

**MONOGRAFÍA DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA OCUPACIÓN ACTUAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO
DE DIOS SUBSEDE BUGA ENTRE 2017-2021**

**STEFANIA VALENCIA OSPINA
JULIO CESAR JARAMILLO FAJARDO**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GUADALAJARA DE BUGA
2022**

www.uniminuto.edu

**MONOGRAFÍA DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA OCUPACIÓN ACTUAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO
DE DIOS SUBSEDE BUGA ENTRE 2017-2021**

**STEFANIA VALENCIA OSPINA
JULIO CESAR JARAMILLO FAJARDO**

**SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL COMO OPCIÓN DE GRADO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS**

**DOCENTE Y TUTORA
MARIA CRISTINA LEMUS PEREZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GUADALAJARA DE BUGA
2022**

www.uniminuto.edu

Notas de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Guadalajara de Buga 23 mayo del 2022

Agradecimientos

Agradezco a quienes de diversas formas hicieron posible la elaboración de este trabajo.

A la familia Ospina y la familia Jaramillo, especialmente a los padres por su apoyo y paciencia que hicieron posible el logro de este objetivo.

A la profesora María Cristina Lemus, directora de este proyecto, quién brindó su apoyo, acompañamiento, conocimientos y experiencia.

A la Coordinadora Angélica Hernández del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga por su colaboración en las diversas etapas del proceso investigativo.

Al profesor Fernando Bedoya por su aporte para el desarrollo de la investigación.

A los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga por su aporte de valiosa información para la realización de esta tesis.

Contenido

	Pág.
Resumen	10
Abstract	11
1. INTRODUCCIÓN	12
2. OBJETIVOS	13
2.1. Objetivo General	13
2.2. Objetivos Específicos	13
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
3.1. Definición del Problema	14
3.2. Formulación del Problema	14
3.3. Justificación	15
4. MARCO CONTEXTUAL	16
4.1. Acerca De La Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsele Buga	16
4.1.1. Misión Institucional	17
4.1.2. Misión del programa de Administración de Empresas	18
4.1.3. Visión del programa de Administración de Empresas	19
4.1.4. Presentación del programa de Administración de Empresas	19
4.1.5. Propósitos del programa	19
4.1.6. Perfil del administrador de empresas de Uniminuto	20
4.1.7. Perfil Ocupacional	23
4.1.8. Plan de estudios	24
4.1.9. Seguimiento de la Educación Superior a Nivel Nacional	25
4.1.10. Perfil histórico del programa de Administración de Empresas de Uniminuto	26
4.1.11. El egresado y su relación con la institución	27
4.1.12. Información estadística acerca de estudiantes del programa de Administración de Empresas del Centro Regional Buga	28
4.2. Antecedentes	29
4.3. Estado del Arte	30
4.3.1. La administración del Siglo XXI	30

4.3.1.1. La Globalización	31
4.3.1.2. La automatización de procesos	31
4.3.1.3. La preservación de los recursos naturales	31
4.3.1.4. Nuevos modelos de reingeniería	32
4.3.1.5. Constantes Bechmarking	32
4.3.1.6. Desarrollo organizacional	32
4.3.1.7. Auditoría administrativa	33
4.3.2. Nuevas realidades	33
5. MARCO TEÓRICO	35
5.1. La Teoría del Capital Humano	35
5.2. La Insuficiencia de la Teoría del Capital Humano	36
5.3. La Teoría de la Fila	38
5.4. Teoría de la Devaluación de los Certificados	38
5.5. Teoría de la Segmentación	39
5.6. Teoría de la Gestión de la Calidad o Mejora Continua	40
6. METODOLOGÍA	41
6.1. Tipo de Investigación	41
6.2. Método	41
6.3. Población Objetivo y Muestra	42
6.4. Muestra	42
6.4.1. Información primaria	43
6.4.2. Información secundaria	43
6.5. Etapas metodológicas	43
7. RESULTADOS	45
7.1. Análisis de Resultados	50
8. CONCLUSIONES	51
9. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	56

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Información del programa	27
Tabla 2. Información de egresados del programa Administración de Empresas 2017-2021.	42

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Resolución 18029 del 20 de noviembre de 2018, con vigencia de 7 años. Parte 1.	24
Figura 2. Resolución 18029 del 20 de noviembre de 2018, con vigencia de 7 años. Parte 2.	25
Figura 3. Total histórico de estudiantes del programa. Período 2012-1, 2021-2.	28
Figura 4. Cantidad de egresados 2017-2021 del programa.	29
Figura 5. Género.	45
Figura 6. Estudiantes que culminaron sus estudios académicos.	46
Figura 7. Actividad que desempeña el graduado.	46
Figura 8. Ubicación en donde ejerce su vocación.	47
Figura 9. Sector de actividad donde se desempeña como administrador de empresas.	47
Figura 10. Consideraciones ante la formación profesional de la universidad con el estudiante.	48
Figura 11. Consideración del egresado ante la formación profesional de la universidad.	48
Figura 12. Consideración del posicionamiento de formación de la universidad.	49
Figura 13. Habilidades a fortalecer la universidad.	49

Lista de Anexos

Anexo 1. Diseño de la Encuesta

Pág.

56

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las líneas y tendencias del administrador de empresas a nivel local y nacional de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga durante el período comprendido entre 2018 y 2021.

La metodología utilizada fue con enfoque cuantitativo, estudio de tipo descriptivo y el empleo de la encuesta como técnica de recolección de la información, mediante la construcción de un cuestionario estructurado a egresados de Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga. Los resultados más relevantes fueron que al llevarse a cabo el desarrollo de la encuesta, se identifica poca participación y respuesta de los egresados al proceso investigativo, lo cual genera un margen de error muy alto en la investigación, teniendo en cuenta que solo participa en el proceso el 8% de la muestra inicialmente determinada, Asimismo, los encuestados manifestaron que las habilidades que debería apropiarse el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, para dar solución a los problemas de la región es enfocarse en fortalecer el emprendimiento y la gestión de pequeñas empresas.

Se concluyó que el programa necesita establecer estrategias que promuevan el sentido de pertenencia de egresados con la institución y teniendo en cuenta el sector económico y las áreas funcionales que desempeñan los egresados actualmente, se considera que las necesidades empresariales y la organización de la comunidad es un punto a favor que favorece a la eficiencia de la empresa laborada, por ende, la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, está posicionada como centro de referencia en la formación de profesionales líderes, fundamentados en la ética y la responsabilidad social.

Abstract

The objective of this work is to analyze the lines and trends of the business administrator at the local and national level of the graduates of the Business Administration program of the Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga during the period between 2018 and 2021.

The methodology used was with a quantitative approach, a descriptive study and the use of the survey as a technique for collecting information, through the construction of a structured questionnaire for graduates of the Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga. The most relevant results were that when carrying out the development of the survey, little participation and response of the graduates to the investigative process is identified, which generates a very high margin of error in the investigation, taking into account that it only participates in the process 8% of the sample initially determined, Likewise, the respondents stated that the skills that the professional program of Business Administration of the Uniminuto University Corporation of God Subsede Buga should appropriate, to solve the problems of the region is to focus on strengthen entrepreneurship and small business management.

It was concluded that the program needs to establish strategies that promote the sense of belonging of graduates with the institution and taking into account the economic sector and the functional areas that graduates currently perform, it is considered that the business needs and the organization of the community is a point in favor that favors the efficiency of the company worked, therefore, the Uniminuto University Corporation of God Subheadquarters Buga, is positioned as a reference center in the training of professional leaders, based on ethics and social responsibility.

1. INTRODUCCIÓN

El mejoramiento de la calidad en los procesos de formación de la educación superior es un elemento de gran valor en la actualidad académica mundial. Un rasgo diferenciador de las instituciones de educación superior, tiene que ver con la apropiación de la cultura de la calidad como un estado que les permite ganar reconocimiento público a la luz del cumplimiento de la promesa educativa ofertada a la sociedad, claro está con los debidos avales y certificaciones que lo demuestren, así lo demanda el mundo globalizado y la sociedad contemporánea; en Colombia los escenarios de la calidad están inmersos en el Sistema Nacional de Acreditación, órgano cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte del sistema cumplan con los más altos requisitos de calidad y que se realizan sus propósitos y objetivos.

La oferta de la educación superior debe estar provista de una relevancia académica y una pertinencia social, capaz de dar respuesta al mundo globalizado y sus diferentes variables económicas, sociales, culturales, tecnológicas y políticas, que reconoce la globalización en el contexto local, con sus particularidades y necesidades, que transformen esta realidad, es decir que tenga la finalidad de ser localmente comprometido para poder ser globalmente competitivo.

Un análisis de las diferentes líneas y tendencias de desarrollo de la Administración de Empresas a nivel internacional, nacional, regional y municipal, es un insumo fundamental en la construcción de la propuesta curricular para que esta ajuste a una realidad del contexto, además de ser una característica de calidad que evalúa en los programas académicos la relevancia y su pertinencia social, da sentido al hecho de indagar acerca de la incidencia que estas tendencias y líneas de desarrollo de la profesión en Administración de Empresas tienen sobre el programa en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, actualmente ofertado mediante un plan de estudios vigente desde el año 2012, una trayectoria de 9 años en los que se considera importante hacer un análisis y reflexión para su respectiva actualización.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de educación superior, particularmente los procesos académicos del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, conforme a las tendencias y líneas del administrador de empresas a nivel local y nacional.

2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar las líneas y tendencias de ocupabilidad de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, por medio de la encuesta.
- Identificar el concepto de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, sobre la formación profesional y la generación de empresas con el entorno en un ámbito de competencia globalizada.
- Reconocer el sector económico y las áreas funcionales en que se desempeñan los egresados y las áreas funcionales de la empresa.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Definición del Problema

Los estándares para el desarrollo de procesos de mejora continua, ha sido la relevancia más importante en los últimos años. La Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, se desempeñó en evaluar los diferentes factores que indican el grado de evolución en el cual se encuentra la universidad. Entre estos factores destacan los estudiantes, profesores y egresados.

