrera                  |   |   |   |   |   |

|                                                                                                 |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Entiende en profundidad los procedimientos técnicos en al menos una disciplina de su carrera    |  |  |  |  |  |
| Entiende la identificación de problemas, su formulación y el desarrollo de soluciones           |  |  |  |  |  |
| Entiende cómo utilizar un enfoque de sistemas                                                   |  |  |  |  |  |
| Entiende los principios de diseño y desarrollo económico sostenibles                            |  |  |  |  |  |
| Entiende las leyes, reglamentos y normas relacionadas con su carrera                            |  |  |  |  |  |
| Entiende los principios de gestión y negocios                                                   |  |  |  |  |  |
| Comprende otras disciplinas relacionadas con su carrera(lógico-matemáticas, humanas y sociales) |  |  |  |  |  |

#### 4.2 VALORACIÓN DE HABILIDADES

| <b>Pienso que el egresado es capaz de:</b>                                                                                           | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Aplicar perfectamente los conocimientos técnicos en al menos una disciplina de su carrera                                            |          |          |          |          |          |
| Usar apropiadamente las tecnologías disponibles                                                                                      |          |          |          |          |          |
| Acceder, evaluar y sintetizar información                                                                                            |          |          |          |          |          |
| Comunicarse efectivamente no sólo con sus colegas sino también con los profesionales de otras disciplinas y la comunidad en general. |          |          |          |          |          |
| Funcionar eficazmente como un individuo                                                                                              |          |          |          |          |          |

|                                                                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Funcionar eficazmente en equipos multidisciplinares y multiculturales |  |  |  |  |  |
| Funcionar eficazmente en equipos con capacidad de ser miembro         |  |  |  |  |  |
| Funcionar eficazmente en equipos con la capacidad de ser un director  |  |  |  |  |  |
| Funcionar eficazmente en equipos con la capacidad para ser un líder   |  |  |  |  |  |

#### 4.3 VALORACIÓN SOBRE ACTITUDES

| Pienso que el egresado es capaz de:                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Pensar crítica, creativa y reflexivamente en su trabajo                                     |   |   |   |   |   |
| Comprometerse al aprendizaje permanente                                                     |   |   |   |   |   |
| Comprometerse a cumplir con las responsabilidades éticas en su trabajo                      |   |   |   |   |   |
| Comprometerse a cumplir con las responsabilidades éticas en su trabajo                      |   |   |   |   |   |
| Trabajar con perspectivas internacionales y mundiales adecuándose a las mismas.             |   |   |   |   |   |
| Comprometerse para desarrollar habilidades interpersonales efectivas en su lugar de trabajo |   |   |   |   |   |
| Comprometerse a desarrollar aún más sus habilidades profesionales                           |   |   |   |   |   |

|                                                                         |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Comprometerse a trabajar efectivamente con diferentes grupos culturales |  |  |  |  |  |
| Comprometerse para utilizar habilidades grupales en su lugar de trabajo |  |  |  |  |  |

## 5. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DEL EGRESADO DEL PROGRAMA POR PARTE DEL INMEDIATO

Las siguientes preguntas están asociadas con el desempeño del trabajo o proyecto emprendido por el empleado egresado del programa. Por favor marque con un círculo el número de la respuesta que exprese su apreciación sobre el empleado egresado del programa.

|                                  |                            |                              |                              |                                    |
|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| 1 = Mucho más que lo planificado | 2 = Más que lo planificado | 3 = Igual que lo planificado | 4 = Menos que lo planificado | 5 = Mucho menos que lo planificado |
|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------------|

### 5.1 VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

| Pienso que el egresado es capaz de:                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Duración real de los trabajos realizados por el egresado          |   |   |   |   |   |
| Calidad de los trabajos realizados por el egresado                |   |   |   |   |   |
| Satisfacción con los resultados del trabajo, tarea o proyectos    |   |   |   |   |   |
| Nivel de satisfacción con el resultado de los trabajos realizados |   |   |   |   |   |
| Emprender nuevos proyectos o iniciativas                          |   |   |   |   |   |

**6. CUALES CONSIDERA QUE SON LAS FORTALEZAS DE LOS EMPLEADOS EGRESADOS DEL PROGRAMA:**

---

---

---

**7. CUALES CONSIDERA QUE SON LAS DEBILIDADES DE LOS EMPLEADOS EGRESADOS DEL PROGRAMA:**

---

---

---

**8. EXPECTATIVAS COMPETITIVAS Y ESTRATEGIAS**

**8.1 SEGÚN LOS REQUERIMIENTOS DE COMPETIVIDAD DE LA EMPRESAS, QUE COMPETENCIAS DEBE FORTALECER EL EGRESADO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL ITFIP?**

Disciplinares:

---

---

---

Tecnológicas:

---

---

---

Éticas y Ciudadanas:

---

---

---

**8.2 ¿QUÉ ESTRATEGIAS Y ACCIONES RECOMIENDA CON EL FIN DE MEJORAR LAS RELACIONES ITFIP-EMPRESA?**

---

---

---

Encuestador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Muchas gracias

**ANEXO B. PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACION**

| <b>RUBRO</b>                            | <b>V/UNITARIO</b> | <b>V/TOTAL</b>       |
|-----------------------------------------|-------------------|----------------------|
| <b>GASTOS DE PERSONAL</b>               |                   |                      |
| Investigadores                          | \$ 25.000         | \$ 5.000.000         |
| Actividades de Investigadores           | \$ 15.000         | \$ 5.000.000         |
| Comité                                  | \$ 25.000         | \$ 1.000.000         |
| <b>TOTAL GASTOS PERSONAL</b>            | <b>\$ 65.000</b>  | <b>\$ 11.000.000</b> |
| <b>GASTOS TECNOLOGICOS Y MATERIALES</b> |                   |                      |
| Computador                              | \$ 1.500          | \$ 150.000           |
| Internet                                | \$ 80.000         | \$ 400.000           |
| USB-CD'S                                | \$ 20.000         | \$ 20.000            |
| Fotocopias                              | \$ 50             | \$ 100.000           |
| Papel Bond                              | \$ 12.000         | \$ 36.000            |
| Utiles de Oficina                       | -----             | \$ 100.000           |
| Transportes                             | -----             | \$ 200.000           |
| Otros                                   | -----             | \$ 100.000           |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>\$ 113.550</b> | <b>\$ 1.106.000</b>  |
| <b>VARIOS</b>                           |                   |                      |
| Imprevistos (10%)                       | -----             | \$ 1.210.600         |
| <b>TOTAL PRESUPUESTO</b>                | <b>\$ 178.550</b> | <b>\$ 13.316.600</b> |

### ANEXO C. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDADES                                     | AGOSTO |   |   |   | SEPTIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   | DICIEMBRE |   |   |   |
|-------------------------------------------------|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|                                                 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| SEMANAS                                         |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| CREACION DEL SEMILLERO                          | ■      | ■ |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| SELECCIÓN DEL TEMA                              |        |   | ■ |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| ELABORACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO |        |   |   | ■ | ■          | ■ |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| ELABORACION DE LA PONENCIA                      |        |   |   |   |            |   | ■ | ■ | ■       |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| PRESENTACION DE LA PONENCIA                     |        |   |   |   |            |   |   |   |         | ■ |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| DISEÑO DE ANTEPROYECTO                          |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   | ■ | ■ | ■         |   |   |   |           |   |   |   |
| ELABORACION DE LA ENCUESTA                      |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           | ■ |   |   |           |   |   |   |
| APLICACIÓN DE LA ENCUESTA                       |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   | ■ | ■ |           |   |   |   |
| TABULACION DE LA ENCUESTA                       |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           | ■ |   |   |
| ANALISIS DE LA ENCUESTA                         |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   | ■ |   |
| INFORME FINAL                                   |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   | ■ |
| SUSTENTACION                                    |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |



## ANEXO D. LISTADO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTIVO

---

### Nombre de las empresas donde laboran los egresados

---

-Agroindustrial molino sonora ap s.a.s

-Agroindustriales Tolima s.a

-Agropecuaria santa catalina

-Agro veterinaria los campesinos

-Agros s.a

-Alcaldía de melgar

-Aldeas infantiles sos Colombia

-Aldia supermayorista

-Almacén luma

-Almacenes éxito

-Almacenes Iván botero Gómez s.a

-Almacenes jumbo s.a

-Almacenes oportunidades

-Alpina s.a

-Asoprado

-Auto via neiva-girardot

-Banco agrario

-Banco bbva

-Banco occidental

-Banco popular

-Bancolombia

- Batertol
- Bimbo de Colombia s.a
- Cafam Bogotá
- Cámara de comercio del sur y oriente del tolima
- Cementos argos
- Centro de servicios crediticios
- Ciclo junior
- Coca - cola femsa
- Colsubsidio
- Col tabaco s.a.s
- Compañía postobon s.a
- Contactar
- Coordinadora mercantil s.a
- Csffmm
- Deposito la san carlos
- Diana corporacion s.a.s
- Dimacla s.a
- Distribuciones aldana c.i.a
- Distribuidora de gaseosas gidsan
- Distriplasticos
- Dulcería chícoral
- Empresa de licores Cundinamarca s.a
- Empumelgar e.s.p.
- Fundacion de la mujer

- Gana gana
- Grupo nutresa s.a
- Harinera del valle s.a
- Hierros y aceros del tolima s.a
- Homecenter
- Hospital san rafael ese
- Incopsa
- Inter rapidisimo
- Jesus maria sanchez r & cia
- Medimas
- Mercacentro
- Miscelanea mi florida
- Motos y moto netas myes
- Muebles bl
- Nestle s.a
- Panadería y pastelería tolos pan
- Panificadora y pasteleria bonanza
- Pasteleria y panaderia nutivara
- Samsung electronics colombia s.a
- Sena
- Servicio de envíos de colombia 4-72
- Servicio geológico de Colombia
- Servientrega
- Sol y ganado s.a.s

- Sucampo-sullanta sas
  - Supermotos girardot
  - Sura
  - Tienda móvil del tolima
  - Transurtol
  - Universidad cooperativa de colombia
  - Velotax ltda
  - Vivero sol rojo
-