A partir de lo anterior, es necesario determinar el estado de los egresados del programa de Administración de Empresas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga de 2018 a 2021.

La relevancia del programa Administración de Empresas se determina al conocer en qué se encuentran trabajando actualmente los egresados, cuáles son sus fortalezas y debilidades en el mercado laboral, en qué industrias trabajan, qué empresas han desarrollado, qué salario pueden alcanzar y su percepción. Con esta información identificar aspectos que el programa puede mejorar para egresados que sean más competitivos y tengan un mayor impacto social y económico que el programa actual.

3.2. Formulación del Problema

A través de este trabajo de investigación, se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta problema:

¿Cuáles son las tendencias y líneas de desarrollo de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, en el periodo comprendido entre 2018 y 2021?

3.3. Justificación

El principal propósito de la investigación se enmarca en el hecho de propiciar el mejoramiento de la calidad y pertinencia en el sector económico del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, como herramienta que le permite evaluar el servicio educativo que presta a la comunidad, además de trabajar permanentemente en la auto verificación de los objetivos y relevancia académica del programa; cuyo resultado redundara en incentivos para la Universidad, la mejora continua del programa, concordancia del plan de estudios frente a la dinámica de las empresas en la actualidad y en el reconocimiento como profesionales de los egresados en el sector productivo.

Esta investigación es importante para el programa profesional de Administración de Empresas, porque busca identificar aquellos líneas y tendencias de aplicación del programa, con el fin de brindar una educación acorde a las predisposiciones actuales gracias al desempeño de los egresados de Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga de los periodos 2018-2021 en los diferentes sectores económicos del país o del exterior y de esta manera contribuir a la formación de profesionales competentes en el mundo globalizado, además de comprometidos con la búsqueda de su transformación profesional, empresarial y social.

4. MARCO CONTEXTUAL

4.1. Acerca De La Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga

La Corporación Universitaria Minuto de Dios es una entidad constituida como Sistema Universitario que a su vez forma parte de la Organización Minuto de Dios que fue fundada por el padre Rafael García - Herreros. Está “orientada a la docencia, siendo la investigación una función que apoya la docencia y los procesos de proyección social” (Uniminuto, 2022).

La misión es promover la inclusión social a través del desarrollo y profesionalización de proyectos de vida estudiantil, que se implementan en diferentes regiones del país por medio de sus Rectorías y Vicerrectorías.

Según Uniminuto (2022), fue aprobado en 1990 por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). Posteriormente, el Ministerio de Educación otorgó personería jurídica a Uniminuto. En septiembre del mismo año, la Asamblea Constituyente nombró al Padre Mario Hormaza como Director y Jefe de Equipo, quien se encargaría de preparar todos los aspectos necesarios para comenzar a trabajar en la organización.

Recibe por parte del ICFES Entre 1991 y 1993 la licencia de funcionamiento para sus primeros programas los cuáles de acuerdo con los deseos de su fundador estaban enfocados al desarrollo social mediante la formación de profesionales que aportaran al desarrollo del país. A partir de 1997 se consolidan factores que diferencian a Uniminuto como son la formación de profesionales socialmente comprometidos; la cooperativa propia que brinda becas; subsidios y descuentos para financiar matrículas; el alcance a diversas regiones mediante la educación virtual y a distancia; programas académicos que se ajustan a las necesidades de la región; alianzas público – privadas y la acreditación de calidad de los programas académicos.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga ha recibido en los últimos años el reconocimientos entre los que destacan el otorgado por la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial y por el grupo de países de mayor desarrollo económico (G20) por ser caso de

éxito internacional en negocios incluyentes; posteriormente recibió el premio Finanzas Sostenibles 2013, en la categoría “logros en negocios incluyentes” por su modelo económico auto sostenible con posibilidad de ser replicado en otros países, otorgado por el diario británico Financial Times.

Por último, destaca la transferencia del modelo educativo de Uniminuto a Costa de Marfil mediante la creación de la Institución Tecnológica Eudista africana, IUTEA.

4.1.1. Misión Institucional

De acuerdo con Uniminuto (2022):

La Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios, tiene como propósito:

- Ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible.
- Formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible.
- Contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.

Según Uniminuto (2022), los Megas de la institución a 2025 son las siguientes:

- Obtener resultados en el examen Saber Pro, iguales o superiores al promedio nacional de la prueba en los módulos de competencias genéricas.
- Lograr una tasa de graduación de 60%.

- Alcanzar el promedio de ingresos mensuales de graduados del sector de referencia. (Línea base a 2016: ingreso mensual Uniminuto \$ 1.900.000, Ingreso mensual sector de referencia \$2.600.000).
- Contar con una comunidad de 9.000 estudiantes que recibieron, a partir de 2020 asistencia técnica para sus iniciativas empresariales y 5.500 graduados con asistencia técnica y asesoría para el desarrollo de iniciativas empresariales.
- Crear una comunidad de 25.000 estudiantes matriculados en programas de educación superior en modalidad virtual.
- Crear una comunidad total de 170.000 estudiantes.
- La totalidad de las clases evidenciarán énfasis o impacto social.
- Consolidar el índice de madurez organizacional de las sedes.
- Lograr una relación promedio de 40 estudiantes por Profesor Tiempo Completo Equivalente - PTCE, que considere las particularidades propias de las modalidades y áreas del conocimiento.
- Incrementar el uso de la infraestructura, pasando de 33% a 49%.
- Consolidar el índice de madurez digital de Uniminuto.
- Consolidar un margen EBITDA de 16 puntos porcentuales frente a 4,8% en 2019.

4.1.2. Misión del programa de Administración de Empresas

Uniminuto (2022), la misión del programa es la siguiente:

“El programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, inspirado en los principios de la Corporación Minuto de Dios, trabajará por la formación de profesionales éticos, responsables, líderes de procesos organizacionales con espíritu emprendedor, capaces de crear, poner en marcha, dirigir o conducir organizaciones empresariales y sociales, con autonomía, responsabilidad y vocación de servicio”.

4.1.3. Visión del programa de Administración de Empresas

Informe de Uniminuto (2022): “Para el año 2023 el programa Administración de Empresas del Uniminuto, Centro Regional Buga, será reconocido por su pertinencia empresarial, su dinámica innovadora, eficiencia, competitividad y proyección internacional, así como, por la vocación social y la calidad profesional de sus graduados”.

4.1.4. Presentación del programa de Administración de Empresas

Los propósitos que orientan la formación de los estudiantes del programa de Administración de Empresas tienen dos direcciones. Por una parte, dar respuesta a las necesidades de formación profesional del sector económico del país en las diferentes regiones en las que el programa tiene presencia; por otra parte, contribuir al desarrollo y mejoramiento de la sociedad a través de la formación de sujetos con todas las cualidades expresadas en los principios y fundamentos del Proyecto Educativo Institucional - PEI, de Uniminuto.

4.1.5. Propósitos del programa

- Formar profesionales altamente competentes y competitivos que respondan a las exigencias profesionales de los sectores económicos, este propósito se desarrolla a través de los ejercicios prácticos y el desarrollo de prácticas profesionales.
- Desarrollar un espíritu emprendedor en los estudiantes para la creación empresarial de manera que se haga un aporte significativo al fortalecimiento del sector, a través de

eventos como UVD Emprende, se motiva y desarrolla el espíritu emprendedor de nuestros estudiantes.

- Consolidar una cultura investigativa tanto en profesores como en estudiantes que contribuya al desarrollo del sector empresarial y financiero colombiano, por medio del trabajo al interior de los grupos de investigación.
- Fortalecer el proceso de regionalización y facilitar el acceso a la educación superior a través de la modalidad a distancia tradicional, el programa demuestra el compromiso con este propósito a través de la presencia del programa en 16 departamentos a nivel nacional.

4.1.6. Perfil del administrador de empresas de Uniminuto

Acerca del perfil del administrador de empresas de Uniminuto descrito en el informe de Uniminuto (2022), en lo que refiere a aspectos generales expresa que: “El Graduado del programa de Administración de Empresas se destaca por ser un líder organizacional con visión prospectiva para responder a las necesidades de las organizaciones económicas y sociales, con una visión estratégica que le permite reconocer las oportunidades y amenazas de un entorno económico. Así, está en capacidad de crear e implementar soluciones empresariales dentro de un marco de desarrollo sostenible para la humanidad, sin olvidar su compromiso y responsabilidad con el desarrollo del ser humano, de la comunidad y de la organización para incorporar el uso y aplicación de las nuevas técnicas de gestión, en todos los niveles de liderazgo organizacional y empresarial”

Por otra parte, expresa que específicamente; “El administrador de empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, se caracteriza por poseer competencias profesionales, de desarrollo humano y responsabilidad social acordes con el modelo educativo que propicia la formación integral y potencia las dimensiones epistemológicas, praxeológicas, axiológicas y ontológicas del ser humano. Dichas competencias son reflejadas en el saber científico propio de la

administración y son aptas para la comprensión de las organizaciones en entornos cambiantes y complejos”.

Acerca de las Competencias para el Desarrollo Humano expresa que están relacionadas con:

- Conocimiento adecuado y maduro de sí mismo, junto con un manejo consciente de sus relaciones con los demás, en el respeto de la diferencia y la pluralidad, lo que permite ser autónomo y crítico.
- Capacidad para diseñar y gestionar un proyecto personal de vida que en su realización y apropiación ha integrado plenamente su identidad profesional.
- Comportamiento ético que lo compromete con el respeto de los Derechos Humanos, la observancia de sus deberes, la participación ciudadana, la realización de la justicia, el mejoramiento de la calidad de vida y la vivencia de la libertad y la solidaridad responsable.
- Disposición para ser un creativo permanente de su práctica profesional y su desarrollo personal.
- Capacidad para vivir su experiencia espiritual como opción vital y libre en la transformación de la realidad a la cual pertenece.

Por otra parte, con relación a las Competencias Profesionales establece las siguientes:

- Solvencia para la comprensión de la disciplina administrativa y su aplicación a las organizaciones en entornos cambiantes para conducirlos estratégicamente a través de ellos y potenciar grupos de trabajo.
- Que la acción organizacional requiera disposición para relacionarse con los entornos empresariales, con sus pares profesionales y de otras disciplinas.

- Asumir el diseño e implementación de procesos administrativos a nivel organizacional y de área acorde con los nuevos paradigmas administrativos.
- Capacidad para manejar las herramientas administrativas que permiten gestionar procesos, personas y recursos, así como las destrezas que permiten implementar procesos de mejora y direccionamiento en la organización para aprovechar las oportunidades, contrarrestar las amenazas y debilidades y potencializar las fortalezas.
- Habilidad para identificar sus talentos y los talentos de los demás y su incidencia en el desarrollo organizacional como elementos claves en la identificación e implementación de estrategias de sostenibilidad y responsabilidad integral.
- Actitud y voluntad de indagar y conocer la problemática de las organizaciones y comunidades anfitrionas para formular de manera soportada alternativas de solución desde la perspectiva inter y transdisciplinar.

Por último, indica que las competencias para la Responsabilidad social son las que se detallan a continuación:

- Capacidad para ejercer, como ciudadano y profesional, un compromiso social concreto con las comunidades en las que vive y trabaja, fruto de un decidido amor por Colombia.
- Habilidad para aplicar herramientas teóricas y metodológicas para interactuar adecuadamente con las comunidades en las que se encuentra disposición para involucrarse en la gestión de proyectos sociales en el contexto de su práctica profesional, contribuyendo al desarrollo humano y social de la comunidad donde se realiza destreza para observar y analizar la realidad, involucrarse en ella y aportar desde su experiencia humana y profesional.

4.1.7. Perfil Ocupacional

El egresado del programa Administración de Empresas de Uniminuto, de acuerdo con su proceso de formación integral estará en capacidad de crear empresa y se podrá desempeñar en cualquiera de las áreas funcionales de la organización, ocupando entre otros, los siguientes cargos:

- Finanzas “director financiero, asistente financiero, analista financiero y gestor de proyectos”.
- Talento humano “director de talento humano, analista en diseño y descripción de cargos, líder en procesos de selección y reclutamiento, asistente en bienestar y salud ocupacional”.
- Mercadeo “director de mercadeo, director comercial, director de producto, director de marca, jefe de compras, jefe de ventas y jefe de logística interna y externa”.
- Gestión “director administrativo, director general y asistente administrativo”.

4.1.8. Plan de estudios

En la siguiente información se describe los créditos académicos de cada curso desarrollado en la profesión Administración de Empresas.

Descripción del componente	Sub.	Créditos	Horas Salón	Nombre completo del curso
Básico Profesional	General	3	2	Gestión Básica de la Información
		2	0	Aprendizaje Autónomo
		2	2	Comunicación Escrita y Procesos Lectores I
		3	0	Inglés I
		3	0	Inglés II
		3	0	Inglés III
	Específico	3	3	Fundamentos de Matemáticas
		3	3	Algebra Lineal
		3	3	Estadística Descriptiva
		3	3	Estadística Inferencial
		3	3	Calculo Diferencial e Integral
Descripción del componente	Créditos	Horas Salón	Nombre completo del curso	
Minuto de Dios	2	0	Proyecto de Vida	
	2	0	Cátedra Minuto de Dios	
	2	0	Desarrollo Social Contemporaneo	
	3	0	Responsabilidad Social una Práctica de Vida	
	2	0	Constitución Política	
	2	0	Innovación y Creatividad para la Generación de Ideas de Negocio	
	2	0	Resolución de Conflictos	
	2	0	Ética Profesional	
	3	0	Electiva CMD	
Descripción del componente	Créditos	Horas Salón	Nombre completo del curso	
Profesional Complementario	2	2	Electiva CPC	
	2	0	Electiva CPC	
	2	2	Electiva CPC	
	3	0	Práctica Profesional	
	3	0	Opción de Grado	

Figura 1. Resolución 18029 del 20 de noviembre de 2018, con vigencia de 7 años. Parte 1

Fuente: Uniminuto (2022).

Descripción del componente	Créditos	Horas Salón	Nombre completo del curso
Profesional	2	2	Fundamentos de Economía y Microeconomía
	2	0	Informática Empresarial
	3	3	Introducción a la Administración
	2	2	Introducción a la Investigación
	2	2	Costos
	3	3	Macroeconomía
	3	3	Planeación y Organización
	2	0	Legislación Comercial
	3	3	Presupuestos
	2	0	Legislación Laboral
	2	2	Investigación Formativa
	3	2	Dirección y Control
	2	2	Legislación Tributaria
	3	3	Análisis Financiero
	3	3	Investigación de Mercados
	3	3	Matemática Financiera
	3	3	Gerencia del Talento Humano
	2	2	Fundamentos de Mercadeo
	3	3	Habilidades Gerenciales
	3	3	Análisis y Diagnóstico Organizacional
	3	3	Gerencia de Mercados
	3	3	Formulación y Evaluación de Proyectos
	3	3	Gerencia Estratégica
	3	3	Gerencia de Producción
	3	3	Gerencia Financiera
	2	2	Desarrollo Económico
	3	3	Juego Gerencial
	3	3	Contabilidad General
	2	2	Desarrollo Empresarial Colombiano
	3	0	Casos Empresariales

Figura 2. Resolución 18029 del 20 de noviembre de 2018, con vigencia de 7 años. Parte 2

Fuente: Uniminuto (2022).

4.1.9. Seguimiento de la Educación Superior a Nivel Nacional

El Ministerio de Educación Nacional, en su compromiso por suministrar datos precisos, que permitan tener una perspectiva general del comportamiento del sector y contar con información oportuna y de calidad para la toma de decisiones, presenta a continuación, los resultados del proceso de seguimiento y consolidación de la información poblacional reportada por las Instituciones de Educación Superior (IES) al Sistema Nacional de Información de Educación

Superior (SNIES) para el año 2020. El SNIES recoge información censal, basada en registros administrativos, de todos los estudiantes atendidos en educación superior.

Según la SNIES (2017), cuenta con diversos sistemas de información dentro de los que destaca por su relevancia para la investigación, el Observatorio Laboral para la Educación. De acuerdo con Observatorio Laboral para la Educación su misión es producir información y estadísticas sobre la oferta de graduados de educación superior, para esto monitorea la oferta del mercado de trabajo de estos tomando como base fuentes externas con la intención de contribuir a la construcción de políticas educativas, realizar aportes a la autoevaluación de las instituciones de educación superior y a la pertinencia de la oferta académica en Colombia. Adicionalmente, el aporte del Observatorio Laboral para la Educación (2021) va dirigido a Instituciones de Educación Superior; al sector productivo; a investigadores; familias, estudiantes y graduados; Gobierno y a Entidades y estrategias aliadas.

4.1.10. Perfil histórico del programa de Administración de Empresas de Uniminuto

De acuerdo con el informe de Administración de Uniminuto (2022), el programa de Administración de Empresas con énfasis en Desarrollo Social de Uniminuto, surgió en 1990 mediante el acuerdo No. 005 del 18 de septiembre de ese año, luego obtuvo la licencia de funcionamiento en 1991 por un período de 5 años los cuáles se cumplieron en diciembre de 1996. En este mismo año el consejo superior de Uniminuto aprobó el programa de Administración de Empresas con énfasis en Desarrollo Social y autorizó a que en representación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, el rector pudiera expedir el título de administrador de empresas a los estudiantes que culminen y aprueben los programas y cumplan con los requisitos exigidos por la Ley y los estatutos y reglamentos de la institución.

En 1998 el MEN le otorgó el correspondiente registro SNIES y en 2014 el programa fue re acreditado de Alta Calidad; actualmente en la subsede Buga, su modalidad es a distancia el cual cuenta con código SNIES 91237, registro calificado según resolución 18029 del 20 de noviembre del 2018 y con una duración de 10 semestres.

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA	
Rectoría	<i>Suroccidente</i>
Sede	<i>Centro Regional Buga</i>
Nombre del programa	<i>Administración de Empresa – Distancia</i>
Título otorgado	<i>Administrador/a de empresas</i>
Nivel de formación	<i>Universitaria</i>
Periodicidad	<i>Semestral</i>
Períodos de duración	10
Metodología	<i>Distancia tradicional</i>
Cantidad de Créditos	146
Unidad Académica	<i>Ciencias Empresariales</i>
Año de creación del programa	1991
Número de promociones	10
Numero de graduados	286

Tabla 1. Información del programa

Fuente: elaboración propia con base en Romero (2020).

4.1.11. El egresado y su relación con la institución

Uniminuto fomenta vínculos estrechos con sus egresados, apoyando su gestión en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven, orientando a su empleabilidad y emprendimiento, además de brindar oportunidades. En este sentido, Uniminuto tiene como política, establecer un relacionamiento permanente con sus egresados, para que a partir del seguimiento a su trayectoria profesional y conociendo sus necesidades e intereses, la institución pueda contribuir a su formación a lo largo de la vida, a su crecimiento personal y profesional a partir de un conjunto de servicios y productos que además crean un sentido de pertenencia con la institución.

Uniminuto cuenta con un portafolio de servicios académicos para la actualización permanente del nuevo profesional, con eventos culturales y de bienestar, que da respuesta a la pluralidad de intereses y necesidades de los egresados. Dicho portafolio se configura en torno al Club Vive Uniminuto al que pertenecen voluntariamente los egresados y a partir del cual se disfruta de una red de relaciones según intereses y afinidades, además de convenios comerciales y de servicios institucionales.

4.1.12. Información estadística acerca de estudiantes del programa de Administración de Empresas del Centro Regional Buga

De acuerdo con la información presentada en Uniminuto (2022), para el periodo comprendido entre 2012-1 y 2020-2 el número de estudiantes se ha ido incrementando considerablemente, siendo la corte de 2012-1 la de menor cantidad de estudiantes con 12 y el corte de 2018-1 el de mayor cantidad con 482 estudiantes, en los semestres posteriores hubo un descenso, pero de todas formas el número de estudiantes no estuvo por debajo de los 450, como puede visualizarse en el gráfico que se presenta a continuación.

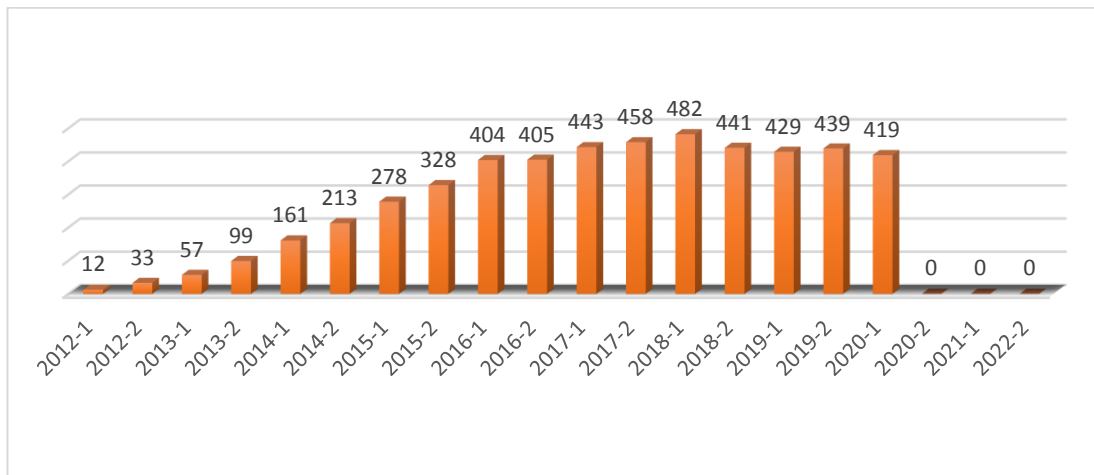


Figura 3. Total histórico de estudiantes del programa. Período 2012-1, 2021-2

Fuente: elaboración propia.

Actualmente el Centro Regional Buga cuenta con 2254 Egresados (año 2021), el programa Administración de Empresas cuenta con 268 Egresados desde el año 2017.

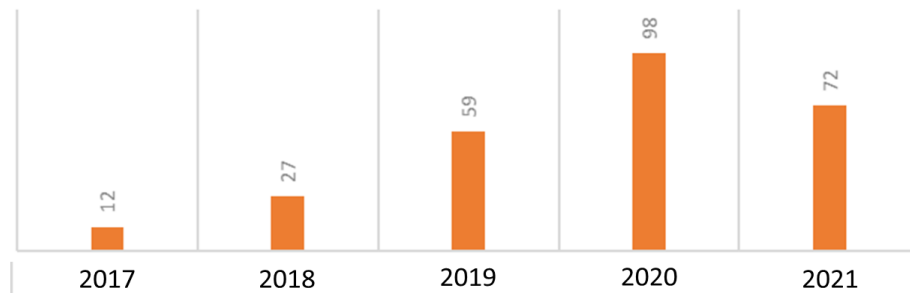


Figura 4. Cantidad de egresados 2017-2021 del programa

Fuente: elaboración propia.

4.2. Antecedentes

A continuación, se presentan algunos hallazgos importantes relacionados con el tema de investigación de las “líneas y tendencias de desarrollo de Administración de Empresas a nivel local, regional, nacional e internacional”.

Es posible examinar cómo ha evolucionado la disciplina adaptándose a las necesidades del entorno en donde promueven la interdisciplinariedad entre sus diferentes facultades creando así la posibilidad de formar profesionales con diferentes enfoques, con orientación y especialización acordes a los intereses y necesidades individuales de la organización.

Por otro lado, se han identificado más opciones de estudio a nivel nacional que las que se proponen a nivel internacional, lo que se ve como beneficioso para los estudiantes ya que pueden enfocarse en temas más relevantes para sus intereses de formación.

Además, otras conclusiones están relacionadas con la capacidad de crear intercambios internacionales para expandir el conocimiento de los estudiantes fuera de su país, y esto, a su vez, estrechamente vinculado con el nivel mínimo de inglés, exigido por algunas universidades, que en muchos casos es un requisito para acceder a algunos intercambios y además es requisito para graduarse e incluso se identificaron universidades que ofrecen la posibilidad de estudiar un tercer idioma. Adicionalmente, relacionado con el perfil de los egresados, en todos los niveles coinciden

en que su objetivo es formar “profesionales integrales con conocimientos académicos, habilidades gerenciales, éticas, con responsabilidad social y emprendedores”.

Finalmente, se concluye que la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, se encuentra dentro de las “líneas y tendencias de desarrollo de Administración de Empresas a nivel local, regional, nacional e internacional”. Se detectaron aspectos que deberían mejorarse para lograr un mejor posicionamiento del programa y de la institución, además de lograr una mayor competitividad.

4.3. Estado del Arte

Según indagación realizada en el presente trabajo de grado sobre las líneas y tendencias en la administración de empresas a nivel local y nacional se plasma tres artículos donde se mencionan los aspectos más relevantes que debe tener el administrador de empresas en el siglo XXI.

4.3.1. La administración del Siglo XXI

Melgar Callejas (citado por Jácome-Lara, Tinajero-Jiménez y Suárez-Guevara, 2018), afirma que en la administración empresarial se han adoptado nuevas filosofías, se han roto paradigmas, muchas técnicas y nuevos modelos están surgiendo, que prometen cambiar modernizar la administración tanto pública como privada.

La época de la comunicación nos permite en la actualidad ser más certeros en la solución de problemas que antes eran difíciles de entender, el uso de la inteligencia artificial en el futuro de la empresa hace predecir que los recursos humanos como componente primordial tienen que especializarse para lograr avances significativos.

Los cambios son inevitables para la evolución de las empresas, sólo aquellos que adopten las nuevas herramientas competirán entre los mejores del mundo. Se avecina una nueva era, el siglo XXI con su principal avance, la tecnología, obliga al estudio del nuevo mercado global, con la finalidad de seleccionar y poner en uso aquellas herramientas que garanticen el alcance de las

metas de la organización. En este sentido, la administración del siglo XXI deberá ser tan flexible como los retos que se le presentarán.

4.3.1.1. La Globalización

La globalización es un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales.

Para poder competir no es necesario ser de un bloque específico, si no tener la capacidad para reinventarse, adaptarse y decidir, la globalización se orienta al cliente, olvida los monopolios y oligopolios para abrir los mercados y competir con todo el mundo, ahora puede operar a una empresa desde un ordenador portátil en la comodidad del hogar o a través de un GPS en el tránsito de alguna gran metrópoli.

4.3.1.2. La automatización de procesos

La automatización de procesos empresariales se refiere a la racionalización y optimización de procesos clave, que ayudan a las empresas a reducir los costos mediante la integración de soluciones tecnológicas. La automatización de procesos de negocio es un proyecto multifactorial.

4.3.1.3. La preservación de los recursos naturales

Es de vital importancia, el reto que representa para las empresas la conservación de los recursos naturales y con miras al futuro, cambiar el panorama actual en beneficio de la economía mundial y, por ende, la sustentabilidad de las empresas.

Al respecto, Canal Clima (2014) comenta: “La relación que se establece entre cambio climático y crisis económica no resulta sorpresiva. La extracción de recursos naturales es menester en muchas naciones y los resultados negativos ya pueden medirse en los balances financieros. El avance avasallador de empresas extractoras y distribuidoras de combustible no es casualidad en un modelo de desarrollo basado en los recursos fósiles, incluso ante la advertencia de su pronta

caducidad y lo nocivo de su procesamiento para la naturaleza. La convergencia de todos estos elementos vincula de manera indisoluble al calentamiento global con la crisis económica mundial”.

4.3.1.4. Nuevos modelos de reingeniería

Manganelli (citado por Jácome-Lara, Tinajero-Jiménez y Suárez-Guevara, 2018), expresa lo siguiente: cuando se refiere a la reingeniería como “el rediseño rápido y radical de los procesos estratégicos de valor agregado y de los sistemas, las políticas y las estructuras organizaciones que los sustentan, para optimizar los flujos del trabajo y la productividad de una organización”. Asimismo, refiere que el concepto de reingeniería es una opción para reaccionar ante la situación actual y sus cambios. La reingeniería, enfocada en procesos eficientes que se basen en la satisfacción del cliente, logra eliminar la antigua forma de funcionamiento de las empresas.

4.3.1.5. Constantes Benchmarking

Muchas organizaciones usan las técnicas de Benchmarking cuando quieren implementar un cambio radical en un determinado proceso altamente ligado a la consecución de estándares de calidad y mejores prácticas estimadas a escala global. Esto, sumado al ritmo de las innovaciones y mejoras permanentes en los procesos tecnológicos y de servicios, condiciona que el Benchmarking se constituya en una práctica de permanente evolución y alcances inacabados (Ibette M. Jácome-Lara, Marlon R. Tinajero-Jiménez, Iván M. Suárez-Guevara (2018), cita a Manene).

4.3.1.6. Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es un enfoque a largo plazo que no solo tiene el objetivo de incrementar el desempeño de la empresa, sino también mejorar la satisfacción de los empleados. El cambio sistemático permite a toda la empresa desempeñarse de una forma esperada y trabaja con los empleados respecto de cómo pueden adaptarse a los cambios impuestos. El método es lo que facilita el cambio y el desarrollo en términos de tecnología, procesos y estructuras, mientras se tiene previsto la efectividad y la eficiencia de todo el negocio. En consecuencia, lidia con la mejora del desempeño y la salud generales de la empresa para producir mejores resultados; no

necesariamente con un miembro individual (Jácome-Lara, Tinajero-Jiménez y Suárez-Guevara, 2018).

4.3.1.7. Auditoría administrativa

La auditoría administrativa se puede considerar como un examen integral de la estructura de una organización, ya sea una empresa, institución o departamento gubernamental o cualquier otra entidad. También son evaluados los métodos de control, los medios de operación y el empleo de sus recursos humanos y materiales. Sin embargo, existen diferentes definiciones de auditoría administrativa de diversos expertos en el tema (Jácome-Lara, Tinajero-Jiménez y Suárez-Guevara, 2018).

4.3.2. Nuevas realidades

El siglo XXI se presenta como un cambio de época en todas las dimensiones humanas. Esto fue visionado tempranamente por Peter Drucker como Era de la Información, con un actor principal: el trabajador del conocimiento en una sociedad de organizaciones.

Esta nueva realidad es facilitada por la interconectividad de la plataforma internet, que permite la proliferación de datos e información (Big Data), y la circulación de relaciones y transacciones (internet de las cosas) en tiempo real y a costo tendiente a cero. A través de la organización, los seres humanos transformamos los datos en información y luego en conocimiento, para que luego la ciencia tome el conocimiento y a través de investigación y desarrollo lo transforme en innovación.

Algunas nuevas realidades relevantes son:

- En lo político, la globalización y la gobernanza multipolar (G-8, G-20, cumbres temáticas, etc.) obliga a los poderes públicos a actuar con transparencia y ejemplaridad global, el gobierno digital exige actuar con ética, o a pagar severamente las consecuencias de las fallas o faltas.

- En lo económico, el mundo se ha transformado en un gran mercado en búsqueda de nuevas instituciones e institutos que lo organicen y den viabilidad, las crisis sistémicas son cada vez más frecuentes.
- En lo empresarial, la gestión del cambio y de los talentos son el factor crítico de éxito para una “organización que aprende” (Senge), la innovación permanente ya no es una opción es condición necesaria del liderazgo.
- En lo social, el acceso a la información y las noticias en tiempo real, las redes sociales y las corrientes migratorias y la búsqueda de paz o progreso determinan la necesidad de anticiparse a las demandas sociales y acordar agendas internacionales con impacto en los gobiernos locales.
- En lo medio ambiental, el calentamiento global determina urgencias imprescindibles para evitar catástrofes de alto costo en vidas humanas y deterioro de ecosistemas.

5. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta una descripción de las principales teorías claves que sustentan el estudio de las líneas y tendencias de los egresados.

Este trabajo propone una serie de teorías que deben ser consideradas al momento de estructurar el marco teórico de un estudio sobre egresados, de las cuales se consideraron: la teoría del Capital Humano (TCH) y la insuficiencia de esta teoría, además de las denominadas teorías emergentes que son; la teoría de La Fila, la Teoría de la Devaluación de los Certificados, y la Teoría de la Segmentación. Adicionalmente también se consideró la Teoría de la Gestión de la Calidad o Mejora Continua.

5.1. La Teoría del Capital Humano

De acuerdo con Gómez (1999) los antecedentes de la teoría del Capital Humano surgieron con autores como William Petty antes de desarrollarse la economía capitalista, este autor plasmó en su Tratado de Impuestos y Contribuciones de 1662, algunos pensamientos relacionados con el valor del trabajo para la sociedad, como este complementa al valor de la tierra y de la unión de ambos surge un valor de renta que debería pagarse al Estado, de esta forma manifiesta la importancia del trabajo como generador de riqueza y como el Estado necesita de esta para cumplir con sus funciones.

Según Smith (1994) en su libro *La riqueza de las naciones*, publicado por primera vez en 1776, dijo que si comparas las dos actividades, solo el tiempo invertido en llevarlas a cabo no es suficiente para determinar el valor de estas sino que también debe tenerse en cuenta, el esfuerzo, la destreza para realizar cada una de las actividades y además el tiempo que insumió aprenderlas, esto marca la diferencia que habrá entre la remuneración de aquel que invirtió años en aprender un oficio y aquel que desarrolla una actividad común.

Más adelante, Schultz (1961) sentó las bases para la teoría del Capital Humano cuando afirmó que: invertir en el capital humano mediante la adquisición de habilidades y conocimientos,

conjuntamente con la inversión en salud, hace la diferencia en el desarrollo de las sociedades. Además, considera que no se debe comparar a los recursos humanos con otros medios de producción, porque esta comparación los hace ver a todos como si fueran iguales, lo cual claramente no es así debido a la inversión en la adquisición de conocimientos y habilidades que realiza cada individuo.

De las conclusiones Schultz (1961) destaca que “el capital humano se deteriora cuando está inactivo porque el desempleo deteriora las habilidades adquiridas. Estas pérdidas en los ingresos pueden amortiguarse con pagos adecuados, pero no evitan que la inactividad cobre su cuota de capital humano” (p. 13).

Finalmente, Rahona (2008) relaciona “La teoría del capital humano y el desajuste educativo en el puesto de trabajo” (p. 21) y expresa que “el mercado en su papel de mecanismo eficiente en la asignación de recursos, debería lograr que los trabajadores más educados y, en consecuencia, más productivos, obtuvieron los puestos de trabajo más cualificados y, por tanto, mejor retribuidos” (p. 21).

Sobre este desajuste declara que se da cuando un empleado tiene una educación superior a la requerida para el puesto o, por el contrario, el empleado tiene una educación inferior a la requerida para su trabajo y para saber además que, de acuerdo con la teoría del capital humano, estos desequilibrios eventualmente se corregirán. porque cuando hay un exceso de demanda de mano de obra el nivel del salario aumentará y viceversa cuando hay exceso de oferta acompañado por un aumento de requisitos para los puestos.

5.2. La Insuficiencia de la Teoría del Capital Humano

Según lo expresado por Navarro (1998), existen otros factores que inciden en la relación entre educación e ingresos, mencionando como ejemplo que la edad influía en las variaciones de estos últimos. Por otra parte, Navarro (1998) manifiesta que Gary Becker realizó estudios dónde demostró que la tasa de rendimiento del costo de educación era influenciada por otros factores como la raza o el sector donde habitaban, invalidando la relación entre educación e ingresos.

Becker en 1964 (citado por Rahona, 2008), declaró en sus aportes que una vez que el individuo pasa de la educación formal al mercado laboral la inversión en capital humano es adquirido en las capacitaciones que recibe para desempeñarse en su trabajo y que esas decisiones de inversión se dan en conjunto entre el individuo y la empresa. Además, Becker (citado por Rahona, 2008), realiza una diferenciación entre formación general y específica, sosteniendo que la primera aumenta la productividad de los individuos independientemente de la empresa donde trabajen y la segunda está relacionada con el trabajo que desarrolla en una empresa en particular. Debido a lo anterior, en teoría las empresas costearían esta formación, pero en la práctica ambos interesados comparten la inversión en formación porque la movilidad laboral no sería favorable para ninguno en el sentido de la empresa no recuperaría su inversión y el trabajador perdería la inversión incurrida porque no recibiría el incremento en el salario relacionado con la capacitación específica que solo le es útil en esa empresa y no en otras.

En 1972 Thurow y Robert Lucas (citados por Navarro, 1998), argumentaron que “la educación y la capacitación no eran factores determinantes en la productividad potencial de los trabajadores, en razón de que esta era un atributo de los empleos y no de las personas” (p. 14). Por otro lado, estos autores señalan que las habilidades necesarias para dirigir un negocio se desarrollan a través de la formación y la educación, por lo que los empresarios tienden a buscar personas que demuestren la capacidad de aprender y por tanto su formación no requerirá un título universitario; quienes demuestren esta disposición serían considerados en primer lugar y obtendrían mejores empleos.

De acuerdo con Navarro (1998), adicionalmente a la disposición para ser entrenados, los autores agregan que se asocian otras características como el sexo, la educación, la edad, la personalidad, la capacidad verbal y la experiencia previa. según este punto de vista este criterio sería el más relevante para los empleadores al momento de reclutar y convierte a la productividad en un atributo del puesto de trabajo relacionada con el uso de tecnologías que “hace a los trabajadores ser más productivos y por ello mejor remunerados (p. 15), por lo tanto, los puestos de trabajo están relacionados con la inversión de capital y en tecnologías.

No obstante Bowles y Gintis (1975), manifestaron que esta solo se asocia la producción con cuestiones técnicas dejando de lado las relaciones sociales y de clases que surgen del nivel de

Capital humano que alcanza el individuo; agregan que la educación no siempre es un factor que determine la igualdad de oportunidades y la movilidad social debido a que esta está relacionada también con el nivel socioeconómico de las familias por lo que aseguran que en algunos casos la educación solo perpetúa las diferencias de clases.

5.3. La Teoría de la Fila

Con respecto a esta teoría, desarrollada por Arrow en 1972 (citado por Navarro, 1998), sostuvo que la educación no contribuye al crecimiento económico, sino que entrega a los empleadores elementos que facilitan la selección de trabajadores con mayor capacidad de entrenamiento. Arrow desarrolló un primer modelo donde planteó un supuesto que indicaba que los individuos aumentaban sus ingresos al diferenciarse de otros mediante la inversión en educación que los catalogaba como más productivos.

En su segundo modelo, Arrow considera que en las empresas existen actividades de mayor y menor complejidad y que estas utilizarían a los empleados más capacitados para las primeras actividades y los menos capacitados para las segundas. De todas formas, las empresas continúan utilizando el nivel educativo alcanzado como referencia para seleccionar a los empleados que ocuparan los diferentes puestos. En este modelo acepta que la educación tiene el valor social de cumplir como elemento de selección.

5.4. Teoría de la Devaluación de los Certificados

Según expone Navarro (1998) esta teoría considera que la selección de individuos para un puesto laboral se basa en los certificados que reciben estos a medida que avanzan en su educación, pero “al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para un mismo trabajo” (p. 17).

En relación a esta teoría, Dore (1983) manifiesta que “la presión para seguir ascendiendo la escala escolar se intensifica” (p. 27), debido a la necesidad de acumular más conocimientos que les garanticen el acceso a puestos laborales de mayor nivel.

Además, el autor expresa que “la rapidez del proceso de escalamiento hacia las cualificaciones o la devaluación de los certificados varía de un país en vías de desarrollo a otro” (p. 28). Esto indica que las empresas exigen cada vez certificados de mayor nivel para cargos que antes requerían un menor nivel de preparación. Ante esto el autor manifiesta que no es algo negativo, debido a que los puestos estarán ocupados por personas que realizarán mejor su trabajo y que aquellos que tengan certificados elementales y no tengan otra opción que dedicarse a “ocupaciones ancestrales como agricultores, pescadores o pequeños comerciantes serán más productivos” (p. 29).

5.5. Teoría de la Segmentación

Así como lo menciona Navarro (1998) esta teoría sostiene que los salarios dependen de la naturaleza del trabajo y de la tecnología utilizada en estos, por lo tanto, no depende del capital humano. De acuerdo con esto los estudios no se relacionan con la educación sino con los procesos productivos y las condiciones en las que operan los mercados laborales. Por consiguiente, son las relaciones de producción las que favorecen la entrada y la continuidad en el empleo. Además, con relación al empleo existen modelos que los agrupan de acuerdo a sus características, estos modelos son el “primario independiente” que exige iniciativa y creatividad, el “primario subordinado” que los trabajadores acaten normas y el “secundario” que necesita habilidades mínimas y capacidad para acatar órdenes directas.

De acuerdo con Janssen (2005) la teoría de la segmentación fue propuesta por Doeringer y Piore en 1971 argumenta que ante el avance tecnológico y, por lo tanto, la competencia, las empresas capacitan a los empleados para que se adapten a sus necesidades de producción, reduciendo así los costos asociados con la rotación y retención de los empleados más capaces mediante la creación de condiciones de trabajo favorables. También indicaron que existen dos tipos de mercados laborales uno interno y otro externo; en el primero las características destacadas son los métodos de contratación y la formación de los empleados por otra parte el mercado externo se rige por las reglas económicas, en este se encuentran los individuos desempleados u ocupados en empleos precarios. Ambos mercados se relacionan, especialmente en períodos en que desde el mercado interno se necesita contratar a individuos del mercado externo.

Posteriormente, Carnoy (1982, citado por Cruz, 2000) manifestó que los salarios se establecen de acuerdo con la tecnología utilizada por las industrias y que existen barreras para ingresar al nivel de empleo con salarios y tecnología altos. Además, sostiene que los salarios se estructuran en concordancia con la naturaleza de los empleos por tal razón el capital humano no influye en ellos.

5.6. Teoría de la Gestión de la Calidad o Mejora Continúa

Uno de los exponentes de esta teoría fue Deming (1989) lo que demuestra que todas las actividades que desarrolla la organización forman parte de un proceso, el proceso consta de etapas que están interrelacionadas y cada una tiene un cliente, por lo tanto, es necesario buscar la mejora continua “dirigida a proporcionar más satisfacción al cliente (usuario) en la etapa siguiente” (p. 66), es decir que todas las etapas trabajan en conexión para brindar satisfacción al cliente final.

La mejora continua es un proceso llevado a cabo por todas las instituciones que se enfocan en asegurar la eficiencia y eficacia para ser más competitivos, es por eso que en los últimos años las universidades también se han especializado con especial énfasis en el desarrollo del ciclo PDCA (planificar, desarrollar, controlar, actuar). En el caso de estas organizaciones este proceso de buscar la excelencia lo llevan a cabo para entregar un buen servicio a los estudiantes que se verá reflejado en el aporte socioeconómico que realizan como egresados.

Por otra parte, Deming (1989) expresa que “no es suficiente tener clientes que simplemente están satisfechos” (p. 107). Como ellos, al igual que los clientes insatisfechos, buscan otro proveedor, en cambio lo importante para la organización es contar con clientes que “presumen el producto o servicio que le dan y que traen amigos” (p. 108). Con relación a lo anterior el autor también manifiesta que “la calidad ya está incorporada antes de que el cliente se queje” y por tal razón “el estudio de las quejas es ciertamente necesario, pero proporciona una visión sesgada del comportamiento de un producto o servicio” (p. 140). Adicionalmente, Deming (1989) hace referencia a las escuelas empresariales y la posibilidad con que cuentan los estudiantes de evaluar el programa con la finalidad de conocer si este está acorde con la realidad o si por el contrario es obsoleto y añade que “la obsolescencia no se tiene que planificar: simplemente se instala” (p. 16).

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo de Investigación

De acuerdo con el problema de investigación y los objetivos establecidos, se realizó un estudio de tipo descriptivo.

Según Tamayo (2004), el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente, la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

Refiere Bernal (2010), en la investigación descriptiva, se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, la investigación descriptiva se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador, se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental.

En la presente investigación para analizar las líneas y tendencias de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, se realizó la descripción de cada una de las características o rasgos como son; participación en el mercado laboral, desarrollo de nuevos emprendimientos, conocimientos gerenciales, habilidades, entre otros.

6.2. Método

Según Bernal (2010), el método cuantitativo “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva (p. 60).

Por lo tanto, se diseñó una metodología con enfoque cuantitativo, estudio de tipo descriptivo y el empleo de la encuesta como técnica de recolección de la información, mediante la construcción de un cuestionario estructurado a egresados de Corporación Universitaria Minuto de Dios Subselección Buga en el período comprendido entre 2018 y 2021, con el fin de establecer las líneas y tendencias del programa de Administración de Empresas.

6.3. Población Objetivo y Muestra

La presente investigación se lleva a cabo teniendo en cuenta la base de datos proporcionada por la rectoría sur occidente de Santiago de Cali desde 2017 hasta 2021, área encargada de consolidar la información a nivel regional. Se identifica un total de 268 egresados, los cuales están representados en la siguiente tabla:

CORTE	EGRESADOS
2017	12
2018	27
2019	59
2020	98
2021	72
<u>Total</u>	<u>268</u>

Tabla 2. Información de egresados del programa Administración de Empresas 2017-2021.

Construcción propia 2022.

6.4. Muestra

Teniendo una población finita de 268 egresados, se pretende realizar una prueba no probabilista por conveniencia a un 38% de la población, lo cual se haría a 100 encuestados; esto teniendo en cuenta la realidad de la base de datos proporcionada por la rectoría Sur Occidente de Santiago de Cali.

Al llevarse a cabo el desarrollo de la encuesta, se identifica poca participación y respuesta de los egresados al proceso investigativo, lo cual genera un margen de error muy alto en la investigación,

teniendo en cuenta que solo participa en el proceso el 8% de la muestra inicialmente determinada.

6.4.1. Información primaria

Se realizó una encuesta de forma virtual utilizando la herramienta Google formularios, a la muestra de egresados teniendo en cuenta la base de datos del programa.

Se elaboró un formulario que consta de preguntas de selección múltiple, escala de Likert y pregunta abierta. El cuestionario que se aplicará consta de preguntas relacionadas con la actividad que desempeña actualmente, lugar y sector económico donde labora actualmente, la formación que considera necesaria, entre otros.

6.4.2. Información secundaria

- Como información secundaria se han tomado libros, trabajos de grado y artículos relacionados con el tema tomados de Google Academic y bases de datos especializadas, biblioteca virtual de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios.
- El esquema de la encuesta puede ser visualizado en Anexos.

6.5. Etapas metodológicas

Las etapas metodológicas que se desarrollarán son las siguientes:

- Análisis de las teorías que sustentan el seguimiento a egresados.
- Determinación de la muestra.
- Diseño de la encuesta.

- Aplicación de encuesta.
- Análisis e interpretación de resultados.

7. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados con base a las respuestas dadas.

Género: se refleja una mayor participación del género femenino con un 52% y un 48% masculino. Esto es muy positivo teniendo en cuenta la importancia del empoderamiento del género femenino y la posibilidad que les brinda la educación superior de acceder a mejores puestos laborales

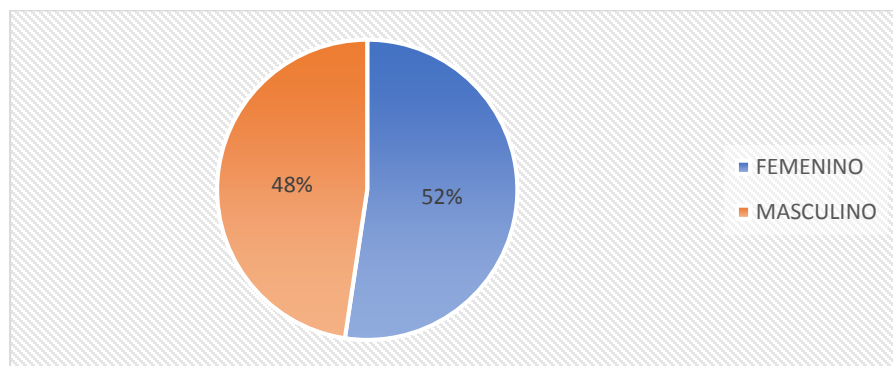


Figura 5. Género

Fuente: elaboración propia.

Año de graduación: La mayoría de los encuestados finalizaron sus estudios académicos en 2021-A (62%), le siguen los egresados del 2021-B (29%). La participación de los anteriores años fue prácticamente nula, Esto expone que en la medida que se aleja el año de egreso descende la participación en la encuesta lo cual refleja la pérdida de contacto de los egresados con el programa.

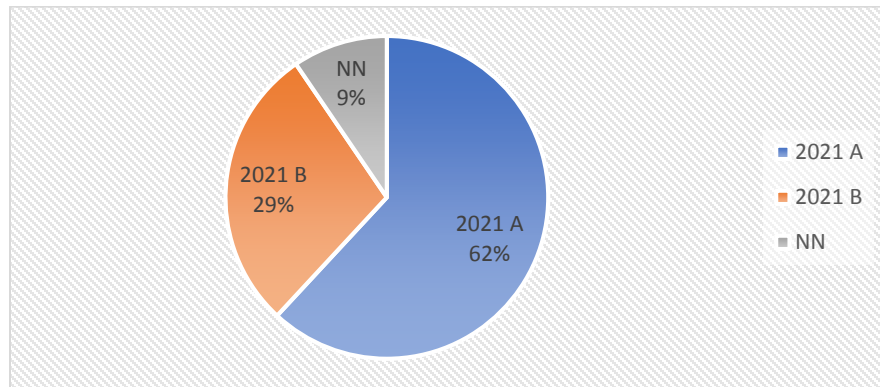


Figura 6. Estudiantes que culminaron sus estudios académicos

Fuente: elaboración propia.

La actividad que más se desempeña laboralmente en la actualidad los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga es el área administración y organizaciones con un alto porcentaje 47,6%, continuando con una igualdad de porcentajes en 14,3% a las áreas de mercadeo, economía y finanzas. Mientras que las áreas de Gestión humana, producción y operaciones, comercio y emprendimiento obtuvieron un 4,8%, igualmente un porcentaje del 4,8% se encuentra desempleado.

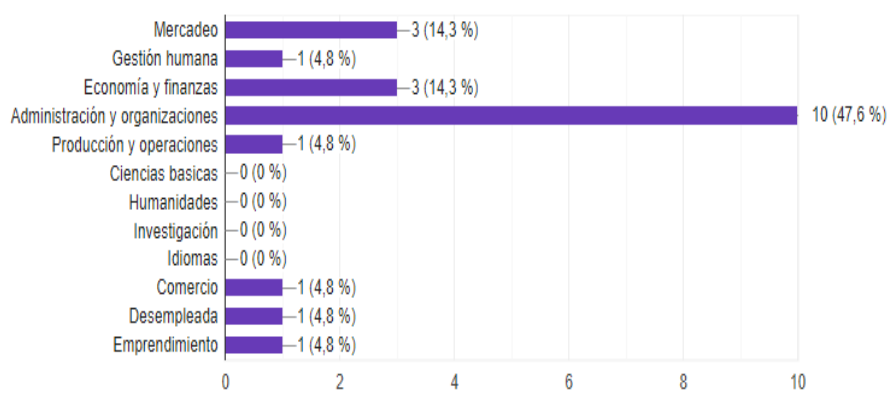


Figura 7. Actividad que desempeña el graduado

Fuente: elaboración propia.

Todos los encuestados se encuentran en la zona de influencia de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, con un margen de 95,2%. Es posible relacionar este resultado con el presentado

por el Observatorio Laboral para la Educación (2021), donde expone que el 68,66% de los graduados de administración de Valle del Cauca permanece trabajando en el departamento. Además, puede deducirse que este resultado es favorable para la implementación de ofertas educativas de posgrado por parte de la institución.

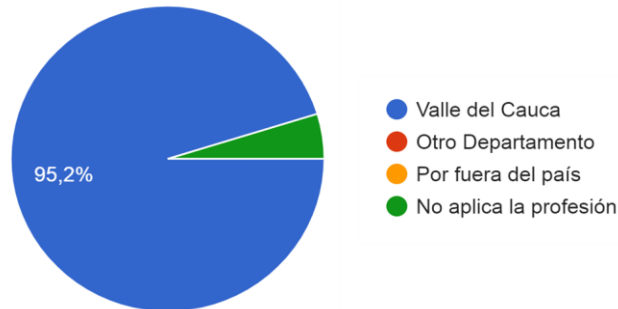


Figura 8. Ubicación en donde ejerce su vocación

Fuente: elaboración propia.

La figura 9 ilustra el alto porcentaje de egresados que laboran en empresa privada independiente, es decir las compañías son de propietarios o accionistas, el margen es de 57,1%, en cambio un 19% está en el área de empresas privadas como dependiente, e igual porcentaje laboran en empresas públicas, solo el 0,8% no está laborando actualmente.

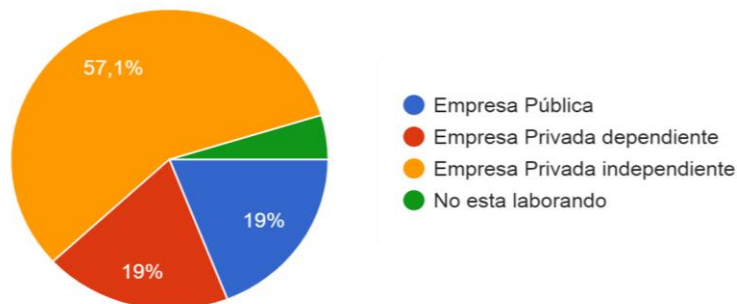


Figura 9. Sector de actividad donde se desempeña como administrador de empresas

Fuente: elaboración propia.

En base a la siguiente pregunta, confirma en un 85,7% que la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsele Buga, “si” formaliza profesionales comprometidos con el desarrollo y la

generación de empresas e interactúan con el entorno en un ámbito de competencia globalizada. Por el contrario, un 9,5% opinó lo opuesto.

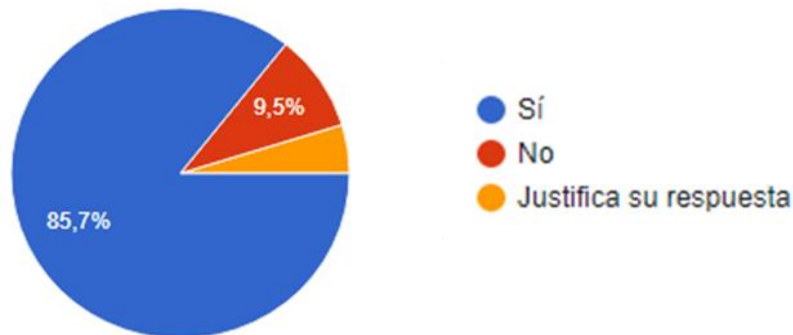


Figura 10. Consideraciones ante la formación profesional de la universidad con el estudiante
Fuente: elaboración propia.

Con relación al programa profesional de Administración de Empresas se consideró un 90,5% que la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsele Buga “sí” formaliza profesionales que orientan soluciones a las necesidades empresariales y organizaciones de la comunidad, mientras un 9,5% opinó lo contrario.

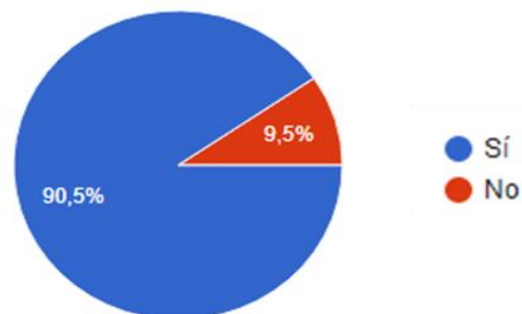


Figura 11. Consideración del egresado ante la formación profesional de la universidad
Fuente: elaboración propia.

Esta investigación también permitió conocer la consideración que tiene el egresado en cuanto al posicionamiento en la región como centro eje de referencia en la formación de profesionales líderes fundamentados en la ética y la responsabilidad social obteniendo un 81% en votos en que SI se proyecta la universidad ante ello y un 19% opta por considerar NO.

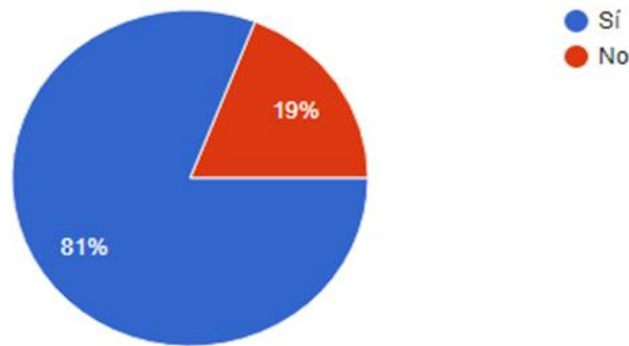


Figura 12. Consideración del posicionamiento de formación de la universidad

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, los encuestados manifestaron que las habilidades que debería apropiarse el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subselección Buga, para dar solución a los problemas de la región es enfocarse en fortalecer el emprendimiento y la gestión de pequeñas empresas; este aporte es el más alto ante las respuestas con 66,7%, lo sigue el fortalecer la enseñanza en pensamiento estratégico con 47,6%, entre las formaciones adicionales que consideran que necesita un administrador de empresas, 33,3% opta por formar profesionales con pensamiento crítico y por último con un porcentaje de 28,6% el formar profesionales en un tercer idioma.

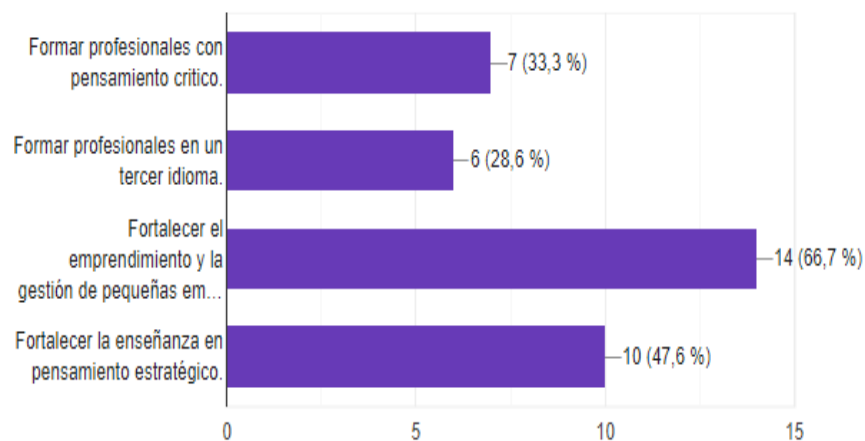


Figura 13. Habilidades para fortalecer la universidad en sus estudiantes

Fuente: elaboración propia.

7.1. Análisis de Resultados

La ocupabilidad de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Subsede Buga, está enfocada en el área de administración y organizaciones, dando a conocer que la mayor parte de los encuestados tiene una empleabilidad otorgada propiamente como dueños de su empresa y ubicados en un alto porcentaje en el departamento del Valle del Cauca; por otra parte, quienes no se desempeñan como administradores de empresas se encuentran empleados en empresas públicas o empresas privadas dependientes y es muy baja tasa de desempleo reportada.

Por lo anterior, la percepción que tienen los egresados del programa es favorable, la mayoría está de acuerdo con el contenido programático que ofrece la universidad es ajustado al perfil que exige el mercado laboral, además el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga está orientado a formar profesionales comprometidos con el desarrollo y la generación de empresas, a interactuar con el entorno en un ámbito de competencia globalizada y a formular soluciones a las necesidades empresariales y organizaciones de la comunidad.

También se identificaron formaciones adicionales que consideran necesarias los egresados, entre las que destacan a mayor nivel en “fortalecer la enseñanza en pensamiento estratégico” y “fortalecer el emprendimiento y la gestión de pequeñas empresas”, en este último punto se destaca un comentario que expresa en particular: “considero que le falta mucho apoyo a los emprendedores que nacen dentro de la universidad o los que lo son desde mucho antes, en mi caso no apoyaron mi proyecto de vida, me colocaron una docente que en vez de ayudarme con mi proyecto de grado fue un dolor de cabeza, luche para explicar la razones de cambio para poder seguir con mi objetivo y no me apoyaron, con esto solo cerraron la puerta que tenía para poder ir a fondo emprender con un trabajo ya hecho y poder solicitar la ayuda económica que dan, aparte no fortalecen ese aspecto de crear empresa si no de cómo manejar una es decir cómo sigues trabajando para otros”.

8. CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación bibliográfica realizada se han identificado teorías actuales que sustentan la investigación del egresado, además de teorías clásicas las cuales, aunque formuladas hace varios años, mantienen su vigencia y son importantes para este tipo de estudios.

Fue muy difícil el acceso para la obtención de la base de datos actualizada de los egresados, la cual se dio gracias a la colaboración de los docentes que aportaron con la investigación; por esta razón se arrojó un resultado negativo al obtener una cantidad desfavorable de encuestas con respuesta a los investigadores, muy a pesar que se enviaron varios correos electrónicos, se hizo búsqueda en redes sociales y de relacionamiento con otros egresados en un plazo aproximado de dos (2) meses.

La participación en la realización de la encuesta fue en mayoría de egresados del ciclo académico del año 2021, la colaboración de los anteriores años fue prácticamente nula; esto indica que en la medida que se aleja el año de egreso descende la pertinencia a la institución y por ende la pérdida de contacto de los egresados con el programa que a la final se le dificulta entregar oferta educativa de postgrados.

Se evidencio con base a la encuesta que los egresados son mayormente del género femenino; este aspecto debe ser enfatizado ya que es fundamental para el desarrollo de la sociedad, que las mujeres puedan empoderarse y se logre la igualdad de género a través de un mejor acceso a puestos de trabajo y salarios igualitarios.

Otro aspecto a tener en cuenta es que el sector económico y las áreas funcionales que desempeñan los egresados actualmente, consideran que las necesidades empresariales y de organización de la comunidad es un punto que favorece a la eficiencia de la empresa laborada; por ende, la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, está posicionada como centro de referencia en la formación de profesionales líderes, fundamentados en la ética y la responsabilidad social.

9. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario al programa, se hacen las siguientes recomendaciones:

Fortalecer la comunicación con los egresados y fomentar la actualización de bases de datos de estos mediante estrategias llamativas, teniendo en cuenta por ejemplo nuevas alternativas como son las redes sociales. Esta mejora en la comunicación con los egresados será importante para no perder el sentido de pertenencia con la organización y las relaciones con los administradores que pueden ser de ayuda para establecer relaciones entre la institución y empresas del municipio de Buga y su zona de influencia.

Reconocer la importancia de la información que pueden brindar los egresados, especialmente sobre las fortalezas y debilidades que ven en el mercado laboral, de esta manera realizar mejoras en el programa tiene un efecto positivo en sus diversos participantes.

Impulsar capacitaciones sobre temas que necesiten actualización sobre el fortalecimiento del emprendimiento y gestión de pequeñas empresas, sobre estas se recomiendan cursos cortos haciendo uso de ambientes virtuales, con la finalidad de que más egresados puedan tener acceso.

A través del plan de estudios, profundizar en las competencias que los egresados consideran más importantes en sus puestos de trabajo.

Considerar este trabajo como base para futuros estudios comparativos o complementarios.

REFERENCIAS

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (1998). Esquema básico para estudios de egresados en educación superior.

<https://es.slideshare.net/armandoeog/esquema-bsico-paraestudiosdeegresadoseneducacinsuperior>.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.

Bowles, S. & Gintis, H. (1975). The problem with human capital theory - A marxian critique. [El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxiana]. *The American Economic Review*, 65(2), 74-82.

https://www.researchgate.net/publication/4720740_The_Problem_with_Human_Capital_Theory-A_Marxian_Critique.

Canal Clima (2014). <http://www.canalclima.com/la-sobreexplotacion-de-recursos-naturales-genera-las-crisis-economicas/>.

Cruz, Z. M. (2000). Estudio del ejercicio profesional de egresados de las licenciaturas del área turística de la Facultad de Contaduría y Administración campus I, de la Universidad Autónoma de Chiapas en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas [tesis de maestría]. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Chiapas, México.

<https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/631970/EGE00000007062.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Dallorso, N. S. (2013). La teoría del capital humano en la visión del Banco Mundial sobre las Transferencias. *Estudios Sociológicos*, XXXI(91), 113-139.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59830136005>.

Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Díaz de Santos.

Dore, R. P. (1983). La elaboración del problema. En *La fiebre de los diplomas. Educación, cualificación y desarrollo* (págs. 19-39). Fondo de Cultura Económica.

Gómez, L. J. (1999). Pensamiento económico de William Petty (1632-1687). *Ensayos de Economía*, 10(16), 11-38. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/23862>.

Jácome-Lara, I., Tinajero-Jiménez, M. y Suárez-Guevara, I. (2018). La nueva administración del siglo XXI. *Polo del Conocimiento*, 3(7), 612-625.
polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/576/html.

Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 11(46), 45-78.
<https://www.redalyc.org/pdf/112/11204603.pdf>.

Navarro, M. A. (1998). Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. En Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior* (págs. 11-18). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. https://www.researchgate.net/profile/Marco-Navarro-Leal/publication/280601581_Consideraciones_teoricas_para_el_estudio_de_egresados/links/55bd960e08ae092e966388be/Consideraciones-teoricas-para-el-estudio-de-egresados.pdf.

Oferta regional (7 de mayo de 2021). *Observatorio Laboral para la Educación*.
<http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/sexo>.

Rahona, M. M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. Instituto de la Juventud.
<https://issuu.com/injuve/docs/premiotesis2008>.

Romero, S. Y. (2020). *Impacto socioeconómico de los egresados del programa de Administración de Empresas a nivel local, regional, nacional e internacional* [tesis de grado]. UNIMINUTO, Valle del Cauca, Colombia.

Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A., Chumbi-Toledo, V. T. y Buñay-Andrade, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 252-275. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194154512012/html/>.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital [Inversión en capital humano]. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>.

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (s. f.). <https://www.mineduacion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-Institucional/211868:Que-es-el-SNIES~text=El%20Sistema%20Nacional%20de%20Informaci%C3%B3n,la%20educaci%C3%B3n%20superior%20en%20Colombia.&text=Oportunos%3A%20La%20informaci%C3%B3n%20se%20consolid>.

Smith, A. (1994). *La riqueza de las naciones*. Alianza Editorial.

Tamayo, M. (2003). *Proceso de la investigación científica*. Editorial Noriega.

Uniminuto (2022). <https://www.uniminuto.edu>.

ANEXOS

Anexo 1. Diseño de la Encuesta

FORMULARIO PARA EGRESADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ¡Aportarnos tu experiencia!

Esta encuesta se realiza como requisito de investigación de trabajo de grado de estudiantes de Administración de Empresas Subsede Buga y la Corporación Universitaria Autónoma Minuto de Dios Subsede Buga, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, solicita su autorización para que, de manera de libre, expresa y voluntaria permita el tratamiento de sus datos personales. Estos datos serán tratados de acuerdo a la Política de Tratamiento de datos personales, la cual, podrá visitar y conocer en nuestro portal web www.uniminuto.edu.co. Sus datos personales aquí recopilados serán utilizados con fines operativos, comerciales, publicitarios y demás actividades propias de la actividad de formación, salvo que usted informe no estar interesado, podrá solicitar la supresión de sus datos personales de nuestra base de datos. para el ejercicio de sus derechos de acceso, actualización, corrección o supresión comuníquelo al líder de la ficha, o a la dirección Calle 31C con carrera 12 esquina del municipio de Guadalajara de Buga

juliojf0813@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) Borrador restaurado

*Obligatorio

¿Cuál es el lugar en donde están ejerciendo la profesión del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga? *

Valle del Cauca

Otro Departamento

Por fuera del país

No aplica la profesión

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Para el desarrollo de la encuesta es importante conocer los siguientes datos:
Nombre completo y Año de Graduación

Tu respuesta

Marque con una X las opciones que actualmente desempeña como egresado *

del programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga.

- Mercadeo
- Gestión humana
- Economía y finanzas
- Administración y organizaciones
- Producción y operaciones
- Ciencias básicas
- Humanidades
- Investigación
- Idiomas
- Otro: _____

! Esta pregunta es obligatoria

¿Considera usted que el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, forma profesionales comprometidos con el desarrollo y la generación de empresas e interactúa con el entorno en un ámbito de competencia globalizada? *

Sí

No

Justifica su respuesta

Si marcaste con la opción "Justifica su respuesta" podrás aquí describir su consideración mencionada. de lo contrario continua con la siguiente pregunta.

Tu respuesta _____

¿Considera usted que el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, forma profesionales que formulan y orientan soluciones a las necesidades empresariales y organizaciones de la comunidad? *

Sí

No

¿Considera usted que el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, esta posicionado en la región como centro de referencia en la formación de profesionales líderes, fundamentados en la ética y la responsabilidad social? *

Sí

No



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEduación



Transformando a Colombia

Marque con una X las habilidades que debería apropiar el programa profesional de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios Subsede Buga, para dar solución a los problemas de la región. *

- Formar profesionales con pensamiento crítico.
- Formar profesionales en un tercer idioma.
- Fortalecer el emprendimiento y la gestión de pequeñas empresas.
- Fortalecer la enseñanza en pensamiento estratégico.

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios