

1. TITULO

IMPACTO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LOS EGRESADOS EN LA TECNOLOGÍA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS GESTION COMERCIAL Y DE NEGOCIOS E INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD” DE NEIVA.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La enseñanza a distancia no es un concepto nuevo, ella surge a principios de este siglo en algunos países desarrollados. Como ejemplo, podemos citar la Universidad de Queensland en Brisbane, Australia, donde se puso en marcha un programa de educación por correspondencia que pretendía responder a las características de vastedad del país y a la reducida densidad demográfica del país por entonces. Se basaba fundamentalmente, en un adecuado sistema de correos, difundido y seguro.

Inicialmente la educación a distancia fue un producto de alcance limitado y servía a necesidades locales. Con la incorporación de las nuevas tecnologías la computación, la radio y las telecomunicaciones, se convierte en un producto de alcance nacional e internacional prácticamente sin fronteras. Ella podrá insertarse como el producto típico de la docencia y la superación profesional en la llamada sociedad de la información.

Actualmente los adelantos tecnológicos de la informática, la telecomunicación y la comunicación móvil han influido de manera decisiva en el alcance de la educación a distancia y la han renovado de manera sustancial.

En particular la evolución hacia una tecnología de la información portátil (ordenadores, fax y aplicaciones multimedia) podría conducir a un posible sistema universal de telecomunicaciones móviles, lo que determinará cambios importantes en la concepción y aplicación de la educación a distancia.

En el mundo actual existen varias instituciones que practican la educación a distancia. La mayoría de ellas se encuentran en las universidades tradicionales formando centros mixtos de enseñanza. Otras funcionan exclusivamente a partir del modelo virtual aprovecha e integra los programas habituales de las demás instituciones.

Las Universidades han formado un ente virtual, que desarrollan su currículo de asignaturas de pregrado y postgrado sobre la base de programas orientados a objetos. Todos ellos presentan la característica común de su accesibilidad a través de la red global de Internet.

La ejecución de un proyecto de educación a distancia que incluya los nuevos adelantos tecnológicos, debe responder a las necesidades del personal que solicita estos servicios. Por otro lado la idea central es promover la formación y educación permanentes y facilitar el acceso social a las profesiones del futuro.

La educación y la formación profesional deben responder mejor al cambio tecnológico y a los problemas económicos reales. De forma general la implementación de esta concepción de trabajo, implica el cambio de los paradigmas educacionales establecidos para la educación.

Los grandes cambios que se operan en el mundo contemporáneo unido al desarrollo de las ciencias han impactado con fuerza en la esfera laboral, han originado cambios en los enfoques teóricos y en los métodos surgiendo nuevos conceptos que dan respuesta a nuevas situaciones; es así, que el término competencias invade el campo de la gestión de recursos humanos, y consecuentemente las disciplinas científicas que abordan este objeto.

El término competencias data de la década de los años 20 en los Estados Unidos en lo referente sobre todo a la capacitación pero el auge en el empleo del mismo se desplaza de fines de los años 60 a los 70, y se considera al psicólogo David Mc Clelland, como uno de los pioneros y luego es retomado en los 90 a partir de las formulaciones de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional y al decir de Levy-Leboye (1997); Martínez-Abelda y Castillo, (1998) y Herranz y de la Vega, (1999) "La gestión de competencias surge con el sesgo del paradigma positivista y con la impronta del pragmatismo , tomando auge en la práctica empresarial avanzada y de éxito a partir de la década de 1990" (Cuesta, A., 2000):" Se habla de certificación de competencias, capacitación por competencias, carpeta de competencias, validación de competencias, perfiles de competencias y obviamente impacta los procesos de selección.

En los inicios del tercer milenio, el mundo acumula un enorme caudal de conocimientos y tecnologías, que conjuntamente con los que están por descubrir, hacen imposible, que el hombre pueda apropiarse de ellos, por lo que se necesita una educación que se base en los pilares básicos: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir; para como decía el Héroe Nacional de Cuba, José Martí: "Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo , para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo , con lo que podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida." Este precepto martiano ha estado vigente en la educación cubana desde los primeros días de enero de 1959.

Siendo la universidad una institución social que se involucra de modo muy activo en el desarrollo económico, social y cultural de la sociedad. Para dar cumplimiento a este encargo social, debe trabajar por la preservación,

desarrollo y promoción de la cultura, concebidas como funciones que se concretan en la ejecución de los procesos universitarios: docencia, investigación y extensión. Estos procesos, al relacionarse dialécticamente entre sí, responden a la integración de las funciones principales de la universidad.

El gerente del nuevo milenio que sale de las universidades, debe ser de calidad integral; muy humano, es en síntesis la mejor definición de lo que es la calidad integral, teoría que reemplazó la teoría de calidad total, que nada tenía que ver con la calidad humana, se limitaba exclusivamente a la calidad del producto o servicio, como quiera que tanto administradores, como Tecnólogo o tal vez gerentes o jefes de sección, deberán ser proyectistas hacia el futuro o hacia el mañana, quien desempeñe tales funciones deberá ser excelente comunicador, motivador, con fuerte vocación para el liderazgo que comandará equipos y no grupos, auspiciará que su gente se convierta en líderes. Deberá tener talentos de negociador, lo que implica tener un sincronizado plan de mercadeo para negociar desde cuando y cómo hacer un contacto de ventas hasta cómo y cuando vender una empresa. Igualmente el perfil del empresario del nuevo milenio incluye una educación continuada tanto para él como para su gente, mientras más invierta en capacitación, más posibilidades tendrá de sobrevivir en este mundo tan competido y competitivo, pero competir con calidad humana, con mejores servicios y productos, definiendo con claridad el concepto de calidad teniendo en cuenta el aspecto cultural que impera en dicha definición, porque lo que significa calidad para América Latina, no lo es para Asia.

La competitividad según estudios de expertos vinculados a las agremiaciones, universidades hace referencia a disminuir costos, pero sólo laborales. País que presente menores costos siempre tendrá una ventaja, pero no se debe buscar el empobrecimiento de la población pues con ello se

generaría una mayor miseria. La competitividad debe basarse en mantener el nivel de vida de la población, altos estándares de educación, inversión en ciencia y tecnología, fortalecimiento de la industria manteniendo políticas claras y por parte del gobierno adecuada infraestructura.

Siendo prioritaria la capacitación del factor humano para alcanzar en lo que resta de la presente década mejores niveles de productividad frente a la cada vez mayor y más efectiva competencia extranjera y así aprovechar las oportunidades que el país tendrá en el marco de convenios multilaterales y bilaterales como el Pacto Andino, MERCOSUR . ALCA y TLC.

El empresario en el mundo de hoy debe ser un líder que se caracteriza por su responsabilidad, cumplimiento y voluntad de servicio, el colombiano seguirá ascendiendo en el mundo empresarial, se acabará el gerente “héroe” y llegará el líder que con conocimientos y empatía basará su gestión en el trabajo en equipo y en el factor humano.

Otro punto determinante para los empresarios , son los idiomas, hoy como mínimo quien aspira a sumir un alto cargo ejecutivo en una empresa privada debe dominar el inglés, para los próximos años en la medida en que se rompan en forma definitiva las barreras comerciales se necesitará otros idiomas como francés, alemán y japonés. Igualmente en materia de sistemas y todo lo concerniente a informática el líder empresarial debe ser un efectivo y actualizado usuario de los servicios para comprender y facilitar los procesos de automatización que obligatoriamente asumirán las organizaciones que aspiren a ser competitivas en los mercados regionales, nacionales e internacionales.

Aunque la formación académica básica será soporte principal del nuevo líder empresarial requerirá una constante actualización ante los continuos

cambios que se avecinan. Pero según los expertos no bastará con hacer especializaciones, Postgrados, maestrías y doctorados, sino en buena medida será la misma experiencia y el contacto directo con la gente (asesores, mandos medios y todo el personal de la empresa), la clave esencial para la consecución de las metas cuantitativas y cualitativas que trace cada organización.

Paralela y simultáneamente la UNAD se ha preocupado por ser una fuerza en la realización de diseños metodológicos que atiendan las necesidades de las regiones y de la nación. A través de la implantación de modelos investigativos de proyectos empresariales. La idea de evaluar el desempeño de estos egresados, mas concretamente de Administración de empresas, para cuantificar y cualificar su desempeño, observar de cerca su idoneidad para la resolución de problemas, mirar su entorno regional .

Si bien es cierto necesitamos tener respuestas acertadas a las contingencias del devenir económico y político internacional, la cual es una educación adecuada al momento histórico que sea respuesta efectiva para el desarrollo sostenible de la región que promueva la creatividad, el ingenio empresarial para sortear la difícil situación del mercado para hacerse notorio el crecimiento económico contando con herramientas de comercialización nacional e internacional aprovechando la globalización de la economía.

De acuerdo con el último directorio de instituciones de educación superior suministrado por el ICFES, en Colombia es evidente la proliferación tanto de centros como de programas tecnológicos en diversas áreas de estudio, aunque entre bachilleres continúa predominando su preferencia por carreras profesionales en áreas administrativas y económicas, pero por falta de cupos y por los altos costos en la matrículas e implementos de estudio, muchos en última instancia optan por las careras intermedias.

Al revisar el listado del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, se encuentra que de los 4.385 de los programas oficiales, el 50% corresponde a tecnológicos en diversas áreas afines a carreras tradicionales.

Entre las tecnológicas mas ofertadas están Publicidad, y mercadeo, diseño textil, electrónica, dibujo publicitario y arquitectónico, administración agropecuaria, de negocios internacionales, secretariados bilingües y comercial, otras conocidas como investigación judicial, criminalística, lácteos, cerámicas, maderas, acuicultura y hasta catequesis o teología.

La educación superior ha hecho grandes esfuerzos por vincularse a la vida productiva de la región, con resultados aún poco satisfactorios, desde el Gobierno nacional entendemos las causas de esta situación pero no podemos desmayar; mediante esta investigación, tenemos el propósito de presentar algunas sugerencias para el mejoramiento de las debilidades y reconocimiento de las fortalezas halladas. Una prueba de liderazgo y creatividad como nunca antes se había realizado, el compromiso del mejoramiento continuo de la calidad debe ser la prioridad número uno en nuestras empresas y en las instituciones educativas

Finalmente mediante cuadros comparativos resultado de entrevistas, encuestas y descripción de las observaciones directas, procuramos plasmar una realidad en estadísticas que nos den una idea clara acerca del nivel de desempeño laboral de los profesionales tecnólogos egresados en las tecnologías antes mencionadas.

2.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La presente investigación tiene como finalidad evaluar y cuantificar el impacto de la educación a distancia en el contexto empresarial, en el

desempeño laboral y su aceptabilidad como egresados de la educación a distancia como Tecnólogos de Administración de Empresas, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” en Neiva

Dentro de la actividad laboral “Tecnólogo profesional” se tiene que en la actualidad hay múltiples problemas debido a la falta de empleo de las empresas existente en la ciudad, ya que siguen engrosando al desempleo que padece la región, específicamente se observa en las carreras de Administración de Empresas, Ingeniería de Alimentos y Zootecnia, estas Dos (2) últimas presentan gran dificultad por carecer la ciudad de grandes empresas dedicadas a estos fines como es la manipulación de alimentos y la carencia de grandes empresas ganaderas dentro del municipio de Neiva y en todo el departamento del Huila.

De otro lado, se observa que en las Universidades no se fortalecen las cátedras que tengan que ver con la visión empresarial, no tienen cultura empresarial, por lo anterior se hace indispensable mirar hacia la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD donde se prioriza la investigación de proyectos empresariales.

Si Colombia requiere de empresas y estas a su vez de administradores pero que sean buenos para administrar recursos económicos y a falta de éste, entonces que sean buenos para administrar recursos humanos, ya que éste si hay por cantidades y de mucho talento, vale la pena examinar qué impacto social ha generado la UNAD en Neiva, si ha sido respuesta efectiva al desempleo y si nó por qué, dónde están sus egresados, qué están haciendo y como lo están haciendo, si montaron su proyecto de investigación empresarial o por el contrario están trabajando en las entidades estatales y de ser así qué están haciendo y cómo lo están haciendo.

2.2. FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Cuál es impacto de la educación a distancia en el ámbito laboral en las empresas y su aceptabilidad como estudiante su egresados como Tecnólogos de administración de empresas, gestión comercial y de negocios e industrial de la UNAD dentro del contexto regional de 20 empresas existentes en la ciudad de Neiva ?.

3. JUSTIFICACION

Le educación como prioridad en la formación de cada individuo y en el desarrollo de un país, ha formado parte de la historia empresarial y de la región , y si la educación en la modalidad a distancia a presentado un crecimiento y desarrollo tecnológico y un grado de aceptación , en la empresas , por el mismo desempeño de sus egresados , es por ello que nos causa curiosidad entre determinar cual es el impacto de esta modalidad educativa en el contexto regional y empresarial y su aceptabilidad de los egresados en los programas de Administración en la gestión comercial y de negocios e industrial, programas que tiene un alto número de egresados a la fecha y del cual se tiene una gran representatividad.

Como base preliminar tenemos que hay un problema planteado, que hace relación a la modalidad educativa que es la educación a distancia, su desarrollo tecnológico, su liderazgo, el emprendimiento de las competencias en el sector empresarial y mas las competencias laborales, la organización y liderazgo empresarial y su relación individuo-empresa.

Es esta problemática que hace que los egresados de la UNAD, en su desempeño laboral sean medidos en el lugar que están laborando. Bien sea en la parte Oficial o Privada, empleando parámetros con relación al cumplimiento de sus objetivos trazados dentro de la organización en la cual se esta desempeñando como empleado y trabajador público.

El departamento del Huila en la actualidad carece de empresas grandes que generen empleo y permitan aumentar el desarrollo regional, incrementándose de esta forma el desempleo en la región.

Los tecnólogos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” conciben que uno de los problemas que en la actualidad están afrontando, es la falta de grandes industrias y la falta de nuevas fuentes de empleo, donde los profesionales puedan poner en práctica y dar a conocer sus conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera.

Para dar respuesta a una necesidad de saber qué está pasando en el entorno regional con relación al problema de ejecución de los proyectos empresariales y el aporte cultural de la UNAD en la región, es indispensable medir el desempeño de quienes estén laborando en una empresa ya sea del Estado o privada y su aceptación como egresados en la modalidad abierta y a distancia, mediante parámetros con relación al cumplimiento de sus objetivos, sus competencias en el puesto de trabajo, sentido de pertenencia y aceptación del Egresado en el grupo.

Según información suministrada por la oficina de Registro y Control de la UNAD, se puede concluir que los tecnólogos graduados en el periodo 2.001 hasta el 2.004 en Administración de Empresas son aproximadamente unos 250. Así estos tecnólogos de la institución tengan sus conocimientos amplios donde se puedan desarrollar en el campo laboral se les ha presentado el problema que no hay fuentes de trabajo disponibles para ellos. Si se observa que todos ellos pensaron en crear sus propias empresas con los trabajos de tesis presentados para optar este título que han alcanzado, hasta este momento se les ha presentado el inconveniente de no poder llevarlo a cabo, por la recesión económica que se está viviendo en el país, la falta de apoyo gubernamental y los altísimos intereses que tienen que pagar para que les sea asignado algún crédito en cualquier entidad financiera de la ciudad de Neiva.

La función de la investigación es la de iniciar un proceso de reflexión para la búsqueda de un bloque operativo conducente a determinar cual es la aceptabilidad del egresado en la modalidad a distancia en el sector empresarial y laboral ya sea publico o privado, basado no solo en las alternativas que hagan posible el manejo del problema de montaje de empresas incubadas en la UNAD, pero es necesario diagnosticar una vez se conozca la problemática que tiene, que enfrentar las nacientes empresas; si bien es cierto el gobierno no incentiva a los nuevos empresarios, entonces habrá que buscar nuevas alternativas para amortiguar la carga de impuestos.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

4.1. OBJETIVOS GENERALES

Determinar cual es el impacto de la educación a distancia en el ámbito empresarial y la aceptabilidad de los egresados Tecnólogos de Administración de Empresas, Gestión Comercial y de Negocios e industrial de la UNAD en Neiva .

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar la ubicación de los egresados de la gestión comercial y de negocios e industrial que se encuentren laborando en la ciudad de Neiva en el periodo comprendido del 01 de enero DEL 2001 al 31 de diciembre del 2005
- Identificar el numero de egresados tecnólogos en empresas como : DAVIVIENDA, DIAN, SALUCOOP, ALCALDIA DE NEIVA, GOBERNACIÓN DEL HUILA, EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA, ELECTRIFICADORA DEL HUILA, COASMEDAS, BANCOLOMBIA, SENA, CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL, SUPERTIENDAS OLIMPICA , COLDECON S.A., POLLOS VENCEDOR Y ALMACENES EXITO , que hayan trabajado o estén trabajando para evaluar su competencia laboral
- Establecer cual es la aceptabilidad de los egresados en la modalidad a distancia de la UNAD, en eL sector empresarial de la región.

- Determinar el grado de posicionamiento de los egresados de la UNAD frente a otras Universidades regionales y nacionales en el mercado empresarial local.
- Conocer las opciones que tienen los egresados frente al mercado laboral y Empresarial y su aporte al desarrollo empresarial de cada una de las empresas de la región.
- Analizar el impacto la educación a distancia y de los egresados tecnólogos que trabajan o han laborado en las empresas que se tiene como referencia., y la aceptabilidad en esta modalidad educativa

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. MARCO SITUACIONAL.

Neiva esta localizada al Norte del departamento del Huila, enmarcada entre los picos de la Cordillera Oriental y Central, tiene una extensión de 1.553 Kilómetros cuadrados. Limita por el norte con los municipios de Aipe y Tello, Noroeste con el departamento del Tolima, al Sur Occidente con el municipio de Palermo, al Sur con el municipio de Rivera y al Oriente con el departamento del Caquetá. El Rió Magdalena lo atraviesa de Sur a Norte.

Sebastián de Belalcázar bautizó como el Valle de Neiva o Valle de las Tristezas o de las Tristuras a la extensión comprendida entre los territorios de Saldaña y Timaná, sobre las dos márgenes del río Grande de la Magdalena.

Nuestra ciudad fue fundada tres (3) veces, la primera fundación fue realizada por don Juan de Cabrera en la ribera del río Neiva, cerca del municipio de Campoalegre y la segunda por don Juan Alonso en el lugar que hoy ocupa Villavieja, estas fueron distribuidas en 1.569 por los feroces Pijaos.

Finalmente cuando los Pijaos fueron vencidos, la ciudad de Nuestra Señora de la Limpia Concepción del Valle de Neiva, como la llamo don Diego de Ospina y Medinilla fue fundada por éste, el 24 de mayo de 1.612 por tercera y ultima vez en la orilla derecha del río Magdalena entre los ríos del Oro y las ceibas, sitio que ocupa en la actualidad nuestra ciudad.

- **POBLACION:** El Municipio de Neiva de acuerdo a los datos de planeación municipal cuenta con Una población de 363.800 habitantes, incluidos 600 indígenas. De la población total el 14.8% vive en la miseria, el 37.7% tiene necesidades básicas insatisfechas, el 11.3% vive en hacinamiento crítico, el 12.5% está en incapacidad de cubrir los mínimos requerimientos de una existencia digna, el 10.6% habitan viviendas inadecuadas, el 8.5% es analfabeta y 4.6% de los habitantes vive en forma deficiente por falta de infraestructura de servicios públicos y sociales

- **ECONOMIA:** La distribución de las actividades económicas de las empresas en el Municipio de Neiva; según información suministrada por la Cámara de Comercio muestran una tendencia hacia el comercio igual al 30.5% de la participación con establecimientos dedicados principalmente a la compra y venta de productos alimenticios, farmacéuticos, vestuario, elementos de hogar, insumos de oficina, materiales de construcción y ferreterías entre otros.

- **EDUCACIÓN:** Según datos de la secretaria de educación Departamental el departamento del Huila cuenta con 301.059 personas en edad escolar de (3 a 16 años), de las cuales el servicio educativo atiende a 232.769 equivalente al 77.32%, distribuidos así: en preescolar, de los 67.502 niños se atienden 16.180 niños, equivalente al 23.97%; en básica primaria, de los 110.216 niños se atienden 136.533 equivalente al 123.88%, cifra aducida a factores de extra edad; en básica secundaria, de los 82.797 jóvenes se atienden 59.424 equivalente al 71.77%; en media, de los 40.544 jóvenes el servicio educativo atiende a 20.632, equivalente al 5 %.

- **EN LO SOCIAL:** La falta de intervención de la fuerza social en el 0.89%. de desenvolvimiento de la vida colectiva ha incidido notablemente en el

resultado final del proceso en el cual se produce la participación comunitaria. La Falta de construcción de cultura cotidiana de participación en las comunidades, la cual debe ser interactiva y reflexiva teniendo como marco el pensamiento crítico, positivo, tolerante y democrático, fundamentos del estado social de derecho.

EDUCACIÓN: El recurso humano para atender este servicio lo componen docentes quienes se financian con recursos del Situado Fiscal y recursos Propios del Municipio con una relación de 25 alumnos por docente zonas urbana y rural.

- **EDUCACIÓN NO FORMAL:** Se imparte educación no formal oficial a través de escuelas artesanales ubicadas en las comunas de la ciudad y en los corregimientos del municipio. Capacitando a la población en modistería, bordados, lencería, belleza, entre otros. Este proyecto busca generar medios de desempeño laboral independientes que contribuyan a incrementar los ingresos económicos.

- **CULTURA:** El Patrimonio Cultural de la nación, de conformidad con la ley general de cultura está constituido por todos los bienes y valores culturales que son expresión de la nacionalidad colombiana, tales como la tradición, las costumbres y los hábitos, así como el conjunto de bienes inmateriales y materiales, muebles e inmuebles, que poseen un especial interés histórico, artístico, estético, plástico, arquitectónico, urbano, arqueológico, ambiental, ecológico, lingüístico, sonoro, musical, audiovisual, filmico, científico, testimonial, documental, literario, bibliográfico, museológico, antropológico y las manifestaciones, los productos y las representaciones de la cultura popular, lo cual constituye el patrimonio cultural del municipio de Neiva.

- **SALUD:** Según datos estadísticos de la secretaria de salud Municipal de Neiva Huila, la dinámica poblacional actual muestra una tasa de fecundidad de 148 niños nacidos por cada 1.000 mujeres en edad fértil, para una tasa de natalidad de 24 niños nacidos vivos por cada 1.000 habitantes y una esperanza de vida al nacer en promedio de 72 años, Para el 2001. En el Municipio de Neiva el sector salud es liderado por la Secretaría de Salud y en los municipios por los Despachos de Alcaldes Municipales, Secretarías o Institutos, quienes poseen la autonomía administrativa, técnica y financiera dada por el proceso descentralizador del Estado.
- **EL SECTOR INDUSTRIAL:** Que representa el 30.1% con relación al total de las empresas productivas de transformación de materias primas en bienes de consumo, especialmente productos alimenticios, transformación de cueros, plásticos, producción de abonos orgánicos, extracción minera procesamiento de mármol, de productos de sulfatos de aluminio granulados, fosfatos, azufre y fabricación de muebles entre otros.

En la misma posición se encuentra el **Sector de Servicios** con un 30.1% con establecimientos especializados principalmente en la prestación de servicios de consultorías y asesorías en diferentes ramos, incluidos los de construcción, financiero, lavandería, mensajería, turísticos, hoteleros entre otros.

➤ **UBICACIÓN DEL PROYECTO EN NEIVA.**

La ubicación geográfica del proyecto se encuentra localizado en la zona

(1). Datos suministrados Anuario estadístico Gobernación del Huila.

urbana del municipio de Neiva, mas específicamente en la carrera 15 No 8- 62., teléfonos 87152-89, 87157-59, telefax 87145- 77. Dirección de la UNAD y en las diferentes empresas como : DAVIVIENDA, DIAN, SALUCOOP, ALCALDIA DE NEIVA, GOBERNACIÓN DEL HUILA, EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA, ELECTRIFICADORA DEL HUILA, COASMEDAS, CONTRALORIA DEPARTAMENTAL, BANCOLOMBIA, SENA, COLDECON S.A., SUPERTIENDAS OLIMPICA, ALMACENES EXITO Y POLLOS VENCEDOR

5.2. MARCO HISTORICO:

Es claro que la educación sin contacto personal ha evolucionado mucho desde hace tiempos. Algunos acontecimientos constituyeron hitos importantes en su desarrollo:

- La invención de la escritura sobre elementos transportables (piedra, madera, tablillas de barro, papiro, papel), que permitió trasladar y conservar la información.
- La invención de la imprenta, que permitió generalizar la transmisión de información.
- La enseñanza por correspondencia, que hizo posible al poseedor de la información entregarla al receptor sin estar en contacto con él (hasta entonces, era el interesado el que debía buscar la información por sí mismo). La primera manifestación conocida de esta aplicación data de 1728.
- El uso de los medios de comunicación masiva (radio, televisión) para dar información valiosa desde el punto de vista educativo. Consistió en reemplazar el papel por medios auditivos y audiovisuales.

- La aplicación de las computadoras al aprendizaje individual, en el llamado CBT (Computer Based Training).
- La generalización del uso del correo electrónico, que ayudó a reducir drásticamente los costos de envío de información y agilizó enormemente la comunicación. Esta aplicación se expandió durante la última década del siglo pasado.
- El advenimiento de Internet llevó en algunos casos a reemplazar al CBT por contenidos distribuidos a por esa red, con grandes ventajas en cuanto a costos y a la posibilidad de mantener los contenidos permanentemente actualizados.
- El desarrollo de Internet como medio de comunicación, que hizo posible una relación más activa entre el alumno y el educador. Otra tecnología que ayudó a establecer esa relación activa alumno-educador fue la de las aulas virtuales o satélites por videoconferencia (algunos les llaman aulas satelitales), aunque en este caso se trata de actividades presenciales para el alumno, y sólo el profesor está distante.
- El desarrollo de recursos poderosos de comunicación a través de Internet, que permitió aplicar modelos pedagógicos muy desarrollados, orientados al aprendizaje constructivo y basado en una intensa relación alumno-alumno.

Hasta aquí lo que se pudo lograr gracias a la evolución de la tecnología. Paralelamente, se fue desarrollando la pedagogía de la educación a distancia. Originalmente se trataba de escribir textos que se pudieran comprender, luego de responder a las consultas del alumno, luego de ayudarlo a guiar su propio aprendizaje, y luego de orientarlo, estimularlo y ayudarlo a que construya su propio conocimiento, apoyándose en el

aprendizaje significativo. Esto ocurrió, primero en la educación presencial, con la introducción del método de casos, la elaboración de trabajos en grupos, la reflexión basada en el intercambio, la crítica, la confrontación de ideas y la cooperación para construir nuevas formas de conocimiento, y luego se extendió a la educación a distancia cuando la tecnología disponible lo hizo posible.

En este proceso se fue produciendo una evolución de la educación a distancia, que a entender tuvo tres generaciones sucesivas:

- **Primera:** la centrada en el contacto entre el alumno y los contenidos. Casos típicos: enseñanza por correspondencia, radio, televisión, CBT.
- **Segunda:** la que contempla un contacto activo alumno-educador. Casos típicos: enseñanza por correo electrónico; enseñanza individual por Internet; aulas virtuales.
- **Tercera:** la que contempla un contacto activo alumno-alumno. Casos típicos: enseñanza semipresencial con trabajos en grupos; enseñanza por Internet con trabajos en grupos de alta interacción.

Hoy, las mejores formas de educación a distancia -es decir, las que producen mejores resultados desde el punto de vista de la adquisición de conocimientos, la capacidad de aplicarlos y la construcción continua de nuevos conocimientos, están basadas en las teorías pedagógicas constructivistas, y contemplan la construcción individual y colaborativa del conocimiento.

La Universidad del Sur de Bogotá “ UNISUR”, es un establecimiento público de Educación Superior de carácter Nacional adscrito al Ministerio de Educación Nacional, creada por la Ley 52 de 1981.

En coordinación con el Instituto Colombiano para el Fomento de la educación Superior (ICFES) y mediante la estrategia de cofinanciación adelanta el programa para la modernización permanente para la docencia y la gestión en la educación Superior a Distancia en cuyo desarrollo la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá “UNISUR” ha ejercido un importante liderazgo.

A partir de 1.995 “UNISUR” inicio su proceso de transformación para enfrentar los nuevos escenarios que imponen los cambios de orden Social, Político, Científico y Tecnológico propio del termino de este milenio y de las exigencias del próximo siglo.

Durante el periodo del doctor Jesús Emilio Martínez Henao se adelantaron acciones en el Congreso de la República para cambiarle el nombre a la Institución, de tal manera que este respondiese tanto a su cobertura educativa como a la opción pedagógica que caracteriza la oferta de sus programas.

La Ley 396 del 5 de Agosto de 1.997 cambio su nombre de la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá “UNISUR” por la Universidad Nacional Abierta y A Distancia “UNAD” .

La UNAD es hasta ahora la única institución de Educación Superior en el país que ofrece la totalidad de sus programas de formación tecnológica, profesional y de Posgrados, mediante estrategias pedagógicas abierta y a distancia, con características semejantes a la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) de España, la UNA (Universidad Nacional a Distancia) de Venezuela, la Universidad de la Habana Cuba y la Universidad de Buenos Aires Argentina, la Open The University de Inglaterra y la UNED de Costa Rica.

Es política de la actual administración mantener y fortalecer la opción por las estrategias pedagógicas Abiertas y a Distancia en los diseños de los diversos programas de pregrado y Postgrados en la formación de estudiantes. Sin embargo y de acuerdo con los términos de la ley 396 del 5 de Agosto de 1.997, la posibilidad de apertura de programas presénciales es también una opción que tiene la institución siempre y cuando se trate de una nueva concepción de la presenciabilidad.

Concebimos que nuestra Universidad como una institución pública de Educación Superior diseñe programas de formación Académica pertinentes de liderar procesos de apertura y democratización con metodologías innovadoras acordes a las necesidades y retos de la sociedad Colombiana del presente y abierta al nuevo milenio.

A nivel de Neiva, en el año de 1.992 los señores Prospero Arias, prospero Vargas, Gladis Perdonó, Nubia Esquivel estas Cuatro (4) personas residentes en la ciudad de Neiva ellos con el ánimo de estudiar en la unidad Universitaria del Sur de Bogotá "UNISUR" el lugar más cercano para ellos adelantar estudios superiores era el municipio de Pitalito – Huila desde ese entonces cuyo objetivo era la superación educativa.

Pero por factores económicos y la incomodidad que se le presentaban para ello poderse superar nació la idea de que en la ciudad de Neiva comenzara a funcionar esta nueva unidad de educación para el bienestar no solo de ellos si no para la sociedad y por intermedio de estos estudiantes se pudiera capacitar y lograr la superación educativa de la población; entonces organizaron un comité en la Pastoral de las Vicentinas ubicado en el barrio Quebraditas con la colaboración del Sacerdote Ramiro Charry quien hacia parte integral de este grupo de personas, él permitiría el ingreso a Veinte (20) personas que querían superarse y no les cobra un peso.

En el transcurso de Tres (3) meses aproximadamente el incremento de estudiantes se multiplico, es así que estos pioneros de la idea formaron un primer comité que era ASESUR conformado por Ocho (8) personas en la cuales nombro como coordinador al señor Joaquín Tiberio Arévalo; dieron la posibilidad de matricular en la ciudad de Neiva y seguir recibiendo clases en el Banco de Colombia donde se nombro como secretaria a la señorita Maria Isabel Guerrero Vega, quien recibía sueldo pagado por la ASESUR; el señor Germán Puentes se encargaba de sacar los listados de estudiantes en un Computador que se lo había prestado el señor Prospero Vargas quien era la persona encargada de revisar las consignaciones efectuadas por los estudiantes.

La sede principal de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, en la Calle 14 sur, Cra.14. Barrio Restrepo. En la actualidad la UNAD Cead Neiva funciona en sus sedes propias en la carrera 15 No 8-62 y cuenta con Cuatro (4) facultades Ciencias administrativas, Ciencias Básicas e Ingeniería, ciencias Humanas, y Ciencias Agrarias, las cuales ofrecen en total 25 programas de educación superior discriminadas así: Nivel tecnológico (10), Licenciaturas (2), nivel profesional o pregrado (9) y nivel postgraduado (2) todas en el CEAD de Neiva. Tiene un promedio de 800 estudiantes de los cuales la mayoría pertenecen a Administración de Empresas y le siguen en importancia por cantidad, Psicología. Se destaca el alto crecimiento agro-ecológico en el último semestre.

El contexto nacional de la UNAD es muy extenso ya que tiene cubrimiento nacional y especialmente se fortalece en la periferia en los sitios mas apartados de la nación, cuenta con mas de 43 centros o CEAD en todo el país, su presupuesto nacional para el año 2003 es de \$31.722.342.000, el

cual corresponde al 5% del presupuesto asignado a la Universidad Nacional de Colombia y 50 % de la Surcolombiana.

5.3. MARCO TEORICO:

Es interesante notar que los avances más recientes en educación a distancia se han logrado gracias al uso de la tecnología informática, con una importante participación de Internet como vía de comunicación. Dado que esta forma de educación difiere substancialmente de la que originalmente se hacía por correo, se le aplicó un nombre propio, que proviene del inglés: "e-learning", o aprendizaje basado en medios electrónicos.

Como se puede deducir fácilmente, la educación a distancia evolucionó gracias a la combinación de dos factores claves:

- **La pedagogía**, que fue desarrollando nuevas formas de educar. Sin bases pedagógicas no existe educación, sino sólo transferencia de información.
- **La tecnología**, que brindó los medios para hacerlo. Sin tecnología que le dé soporte, los enfoques pedagógicos y las técnicas didácticas son escasamente aplicables, o totalmente inaplicables. La pedagogía es la que construye la educación a partir de la información; la tecnología es la que lo hace posible.

Esto, que parece obvio, en realidad no lo es. Actualmente, muchas actividades a distancia que se precian de ser educativas no son más que simples transferencias de información, por más que cuenten con recursos audiovisuales modernos (video, animaciones gráficas, etc.). Así también, muchas actividades que se basan en una concepción pedagógica muy

evolucionada quedan truncadas porque la tecnología utilizada no permite aplicarlas.

Al igual que en la educación presencial, en la educación a distancia coexisten tantas formas de enseñanza como educadores la practican. Para tratar de ordenarlas las podemos clasificar según la tecnología utilizada en:

- Enseñanza por vía postal.
- Enseñanza por radio y televisión.
- Enseñanza por correo electrónico (la forma más simple de "e-learning").
- Enseñanza mediante aulas virtuales.
- Enseñanza basada en computadoras aisladas (CBT - Computed Based Training).
- Enseñanza por Internet, basada en la distribución de contenidos (algunos le llaman despectivamente "e-reading"). Es frecuente en cursos gratuitos o de bajo costo.
- Enseñanza por Internet, centrada en los contenidos y en la realización de algunas actividades prácticas y evaluaciones de características simples. Es la forma más frecuente de educación a distancia por Internet que se encuentra actualmente.
- Enseñanza por Internet, con alguna comunicación entre los alumnos y los educadores. Se encuentra con cierta frecuencia. En muchos casos, cursos que parecen estar en esta categoría en realidad pertenecen a la anterior, pues aunque dispongan de algún recurso de comunicación, la vinculación alumno-educador en realidad no ocurre.

- Aprendizaje por Internet, con construcción colaborativa del conocimiento basada en una intensa comunicación interpersonal (alumno-alumno y alumno-educador). Es la forma más refinada de e-learning, el grado más alto de educación a distancia. Para lograrlo se utiliza tecnología con una amplia gama de recursos para la comunicación humana.

Como se ve, dentro de la modalidad de educación a distancia hay tantas formas diferentes, con grados distintos de evolución pedagógica y tecnológica, que realmente los términos "educación a distancia" y "e-learning" no definen con precisión una forma particular de enseñanza-aprendizaje, y menos aún una calidad del conocimiento adquirido.

5.3.1. LA EDUCACIÓN A DISTANCIA: CAMBIOS DE PARADIGMAS.

La principal influencia de las nuevas tecnologías de la informática en el concepto de educación a distancia se encuentra en el empleo de la multimedia (animación, empleo de videos, CD-ROM, textos en hipertexto y el acceso por telecomunicación).

Estudios realizados demuestran que las personas obtienen el 80 % de su conocimiento en forma visual, aunque sólo se retiene un 10 - 15 %. Menor retención se consigue a través de la audición, pero está demostrado que una combinación de visualización y audición aumenta la retención a un 50 %.

Los principales cambios en la concepción del desarrollo de la educación postgraduada tradicional que introduce el concepto de educación a distancia (Ver tabla 001) Donde se observa, los cambios educacionales para ser producidos requieren de nuevas herramientas y de nuevos equipamientos, acordes a los cambios tecnológicos que se producen en la actualidad. Pero por supuesto, la nueva tecnología solamente no resuelve el problema. Para

que sea efectivo exige de un extensivo y adecuado entrenamiento de los profesores, el desarrollo de nuevos materiales curriculares y los cambios en los modelos educativos.

TABLA # 001

<u>Nuevo modelo</u>	<u>Modelo tradicional</u>	<u>Implicaciones tecnológ</u>
Estudio individual	Conferencias en clases	PC con acceso a red de información
Asimilación activa	Asimilación pasiva	Requiere desarrollo de conocimientos y aplicación de modelos.
Trabajo colectivo	Trabajo individual	Utilización de correo electrónico
El profesor como guía	El profesor como un Dios	Se puede acceder a expertos en la red
Cambio rápido del contenido	Contenido estable	Requiere de la red y de herramientas de publicación e impresión
Diversificación	Homogeneidad	Requiere variedad de herramientas de acceso y de métodos.
Flexibilidad académica	Esquemas inmóviles	Actualización permanente y rápida de la información por materia.
Horario flexible	Horario fijo	PC con acceso a red, acceso a e-mail

5.3.2. RESULTADOS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN REDES

Para comprender el efecto de cada forma de enseñanza-aprendizaje hay que comprender primero que existen diversos grados de conocimiento, que en forma simple se podrían clasificar en:

- a. **Noción:** tener un conocimiento muy elemental. Saber que existen determinados elementos, pero no tener muy claro cómo funcionan y dónde se puede encontrar información sobre ellos.
- b. **Información:** conocer de la existencia de determinados elementos, y saber dónde están disponibles para poder recurrir a ellos cuando se los necesite.
- c. **Entendimiento:** sabe de qué se trata, en qué se basa y cómo se integra lo conocido con el mundo real.
- d. **Comprensión:** tener el conocimiento pleno y poder aplicarlo a situaciones similares a las presentadas en el aprendizaje.
- e. **Sabiduría:** tener el conocimiento pleno y poder aplicarlo a situaciones nuevas. Poder construir nuevos conocimientos a partir de los disponibles.

El objetivo de todo aprendizaje, en especial cuando lo que se busca es el desarrollo de competencias laborales o sociales, es llegar a la sabiduría sobre la materia en cuestión, pues es lo que hace la diferencia entre actuar siempre de la misma forma que se ha aprendido o recorrer un camino de desarrollo continuo. Pero en la práctica, ello se consigue rara vez, tanto en educación presencial como a distancia. En esto, algunas formas de educación a distancia en redes ofrecen dos ventajas sobre las otras

modalidades:

a) Permiten llegar a niveles de conocimientos muy altos.

b) Facilitan enormemente la formación continua, y con ello el permanente crecimiento de los conocimientos.

Al igual que en la educación presencial, con el e-learning se pueden lograr diversos grados de conocimientos. Los factores que consideramos claves para ello son:

- La calidad pedagógica de los contenidos.
- La calidad didáctica de los docentes, en especial de los que están en contacto con los alumnos.
- La dinámica del proceso educativo, en cuanto a las actividades que realiza el alumno y su integración activa y constructiva a su grupo de aprendizaje.
- La calidad de la tecnología utilizada, en cuanto a posibilidad de comunicación activa alumno-alumno y alumno-docente, estabilidad, seguridad de proceso y de datos, velocidad de proceso, facilidad de administración, facilidad de producción de contenidos, etc.
- La calidad de la asistencia no académica que se brinda al alumno para que se sienta confortable y seguro en su interacción con la tecnología.

Los resultados logrados con muchos cursos a distancia en los que se han dado en alto grado todos los factores mencionados muestran que muy frecuentemente:

- a. Los alumnos logran una vinculación personal más estrecha y permanente que la típica de la educación presencial.

- b. Se logra un mejor nivel de conocimientos (mayor nivel de comprensión) que con los mismos cursos, a cargo de los mismos profesores, hechos en forma presencial (ello se ha comprobado en cursos que se hacen simultáneamente en forma presencial y a distancia).
- c. Los alumnos quedan motivados y dotados de recursos para la búsqueda de nuevos conocimientos sobre la materia.

5.3.3. VENTAJAS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN REDES INFORMÁTICAS

La educación a distancia amplía las posibilidades de participación. Hay partes muy importantes de la población que no pueden recibir educación, ya sea porque residen en lugares distantes de los grandes centros urbanos, porque no disponen de tiempo para estudiar durante su jornada normal, porque les resulta imposible dedicar una parte fija de su tiempo a actividades programadas o porque no pueden afrontar el costo o el tiempo de traslado a los centros de educación. Para todos ellos, la educación a distancia es una solución.

Es claro que para participar se necesita contar con recursos informáticos. Para quienes no los tienen propios, eso es posible en su ámbito laboral, en instituciones que brindan ese servicio en forma gratuita o a muy bajo precio, o en lugares especialmente preparados para que las personas accedan a Internet. Otro aspecto importante es que, a diferencia de la educación presencial, para la cual generalmente es necesario retirar al alumno de su ámbito de vida normal, la educación a distancia se realiza en ese mismo ámbito. Esto ayuda a integrar el aprendizaje con el mundo real, por lo cual al

finalizar el curso el alumno queda mejor preparado para aplicar lo aprendido que en la educación presencial convencional

Otra ventaja es la **facilidad de interacción** para la construcción colaborativa del conocimiento, cuando se dispone de tecnología apta para ello. Ya vimos la importancia que tiene esa construcción para lograr un alto grado de aprendizaje. Los mejores sistemas de educación a distancia que existen en el mundo ofrecen múltiples posibilidades para la interacción humana. En un ámbito virtual de aprendizaje muy desarrollado los alumnos se pueden mantener comunicados permanentemente y de muy diversas formas, lo que no suele suceder con la educación presencial.

Desde el punto de vista organizacional, esta modalidad tiene un impacto muy importante, pues contribuye fuertemente a **la construcción y al permanente desarrollo del conocimiento colectivo**.

El **costo** de la educación también es un factor importante, y en muchos casos el de la educación a distancia es menor que el de la presencial, en especial en gastos de viaje y estadía, pérdidas de tiempo en viajes, pérdidas ocultas por retirar a las personas de su lugar de trabajo en fechas y horarios inflexibles, actualizaciones de materiales, etc. Lo que sucede en educación a distancia es que los educadores, en vez de dedicar su tiempo a repetir ciclo tras ciclo las mismas explicaciones, lo aplican a estimular y guiar a sus alumnos en el proceso de aprendizaje, con lo que obtienen mejores resultados con iguales esfuerzos. Por ello, el **Valor** de la educación a distancia es más alto que el de la presencial.

Otra virtud de la educación a distancia, en especial cuando se usa en un ámbito corporativo, es que **permite seleccionar un curso basándose en la**

calidad de sus contenidos y en la dinámica educativa, que pueden ser evaluados a priori. Es conviene insistir en algo: la condición para que estas ventajas se concreten es que la calidad de la educación a distancia (ver tabla # 002) sea alta, es decir, que a través de ella se logre al menos una muy buena comprensión. De lo contrario, sólo servirá como actividad informativa y de entretenimiento, y dejará muy escaso residuo aprovechable.

Tabla # 002

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia de lugares y espacios. Permite capacitar a personas de muy diversos lugares sin necesidad de contar con instalaciones físicas. • Flexibilidad para el alumno de elegir los tiempos de estudio. • Posibilidad de estudiar al propio ritmo. • Posibilidad para los docentes de mantener los contenidos permanentemente actualizados. • Facilidad a los participantes para trabajar y aprender en grupo. • Facilidad para mantenerse permanentemente en contacto. • Potencia cada vez mayor de las soluciones tecnológicas, que hacen posible llegar a calidades de 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de contacto personal directo (en sistemas de buena calidad se compensa con múltiples formas de contacto). • Necesidad de contar con computadora. • Necesidad de tener conocimientos básicos de computación (las dificultades de uso de la computadora se compensan con el apoyo técnico al alumno). • Dificultad de evaluación de la calidad de los productos de e-learning, debido a la falta de experiencia de los usuarios. • Posibilidad de obsolescencia de los contenidos, porque el velocísimo desarrollo de la tecnología brinda continuamente nuevas posibilidades.

<p>aprendizaje muy difíciles de lograr con la educación presencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor continuidad de la relación humana que la que se logra en un aula real. • Aprendizaje del uso de las nuevas tecnologías, que sirve para la vida corriente. • Eliminación de los costos y pérdidas de tiempo por viajes y estadías. • Posibilidad de participación, como docentes, de diversos especialistas, radicados en distintos lugares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia a tomar esta modalidad como una moda. Con ella aumenta la posibilidad de adquisición de productos de calidad deficiente o mediocre. • Dificultad para aplicar aranceles razonables a los cursos, por la creencia del público sobre que los productos que se usan a través de Internet deben ser gratuitos. Ello está cambiando. • Necesidad de mayor esfuerzo por parte de los docentes, ya que deben elaborar mejor los contenidos que para la educación presencial. Se compensa porque, una vez desarrollados, quedan disponibles, y sólo es necesario ir actualizándolos.
--	--

5.3.4. LA INFLUENCIA DE LA TECNOLOGÍA EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

La tecnología aparece como uno de los factores, su importancia es enorme, pues es la que posibilita que los demás se concreten. Por una parte, para aplicar buenos enfoques pedagógicos se necesita contar con **tecnología flexible y fácil de usar** por los educadores, que permita presentar contenidos y actividades en los formatos adecuados para cada circunstancia. La educación es una actividad altamente creativa, en la que el educador conjuga sus conocimientos con los diversos medios que conoce para transmitirlos y ayudar a sus alumnos a comprenderlos. Pero si debe ajustar

su forma de enseñar a lo que le permite la tecnología, esa creación se trunca. La tecnología debe estar al servicio de los educadores, y no constituir una complicación.

En el plano didáctico, la tecnología es la que permite a los educadores establecer el contacto con sus alumnos de la forma más conveniente para cada circunstancia, y utilizar las técnicas de aprendizaje colaborativo. Por eso, las buenas tecnologías educativas presentan una amplia gama de recursos de comunicación, para adaptarse a las diversas formas de educar de los docentes.

Hay otros aspectos de la tecnología muy importantes, tales como:

- **Cordialidad al usuario** (aspecto agradable y facilidad de uso) para que se sienta confortable mientras aprende.
- **Accesibilidad**, tanto de las vías de comunicación como de los contenidos.
- **Fiabilidad** de funcionamiento.
- **Seguridad** de la información, tanto del usuario como de los contenidos.
- **Facilidad de mantenimiento y actualización**, para posibilitar la operación y evolución.
- **Escalabilidad**, o posibilidad de integrar nuevos recursos a medida que se necesiten.
- **Eficiencia de hardware y software**, que se traduce en velocidad de proceso y economía.

La educación continua se presenta como una necesidad importante en una economía sometida a un proceso de permanente cambio, que se traduce, a nivel de empresa, en la introducción de nuevos medios técnicos, de nuevos métodos de producción y de gestión, que obligan a redefinir las tareas propias de cada puesto de trabajo .

Las metas generales de la formación laboral se pueden sintetizar de la siguiente manera:

Habilitar en forma progresiva a las personas para que realicen tareas de mayor preparación y responsabilidad.

Actualizar los conocimientos y las habilidades que permitan afrontar los avances producidos en las empresas y puestos laborales.

Hacer de la capacitación laboral una fuente de satisfacción y mejora personal.

Desde el punto de vista organizacional, la capacitación es el medio fundamental para que la empresa logre subsistir, ya que se trata de transmitir no sólo la función específica dentro de la empresa sino la manera distintiva y única de realizar los procesos organizacionales. Hasta hace algunos años, la capacitación era vista como una tarea impuesta por las leyes y se atribuía poca o nula trascendencia para la buena marcha de la organización.

Los beneficios derivados de la capacitación en general son de dos tipos:

Los tangibles y los no tangibles

Los beneficios no tangibles provienen de los puntos de vista de los participantes y de los capacitadores.

El método más confiable para establecer beneficios tangibles es usar el análisis de costo-beneficio. Esta técnica hace un balance entre los costos de la capacitación contra los resultados.

Los beneficios no tangibles son subjetivos, y la información se obtiene de los reportes de capacitación o de seguimiento. Esos resultados también pueden compararse contra el costo de proporcionar la capacitación pero es más difícil, debido el problema de asignarle valor a una percepción .

5.3.5. LA EDUCACIÓN A DISTANCIA A TRAVÉS DE REDES DE TELECOMUNICACIÓN:

5.3.5.1. LA TELEENSEÑANZA

Las informaciones se han convertido en factores determinantes del cambio estructural de las sociedades avanzadas. Como si de un prisma se tratara, las informaciones nos están eclipsando realidades dominantes de etapas anteriores para ofrecernos nuevas actividades de orden superior, al menos para las necesidades demandadas por los nuevos sectores sociales. Continuamente oímos hablar de Sociedad de la Información, Sociedad de la Comunicación... utilizados como calificativos aceptables de una incipiente estructura social.

Castells (1994) aporta una panorámica general de lo que denomina "Sociedad Informativa", considerando como característica clave la "revolución tecnológica basada en las tecnologías de la Información/comunicación", aún no siendo elemento exclusivo que explique los perfiles sociales de dicha sociedad, en tanto que constituye tan sólo un

mero pilar indispensable para evitar el desmoronamiento de la estructura social.

Son estas Nuevas Tecnologías las que tienen la llave del cambio, ya que "pueden ser el instrumento adecuado para materializar el cambio que la escuela necesita para ser capaz de cumplir las demandas y los nuevos retos de la Sociedad tecnológica actual".

Estamos ante una revolución que, así como modifica los modos de vida, los valores... está transformando el trabajo, las actividades y concepciones, las metodologías, organización... educativas que las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación están demandando.

El impacto que están produciendo las nuevas tecnologías en el ámbito educativo se hace cada vez más vertiginoso, ya que en esta Sociedad de la Información los sistemas educativos fracasan en el intento de responder a las nuevas demandas, porque en una Sociedad de la Información se necesita un sistema educativo basado en las telecomunicaciones y no en el transporte.

No podemos exonerar las funciones ineludibles de la Educación, ya sea formal, informal o no formal, ya sea de manos de profesores, padres o medios de comunicación; por ello, el estudio sociológico no debe realizarse en menoscabo del educativo, del político y/o del económico, puesto que todos representan manifestaciones de una misma realidad.

Los recursos tecnológicos han constituido medios para ampliar las habilidades cognitivas, razón por la que han sido utilizados como herramientas complementarias. De esto podríamos corregir las funciones de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, aunque

cayendo quizás en trampas premeditadas (sobre todo el profesor); las redes de telecomunicación establecerían los medios que permitieran la transmisión de la información y el intercambio de comunicaciones, pero ¿cuál sería la función de estas redes?. Lejos de constituir una prolongación de sistemas convencionales, adquirirían una entidad propia conformando aulas virtuales, campus en línea, desarrolladas a partir de la telé enseñanza, de tal manera que "la unión de las tecnologías informáticas y de las telecomunicaciones podrían hacer de la clase virtual el principal lugar de aprendizaje en la sociedad".

En este marco, los cambios en materia educativa se hacen inminentes para satisfacer las necesidades de la nueva Sociedad.

El uso del término "redes" se ha generalizado y hoy en día sus peculiaridades y posibilidades se han convertido en tópicos, creyendo en su mayoría que es un concepto revolucionario, sin caer en cuenta de que las redes siempre han existido y han constituido un elemento indispensable para las comunicaciones. Redes sociales se enfrentan a redes artificiales. El boom de éstas últimas ha eclipsado a las primeras, olvidando que éstas no pueden desaparecer a pesar del vertiginoso emporium tecnológico, en tanto que las sociedades sigan siendo grupos humanos transmisores de valores con funciones en las que sean indispensables la " inteligencia y compasión humanas" .

Con este panorama no es de extrañar que las redes tecnológicas basadas en las telecomunicaciones hayan encontrado oportunidades importantes en la instrucción. Nuevos "lugares" comienzan a configurar el ámbito educativo: campus en línea, clase virtual... y con ellos la teleenseñanza ofrece sus posibilidades de interacción entre estudiante y profesor.

Ferraté, Alsina y Pedro indican (epílogo en Tiffin y Rajasingham, 1997) que la teleenseñanza es el resultado de "la aplicación de la tecnología audiovisual y telemática en la enseñanza a distancia". Por tanto, en primer lugar, la teleenseñanza se puede definir como un modo peculiar de educación a distancia que se aleja considerablemente de la concepción tradicional de este término, principalmente en todo lo que supone ofrecer un nuevo tipo de educación transmitida a través de nuevas redes de comunicación, soportados por canales artificiales imprescindibles para que se pueda producir la comunicación en el proceso de enseñanza - aprendizaje de esta modalidad educativa; de ahí que estemos presenciando el desarrollo de una nueva tecnología de la comunicación y de la información.

De esta manera, el aprendizaje a distancia modifica el ritmo, la frecuencia, las coordenadas espacio-temporales... favoreciendo una educación más individual_ y _flexible_(Salinas, 1996)..Poco a poco se van configurando las peculiaridades básicas de la enseñanza a través de redes de telecomunicación en la que se denota el giro gradual que se muestra con la inversión del modelo que subyace en el aula tradicional sobre todo en cuanto a la posibilidad de acontecer interacciones en tiempo real; posibilidades éstas que pueden favorecer considerablemente la enseñanza y el desarrollo de destrezas, en gran medida cognitivas, ya que las afectivas y emocionales siguen coartadas por la frialdad (aparente, y en ciertos casos real) de materiales artificiales de trabajo.

5.3.5.2. REDES DE TELECOMUNICACIÓN

Los nuevos canales de comunicación están dando cabida a multitud de informaciones, y a su vez, están permitiendo el desarrollo de nuevas destrezas, relacionadas en gran medida con participaciones en línea,

favoreciendo la función de búsqueda que se va haciendo imprescindible en estos espacios renovados.

La teleenseñanza y el tele trabajo consiguen la productividad máxima de éstos, aunque no debemos olvidar que "estudiar desde casa, como trabajar desde casa, puede que sea una opción de futuro pero todavía hoy no lo es" por lo tanto, si bien es verdad que estas modalidades permiten un aprendizaje abierto, un trabajo individual, en pequeños grupos (homogéneos y heterogéneos) según las necesidades en distintas circunstancias, mayor interactividad profesor-alumno..., su aplicación es lenta, no ya por el costo material de equipamiento técnico y canales utilizados, sino porque aún sigue vigente la estructura y funcionamiento de la consolidada escuela tradicional, suponiendo esto una permutación constante de las cualidades de una a otra, con el consiguiente peligro de exigir funciones alejadas de sus objetivos, que al no cumplirse frenarán su desarrollo.

a) La Universidad sigue siendo el principal ámbito en el desarrollo de iniciativas de Tele-educación.

b) Las PYME muestran poco interés por la tele-enseñanza debido al desconocimiento y la falta de información; las escasas iniciativas existentes en estos sectores surgen de organismos públicos.

c) La Tele-enseñanza modifica los hábitos de alumnos y profesores respecto a la enseñanza tradicional: con cursos y seminarios el profesor reduce su desconfianza inicial, el rol del profesor deja de ser el de difusor de información para convertirse en el de tutor así como el del alumno pasa a ser el de gestor de su propio estudio, facilitando así el desarrollo de su capacidad de participación.

La Tele-enseñanza en esta experiencia es fruto de la aplicación de Tecnologías propias de ésta, como la Tutoría telemática, la videoconferencia y el vídeo/ CD-Room; la importancia de esta experiencia es que favorece, en un porcentaje muy elevado, el auto estudio.

Otra de las Experiencias de gran interés por su amplio espectro de utilización en cuanto a materias (gestión, informática, cultura general, programación...) es MENTOR Fase 1. Los usuarios, pertenecientes a zonas rurales, son jóvenes y adultos, a los que se acerca la "Educación flexible y a distancia promocionando el desarrollo de las regiones". Las Actividades asincrónicas de esta experiencia (Tutoría telemática y tele-debate) conlleva la utilización del correo electrónico, siendo complementadas el resto de actividades con otras Tecnologías como la Transferencia de Ficheros y el servicio Ibertext.

EDUBA ha sido otra de las experiencias llevadas a cabo en España; quizás su interés radica en que la Tecnología sobre la que se soporta la enseñanza recibida es la VIDEOCONFERENCIA sobre PC, por lo que el desarrollo de actividades asincrónicas y el auto-estudio son prácticamente nulas, pero permite un mayor acercamiento al carácter social de los individuos que participarán en esta tecnología; a su vez, el problema fundamental con el que cuenta es el alto costo que todavía supone la Videoconferencia, circunstancia que la hace prohibitiva para la mayoría de los sectores sociales y laborales

Las experiencias mencionadas son las que se han desarrollado en el ámbito empresarial. Sin embargo, ha sido la Universidad la que más experiencias ha llevado a cabo, aunque en su mayoría han pretendido ser más un complemento de las clases presénciales que la consolidación definitiva de las clases virtuales.

Con estas experiencias, el ideal de la Educación a lo largo de toda la vida se consolida como la Educación apropiada "para poder afrontar las novedades que surgen en la vida privada y en la vida profesional", con este tipo de Educación las Nuevas Tecnologías (sobre todo en la formación de la vida profesional) se afianzan como medios muy eficaces, indudablemente por su carácter abierto y flexible.

5.3.6. TECNOLOGÍA Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES.

Existen factores disímiles para el éxito de una organización. Sin embargo, por las características cambiantes del entorno en que estas se encuentran inmersas, la clave para alcanzarlo se sostiene, principalmente, en dos elementos: Tecnología y líder. ¿Por qué Tecnología y Líder? La influencia de la primera, va más allá del "cómo hacer", transformando también el "cómo actuar", siendo el líder facilitador y unificador de estas dos dimensiones.

Para entender por qué estos elementos son tan significativos hoy día para las organizaciones y la sociedad en general, tenemos que ahondar en lo que ellos representan y su importancia. Evidentemente uno condiciona al otro, pero si los analizamos por separado será más fácil su comprensión.

5.3.6.1. SOBRE LA TECNOLOGÍA

De nuestro argot diario surgen expresiones reiterativas como: "nuevas tecnologías informáticas", "era digital", "era de la información"... entre otros términos que no son desconocidos para muchos. Si retomáramos la historia para comprender mejor lo que pasa actualmente, podemos demostrar que las revoluciones se han dado en varias épocas y han marcado pautas determinantes en la evolución del mundo. Sin embargo, debemos admitir que

la revolución provocada por la tecnología digital ha tenido un impacto más amplio que muchos de los avances a los que se hizo alusión anteriormente. Esto es resultado, principalmente, del efecto psicológico que la misma ha ocasionado. En menos tiempo y con más fuerza, a consecuencia de la globalización, se han dado cambios culturales y mentales en la sociedad. Los avances tecnológicos afectan la manera de vivir, de trabajar y de hacer negocios. Apreciamos que los clientes (introduciendo el lenguaje empresarial como tema que nos atañe) han modificado la percepción de sus estilos de vida, criterios de compra... lo que obliga a las empresas a satisfacer en el llamado "tiempo real" las necesidades de sus mercados.

Es práctico conocer, antes que todo, que las nuevas tecnologías comprenden una serie de aplicaciones de descubrimientos científicos, cuyo núcleo central consiste en una capacidad cada vez mayor de tratamiento de la información.

Por otro lado, La Tecnología ha traído como consecuencia la caída de barreras, especialmente económicas y sociales, producto de que, por ejemplo, la digitalización eliminó la distancia, haciéndose única la economía y el mercado, de forma tal que la competencia no conoce fronteras. Pero esto ha provocado, de igual forma, inestabilidad económica y crisis sociales.

Sin embargo, hay que reconocer que la utilización de la tecnología es imprescindible en la creación de valor, ya que permite ahorrar, primordialmente, el recurso tiempo, clave para la ventaja competitiva de la organización. En fin, se puede identificar esta época que corre con nombre y apellido: Cambio Tecnológico.

Como todos los cambios los que ocurren en el área de la tecnología son fuente de incertidumbre, con el agravante de que en la actualidad tienen una

velocidad inusitada, global y compleja, pero si se vencen los miedos y se aprende a lidiar con ella, cada desarrollo puede ser el punto de partida de múltiples oportunidades. Sin olvidar que esta velocidad y transformación constante obliga a las empresas a mantenerse en el cuestionamiento permanente de si estoy haciendo lo correcto.

Es significativo hacer énfasis, antes de continuar, en que la evocada "era del conocimiento", no es resultado o consecuencia de los ordenadores y el procesamiento de datos, sino de lo que esto ha desencadenado Internet, como canal más importante de negocios (llámese comercio electrónico) o de desarrollo profesional en general; así como el surgimiento de nuevos sectores como la biotecnología, bioinformática, entre otros.

A pesar de que es evidente la repercusión que ha tenido en el mundo actual la tecnología, es innegable que para muchos, representa una amenaza a su seguridad, lo que provoca incomodidad y miedo, que se traduce como "angustia tecnológica". Pero, pese a todo eso, son muchas las voces que han puesto de relieve que actualmente tiene poco sentido plantear la problemática de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo en términos de *rechazo* o *aceptación* o en los de su *conveniencia* o *inconveniencia*, pues es un hecho demostrado que para la subsistencia de las empresas en el mundo competitivo es un factor básico la aplicación de estas tecnologías. Esto significa que, en estos tiempos, hay que poder triunfar con la tecnología y no a pesar de ella.

5.3.6.2. LA TECNOLOGÍA Y LAS ORGANIZACIONES

Se ha demostrado que la introducción de las nuevas tecnologías trae consigo grandes transformaciones no sólo infraestructurales sino, y mucho más preocupantes, psicosociales. Es decir, tienen un gran impacto sobre las

personas, la vida social y la sociedad en general, de lo que no está ajeno el mundo de las organizaciones.

Son múltiples y diversas las aplicaciones tecnológicas que están incidiendo sobre los procesos de trabajo y sobre las propias organizaciones de hoy día. Por lo que las nuevas tecnologías afectan todos los aspectos de la vida laboral, lo que se puede comprobar en los grandes cambios que han venido aparejados por su aplicación.

De manera general podemos encontrar:

1. Impacto sobre el puesto de trabajo y desempeño. Se han visto afectadas las actividades y tareas que se realizan dentro de la organización (se requiere, entre otras cosas, mayor flexibilidad), cambiando de esta forma los puestos de trabajo (más autonomía, nivel de desafío, etc). Por ende, las habilidades y destrezas, es decir, las competencias requeridas para esos puestos de trabajos no serán las mismas, hasta el entorno físico del trabajo se ve afectado, para bien, por esos cambios. Por otro lado aparecen nuevas modalidades de trabajo, como es "el trabajo a distancia". Evidentemente estos cambios nos llevan a una mayor productividad obtenida por el trabajador.
2. Impacto por el bienestar psicológico y calidad de vida laboral: Aquí entra con fuerza el concepto mencionado anteriormente de "angustia tecnológica". Esto surge a raíz de todas las transformaciones psicológicas de que son partícipes los trabajadores con la introducción, por ejemplo, de la informática (inseguridades, dependencias, desconocimientos, sensación de atraso, entre otras). Sin embargo si analizaran el concepto de "calidad de vida laboral", comprenderían que hay una contradicción, pues esta última se ve afectada, en su generalidad, de forma positiva. Esto es fácil de corroborar con los cambios que se han dado en la concepción de

"puesto de trabajo", como por ejemplo la aparición de las oficinas virtuales y otras muchas modalidades que permiten hacer negocios "a distancia". También los horarios del trabajador se flexibilizan, permitiendo, en muchos casos, trabajar en las casas. Las organizaciones de hoy están llamadas, en ese caso, a buscar una relación favorable entre estos dos conceptos.

3. El impacto sobre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Sobre este punto cabe destacar el valor y relevancia que ocupan la comunicación en el mundo de hoy, pues es a través de ésta que se ejerce mayor influencia sobre las personas y se propician los cambios. Sin embargo, la forma de comunicarse, es decir, de relacionarse interpersonalmente, también se han visto transformada en cuanto que ha variado la frecuencia de los contactos y el tipo de interacciones entre las personas (a través de la red). Esto implica que la capacidad de influencia entre las personas o grupos está determinada, en su mayoría, por el factor tecnológico. Las funciones de supervisión y control ha sido transferido de las personas a las máquinas, suscitando nuevas necesidades en estas áreas.

4. Impacto sobre la estructura y procesos organizacionales. Es evidente que ya las organizaciones no son las mismas, por tanto, así como deben cambiar las personas también deben adaptarse a las nuevas condiciones la estructura organizacional, de manera que facilite la incorporación de estos cambios en el ambiente de trabajo. La "forma de hacer" las cosas, también debe asumir e incorporar a la tecnología como centro del proceso.

Se ha caracterizado brevemente la influencia que ha tenido para el mundo organizacional la aparición de la Tecnología y la necesidad que hay de asumirla como parte de las mismas para su adaptación al entorno. Sin embargo, aunque estos avances tecnológicos son base fundamental del

desarrollo actual, debemos cuestionarnos en que medida podemos generalizar y centralizar, únicamente, el progreso de la humanidad de estos tiempos al surgimiento y evolución de esta "Revolución Digital".

Las tecnologías digitales son un medio, no un fin en sí mismas, de lo que se puede deducir que el lugar central de todo el desarrollo de la humanidad lo ocupa el *hombre*, puesto que él, es el creador de los medios de enriquecimiento social. Esto le ha permitido desplegar "nuevas capacidades", las que le facilitan adaptarse a los cambios que él mismo originó. Pero, es el hombre quien rompe con las comodidades y lo cotidiano para adentrarse en lo desconocido, es el futuro que impulsa el cambio en los demás y promueve el adelanto, siempre partiendo de su experiencia.

El hombre, es personaje intrépido se le da el apelativo de Líder. Y como se dijo al principio, es el otro elemento fundamental para la competitividad de las organizaciones actuales, ya que favorecen e impulsan el desarrollo de esas "nuevas capacidades" que la evolución clama. Hurgando nuevamente en la historia, no se puede perder de vista que detrás de todo cambio hay un buen liderazgo.

5.3.7. EL LÍDER

Los filósofos como Sócrates, Platón, Aristóteles descubrieron las primeras posiciones sobre el liderazgo, las cuales hoy día aún se toman y reafirman. Evidentemente, como corren los tiempos, hemos dejado a un lado algunas de esas primeras ideas sobre el líder, como por ejemplo la concepción de F. Nietzsche sobre el líder como superhombre. Sin embargo, otras están vigentes y actualmente han cobrado más fuerza, lo que está dado por la crisis de creencias que hay en el mundo moderno.

Es por esta razón que se hace difícil conceptuar a un líder desde la actividad que realiza, acudiéndose, por ende, a la búsqueda interior de la persona como medio para comprender la esencia del liderazgo.

Se ha demostrado que el líder solo inspirará confianza, base para lograr un seguimiento incondicional, a través de la integridad invariable de su persona. Para eso debe saber dominarse a si mismo, conocer sus capacidades y limitantes y como hacer un uso adecuado de ambas. A través de este conocimiento interior es que se logra ser un líder eficaz, lo que se traduce en algo primordial para él: que la gente tenga confianza y esperanza. No podemos quedarnos solamente en las características personales de los líderes, pues estaríamos cometiendo el error de simplificar su valor. No basta con tener seguidores y "lograr" los sueños propuestos, ya que hay que validar la legitimidad de los mismos. Es por eso que se debe referir a un verdadero líder como aquel que aporta a la sociedad crecimiento, no destrucción, dirigiendo desde el saber y no desde el poder. Eso nos ayuda a no caer en la tentación de ver al líder como el salvador del mundo en turno, pues no es así, el hombre no es perfecto y esa afirmación no es ajena a los líderes, desmitificarlos es el primer paso para descubrirlos y comprenderlos.

Analizando desde otra arista al liderazgo, encontramos a la Visión, elemento medular que identifica al líder. La visión juega un papel fundamental en el éxito de un buen liderazgo, pues constituye el motor principal que impulsa al hombre a buscar nuevos caminos y además es el punto de contacto con el resto de las personas. En definitiva, es la visión o sueño la que se comparte y por la que se decide caminar juntos, amén de las características personales del líder.

Mucho se podría hablar sobre la visión, pero es muy revelador lo que J. Kotter plantea en su libro, en donde dice que la Visión es la que sobrepasa

las fuerzas que sustentan las condiciones actuales. Y como una visión, si no logra ser compartida, no tiene valor real, entonces la misma debe ser: imaginable, deseable, factible, centrada (clara para la toma de decisiones), flexible (debe dar cabida a lo individual y a los cambios), comunicable. Puede exigir sacrificios para dar paso a un futuro mejor, pero no ignora los intereses al largo plazo de ninguno de las personas involucradas en ella.

Toda esta argumentación sobre el liderazgo demuestra que «la clave para crear y sostener la clase de organización triunfadora del siglo es el líder». El liderazgo es el factor que otorga mayor autonomía a la fuerza de trabajo y por lo que determina que una organización triunfe o no. Aunque falle la estrategia, la cultura o los procesos cambien, si la empresa tiene un buen liderazgo tiene la llave del progreso.

Ya que el mundo de hoy está en constante cambio, motivado principalmente por los factores tecnológicos, no podemos concebir el desarrollo de la vida social y más concretamente organizacional sin la implicación de la tecnología, pero tampoco podemos concebir que este desarrollo se de sin la presencia de un líder, quien es el propiciador de estos cambios.

Acotándonos a esta última afirmación veamos qué condiciones "sine qua non" se deben dar en los líderes de la nueva economía, que faciliten la aceptación e implementación del cambio (especialmente tecnológico) en las organizaciones actuales. Como John P. Kotter plantea, «el proceso del cambio no se emplea de manera efectiva a menos que esté impulsado por un líder de alta calidad y no simplemente por una administración excelente».

5.3.7.1. EL LÍDER Y LAS ORGANIZACIONES

Esta época de cambio vertiginoso nos induce a cuestionarnos si la capacidad humana de dirección estará a tono con las necesidades y capacidades que

se ofrecen. Toda organización dispone de mucha información, pero eso no significa que sepa buscar, recibir, procesar y filtrar esos datos lógicamente. Por eso un buen gerente debe saber distinguir entre sociedad de la información y sociedad del saber, ya que con ésta última se incorpora el factor humano.

Es así que el líder empresarial debe estar dotado de inteligencia lógica que lo capacite para *racionalizar los negocios*, de *inteligencia lingüística* para favorecer la comunicación y de *inteligencia interpersonal* para poder trabajar efectivamente en los equipos, siempre contando con *inteligencia intrapersonal* que le de las herramientas desde su propia persona, conociendo sus fortalezas y debilidades.

A partir de los dones que le permiten al líder manejar eficazmente las organizaciones actuales, podemos adentrarnos en como el líder lo consolida y manifiesta en las organizaciones.

5.3.7.1.1.- RACIONALIZADOR DE NEGOCIOS

Para lograr ser un buen racionalizador de negocios, el líder debe ser capaz, en primer lugar, de establecer dos criterios básicos dentro de su organización que den sentido al trabajo, como es la calidad y la dedicación. La primera esta vinculada a nuestra experiencia con el valor y el sentido de la vida, «es la calidad de la meta perseguida, de la superioridad moral del objetivo último».

Un buen liderazgo está llamado a reorganizar la economía, la que, en el capitalismo, históricamente se ha organizado al margen de las personas, buscando como fin exclusivo la ganancia. Por eso es imprescindible que, sin olvidar nunca que el líder busca la rentabilidad de la organización, tengamos

en cuenta que ésta se logrará siempre y cuando se comprometa al capital humano con los objetivos de la organización y teniendo en cuenta también a los clientes y consumidores. De esta manera se cumple con la responsabilidad social, factor primordial para el bienestar del pueblo. Por esta razón deben crearse en este ejercicio de la ganancia, valores como la honestidad comercial, libertad y la justicia, especialmente a la hora de repartir las riquezas.

Detrás de cada nombre existe una historia personal. Eso hace que el líder deba ser fuente de crecimiento y motivación para ellos, debe lograr que el subordinado se sienta vinculado con los resultados.

El líder no sólo debe aceptar el riesgo, sino también debe comprometerse con él y con la innovación. Sin embargo, como negociante, nunca debe perder el miedo ni regodearse en su éxito, pues en la confianza está el peligro.

Los líderes, para ser una fuente de ventaja competitiva sostenible, deben aprender permanentemente e incentivar el aprendizaje de la organización en su totalidad. Esto permite que los líderes sean efectivos, puesto que no basta sólo con tener la visión sino también debe saber administrarla.

El líder debe tener la capacidad de atraer a los demás, lo que tributa en su extraordinaria concentración en el compromiso con su visión, no mística sino vinculada a los resultados y necesidades de la organización y de los demás.

En una sociedad tan compleja y tecnológicamente sofisticada la mayoría de los proyectos requieren de muchas personas de talento que trabajen juntas, haciéndose primordial fomentar la horizontalización o participación. Por eso se hace esencial crear un buen equipo directivo para el éxito de la empresa,

pues ellos tienen un alcance más amplio del que pueda lograr el líder por sí solo.

Pero para adquirir el correcto funcionamiento de estos equipos se necesita coherencia organizativa y enfoque, haciéndose parte primordial en el liderazgo la capacidad de pensar y actuar estratégicamente, de manera que sea flexible y adaptable a las situaciones que se presenten en su entorno.

Esto aboga por la necesidad de una dirección unificada, que no sólo favorezca el trabajo en grupo sino que también fomente el "pensamiento de grupo" en la toma de decisiones, donde, por ende, se identifique a un líder que no obstaculice el desarrollo de la organización.

5.3.7.1.2- INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA E INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Las organizaciones de hoy tienen la necesidad de construir un lenguaje común que cumpla las funciones identificativas del cuerpo, es decir, que represente el sistema unificador de todas las partes que conforman a la organización.

Para eso, el líder debe explicar muy bien las razones del cambio y de por qué es necesario (hacerla clara para los demás), sólo así puede ser compartido y comprendido por todos, y no hablamos sólo de clarificar o explicar algo, sino de crear significados. De esta forma no se tomará como una amenaza a la integridad profesional del trabajador y se evitaría la resistencia al cambio, en el caso de la tecnología disminuiríamos la "angustia" que ella provoca. En sus manos está hacer que la gente se sienta parte de lo que se está creando, y así se influye para lograr metas en grupos.

Así mismo, el líder también comunica en la medida que cree metas apremiantes que los empleados se preocupen por alcanzar (ya que deben ser proyectos que desafíen su talento). Así las personas se organizan a través de un propósito y trabajan para alcanzarlo, manteniendo su individualidad.

El líder, en su intento por unificar criterios y posturas para el bien común y de la empresa, también debe saber afrontar los escenarios que surgen a raíz de este esfuerzo y de su relación con el entorno cambiante y plural. Ante la inoperancia de las órdenes a través de una cadena de mando y la necesidad de trabajar en grupo, compartiéndose el papel de líderes, aparecen las contradicciones que son normales cuando existen relaciones humanas, pero que aumentan el estrés y la tensión en el trabajo. Estos conflictos no se deben ver como enemigos, sino por el contrario, como señales que indican en donde el líder debe aplicar con mayor sapiencia sus capacidades lingüísticas e interpersonales.

5.3.7.1.3. INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Se plantea que el hombre es al mismo tiempo, actor y autor de su propia historia. Por tanto sólo asumiendo esta responsabilidad histórica en su existencia cotidiana, se encuentra consigo mismo y se realiza como persona. Es por eso que, como ser libre, tiene que elegir hasta lo inevitable, única manera de hacer suyo cualquier proyecto humano, con capacidad para transformar las condiciones impuestas. Esta transformación sólo tiene sentido a través de la adhesión y elección de determinados valores.

Estos valores son la base para la construcción de la empresa que requiere estos tiempos, ya que su fin último es mejorar la calidad de nuestras vidas. La alta dirección es la encargada de promoverlos a toda la organización y de

crear compromisos con esos valores. Los líderes están llamados a lograr que cada individuo ejerza su responsabilidad, para liderar sus propias vidas, ya que es una vocación personal.

De esta manera reconocemos que todos somos potencialmente líderes de nuestro destino, por tanto no es necesario esperar por otros para avanzar, en eso radica nuestra libertad y responsabilidad individual y social. Aunque las preguntas son universales, las respuestas son personales, estamos llamados a no dejarnos llevar por la corriente, la cual es pasajera, y busquemos nuestra propia dirección, que nos tendrá deparado el destino como resultado del emprendimiento.

5.3.8. SOBRE LAS ORGANIZACIONES

El mundo de las organizaciones está en constante ebullición y la característica principal que los define es la incertidumbre, producto de que estos tiempos demandan de ellas rapidez, flexibilidad y orientación al cliente. Esto exige, no sólo conocer y aceptar los nuevos paradigmas que se van imponiendo por la sociedad, sino que además implica un esfuerzo profundo y sincero por intentar el cambio y hacerlo parte de la propia organización, sin que la lleve a perder su integridad e individualidad.

Entonces, si a consecuencia de la globalización y de la rapidez con que aparecen nuevos descubrimientos tecnológicos no podemos aferrarnos a las supuestas cosas seguras, debemos aceptar el cambio como un nuevo desafío para el hombre. En nuestras manos está mirarlo y utilizarlo como una oportunidad para retar nuestras capacidades y desarrollar nuestras potencialidades que tributen a la eficiencia de la organización.

En nuestras organizaciones podemos encontrar posturas muy similares a las adoptadas por un grupo determinado como por ejemplo: El miedo por enfrentar lo desconocido, por dejar a un lado la comodidad, lo bello, lo seguro, lo conocido... e ir en busca de una "quimera". Por eso es que para el éxito de las organizaciones en el mundo de hoy se hace cada vez más imprescindible jóvenes valientes y responsable con sus inquietudes, que una vez más nos demuestra que no importa ir contra la corriente si el fruto de la decisión se transforma en lo que siempre fue el sueño esperado, no interesa el riesgo que esto implique.

Pero lo que no debemos olvidar son los medios que nos llevan a ese cambio. Es mediante ellos, en este caso la tecnología, que podemos alcanzar de mejor forma esos sueños, siempre y cuando sepamos encontrar el límite exacto en que debemos abandonarlos, pues podemos confundir la razón por lo que tenemos dentro, convirtiéndola en la meta.

Eso nos demuestra que debemos estar atentos, porque si en la exploración de estas nuevas condiciones para liderar olvidamos quienes somos, motivados e influenciados por unos cuantos cables interconectados, podemos dar por sentado que hemos perdido el camino hacia el éxito y desde ese momento estaríamos destinados, nuevamente, al fracaso o en el mejor de los casos encontraríamos una nueva "rutina" a la que aferrarnos y esclavizarnos.

Es así que cometemos un delito al admirar obras sin reconocer que fueron engendradas por una grandeza mayor: el hombre. El líder debe estar a la búsqueda de las virtudes y la mejor utilización de nuestras creaciones. Por eso hacemos un llamado a los líderes del presente y para el futuro, nuestro éxito estará dado en la medida en la que prestemos, más atención a la

máquina más poderosa, la tecnología más avanzada, el software mejor desarrollado, y base de todo invención realizada: el cerebro».

5.3.9. LAS COMPETENCIAS COMO PRINCIPAL MANIFESTACIÓN DE LA INTERRELACIÓN HOMBRE - TRABAJO

En la actualidad dentro del papel preponderante que alcanza la gestión de recursos humanos, se habla de la gestión por competencias, que inunda todas las áreas de este proceso. El estudio y aplicación de estas se enfoca desde diferentes ángulos, tanto macro-estructuralmente, a nivel de la organización como un todo, como desde el punto de vista particular de cada trabajador. Así se habla de certificación de competencias, capacitación por competencias, carpeta de competencias, validación de competencias, perfiles de competencia y obviamente impacta los procesos de selección.

Mertens, L.(1996) identifica la existencia de tres grandes tendencias en el estudio de las competencias: el análisis conductista, que no se refiere a la corriente psicológica de esa denominación, sino al énfasis que se hace al papel de las características del individuo, o sea, parte del estudio de las personas que desempeñan bien su trabajo, determinando las características que posibilitan un desempeño exitoso; el enfoque funcional, que tiene un carácter evidentemente pragmático y conductista desde el punto de vista psicológico. En el mismo, como señala Mertens, L., (1996) " el análisis funcional describe el puesto o la función, compuesto de elementos de competencias con criterios de evaluación que indican niveles mínimos requeridos" y agrega: "La competencia es algo que una persona debe hacer o debería estar en condiciones de hacer" y el análisis constructivista que señala el carácter emergente de las competencias al tener como base el proceso de elaboración de las mismas por parte del investigador.

5.3.9.1. ENFOQUES SOBRE LAS COMPETENCIAS

El empleo del término surge como una necesidad objetiva, de acercar el estudio, análisis y control de la actividad laboral a los procesos reales, por lo que su principal característica consiste en partir de los resultados, los objetivos y las funciones de la actividad a desarrollar y pretende operar contra lo subjetivo y la atomización en el análisis de la relación hombre-proceso de trabajo. No obstante, algunos especialistas adoptan posturas extremadamente pragmáticas y conductistas al obviar los procesos que se dan en el hombre, como principal actor en el desarrollo de las diferentes actividades, dándole tratamiento de caja negra, el cual resulta improcedente ya que es imposible hacer abstracción de las cualidades humanas.

Los resultados no pueden separarse de los ejecutores y sus características, por ser la personalidad la principal manifestación de las competencias humanas.

Este enfoque, el cual se plantea está referido fundamentalmente a la selección interna, por las potencialidades de poder emplear los resultados de las evaluaciones del desempeño al encontrarse los candidatos evaluados dentro de la organización lo que supuestamente hace que se pueda prescindir de las cualidades personales, limita la proyección del concepto, al no tener en cuenta el desarrollo y las potencialidades del sujeto por su carácter activo y transformador que participa en la construcción, formación y desarrollo de sus propias competencias.

Esta clasificación tiene fundamentalmente una diferenciación de carácter epistemológica y metodológica, en el proceso de cómo se construyen las competencias.

Se puede agregar además a esta clasificación de L. Mertens que en el caso del enfoque que el denomina conductista, este debe ser denominada psicológico y que dentro del mismo no existe una sola tendencia, sino que se pueden identificar: una con un enfoque marcadamente cognotivista ya que algunos autores enfocan las competencias sólo a esta esfera (conocimientos, habilidades y destrezas), soslayando el importante papel de los elementos afectivos y las aparentemente holísticas ya que se habla de los elementos (conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes) lo que refleja una imagen de fragmentación, opuesta al carácter holístico que caracteriza a este término ya que no se refleja la cualidad sistémica como aspecto esencial que caracteriza un sistema.

Con relación a los tipos de competencias, Mertens, L., (1996) las clasifica en generales y específicas; mínimas y efectivas. No obstante, esta es insuficiente ya que el espectro de clasificación de las competencias es mayor; así se pueden identificar: competencias simples y complejas según su estructura; competencias actuales y potenciales.

5.3.9.2. PRINCIPALES TIPOS DE COMPETENCIAS

Diferentes autores han trabajado en la identificación de los principales tipos de competencias, Boyatsis, R. (1982) realizó un estudio a partir del cual elaboró un modelo genérico de competencias que explica el desempeño exitoso de la actividad gerencial, compuesto por las competencias siguientes: gestión y acción por objetivos, liderazgo, gestión de recursos humanos, dirigir subordinados, enfocar a otras personas y el conocimiento específico.

En Estados Unidos por el Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) sobre las competencias transversales entre sectores y ramas de la actividad, se determinaron las competencias de: gestión de recursos,

relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominación tecnológica.

Velando, E. (1997) cita entre los principales tipos de competencias: competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias directivas, competencias de solución de problemas y competencias de eficacia personal

En esta dirección, Figueiredo, R. (1995) en un artículo titulado: "El perfil del ingeniero requerido por la empresa", formula las principales competencias que debe poseer un profesional de la rama de las ciencias técnicas, entre las cuales plantea las siguientes: flexibilidad que permita adaptarse a un entorno exigente, cada vez más dinámico y cambiante; predisposición para aprender, estudiar, formularse preguntas, investigar; capacidad de trabajo, de "ensuciarse las manos", de automotivación; actitud favorable para "trabajar con otros", conformar equipos, relacionarse sin perder su individualidad y potencialidad para liderar, formar y conducir equipos.

Salas, C. (1996) en su artículo "¿Cuáles son las características que precisa desarrollar un profesional para lograr su visión y misión frente a la sociedad del siglo XXI?", clasifica dichas características de la manera siguiente: del entorno: necesidades de la población, factores ambientales que facilitan o limitan el logro de su visión y misión, aspectos legales, recursos disponibles, reconocimiento de las oportunidades de mejora; personales: visión y misión personal en la empresa, creatividad e imaginación, autoestima, seguridad y confianza, sólidas bases éticas, liderazgo, trabajo en equipo, disfrutar de su trabajo; académicas: capacidad conceptual y de abstracción, producción y/o servicio, especialización por áreas, nuevos conocimientos y prácticas: aptitudes que deberá tener el profesional del siglo XXI para lograr su cometido: habilidades y destrezas que le permitan poner en práctica las

características adquiridas en los grupos anteriores dentro de ellas incluye: sentido común, buen humor, distinguir lo correcto de lo incorrecto, empatía, idealizar sin perder contacto con la realidad, claridad para comunicar sus ideas, espontaneidad, transmitir sinceridad, respeto y confianza."

Levy-Levoyer (1997), enumera asimismo las que llama supracompetencias o competencias genéricas para mandos medios: Intelectuales (perspectivas estratégica, análisis y del sentido común, planificación y organización); Interpersonales (dirección de colaboradores, persuasión, decisión, sensibilidad interpersonales, comunicación oral); Adaptabilidad (al medio); y Orientación a resultados (energía e iniciativa, deseos de éxito, sensatez para los negocios).

Estas clasificaciones no reflejan el espectro estructural funcional que abarca la actividad laboral a partir de las principales funciones inherentes a la misma (la planificación, organización, ejecución, control y desarrollo personal).

Las principales competencias laborales se derivan fundamentalmente de los indicadores funcionales, en correspondencia con las exigencias del cargo, la cultura organizacional de la entidad y las características de las organizaciones. Por otra parte las nuevas concepciones sobre el trabajo, al ser organizaciones que tienden a asumir estructuras planas, formadas fundamentalmente por especialistas sobre las bases de la variedad de habilidades, no son sustanciales las diferencias, entre las exigencias para el desarrollo exitoso del trabajo en cargos de diferentes niveles, acortándose cada día más las diferencias en cuanto a las exigencias generales, así la capacidad de trabajar en equipo, la creatividad, la independencia son tan necesarias para un trabajador de funciones elementales, como para el desarrollo de actividades más complejas en las condiciones actuales de las organizaciones.

5.3.9.3. ALGUNOS MÉTODOS PARA HALLAR EL ENFOQUE POR COMPETENCIA

Entre los principales métodos empleados en el estudio del trabajo en el enfoque por competencias se encuentra el método DACUM (Developing a Curriculum) desarrollada en Canadá y difundido en Estados Unidos por la Universidad de Ohio.

Otro de los métodos es el NVQ en Inglaterra (National Vocational Qualification) en el cual se realiza un análisis funcional del trabajo, y posee un carácter pragmático y conductista. Se fundamenta en las relaciones entre el sistema y su entorno, sobre la base de establecer los vínculos entre un problema, los objetivos y la solución que se da a este.

Velando, M. (1997) señala entre los métodos más empleados en la definición de las competencias, el método indirecto de análisis del trabajo, denominado técnicas del suceso crítico.

5.3.9.4. CLASIFICACION DE LAS COMPETENCIAS

Las competencias se clasifican en generales y particulares.

5.3.9.4.1. COMPETENCIAS GENERALES.

Son aquellas que abarcan a casi todas las profesiones y oficios, y están relacionadas con la preparación básica del individuo; por ejemplo, utilizar la computadora, comunicarse oral y escrito en su idioma, interpretar texto en una lengua extranjera, aplicar métodos de cálculo, etc, mientras que las competencias particulares o específicas, son las que determinan la profesión, por ejemplo, elaborar un medicamento, programar determinado tipo de

software, realizar determinado tipo de operación quirúrgica, etc. No obstante, también hay otra clasificación que no discutiremos en básicas, genéricas y específicas.

Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las normas de la profesión para la que se está formando, observando su preparación para la vida, se forman personas, no se fabrican máquinas.

Por lo que hay que tener en cuenta los siguientes elementos:

- No se puede perder de vista la perspectiva humanista desde el punto de vista martiano (hay que formar para la vida no para un puesto de trabajo):
- intelectual
- humanista
- utilitario
- sociopolítico
- Debe formarse con una cultura general y técnico profesional integral.
- Valorar los recursos humanos no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades, sino además de seres humanos
- La integración plena de ese trabajador a esa sociedad
- Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país
- Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento

- Una mayor integración escuela – entidad productiva

Se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, los procedimientos y las actitudes (entiéndase actitudes como el saber ser y actuar de la persona, con un enfoque humanista y martiano del sujeto) que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

De todos estos conceptos podemos inferir que existen tres enfoques sobre el concepto de competencia:

- **Punto de vista empresarial.** La competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador
- **Punto de vista psicológico.** La competencia como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto.
- **Punto de vista del diseño curricular.** ¿Cómo formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad.

Pero los tres unidos nos darían una visión más integral, una visión holística de esta definición tan compleja y tan controvertida en estos tiempos.

5.3.9.4.2. COMPETENCIAS LABORALES

Uno de los diferenciadores más importantes entre la educación formal tradicional versus las universidades corporativas radica en que estas últimas

orientan sus esfuerzos instruccionales a la formación por competencias laborales, que dan efectiva cobertura a sus necesidades de capacitación, proyectándolas incluso a procesos de más largo plazo y de carácter más permanente.

Sabido es que existe un sinnúmero de definiciones de “competencias laborales”. Lo importante es, que se está implementando un modelo que considera 3 competencias fundamentales: las conductuales, las metodológicas o conocimiento y las técnicas o de habilidades. El conjunto de estas competencias, relacionadas con una actividad laboral específica, dan origen al Perfil Ocupacional de dicha actividad.

5.3.9.4.3. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS.

Uno de los mayores problemas de las universidades corporativas es la necesidad de diseñar módulos de entrenamiento laboral que aseguren la transferencia y adquisición de competencias en los participantes de sus programas.

Para estos efectos existen diversas metodologías, pero sin duda una de las más eficientes es la del Aprendizaje Centrado en la Actividad, que tiene la ventaja de no bloquear a las metodologías tradicionales, sino que abre la posibilidad de incorporarlas, en la medida que sean útiles a los fines formativos.

El Aprendizaje Centrado en la Actividad cuenta con 6 o 4 pasos claves, según las necesidades de implementación, aunque la versión de 4 fases resulta más eficiente para el desarrollo de programas modulares breves.

Las 4 fases corresponden a la estrategia metodológica EIAG, sigla que responde a cada una de las etapas que los participantes efectúan en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje y que a continuación se mencionan:

1. **La experimentación:** se refiere a la articulación de la información y la experiencia, vivenciada por todos los miembros de un grupo.
2. **Identificación:** corresponde al estadio de la selección de los aspectos teóricos y prácticos relevantes adquiridos a partir de la experimentación.
3. **Análisis:** las personas analizan los flujos o articulaciones que posibilitan la materialización de los resultados observados en la fase experimental.
4. **Generalización:** responde al “guardar” en la mente los resultados obtenidos de los tres estadios anteriores y que permite la implementación práctica de las competencias adquiridas a contar de ese momento y hacia el futuro.

5.3.9.4.4. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Tan complejo como el diseño de programas de capacitación basados en la formación por competencias es la definición de un modelo aceptado de evaluación de esas competencias.

En Chile se ha optado por la adaptación del modelo canadiense denominado PLAR, Prior Learning Assessment Recognition, cuyos objetivos originales son evaluar las competencias previas de un trabajador con fines de certificación. No obstante, los instrumentos de evaluación implicados en el proceso son completamente válidos para cualquier proceso instruccional basado en competencias y permite una aplicación flexible en diversas etapas del desarrollo de los módulos de capacitación.

5.3.9.4.5 EVALUACIÓN DE IMPACTO

Esta evaluación se sustenta sobre el conocido modelo de Kirkpatrick, que ha tenido posteriormente a su creación en los años 60, algunas modificaciones (Phillips o Hamblin, por ejemplo), pero que en lo sustancial sigue vigente.

5.3.9.4.5.1. NIVELES DE EVALUACIÓN:

El Nivel 1, de Reacción, persigue detectar el grado de satisfacción de los participantes del módulo y se aplica a todos ellos al término de la actividad de capacitación.

El Nivel 2, de conocimientos, mide la adquisición de las competencias metodológicas, fundamentalmente. Se puede identificar según las calificaciones obtenidas por los participantes o a través de un test de conocimientos aplicado a una muestra de los participantes. En este caso, el instrumento se aplica un par de meses después de finalizada la capacitación.

El Nivel 3, de comportamientos y aplicabilidad, mide las conductas adquiridas y aplicadas por los participantes, así como sus nuevas habilidades en el puesto de trabajo. También requiere una muestra de participantes y utiliza variados instrumentos de observación, así como encuestas a supervisores y compañeros de trabajo en línea.

El Nivel 4, mide el Retorno de la Inversión, ROI, de la capacitación. Consta de instrumentos para el análisis económico de la capacitación, siendo para las empresas productivas indicadores clave aspectos como la disminución de la accidentalidad, aumento de la producción, disminución de rechazos en los controles de calidad, menos pérdida de material, etc. Y en el caso de las organizaciones de servicio, se pueden medir aspectos como la disminución

de los reclamos de clientes, menos morosidad, mayores ventas, menos licencias por estrés, entre otros aspectos.

5.3.10. ACTIVIDAD, SUJETO, PERSONALIDAD, CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO, VALORES ORGANIZACIONALES

Constituyen antecedentes del concepto competencias, los términos actividad, sujeto, personalidad, características del trabajo y valores organizacionales.

La Psicología del Trabajo profundizó desde el punto de vista teórico metodológico en el estudio psicológico de la actividad laboral y su estructura, e introducen los términos exigencias laborales y premisas de rendimiento de gran trascendencia desde el punto de vista teórico y metodológico en el estudio del trabajo y cuyos resultados valoramos en nuestra propuesta.

Häcker, W. (1986) define a la actividad laboral como "una unidad funcional de procesos motivacionales, volitivos, cognoscitivos (perceptivos, amnésicos, intelectuales) y motores". Según este mismo autor la actividad laboral está caracterizada por las siguientes propiedades psicológicas relevantes: es una actividad consciente dirigida a un fin determinado; está dirigida a la realización de un objetivo como resultado anticipado (producto) que: existe en la imaginación antes de la acción, se regula de acuerdo con la voluntad del objetivo consciente y durante su ejecución se desarrolla fundamentalmente la personalidad. Plantea además que los componentes psíquicos de la actividad laboral están determinados por la tarea de trabajo y que la unidad básica del análisis psicológico de la actividad es la acción, definiendo por acción la unidad psicológica más pequeña de la actividad regida por la voluntad.

En la categoría actividad se pueden distinguir un plano externo y un plano interno, no existiendo un isomorfismo entre ambos. El que los aspectos externos determinen los internos no quiere decir que exista una identidad. Al decir de Lomov, B.,(1984) "La tarea de la Psicología, no consiste en separarlas en su inicio y después buscar como se unen, sino al estudiar la "parte externa" de la actividad descubrir la "parte interna"; con más exactitud comprender el papel real de lo psíquico en la actividad". Las competencias son en nuestra acepción los mecanismos psicológicos del sujeto en el desarrollo de la actividad laboral.

El estudio de la personalidad es un elemento central dentro de la selección de personal, ya que es la expresión más genuina del ser humano como ser social, por su carácter activo y transformador, y por su papel autorregulador y regulador, vista la personalidad en su condición integrada entre lo cognitivo y lo afectivo.

El trabajo como proceso social, no es un elemento estático; ni desde el punto de vista del trabajo como proceso general, ni de un trabajo específico en particular, condicionando las diferencias de las características del trabajo, las competencias para el desarrollo del mismo. Como se ha señalado, desde el punto de vista metodológico las características del objeto condicionan los métodos a emplear.

Destacan también los estudios realizados en relación con el diseño del trabajo, por Hackman, R. y Lawler III, E. (1971) y Hackman, R. y Oldham, G. (1975) los que identifican como dimensiones esenciales del trabajo: la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la importancia, la autonomía en la realización del mismo, y la retroalimentación que se recibe sobre la marcha del trabajo.

Respecto a las exigencias plantean: las de tipo I, las que se corresponden con el nivel general de la actividad laboral, y comprende el fin o meta de la actividad (es decir, el resultado aspirado incluyendo informaciones sobre el estado inicial del objeto de trabajo, los medios y procedimientos laborales que deben ser empleados). Siendo la tarea laboral (resultado de la actividad exigida bajo condiciones laborales objetivas determinadas) el punto de partida y la premisa para cualquier forma de análisis de las exigencias laborales; las exigencias de tipo II se refieren a las ejecuciones necesarias del hombre para el cumplimiento de la tarea laboral, que surgen a partir de la relación hombre-medio de trabajo-objeto de trabajo.

Se pregunta aquí por las funciones laborales necesarias del hombre en el sentido de la actividad psicofísica (ej: operaciones manuales y cognitivas, decisiones, etc.), y las exigencias de tipo III son las que se refieren todavía más a la personalidad del trabajador. Se consideran en este caso las exigencias como premisas del rendimiento necesarias para el cumplimiento de la tarea en el sentido de características de personalidad.

La síntesis de los resultados del análisis contiene los aspectos siguientes:

- Descripción de la actividad y de las condiciones de ejecución
- Condiciones del ambiente y del puesto
- Área de trabajo
- Factores físicos del ambiente
- Condiciones organizativas
- Condiciones sociales
- Caracterización de la actividad
- Tarea laboral y responsabilidad
- Actividades parciales

- Presentación de las exigencias
- En el nivel de ejecución (Exigencias de tipo II)
- En el nivel de las premisas personales de rendimiento (Exigencias de tipo III)
- Premisas del rendimiento en el sentido de la capacitación y formación profesionales.
- Premisas del rendimiento en el sentido de características psicofísicas de la personalidad.

Este procedimiento sigue la línea clásica en el análisis y la descripción de cargos y ocupaciones. Aunque tiene el acierto de considerar la existencia de diferentes niveles en las exigencias, no realiza un proceso de integración del mismo estableciendo un sistema.

5.3.11. PRINCIPALES COMPETENCIAS GENERALES EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Se puede elaborar una lista interminable de las competencias de la actividad laboral propuestas por diferentes autores. Uno de los principales resultados del presente trabajo está vinculado con la definición de las competencias generales en el desarrollo de la actividad laboral.

Sobre la base de las formulaciones teóricas dentro de las cuales se puede destacar las concepciones sobre la actividad laboral, su estructura, fases, elementos componentes, exigencias y la información recogida en el desarrollo del análisis y descripción de 500 cargos y ocupaciones, el criterio de 1 500 ocupantes de cargos jefes de los ocupantes de los cargos sobre la base del análisis teórico de la actividad, el análisis de contenido de la información, el método Delphi y el criterio de expertos sobre la base del procedimiento metodológico propuesto, se definieron como principales

competencias generales en el desarrollo de las actividad laboral las siguientes :

Capacidad técnico profesional: dominio científico técnico de su profesión, desarrollo de conocimientos y habilidades, nivel de actualización, actitud y motivación profesional.

Capacidad de solución de problemas: expresado en la capacidad de diagnosticar, identificar, problemas, generar soluciones potenciales, organizar e implementarlas; tomar decisiones, así como el control y seguimiento de las mismas; capacidad de análisis y síntesis; profundidad; amplitud; flexibilidad; independencia; iniciativa; originalidad; perseverancia; constancia, vigor y energía desplegados y la capacidad para explicar las situaciones del entorno.

Capacidad de aprendizaje: grado de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades, solidez, sistematicidad, reproducción y aplicación, rapidez, estilo de aprendizaje, esfera donde muestra mejor desempeño, procesos del pensamiento, disposición ante la superación.

Capacidad de proyección: existencia de objetivos y metas definidos, visión de futuro, grado de conducción y actuación en el presente sobre la base de planes futuros, estructuración de los medios para alcanzar los objetivos, principales motivos, intereses, aspiraciones y su vínculo con la actividad profesional, profundidad, adecuación y flexibilidad en la proyección.

Flexibilidad: capacidad de adaptación a nuevas situaciones, forma de actuar en entornos adversos, situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre, forma en que recepciona las sugerencias y críticas, apertura a la experiencia.

Capacidad de organización: forma en que estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social, existencia de planes, métodos con que enfrenta las actividades, capacidad para mantener prioridades, distinción entre lo esencial y lo superfluo, autodisciplina, puntualidad en las actividades.

Capacidad comunicativa: capacidad de exponer sus ideas de forma coherente y convencer, fluidez verbal, saber escuchar, capacidad para trabajar en equipo, relaciones interpersonales, sociabilidad, imagen y reacciones que provoca en sus relaciones, estilo comunicativo.

Capacidad volitiva: constancia, perseverancia, energía y vigor desplegados para alcanzar las metas, independencia, decisión, autodomio, seguridad, sostenibilidad de la motivación, nivel de actividades que despliega, medida en que alcanza las metas, reconocimientos obtenidos, posición mantenida ante situaciones difíciles.

Integridad personal: valores predominantes, características personales, autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades, necesidades y motivos predominantes.

Estas competencias constituyen síntesis integradoras de las exigencias del cargo objeto de estudio y entre las mismas existe una estrecha interrelación, hasta el punto, que algunas competencias no pueden configurarse sin la participación de otras que le sirven como base.

5.3.12. DESARROLLO DE PERSONAL, VENTAJA COMPETITIVA DE UNA EMPRESA

El ser competitivo no es un atributo independiente del personal, si una organización es competitiva será porque su personal es competitivo. La condición de la empresa es consecuencia de las condiciones de los recursos principalmente el recurso humano. Partiendo de esta premisa el desarrollo del personal no es una exigencia por cumplir de parte de todo empleador sino un requisito indispensable para el triunfo de toda organización.

El recurso humano formado: lo más importante en una empresa. Son muchos los autores que afirman contundentemente que el recurso más importante en la empresa es el recurso humano, empero a través de un razonamiento lógico se puede concluir que el factor humano trasciende de su condición de recurso para consolidarse como lo más importante en una empresa, a la par del producto/servicio de valor que produce ésta. Por esta razón Josefina Mota se atrevió a decir en 1.996 que en la empresa el cliente no es lo primero, sino el empleado.

Entendiendo este razonamiento: El estado de ánimo y el conocimiento de todo el personal, principalmente la mano de obra, tiene su influencia en el producto/servicio terminado. Si el empleado no esta satisfecho con las condiciones de trabajo, esta insatisfacción se origina un producto/servicio defectuoso. En cambio si el empleado esta contento con su fuente de trabajo, hace propia la visión, misión y los objetivos de la empresa, comprometiéndose con el éxito de ésta. Este razonamiento se amplía al nivel estratégico y al mando medio de la organización porque el comportamiento y las decisiones de éstos, influyen sobre el estado de ánimo y el conocimiento del resto del personal.

Actividades orientadas al desarrollo del personal: Son varias las actividades que se pueden llevar a cabo en las organizaciones para el

desarrollo del personal. La más habitual es la formación, sin embargo hay otro tipo de actividad que es clave y que es preciso diferenciar:

El coaching. Este término significa en inglés formar o aconsejar. Puede resultar difícil diferenciar este término de otros como el del mentoring,

El training, e incluso el de counselling. Todos estos términos designan también actividades relacionadas con el desarrollo del personal y que, si bien comparten en parte el mismo objetivo y las mismas capacidades, son distintas según los aspectos que consideremos. La participación activa en el desarrollo de los empleados es una función del responsable de un equipo.

El coaching puede consistir en ajustar las competencias, en orientar en cuáles hay que adquirir o perfeccionar o en motivar para su uso.

En este caso estará ejerciendo las funciones de formador. Cuando lleva a cabo el coaching también está formando, pero en este caso se tiene que preocupar del correcto aprendizaje de las competencias, no de las conductas laborales que producen, las tareas.

El mentoring persigue un objetivo más amplio: la integración de los miembros de la organización en todos los aspectos y, desde luego, especialmente en el desempeño. En algún momento, los intereses del empleado pueden no coincidir con los de la organización. En estos casos, el empleado ha de tener total libertad para expresarse. En esta situación, al responsable le puede resultar bastante difícil ejercer este papel porque, dada su posición, no puede dar el necesario apoyo incondicional que se requiere para el ejercicio de esta función.

El counselling o consejo psicológico, hace referencia a un tipo de intervención orientada a la resolución de problemas de conducta, a un nivel

menos profundo que la psicoterapia. El counselling se podría diferenciar del coaching en que se lleva a demanda de la persona que lo ha solicitado, mientras que éste puede producirse a iniciativa del responsable de la unidad. Aún con la formación adecuada, no resulta conveniente que el responsable también lleve a cabo esta función. El consejo psicológico requiere neutralidad y respeto por el individuo. El consejero ha de considerar al individuo independiente de la organización.

El docente a distancia realiza un seguimiento, a través de la resolución de ejercicios, informes, que el usuario le envía. Otro recurso importante de la red es el establecimiento de Comunidades Virtuales a través de un listserv (coordinador principal) donde los miembros suscritos a tales comunidades plantean discusiones, debates, opiniones y recomendaciones sobre los temas planteados en el seno de estas comunidades. La existencia de los newsgroups (grupos de información), los cuales proveen de diversa información actualizada, al usuario de correo electrónico inscrito en este grupo; además de la oferta de los e-zines, los cuales no están sujetos a costos de impresión y pueden ser distribuidos por la red a toda la audiencia mundial, en la mayoría de los casos son más baratos que las tradicionales revistas impresas. El proceso de desarrollo del personal es importante para la competitividad de cualquier organización.

La evaluación del desempeño de los egresados en tecnologías son razonamientos silogísticos que se miden mediante parámetros establecidos donde se tienen en cuenta algunos factores como la aceptación del superior jerárquico si lo tiene y el nivel de aceptación dentro del grupo que se desenvuelven y sobre todo del usuario del servicio o producto ofrecido por parte del egresado y otros factores importantes para el análisis del desempeño personal de cada uno de ellos.

Se trata de analizar el nivel de desempeño laboral del egresado en el entorno empresarial de la ciudad de Neiva, verificando si esta aplicando los conocimientos adquirido a lo largo de la carrera como tecnólogo, aprendidos en la UNAD tales como la relación a la toma de decisiones, mejoramiento del servicio o producto ofrecido e innovaciones en el mercado haciendo efectiva la gestión de ellos frente a la problemática social y económica por la que atraviesa el país.

Si bien es cierto la misión de la UNAD es contribuir a la formación integral y permanente de talento humano mediante la cualificación constante de procesos académico-pedagógicos centrados en su autogestión del aprendizaje se promueva y dinamice el desarrollo local y regional en el marco de una sociedad democrática, participativa y pluralista.

Se debe realizar un seguimiento de la educación a distancia en el contexto empresarial y a su vez evaluar el desempeño laboral del egresado, como también poder diagnosticar si a lo largo de su experiencia laboral qué dificultades o limitantes enfrenta el tecnólogo dentro de sus asignaciones laborales y ver de qué manera se puede contrarrestar dichos obstáculos para determinar si la institución ha fundamentado a sus egresados dentro de sus conocimientos a lo largo de su respectiva carrera.

La educación superior ha hecho grandes esfuerzos por vincularse a la vida productiva de la región, con resultados aún poco satisfactorios, desde el Gobierno nacional entendemos las causas de esta situación pero no podemos desmayar, mediante esta investigación tenemos el propósito de presentar algunas sugerencias para el mejoramiento de las debilidades y reconocimiento de las fortalezas halladas. Una prueba de liderazgo y creatividad como nunca antes se había realizado, el compromiso del

mejoramiento continuo de la calidad debe ser la prioridad número uno en nuestras empresas y en las instituciones educativas

Finalmente mediante cuadros comparativos resultado de entrevistas, encuestas y descripción de las observaciones directas se plasma una realidad en estadísticas que nos den una idea clara acerca del nivel de desempeño laboral de los profesionales tecnólogos egresados en las tecnologías antes mencionadas.

La concepción de universidad pública y estatal en América Latina comenzó a concentrarse poco después de la independencia de nuestro país, la administración de Santander desde la vicepresidencia de la Gran Colombia organizó la Universidad Central de la República con sedes en Bogotá, Caracas y Quito en el año de 1830. Aunque poco después fue cerrada, se reabre 10 años después. Posteriormente se crean otras universidades como la Javeriana y la Universidad Central de Chile.

La educación mundial ha sufrido algunos cambios, ya no se utiliza el método tradicional de cátedra magistral, es necesario que los docentes como también los estudiantes hagan innovaciones dentro de la metodología del aprendizaje del conocimiento que impuso JEAN PIAGET con sus métodos y observaciones cuando en París en una escuela experimental decidió escuchar y poner atención a los niños decidió tabular sus observaciones de cómo éstos ven el mundo mas concretamente su teoría consiste en aprender jugando y aprender haciendo pero aprender a aprender, esa es la misma praxis profesional impuesta en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

El gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos por mejorar la educación, que se plasmaron básicamente en la reforma de la educación superior,

mediante el decreto ley 30/92 y posteriormente reglamentada con el decreto 115/93; donde deja espacios libres para la formación integral permanente para el talento humano.

Que los propósitos e intencionalidad de formación que promueve la “UNAD”, a partir de sus diferentes ofertas educativas, se sustentan en la formulación de que nos habla la MISION, que es contribuir a la formación integral y permanente del talento humano y a la cualificación constante de procesos académicos – pedagógicos centrado en la autogestión del aprendizaje, para que a partir de la generación, apropiación y aplicación de la ciencia, la tecnología, la ética y la estética se promueva y dinamice el desarrollo local y regional en la búsqueda de una sociedad democrática, participativa y pluralista.

Tanto el enriquecimiento mutuo de saberes como posibilidad de recrearse en el conocimiento serán en adelante oportunidades que le permitirán ser participe de una comunidad integral que esta en continua evolución, que propenda por la actualización de conceptos, el desarrollo de nuevos ambientes de aprendizaje autónomo y de patrones de pensamientos constructivos por parte del UNADISTA.

Recordemos que los programas de las diferentes facultades están sujetas a un registro en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior lo que nos facilita ofertar dichos programas, la UNAD, es una institución respetuosa de las normas y hasta hora no ha operado ningún programa sin cumplir con los requisitos de Ley exigidos por el ICFES.

Según lo establecido en su Proyecto Educativo Universitario P.E.U. la investigación se constituye “En el núcleo articulador de la comunidad académica que posibilita alimentar las demás dimensiones de modelo e

integrarlas significativamente, de tal forma que desde el que hacer educativo de la UNAD se puede dar respuesta a las demandas del contexto, innovar en el ámbito académico pedagógico y profundizar en el estudio de las diferentes disciplinas y hacer posible la misión institucional, proyectándose como formadora de seres humanos integrales y comprometidos con la construcción de la nueva nación que es Colombia.

El desarrollo empresarial en el departamento del Huila, la república de Colombia se caracteriza por una levada concertación geográfica de sus unidades empresariales.

Según el censo realizado en 1.993 por el DANE afirman que el 64.9% son empresas pequeñas o microempresa que existen en el país y se encuentran localizadas en Cinco (5) zonas así:

➤ Santa Fe de Bogotá D.C.	28.4%
➤ Valle del Cauca	13.2%
➤ Antioquía	23.1%
➤ Santander	6.2%
➤ Atlántico	4%

Las empresas en Colombia se pueden clasificar en Dos (2) formas que son: empresas industriales y empresas de producción de bienes de consumo, presentando un amplio predominio frente a la producción de los bienes de capital tal como lo evidencia los datos suministrados por el DANE.

En el año de 1.993 se encuentran empresas de bienes de consumo representado con un 43% de la producción industrial, las de bienes de servicios con un 38%, la de capital con un 24% y las de construcción con un 5%.

En Colombia en la actualidad existen 170.000 empresas o pequeñas empresas (microempresa) estas generan el 38% del estado nacional, representan el 20% del PIB, de acuerdo a este análisis el censo económico de 1.993 es del 11.7% de empresas existentes como son las manufactureras, con el 72.2 %, comerciales con un 13.1% son de servicios.

Las empresas que mas representan en el departamento del Huila es la industria maderera estas son muy significativas, la industria molinera del arroz, siendo esta la mas desarrollada del Huila y que presenta una mayor tecnología, sin embargo las mayores inversiones están centradas en el departamento representadas en el molino Roa y Molino Flor Huila.

La tercera Industria o empresa en cuanto a cantidad es la elaboración de productos de café, de las cuales Cinco (5) son trilladoras y tan solo Tres (3) procesan el café para el consumo humano, con un nivel de competencia, con respecto a la industria lechera como son el Trébol, Surcolac, Alpina, entre otras.

En lo que se refiere el tamaño de la empresa según la clasificación del departamento nacional de planeación se puede concluir que las empresas en el departamento del Huila se pueden distribuir de la siguiente manera: Pequeñas empresas con el 49%, microempresa con un 35%, medianas empresas con un 13%, y la transformación de productos agropecuarios con un 3%.

➤ **LA MISION**

Es contribuir a la formación de un hombre integral, autónomo, critico y creativo, capaz de coadyuvar activamente a la generación, difusión y

aplicación del saber administrativo y del espíritu empresarial, mediante la educación permanente abierta y democrática, aplicando innovaciones educativas, pedagógicas y tecnológica, científica que conduzca a la investigación y participación comunitaria tendiente a la creación y mejoramiento de empresas que transformen la realidad socioeconómica del país.

➤ **FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Esta facultad ofrece el programa de Administración de Empresas por ciclos, con el propósito de lograr la formación integral como tecnólogo en gestión de empresas y profesionales en Administración.

➤ **CICLO TECNOLÓGICO:**

La facultad en Neiva pretende desarrollar en el estudiante actitudes y aptitudes autogestión empresarial para que participe activamente en el fomento, la modernización, promoción y creación de empresas en diversos sectores de la economía. En este ciclo se ofrecen los siguientes programas distribuidos así:

- ◆ Tecnología en Gestión de Obras Civiles y Construcciones
- ◆ Tecnología en gestión Industrial
- ◆ Tecnología en gestión Comercial y de negocios
- ◆ Tecnología en Gestión de Empresas Asociativas y Organizaciones Comunitarias.

El Título que se otorga es: Tecnólogo en la respectiva gestión.

➤ **CICLO PROFESIONAL**

Ofrece continuamente a la formación académica – profesional de los egresados en cualquier gestión del ciclo tecnológico, también pueden acceder los Tecnólogos provenientes de otras instituciones de Educación Superior.

Este segundo nivel esta fundamentado en una visión moderna de la Administración y de la acción gerencial que le permita al egresado aplicar eficaz y eficientemente los conocimientos, habilidades y destrezas en los procesos empresariales e investigativo.

Titulo que se otorga es como Administrador de Empresas

5.4. MARCO CONCEPTUAL

En la investigación se empleara la siguiente terminología:

- **ACCESIBILIDAD:** Posibilidad de llegar fácilmente a los egresados para obtener una respuesta de acuerdo a la investigación.
- **CALIDAD:** Se obtiene cuando las acciones son las mas adecuadas, es decir cuando se realiza lo mejor posible, el termino de mayor efecto, que permita la habilidad profesional, el nivel del conocimiento científico e investigativo.
- **RESPONSABILIDAD:** Entendida como la capacidad interior de sentirse obligado a dar una respuesta, a cumplir con un trabajo o un deber sin ninguna presión externa.

- **RESPECTO:** La consideración y diferencia que se debe a una persona, es el sentimiento que nos lleva a reconocer hasta donde van nuestros derechos y hasta donde llegan los de los demás.

- **HONESTIDAD:** El Desempeño transparente de las funciones que conducen a la prestación de un servicio con calidad humana y técnica a nuestros servidores y egresados.

- **COMPROMISO SOCIAL:** Fomentando la capacidad de trabajo individual y en equipo, para contribuir al desarrollo del país, la región y para la institución y de la sociedad en general.

- **ETICA:** Es la capacidad que tiene otra persona para cumplir las normas y reglas que rigen la sociedad a la cual pertenece.

- **SOLIDARIDAD:** Acción que realiza, la facultad conjuntamente para conseguir objetos o fines comunes, para que exista un acto de solidaridad debe existir la reciprocidad.

- **DEMOCRACIA PARTICPATIVA:** Espacios de expresión y convivencia que permitan la toma de decisiones consensuadas que propicien el bien común.

- **PERTENENCIA:** Capacidad de conjugar expectativas y proyectos de vida personal con la misión institucional.

- **PERTINENCIA:** Capacidad de adecuar conocimientos metodológicos en los procesos y proyectos a las necesidades detectadas a nivel local, regional o nacional.

- **PROGRAMA ACADÉMICO:** Es el conjunto de cursos y otras actividades armónicamente integrada, encaminadas a dar la formación a nivel superior en determinado campo del conocimiento.

- **ACTIVIDAD INVESTIGATIVA:** Es el conjunto de procedimientos técnicos, metodológicos y científicos que se desarrollan para plantear, describir o explicar un problema o fenómeno vinculado aun área del conocimiento.

- **COMPETENCIAS :**

Boyatsis, R. (1982) define las competencias como: "características de fondo de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto."

Reis, O. (1994) plantea: "El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto".

Abud, I. y otros (1999) citando como fuente la revista Conocer, aborda las definiciones siguientes de competencias: "Una competencia laboral se integra por un conjunto de planteamientos (conocimientos, habilidades, destrezas) que se requieren para realizar una función productiva y, al ser verificadas en las situaciones de trabajo, se determina que la persona ha alcanzado el tipo y nivel de desempeño esperado por el sector productivo" y agrega, "es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño de un determinado contexto laboral.

Refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad." En la misma revista también aparece otra definición de competencias con un enfoque totalmente opuesto al anterior al definirla como "Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (Conocer, 1997)

COMPETENCIAS PROFESIONALES

"Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer".

El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación"(INEM 1998).

La POLFORM/OIT define la competencia laboral como "la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo". (Ducci, M 1997) y añade la autora " la OIT ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos

competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo".

En Canadá en la Provincia de Quebec se definen las competencias como "el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea". (Ducci, M 1997).

En Argentina el Consejo Federal de Cultura y Educación la define como: "Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional" (Ducci, M 1997).

En Australia "la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones" (Gonczi, A y Athanasou, J., 1996):

Bunk, G. (1994) plantea "en Alemania se considera que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo."

El National Council for Vocational Qualifications (NCVQ), sistema inglés tiene un enfoque marcadamente funcionalista, en el se plantea: "la competencia

laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos). En este sistema se han definido cinco niveles de competencias que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro. (Ducci, M 1997).

En la legislación laboral cubana, en la Resolución No. 21/ 99 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, se contempla como competencia laboral al "conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y aptitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo, en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones. "

Competencia se refiere al "conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una tarea ocupacional dada". (Prof. Robert Norton del Centro de Educación y Capacitación para el Empleo, Universidad del Estado de Ohio, Columbus, USA).

Para Thomas Gilbert es una función de desempeño valioso, el verdadero valor de la competencia humana. Para este autor, se deriva de logros reales más que de comportamientos o conductas. Estos logros o resultados pueden ser un producto, servicio o decisión derivado de ese desempeño.

Desde el punto de vista ocupacional competencia se entiende como el desempeño real en que el trabajador muestra dominio en una determinada tarea cuyo resultado es un producto o servicio valioso para el empleador o consumidor.

Competencias: Operaciones mentales, cognitivas, socio afectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional (Brum V. J y M. R Samarcos Júnior, 2001)

“La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento.

Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere." Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.(Gallard y Jacinto, 1995)

El dominio de estos saberes le "hace capaz" de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional. (Tejada, 1998).

Globalmente considerada para cualquier tipo de profesional incluiría "las capacidades para transferir destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro de un área de ocupación laboral; abarca la organización y la planificación del trabajo, la innovación y la capacidad para abordar actividades no rutinarias; incluye las cualidades de eficacia personal que se

necesitan en el puesto de trabajo para relacionarse con los compañeros, los directivos y los clientes" (Tejada, 1998).

"Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo." (Boyatzis, 1982)

Una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios (Spencer y Spencer, 1993)

"Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad" (Feliu y Rodríguez, 1996)

"Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable"(Ansorena Cao, 1996)

"Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente" (Wordruffe, 1993)

Vargas J (2001) en su artículo "Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización" realiza un análisis interesante acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica.

Concepto de Competencia profesional de la Dra en Psicología, Viviana González Maura. Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional

del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente" (González, V, 2002)

Capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se ponen de manifiesto en una gran variedad de situaciones correspondientes a los diversos ámbitos de la vida humana, profesional y social.(González, V, 2002)

Compleja integración de atributos que imprimen énfasis a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo anticipándose y preparándose para él. Es más que la suma de todos esos atributos es un sistema que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de dichos atributos en una situación laboral real. (González, V, 2002)

5.5 MARCO LEGAL

- Ley 52 de 1.981 (adscrita al Ministerio de Educación Nacional).
- Ley 30/92 que trataba sobre la investigación científica desde las universidades, así mismo esta fue reglamentada en parte por la ley 115 /94.
- El consejo Superior de la Institución por acuerdo numero 0778 del 27 de Diciembre de 1.984 y 009 de febrero 8 de 1.985 aprobó los programas de Administración de Empresas.

6. HIPOTESIS Y VARIABLES

6.1. HIPOTESIS

- El impacto en la formación a distancia para los empresarios de Neiva es positivo.
- Las empresas de Neiva, valoran positivamente a los egresados en tecnología de administración de empresas gestión comercial y de negocios e industrial de la UNAD, sede Neiva.
- EL Egresado de la Universidad UNAD tiene un alto grado de aceptabilidad y manejo de las competencias laborales en las empresas del sector (privada u oficial).
- Los egresados de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD son autónomos y tienen los conocimientos basicos para el desenvolvimiento en el medio.
- Los Tecnólogos egresados están bien posesionados en el mercado laboral y empresarial donde se desenvuelven, porque sobresalen por su creatividad, profesionalismo y cumpliendo a cabalidad sus funciones y llenando de expectativas a sus empleadores .

6.2. VARIABLES

6.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE

El impacto de la educación a distancia en su ámbito laboral en Neiva de los egresados de la UNAD, del programa Tecnología de Administración de Empresas..

6.2.2. VARIABLES INDEPENDIENTES

6.2.2.1. Aceptabilidad por parte del empresario de la formación distancia

INDICADORES: Personal vinculado por la empresa, Ubicación laboral en la empresa , Conocimiento de la formación distancia, Calidad de la formación, Apoya al trabajador en la formación académica en la modalidad a distancia, Credibilidad del egresado en el ámbito laboral

6.2.2.2. Capacidad técnico profesional (conocimientos y habilidades):

INDICADORES: Dominio científico técnico de su profesión, Desarrollo de conocimientos y habilidades, Nivel de actualización, Actitud y motivación profesional.

6.2.2.3. Capacidad de solución de problemas:

INDICADORES: Capacidad de diagnosticar, Identificar problemas, generar soluciones potenciales, Organizar e implementarlas; Tomar decisiones, Control y seguimiento de las mismas; Capacidad de análisis y síntesis; Profundidad; Amplitud; Flexibilidad; Independencia; Iniciativa; Originalidad; Perseverancia; Constancia, Vigor y energía desplegados Capacidad para explicar las situaciones del entorno.

6.2.2.4 Capacidad de aprendizaje:

INDICADORES: Grado de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades, Solidez, Sistemática, Reproducción y aplicación, Rapidez, Estilo de aprendizaje, Esfera donde muestra mejor desempeño, Procesos del pensamiento, Disposición ante la superación.

6.2.2.5 Capacidad de proyección:

INDICADORES: Objetivos y metas definidos, Visión de futuro, Grado de conducción y actuación en el presente sobre la base de planes futuros, Estructuración de los medios para alcanzar los objetivos, Principales motivos, Intereses, Aspiraciones Vínculo con la actividad profesional, Profundidad, Adecuación Flexibilidad en la proyección.

6.2.2.6. Flexibilidad:**INDICADORES:**

Adaptación a nuevas situaciones, Forma de actuar en entornos adversos, Situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre, Forma en que recepciona las sugerencias y críticas, Apertura a la experiencia.

6.2.2.7. Capacidad de organización:

INDICADORES: Estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social, Existencia de planes, Métodos con que enfrenta las actividades, Capacidad para mantener prioridades, Distinción entre lo esencial y lo superfluo, Autodisciplina, Puntualidad en las actividades.

6.2.2.8. Capacidad comunicativa:

INDICADORES: Exponer sus ideas de forma coherente y convencer, Fluidez verbal, Saber escuchar, capacidad para trabajar en equipo, Relaciones

interpersonales, Sociabilidad, Imagen Reacciones que provoca en sus relaciones, Estilo comunicativo.

6.2.2.9. Capacidad volitiva:

INDICADORES: Perseverancia, Energía y vigor desplegados para alcanzar las metas, Independencia, Decisión, Autodominio, Seguridad, Sostenibilidad de la motivación, Nivel de actividades que despliega, Medida en que alcanza las metas, Reconocimientos obtenidos, Posición mantenida ante situaciones difíciles.

6.2.2.10, Integridad personal:

INDICADORES: Dominantes, Características personales, Autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades, Necesidades y motivos predominantes.

6.2.2.11. Competitividad:

INDICADORES: Calidad Total, Costo laboral Unitario, Productividad laboral, Productividad del capital, Acumulación del capital físico y humano.

6.2.2.12. Cultura Empresarial,

INDICADORES. Procesos, Estrategias, Políticas, Metas, Objetivos. Organización, dirección y control

7. DISEÑO METODOLOGICO:

7.1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACION

En la presente investigación se empleara el Enfoque **EMPIRICO ANALITICO**, porque el objetivo primordial del trabajo es identificar la situación real de los egresados de Administración de Empresas, en el desempeño laboral en la ciudad de Neiva.

El tipo de investigación que se aplicara será **DESCRIPTIVO - EXPLORATORIO**; por que se va a diagnosticar la competitividad laboral de los egresados de la UNAD dentro del campo empresarial que se desenvuelven en el mercado local y nacional.

El diseño es de tipo pre-experimental ya que el resultado de la investigación esta orientada ala visión de la empresa

7.2. POBLACION

La población objeto de este estudio esta dirigida a los Gerentes, directores, administradores, jefes de personal , jefes de mercedado de las empresas seleccionadas para el presente estudio en la ciudad de Neiva , de un total de empresas registradas en al cámara de comercio de Neiva.

Esta población se determinara teniendo en cuenta a los egresados de la UNAD Cead Neiva, del programa de Administración de Empresas, en el periodo del 2.001 al 2.005 que se encuentran laborando o que hayan laborado en una de las empresas seleccionadas en la ciudad de Neiva.

7.3. MUESTRA

La muestra se hace sobre un universo que son las empresas registradas en la cámara de comercio ya sean oficiales o privadas de las cuales tomamos una muestra no probabilística “ donde la elección de los sujetos (empresas) no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino que la decisión depende del Investigador” (Roberto Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación, Mac Graw Hill , 2000) siendo la muestra de SUJETOS – TIPO donde se seleccionan las empresas teniendo en cuenta ciertas características, como en este caso que el objeto de la investigación va dirigido a las empresas que hayan tenido o tengan egresados o estudiantes de la UNAD, ya sea del sector público, privado y comercial y otras .

Para la obtención de la muestra se partirá del total de egresados de la facultad de Administración de Empresas, de la UNAD Cead Neiva para determinar el grado laboral de estos en los mercados regionales.

7.3.1. DETERMINACION DE LA MUESTRA

Para realizar un análisis estadístico de la población total (N) y de acuerdo a esta se tomara una muestra significativa, de tipo no probabilística, ya que existe una manipulación del investigador , porque la muestra debe tener unas características propias como: que la empresa seleccionada tenga egresados o estudiantes del ciclo tecnológico de administración de empresas de la UNAD, durante el 2001 al 2005, por lo tanto la selección de la muestra es transversal o de corte, y el grupo de empresas a investigar son las siguientes : **BANCO DAVIVIENDA, BANCOLOMBIA, CONAVI-BANCOLOMBIA, DIAN, SALUCOOP, ALCALDIA DE NEIVA, GOBERNACIÓN DEL HUILA, EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA, ELECTRIFICADORA DEL HUILA, CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL, POLLOS VENCEDOR, SENA, COLDECON S.A., SUPERTIENDAS OLIMPICA , Y COASMEDAS.**

8. TECNICAS E INSTRUMENTOS.

8.1. TECNICAS

La presente investigación analiza o evalúa la aceptabilidad de la educación a distancia en el sector empresarial en el grado laboral de los egresados de la UNAD Cead Neiva en los mercados locales y nacionales en 19 empresas o departamentos del sector privado u oficial.

Se consideró factible realizarla mediante la Técnica participativa o simple, con los gerentes, directores, jefes de personal, jefes de departamento, propietarios o representantes legales para recopilar toda la información necesaria que permita acercarnos al objeto de estudio.

Así mismo la adopción de un instrumento de medición como la encuesta con 23 preguntas que es diligenciada personalmente por parte de los investigadores se hizo teniendo en cuenta Cuatro (4) aspectos fundamentales: La pertinencia, la confiabilidad, factibilidad y los costos., sirviendo como mecanismos para la recolección de la información.

8.2. INSTRUMENTOS

8.2.1. OBSERVACION PARTICIPANTE

Se visito a los directores, gerentes, empresarios, jefes de las empresas donde este laborando el tecnólogo para observar su desenvolvimiento y funciones que el tiene que realizar dentro de la organización y así poder evaluar su grado de desempeño.

8.2.2. ENCUESTA EMPRESARIAL

En la investigación objeto de estudio se empleará este método para poder recolectar la información. Estará conformada por un cuestionario con 23 preguntas cerradas para determinar el grado de aceptabilidad y de concomiendo de la educación a distancia y de la UNAD competitividad laboral de los Tecnólogos egresados de la UNAD Cead Neiva de la facultad de Administración de Empresas, en el mercado local y nacional.

8.3. FUENTES Y TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

8.3.1. FUENTES PRIMARIAS

Para la realización de la investigación se elaborará una encuesta EMPRESARIAL aplicada a 19 Directores, gerentes, jefes de personal, jefes de recursos Humanos de los diferentes empresas seleccionadas mediante en método SUJETO -TIPO .

8.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACION

Una vez analizada toda la información recolectada en las encuestas personales que se diligenciaron a los Tecnólogos de la UNAD, para observar el grado de aceptabilidad de la educación a distancia y de la competitividad laboral de los egresados que están empleando estos en los mercados locales, regionales y nacionales, de las empresas existentes en la ciudad de Neiva. Se llevo a cabo la revisión de cada una de ellas siguiendo el procedimiento siguiente:

- Tabulación y ponderación de las Encuestas Personales
- Calculo de cada ítem con su respectiva ponderación (%)
- Presentación de los datos en gráficas y tablas de frecuencia
- Análisis e interpretación de los resultados

9. RECOLECCION DE DATOS

Una vez aplicado en instrumento de medición a cada uno de los directores, gerentes, jefes de personal, jefes de departamento, propietarios o representantes de las 20 empresas seleccionadas en la muestra y teniendo en cuenta que la muestra es de tipo no probabilística por grupos especiales, de corte o transversal.

Los datos encontrados son:

1. EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

TABLA # 001

NOMBRE	REP, LEGAL	ACTIV ECON.	CLASE DE EMPRESA	TELÉF.
ALCALDÍA DE NEIVA	Cielo Gonzáles	servicios	Publica	8714239
BANCOLOMBIA	Álvaro santofinio	Financiera	Servicios	8713984
BANCO DAVIVIENDA	Susana Lavao	Bancaria y financiera	Privada - servicios	
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	Hernán J. Rivera Rojas	controlar	Oficial	8712858
COOP. ORIENT Y SEGURIDAD LTDA..	Gilberto Espitia	Seguridad	Privada de Servicios	6358080
COOP, VENCEDOR	Cindy Vega	Pecuaría	Privada Prod. Y comerc.	8731658
COMERCIALIZARA JOLUGU	Jorge Luis Gutiérrez	Comercial	Privada Serv.	8703311
CONAVI-BANCOLOMBIA S.A	Adriana Manrique	Financiera	Privada S. A.	8711255
COASMEDAS	Diego Rodríguez-	Financiera	Cooperativa Fin	8710307
COLDECON S,A,	Jesús A. Valbuena	Comunicaciones	Sociedad Anónima	8741228
DIAN	Rosa T. Castañeda	Tributaria	Publica	8712385
EMP PUBLICAS DE NEIVA	Jhon A. Ramos	Servicios	Pública	8712086
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	Julio Alberto Gómez	Servicios	Mixta	8753222

GOBERNACIÓN DEL HUILA	Secretaria de hacienda	Servicios	Publica	8671300
GOBERNACIÓN DEL HUILA	Secretaria de Vías	Servicios	Publica	8671300
GOBERNACIÓN DEL HUILA	Secretaria De Educación	Servicios	Publica	8671300
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	Gustavo A. Victoria	Comercial	Sociedad anónima	8758300
SENA- REGIONAL HUILA	Camilo C. Quintero	Formación Académica	Publica	8757001
SALUCOOP	Carlos G. Palacino	Salud	Cooperativa de salud	8758888

2. CONOCE USTED LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR ABIERTA Y A DISTANCIA

TABLA # 002

EMPRESA	SI	NO
ALCALDÍA NEIVA	X	
BANCOLOMBIA	X	
BANCO DAVIVIENDA	X	
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X	
COOP. ORIENT Y SEGURIDAD LTDA.	X	
COOP, VENCEDOR	X	
COMERCIALIZARA JOLUGU	X	
CONAVI- BANCOLOMBIA S.A	X	
COASMEDAS	X	
COLDECON	X	
DIAN	X	
EMP. PUBLI. NEIVA	X	
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X	
GOBERNACIÓN HUILA -VIAS...	X	
GOBERNACIÓN HUILA – HACIENDA	X	
GOBERNACIÓN HUILA – EDUC	X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X	
SENA- REG. HUILA	X	
SALUCOOP	X	

2.1 CUANTO TIEMPO HACE

TABLA # 003

EMPRESA	0 - 1 AÑO	1 A 5 AÑOS	5 A 8 AÑOS	8 A 10 AÑOS	MAS DE 10 AÑOS
ALCALDÍA NEIVA				8 AÑOS	
BANCOLOMBIA			6 AÑOS		
BANCO DAVIVIENDA		4 AÑOS			
CONTRALORÍA DEPTAL					15 AÑOS
COOP. ORIENT Y SEG. LTDA..		3 AÑOS			
COOP, VENCEDOR			6 AÑOS		
COMERCIALIZARA JOLUGU				10 AÑOS	
CONAVI- BANCOLOMBIA				10 AÑOS	
COASMEDAS				10 AÑOS	
COLDECON S,A, DIAN			8 AÑOS		12 AÑOS
EMP. PUB. NEIVA		5 AÑOS			
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA					
GOBERNACIÓN DEL HUILA VIAS					15 AÑOS
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA					
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC.					
SUPERTIENDAS OLÍMPICA					
SENA- REGIONAL HUILA				8 AÑOS	
SALUCOOP					

3 EL CONCEPTO QUE TIENE COMO EMPRESARIO DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA ES:

TABLA # 004

EMPRESA	BUENO	EXCELENTE	REGULAR	DEFICIENTE
ALCALDÍA NEIVA	X			
BANCOLOMBIA	X			
BANCO DAVIVIENDA	X			
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X			
COOP. ORIEN Y				

SEGUIR. LTDA.		X		
COOP, VENCEDOR		X		
COMERCIALIZARA JOLUGU	X			
CONAVI- BANCOLOMBIA	X			
COASMEDAS	X			
COLDECON S,A, DIAN	X			
EMP. PUBLICAS DE NEIVA	X			
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X			
GOBERNACIÓN HUILA – VIAS	X			
GOBERNACIÓN HUILA – HDA	X			
GOBERNACIÓN HUILA- EDUC.	X			
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X			
SENA- REGIONAL HUILA	X			
SALUCOOP	X			

4. LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN QUE IMPARTE LA UNAD PARA USTED ES:

TABLA # 005

EMPRESA	BUENA	EXCELENTE	REGULAR	DEFICIENTE
ALCALDÍA NEIVA	X			
BANCOLOMBIA			X	
BANCO DAVIVIENDA	X			
CONTRALORÍA DEPTAL.	X			
COOP. ORIEN Y SEGURIDAD LTDA..		X		
COOP, VENCEDOR		X		
COMERCIALIZARA JOLUGU	X			
CONAVI- BANCOLOMBIA	X			
COASMEDAS	X			
COLDECON S,A,	X			

DIAN	X			
EMP PUBLICAS DE NEIVA	X			
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X			
GOBERNACIÓN HUILA – VIAS	X			
GOBERNACIÓN HUILA – HDA.	X			
GOBERNACIÓN HUILA - EDU.	x			
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X			
SENA- REGIONAL HUILA	X			
SALUCOOP	X			

5. TIENE EMPLEADOS EN SU EMPRESA QUE ESTUDIEN O SON EGRESADOS DE LA UNAD EN ESTA MODALIDAD EDUCATIVA

TABLA # 006

EMPRESA	SI	NO
ALCALDÍA DE NEIVA	X	
BANCOLOMBIA	X	
BANCO DAVIVIENDA	X	
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X	
COOP. ORIEN Y SEGURIDAD LTDA.	X	
COOP, VENCEDOR	X	
COMERCIALIZARA JOLUGU		X
CONAVI-BANCOLOMBIA S.A	X	
COASMEDAS	X	
COLDECON S,A,	X	
DIAN	X	
EMP. PUBLICAS DE NEIVA	X	
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA – VIAS	X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA – HDA.	X	

GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC.	X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X	
SENA- REGIONAL HUILA	X	
SALUCOOP	X	

6. DE SUS EMPLEADOS, CUANTOS ESTUDIAN O SON EGRESADOS:

TABLA # 007

EMPRESA	ESTUDIAN	EGRESADOS
ALCALDÍA NEIVA	3	3
BANCOLOMBIA	1	3
BANCO DAVIVIENDA		1
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL		2
COOP. ORIEN Y SEGURIDAD LTDA.	1	
COOP, VENCEDOR		1
COMERCIALIZARA JOLUGU	2	1
CONAVI- BANCOLOMBIA S.A		1
COASMEDAS		2
COLDECON S,A,	3	
DIAN		7
EMP PUBLICAS DE NEIVA		12
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	7	6
GOBERNACIÓN DEL HUILA _ VIAS	2	5
GOBERNACIÓN DEL HUILA - HDA		6
GOBERNACIÓN HUILA – EDUC.		1
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	5	
SENA- REGIONAL HUILA		3
SALUCOOP		5

7. ESTAS PERSONAS QUE ESTUDIAN O SON EGRESADAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN SU EMPRESA. OCUPAN O HAN OCUPADO CARGOS A NIVEL:

TABLA # 008

EMPRESA	AUXILIAR	OPERATIVO	EJECUTIVO	DIRECTIVO	GERENCIAL
ALCALDÍA NEIVA	X				
BANCOLOMBIA	X	X			
BANCO DAVIVIENDA		X			
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL			X		
COOP. ORIENTAY SEGURIDAD LTDA.				X	
COOP, VENCEDOR		X			
COMERCIALIZARA JOLUGU	X				
CONAVE-BANCOLOMBIA S.A	X				
COASMEDAS		X			
COLDECON S,A,	X	X			
DIAN	X	X			
EMP PUBLICAS DE NEIVA	X				
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X	X			X
GOBERNACIÓN DEL HUILA - VIAS		X			
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA	x			X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC.		X			
SUPERTIENDAS OLÍMPICA		X	X		
SENA- REGIONAL HUILA			X		
SALUCOOP	X				

8. ESTOS EMPLEADOS QUE EN SU FORMACIÓN SE EDUCARON A DISTANCIA, SE DESEMPEÑAN EN LO LABORAL:

TABLA # 009

EMPRESA	EXCELENTE	EFICIENTE	BIEN	REGULAR	DEFICIENTE	NO CAMBIOS
ALCALDÍA DE NEIVA		X				

BANCOLOMBIA		X				
BANCO DAVIVIENDA		X				
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL		X				
COOP. ORIENT. Y SEG. LTDA..		X				
COOP, VENCEDOR		X				
COMERCIALIZARA JOLUGU			X			
CONAVE-BANCOLOMBIA	X					
COASMEDAS	X					
COLDECON S,A,		X				
DIAN		X				
EMP PUBLICAS DE NEIVA		X				
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA			X			
GOBERNACIÓN HUILA – VIAS		X				
GOBERNACIÓN HUILA – HDA	X					
GOBERNACIÓN HUILA- EDUC.		X				
SUPERTIENDAS OLÍMPICA		X				
SENA- REGIONAL HUILA		X				
SALUCOOP	X					

9. LOS EMPLEADOS QUE SE FORMARON EN ESTA MODALIDAD EDUCATIVA PRESENTAN UN DOMINIO Y APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

TABLA # 010

EMPRESA	MUY BIEN	EXCELENTE	REGULAR	DEFICIENTE
ALCALDÍA DE NEIVA	X			
BANCOLOMBIA	X			
BANCO DAVIVIENDA	X			
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X			
COOP. ORIENT Y SEGURIDAD LTDA...	X			
COOP, VENCEDOR	X			
COMERCIALIZARA				

JOLUGU	X			
CONAVE- BANCOLOMBIA S.A.	X			
COASMEDAS	X			
COLDECON S,A,	X			
DIAN	X			
EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA	X			
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X			
GOBERNACIÓN DEL HUILA - VIAS		X		
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA.		x		
GOBERNACIÓN DEL HUILA _ EDUC.	X			
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X			
SENA- REGIONAL HUILA	X			
SALUCOOP	X			

10. LA CALIDAD DE SU FORMACIÓN EN CUANTO A HABILIDADES Y DESTREZAS ES:

TABLA # 011

EMPRESA	BUENA	EXCELENTE	REGULAR	DEFICIENTE
ALCALDÍA DE NEIVA		X		
BANCOLOMBIA	X			
BANCO DAVIVIENDA	X			
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X			
COOP. ORIENT Y SEGURIDAD LTDA..		X		
COOP, VENCEDOR		X		
COMERCIALIZARA JOLUGU	X			
CONAVI- BANCOLOMBIA S.A.	X			
COASMEDAS	X			
COLDECON S,A,	X			
DIAN	X			
EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA	X			
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X			
GOBERNACIÓN DEL				

HUILA- VIAS	X			
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA		X		
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC.	X			
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X			
SENA- REGIONAL HUILA	X			
SALUCOOP		X		

11. LOS EGRESADOS O ESTUDIANTES A DISTANCIA DE LA UNAD, EN RELACIÓN CON LOS OTROS EMPLEADOS QUE SE EDUCAN EN LA MODALIDAD PRESENCIAL SON:

TABLA # 012

EMPRESA	A	B	C	D
ALCALDÍA DE NEIVA	X			
BANCOLOMBIA			X	
BANCO DAVIVIENDA			X	
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL			X	
COOP. ORIENT Y SEGURIDAD LTDA..		X		
COOP, VENCEDOR			X	
COMERCIALIZARA JOLUGU	X			
CONAVI- BANCOLOMBIA S.A.			X	
COASMEDAS			X	
COLDECON S,A,	X			
DIAN		X		
EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA		X		
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA		X		
GOBERNACIÓN HUILA – VIAS			X	
GOBERNACIÓN HUILA- HDA	X			
GOBERNACIÓN HUILA- EDUC.			X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA		X		

a. Grado de asimilación b. Apropiación de conocimientos y habilidades c. Solidez
 d. Sistemática e. Agilidad f. Capacidad de demostrar mejor desempeño g. Procesos
 de pensamiento (racionalidad) h. Disposición ante la superación

14. LOS EMPLEADOS TIENEN A SU DISPOSICIÓN Y CONOCEN DE LA EMPRESA,

TABLA # 015

EMPRESA	a		B		c		D		E		F		G		H	
	Si	no														
ALCALDÍA NEIVA	X		X		X			X	X			X		X		X
BANCOLOMBIA	X		X		X		X		X		X		X		X	
BANCO DAVIVIENDA	X		X		X		X		X		X		X		X	
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	x		x		x		x		x		x		x		X	
COOP. ORIENT Y SEGURIDD LTDA..	X		X		X		X		X		X		X		X	
COOP, VENCEDOR	X		X		X		X		X		X		X		X	
COMERCIALIZARA JOLUGU	X		X			X		X			X		X			X
CONAVI-BANCOLOMBIA S.A	X		X		X		X		X		X		X		X	
COASMEDAS	X		X		X		X		X		X		X		X	
COLDECON S,A,	X		X		X				X		X		X		X	
DIAN	X		X						X							
EMP. PUBLICAS DE NEIVA	X		X		X			X	X		X		X			X
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X		X		X				X				X		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA - VIAS	X		x						X				x		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA – HDA	X		x		x		x		x		x		x		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC.	X														X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X		X		X		X		X		X		X		X	
SENA- REGIONAL HUILA	X		X		X		X		X		X		X		X	
SALUCOOP	X		X		X		X		X		X		X		X	

a. Los objetivos b. Metas definidas c. Visión de futuro d. Grado de conducción y actuación en el presente Sobre la base de planes futuros e. Estructuración de los medios para alcanzar los objetivos f. Intereses g. Aspiraciones h. Vínculo con la actividad profesional

15. DENTRO DE SUS COMPETENCIAS EL EMPLEADO TIENE LA CAPACIDAD DE

TABLA # 016

EMPRESA	A		B		C		D		E	
	SI	NO								
ALCALDÍA NEIVA	X								X	
BANCOLOMBIA	X		X		X		X		X	
BANCO DAVIVIENDA										
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X		X				X		X	
COOP. ORIENT Y SEGURIDA LTDA..	X		X		X			X	X	
COOP, VENCEDOR										
COMERCIALIZARA JOLUGU	X		X			X	X		X	
CONAVE-BANCOLOMBIA S.A	X		X		X					
COASMEDAS	X		X				X		X	
COLDECON S,A,	X				X				X	
DIAN	X								X	
EMP. PUBLICAS DE NEIVA	X		X					X		X
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA									X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA - VIAS	X		X				X			
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA	X		X		X		X		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC.	X		X		X				X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X		X		X			X	X	
SENA- REGIONAL HUILA	X		X		X		X		X	
SALUCOOP	X		X						X	

a. Adaptación a nuevas situaciones b. Forma de actuar en entornos adversos c. Situaciones conflictivas y condiciones de Incertidumbre d. Decepcionar las sugerencias y críticas e. Apertura a la experiencia

16. LOS EMPLEADOS DENTRO DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA LABORAL TIENEN CONOCIMIENTO EN:

TABLA # 017

EMPRESA	A		B		C		D		E		F		G	
	SI	NO												
ALCALDÍA NEIVA	X		X				X		X				X	
BANCOLOMBIA	X		X		X		X		X		X		X	
BANCO DAVIVIENDA														
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X		X		X		X				X			
COOP. ORIENT Y SEGURIDALTDA..		X	X		X		X		X		X		X	
COOP, VENCEDOR														
COMERCIALIZARA JOLUGU		X		X		X	X			X	X		X	
CONAVE- BANCOLOMBIA S.A	X		X		X				X		X		X	
COASMEDAS	X		X		X		X			X	X		X	
COLDECON			X				X		X		X		X	
DIAN					X		X						X	
EMP PUBLICAS DE NEIVA	X		X		X		X		X		X		X	
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X				X						X		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA - VIAS	X		X		X		X		x		x		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA.	X		X		X		X		x		x		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDU	X		X				X		x		x		X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X		X		X		X		X		X		X	
SENA- REGIONAL HUILA	X		X		X		X		X		X		X	
SALUCOOP	X		X		X		X		X		X		X	

a. Estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social b. Existencia de planes de la empresa c. Métodos con que enfrenta las actividades propias de la organización d. Capacidad para mantener y manejar prioridades e, Distinción entre lo esencial y lo superfluo f. Autodisciplinag. Puntualidad en las actividades

17 .EL EMPLEADO TIENEN UNA CAPACIDAD COMUNICATIVA, QUE SE VE REFLEJADA EN QUE:

CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL									
COOP. ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD LTDA..	X		X		X				X
COOP, VENCEDOR									
COMERCIALIZARA JOLUGU		X	X			X	X		
CONAVE- BANCOLOMBIA S.A.		X	X		X		X		
COASMEDAS									
COLDECON S,A,			X		X		X		
DIAN			X						
EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA		X	X		X		X		
ELECTRIFICADORA DEL HUILA			X						
GOBERNACIÓN DEL HUILA – VIAS.			X		X				
GOBERNACIÓN DEL HUILA – HDA.		X			X				
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDU		X	X		X				X
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X		X		X		X		
SENA- REGIONAL HUILA									
SALUCOOP	X		X						X

a. Dominante b. Características propias de individuo c. Autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades d. Necesidades y motivos predominantes

20. EL EMPLEADO TECNÓLOGO O EGRESADO CONOCE Y MANEJA CIERTO GRADO DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA FRENTE A:

TABLA # 021

EMPRESA	A		B		C		D		E	
	SI	NO								
ALCALDÍA DE NEIVA					X					
BANCOLOMBIA	X		X		X		X		X	
BANCO DAVIVIENDA										
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X									
COOP. ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD LTDA..	X		X		X		X		X	
COOP, VENCEDOR										
COMERCIALIZADORA JOLUGU		X		X	X			X		X
CONAVI- BANCOLOMBIA S.A.	X		X		X		X		X	
COASMEDAS	X			X	X			X		
COLDECON S,A,	X				X				X	
DIAN	X				X				X	
EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA	X		X		X		X		X	
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA	X				X					

GOBERNACIÓN DEL HUILA – VIAS	X		X		X		X		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA-	X				X					
GOBERNACIÓN DEL HUILA- EDUC	X		X		X		X		X	
SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X		X		X		X		X	
SENA- REGIONAL HUILA	X				X					
SALUCOOP	X		X		X		X		X	

a. calidad total b. costo laboral unitario c. productividad laboral d. productividad del capital
e. acumulación del capital físico y humano

21. EL EMPLEADO O EGRESADO CONOCE DE SU EMPRESA Y MANEJA LOS PROCESOS DE:

TABLA # 022

EMPRESA	A		B		C		D		E		F		G	
	SI	NO												
ALCALDÍA NEIVA									X				X	
BANCOLOMBIA	X		X		X		X		X		X		X	
BANCO DAVIVIENDA														
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL							X		X				X	
COOP. ORIENT Y SEGURIDADLTDA..	X			X	X		X		X		X		X	
COOP, VENCEDOR														
COMERCIALIZARA JOLUGU		X		X		X		X	X			X	X	
CONAVE- BANCOLOMBIA S.A	X		X		X		X		X		X		X	
COASMEDAS	X		X		X		X		X		X		X	
COLDECON S,A,	X				X		X		X		X		X	
DIAN			X		X		X		X		X		X	
EMP PUBLICAS DE NEIVA	X		X		X		X		X		X		X	
ELECTRIFICADOTA DEL HUILA					X		X		X				X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA . VIAS					X		X		X		X		X	
GOBERNACIÓN DEL HUILA- HDA.					X		X		X					
GOBERNACIÓN DEL HUILA –EDU		X		X	X		X		X		X		X	

SUPERTIENDAS OLÍMPICA	X		X		X		X		X		X		X	
SENA- REGIONAL HUILA	X				X		X		X				X	
SALUCOOP	X		X		X		X		X		X		X	

a. procesos de dirección, operación b. estrategias de mercados, ventas y otros c. políticas de la empresa d. metas de la empresa e. Objetivos f. los órganos de dirección y control g. la estructura de organización

22. CONFIARÍA LA DIRECCIÓN O GERENCIA DE SU EMPRESA A UN EGRESADO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA.

TABLA # 023

EMPRESA	SI	NO
ALCALDÍA DE NEIVA	X	
BANCOLOMBIA	X	
BANCO DAVIVIENDA	X	
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL	X	
COOP. ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD LTDA..	X	
COOP, VENCEDOR	X	
COMERCIALIZ. JOLUGU	X	
CONAVI-BANCOLOMBIA	X	
COASMEDAS	X	
COLDECON LTDA	X	
DIAN	X	
EMP PUB DE NEIVA	X	
ELECT DEL HUILA	X	
GOB DEL HUILA – VIAS	X	
GOB DEL HUILA – HDA.	X	
GOB DEL HUILA – EDUC.	X	
SUPERTIEND OLÍMPICA	X	
SENA- REGIONAL HUILA	X	
SALUCOOP	X	

10. ANALISIS DE DATOS

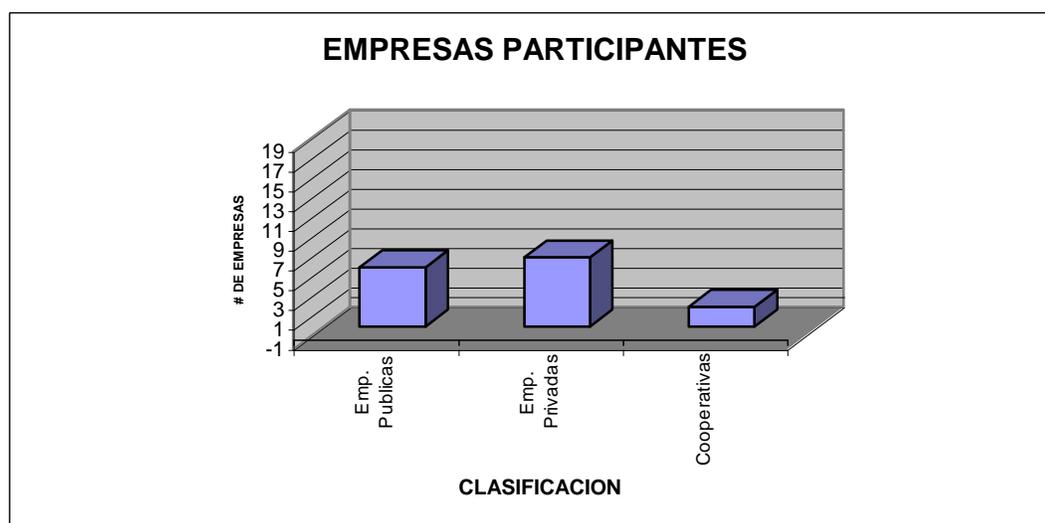
Una vez recolectada la información pertinente a la investigación se procede a realizar los análisis estadísticos necesarios de los datos obtenidos mediante el instrumento de medición (encuesta) basándonos en las probabilidades y los porcentajes de los valores representativos, para dar prueba de los objetivos, las hipótesis y las variables planteadas en la investigación.

10.1 ANALISIS ESTADISTICO DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACION

Este se realiza teniendo en cuenta los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de medición y reflejados en la recolección de datos nos reflejan lo siguiente resultado tomado de cada una de las preguntas aplicadas:

1. DEL TOTAL DE EMPRESAS QUE SE SELECCIONARON COMO MUESTRA ENCONTRAMOS QUE:

GRAFICA # 001

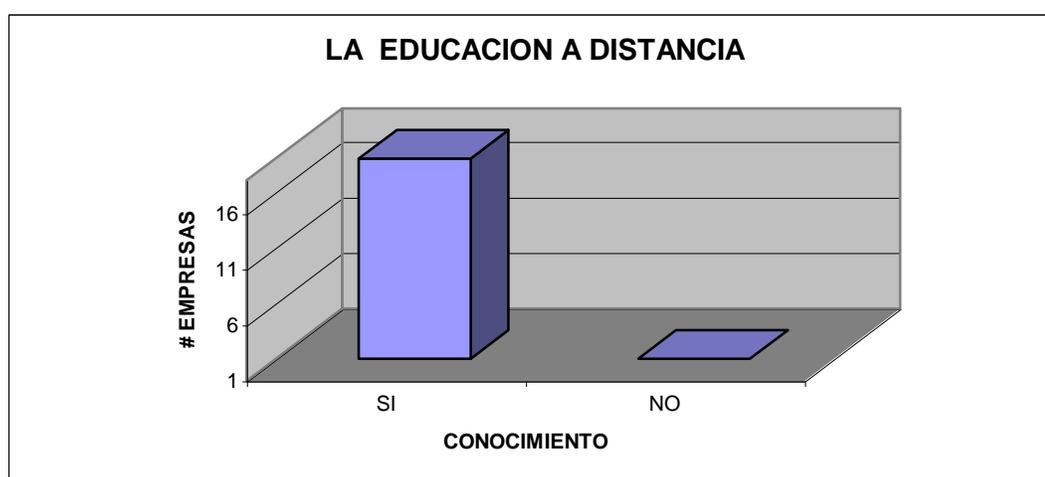


La grafica # 001 especifica que del total de empresas participantes en la investigación, prima las empresas publicas (7 de 19 empresas) que

representan el 36.80% sobre las privadas (6 de 19 empresas) que representan el 31.52 % y por ultimo encontramos las cooperativas (2 de 19 empresas) con un 10.6% del total de empresas (19) que representan el 100 %

2. CONOCE USTED LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR ABIERTA Y A DISTANCIA

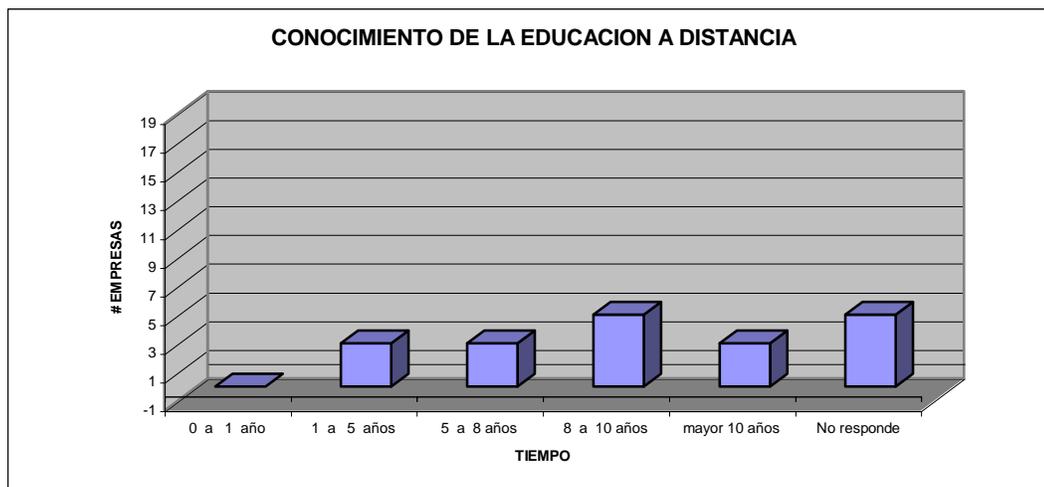
GRAFICA # 002



En la GRAFICA # 002 se observa que de la calificación de los gerentes, directores o jefes de departamento o de personal de las empresas, estos tienen un conocimiento muy definido de lo que es la educación a distancia a que se imparte en Neiva, por la cual los 19 empresarios contestaron que si la conocen, esto refleja en porcentaje 100%

CUANTO HACE

GRAFICA # 003

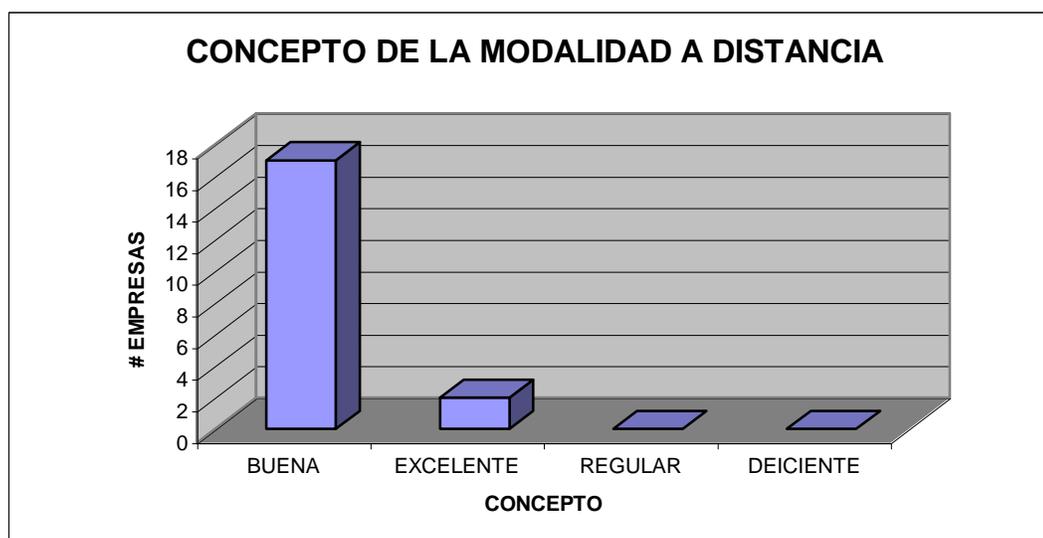


En la grafica # 003 se observa que del total de los empresarios encuestados , estos manifiestan que el tiempo que hace que conocen de la educación a distancia es de : 1 a 5 AÑOS (3 de 19 empresarios) el 15.79%, 5 A 8 AÑOS (3 DE 19 empresarios) el 15.79% , 8 A 10 AÑOS (5 de 19 empresarios) el 26.31%, MAS 10 AÑOS (3 de 19 empresarios) el 15.79%, NO RESPONDEN (5 /19 empresarios) el 26.31% del 100%.

Como se observa en estos datos sobresale el grupo de empresarios que tiene conocimiento e la educación a distancia de 8 a 10 años y de mas de 10 años , pero también se abstienen de contestan en un buen porcentaje.

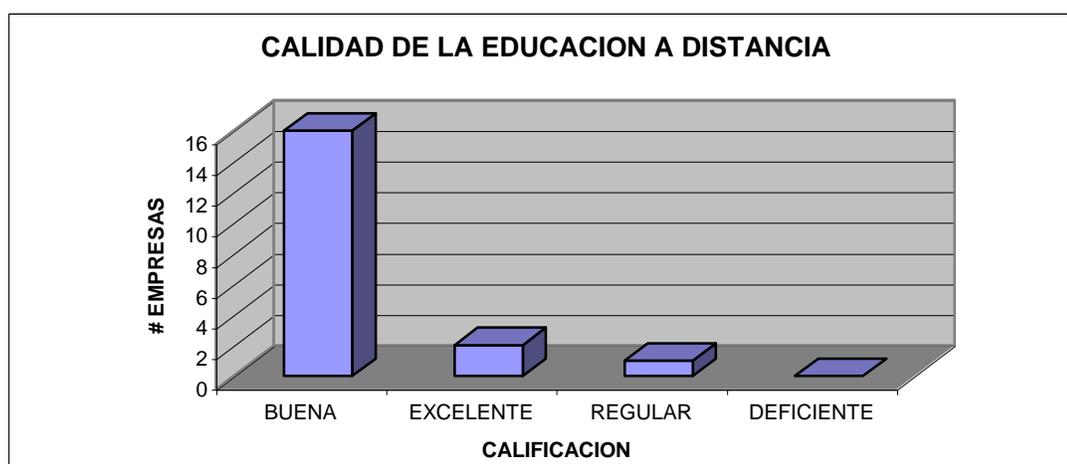
3. EL CONCEPTO QUE TIENE USTED COMO EMPRESARIO DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA ES:

GRAFICA # 004



En la grafica # 004 se observa el concepto que tiene los empresarios y gerentes de la modalidad educativa a distancia y dicen que es : a- Buena (17 de 19 empresarios) el 89.47% b. Excelente (2 de 19 empresarios) el 10.60 % . Luego que observa una gran aceptabilidad de 90% de esta modalidad educativa en las empresas y sobre pasa las expectativas que se ha generado de la misma.

4. LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN QUE IMPARTE LA UNAD PARA USTED E GRAFICA # 005

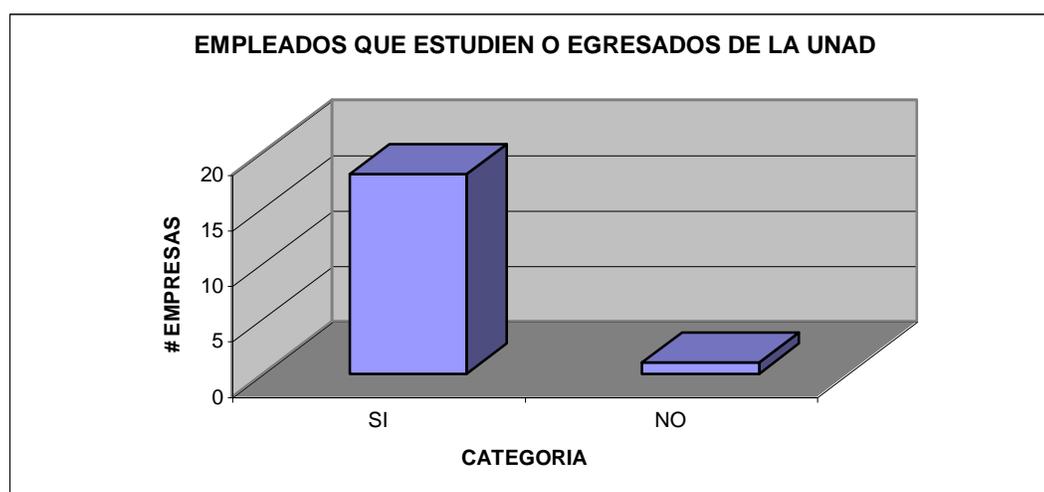


La grafica # 005 representa el concepto para el empresario de la calidad de educación que imparte la universidad abierta y a distancia en Neiva , viéndose reflejada en si es :Buena (16 de los 19 empresarios) el 84.21% . b. Excelente (2 de 19 empresarios) el 10.52% y Regular (1 de 19 empresarios) el 5.26%.

Con esto se observa que existe para unos la excelencia en esta modalidad educativa , con un concepto general de buena calidad, sin desconocer que tiene sus deficiencias en parte del proceso de formación.

5. TIENE EMPLEADOS EN SU EMPRESA QUE ESTUDIEN O SON EGRESADOS DE LA UNAD EN ESTA MODALIDAD EDUCATIVA

GRAFICA # 006

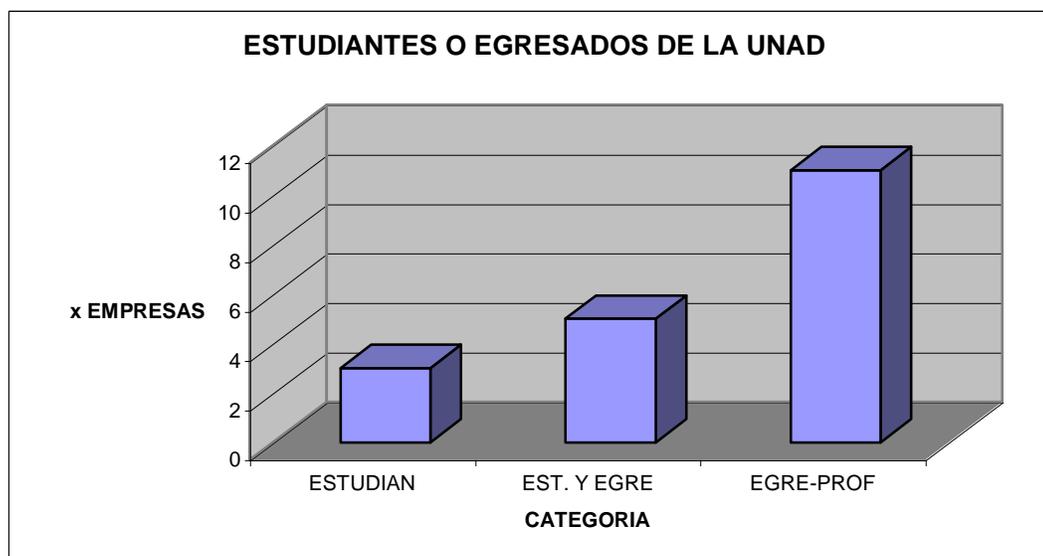


La Grafica # 005 se observa que para poder evaluar la calidad de la educación y su aceptabilidad es importante que en la empresa tenga o halla tenido empleados estudiando en la UNAD como parte de la característica de la investigación, es por ello que se encuentra que: Contestaron que SI tienen estudiantes o egresados (18 de 19 empresarios) el 94.73%, y Uno (1 de 19 empresarios) responde que si conoce la modalidad educativa, conoce

la Unad, pero no tiene empleados estudiantes o egresados en su empresa el 5.26 %, que no es muy representativo.

6. DE SUS EMPLEADOS, CUANTOS ESTUDIAN O SON EGRESADOS:

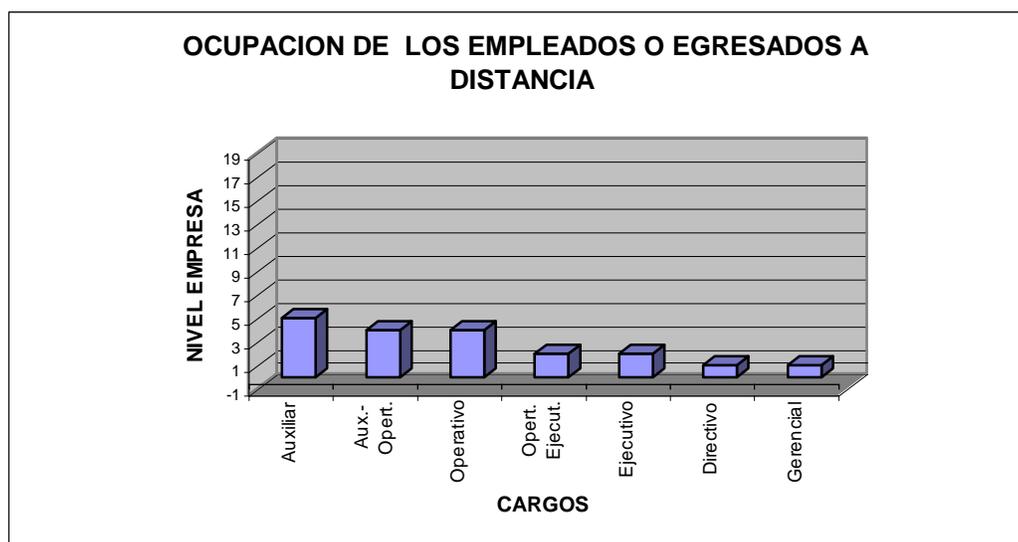
GRAFICA # 007



Según la grafica # 007, De las empresas que calificaron que tienen o han tenido empleados como estudiantes o como egresados se observa que : Estudian actualmente 3 que representa el 15.79%, Son Egresados como tecnólogos o profesionales 11 representa el 57.89% . y aquella empresas que tienen Estudiantes o egresados Profesionales 5 que representan 26.31%, del cual observamos que la mayoría de las empresas tiene en su estructura general tanto estudiante de la Unad como egresado de la misma , demostrando aceptabilidad en el medio.

7. ESTAS PERSONAS QUE ESTUDIAN O SON EGRESADAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN SU EMPRESA. OCUPAN O HAN OCUPADO CARGOS A NIVEL:

GRAFICA # 008

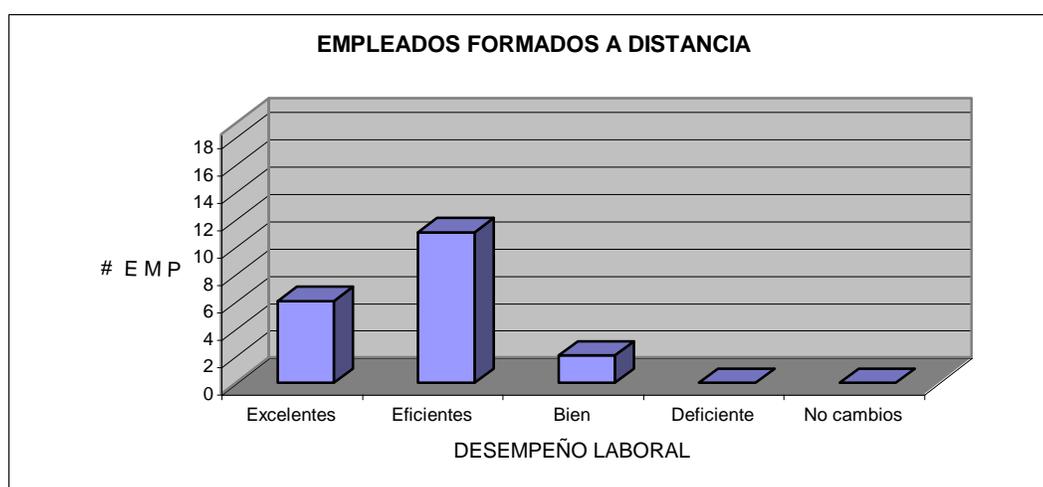


Según la Grafica # 008 , especifica su grado de ocupación y de acuerdo a su aceptabilidad por parte de las empresas vemos que estos estudiantes o egresados se desempeñan laboralmente en diferentes cargos como, teniendo en cuenta que hay empresas que solo tiene estudiantes o egresados ocupando un cargo, como también varios empleados que ocupan diferentes cargos , de acuerdo a su experiencia, como se observa : a. Auxiliares 5 en las 19 empresas que representa un 26.31% b. Auxiliar y Operativos 4 en las 19 empresas que representa el 21.05%, como Operativos 4 en las 19 empresas que representan el 21.05% , como Operativo – Ejecutivo 2 en las 19 empresas que representa el 10.52%, como Ejecutivos 2 en las 19 empresas que representa el 10.52% , como Gerente 1 en las 19 empresas que representa el 5.26% y como Directivo 1 en las 19 empresas que representa el 5.26%. Se observa que del contexto de ocupación laboral los estudiantes y egresados han ocupado cargos a nivel ejecutivo y directivo (15.76%) en las empresas , pero no es muy representativo , su ocupación es muy baja, siendo su orientación a que estas personas ocupen cargos a nivel auxiliar y operativo en su mayoría ,

representan casi el 43 % del total de cargos en las empresas y que es un reflejo de la población estudiantil y egresada de la Unad.

8. ESTOS EMPLEADOS QUE EN SU FORMACIÓN SE EDUCARON A DISTANCIA, SE DESEMPEÑAN EN LO LABORAL:

GRAFICA # 009

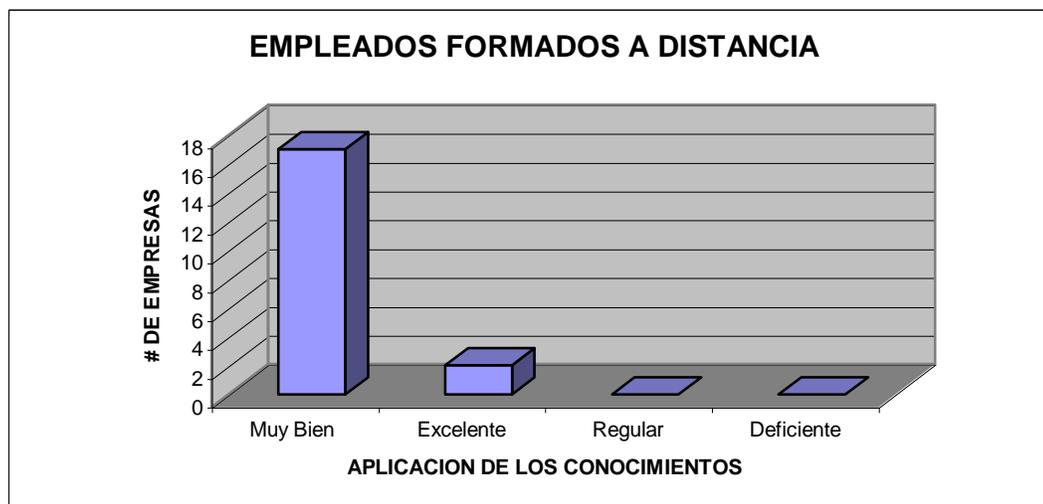


En la Grafica # 009 se observa como los empresarios califican el desempeño laboral de los empleados que tienen en la empresa que se forman mediante la modalidad abierta y a distancia , siendo esta calificación : a. Excelente (6 de 19 empresarios) el 31.58 % b. Eficientes (11 de 19 empresarios) siendo el 57.89 % y c. Bien (2 de 19 empresarios) el 10.52% .

Siendo así que casi el 89.47 de los empleados están bien calificados y bien recomendados por sus patrones o jefes10.52% . Ellos no consideran tener dentro su empresa empleados Regulares o Deficientes

9. LOS EMPLEADOS QUE SE FORMARON EN ESTA MODALIDAD EDUCATIVA PRESENTAN UN DOMINIO Y APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

GRAFICA # 010

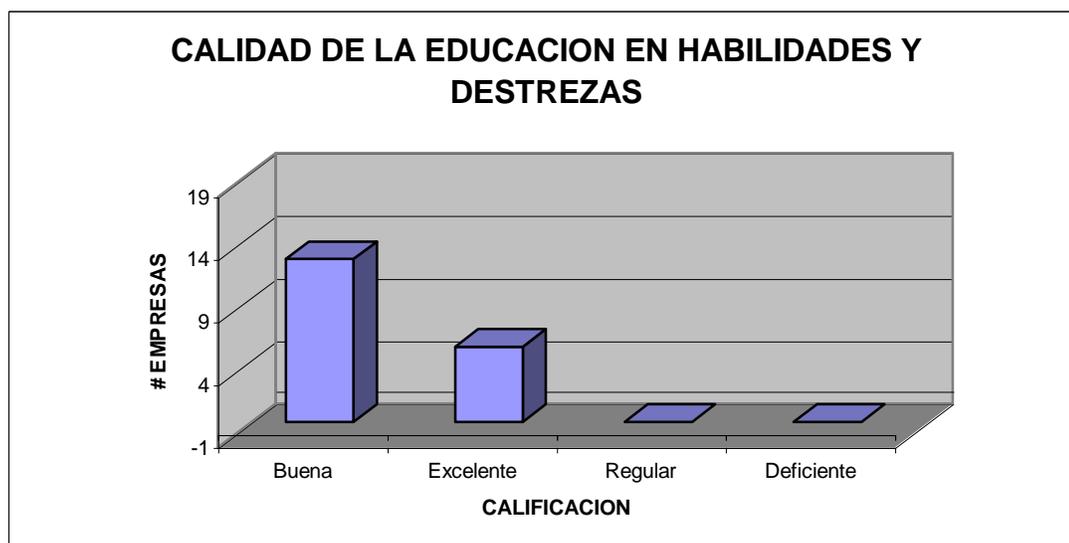


Como se observa en la grafica # 10 y a pesar de que la mayoría son auxiliares u operativos los empresarios califican su desempeño laboral en la empresa así: Muy Bien (17 de 19 empresarios) el 89.47%, Excelente (2 de 19 empresarios) el 10.53% .

Siendo esta una calificación muy buena en general, demostrándose que si existe una credibilidad del empresario en los estudiantes y egresados de la Unad, y que estos son buenos trabajadores y aplican bien sus conocimientos adquiridos en esta modalidad educativa , como es la educación a distancia.

10. LA CALIDAD DE SU FORMACIÓN EN CUANTO A HABILIDADES Y DESTREZAS ES:

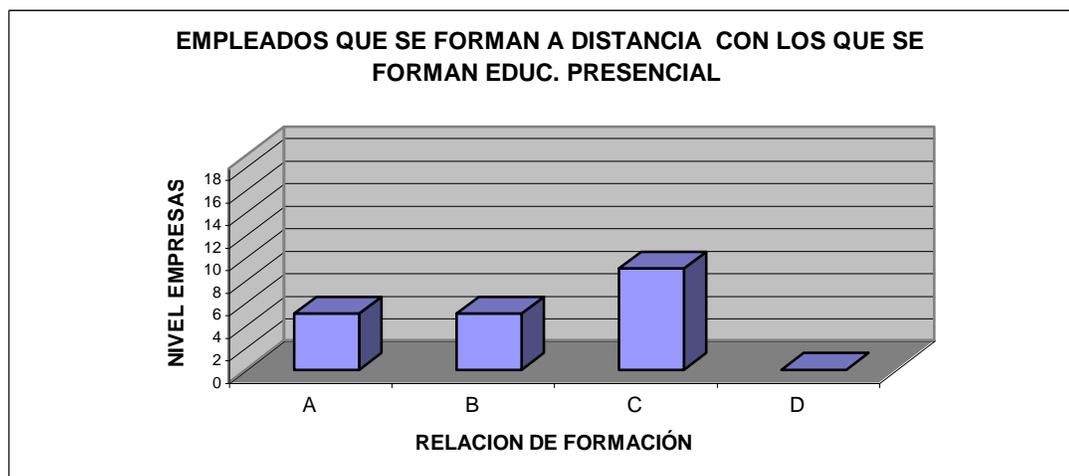
GRAFICA # 011



Según la Grafica # 001 , dentro de su formación como estudiantes o como egresados , los empleados deben manejar ciertas competencias representadas en habilidades y destrezas que ayudan al empresario a solucionar problemas o a tomar decisiones, de estas, los empresarios las califican estas de: Buena (13 de las 19 empresas) el 68.42%, Excelentes (6 de las 19 empresas) el 31.58%, demostrándose que en su formación y en su trabajo si manejan y aplican las habilidades y destrezas en su desempeño laboral .

11. LOS EGRESADOS O ESTUDIANTES A DISTANCIA DE LA UNAD , EN RELACIÓN CON LOS OTROS EMPLEADOS QUE SE EDUCAN EN LA MODALIDAD PRESENCIAL SON:

GRAFICA # 012

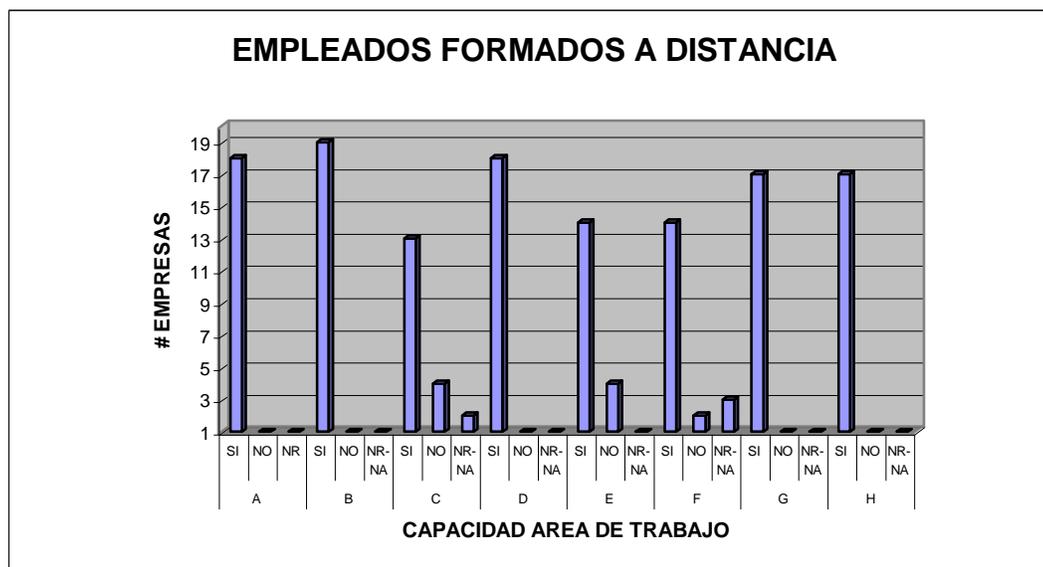


La grafica # 012, establece la relación el concepto que tiene los empresarios de sus empleados que se forman en educación presencial en universidades de la región frente a los que se forman en la Unad. Los empleados que se forman en la UNAD son: Más abiertos al cambio con una actitud positiva (5 de 19 empresarios) el 26.31%, b. Se desempeñan mejor, siendo buenos empleados (5 de 19 empresarios) el 26.31% c. No hay diferencia entre los que se forman a distancia y los que se forman en educación presencial (9 de 19 empresarios) el 47.36% .

Es decir que para una parte de los empresarios no predomina la diferencia en la formación, sea a distancia o presencial o sea no le es significativa, aunque otros manifiestan por parejo que los estudiantes de educación a distancia son mas abiertos al cambio y se desempeñan mejor, que es representativo, por el numero de estudiantes y egresados de la UNAD que tienen las empresas.

12. ESTOS EMPLEADOS FORMADOS A DISTANCIA, EN SUS ÁREAS DE TRABAJO TIENEN LA CAPACIDAD DE:

GRAFICA # 013



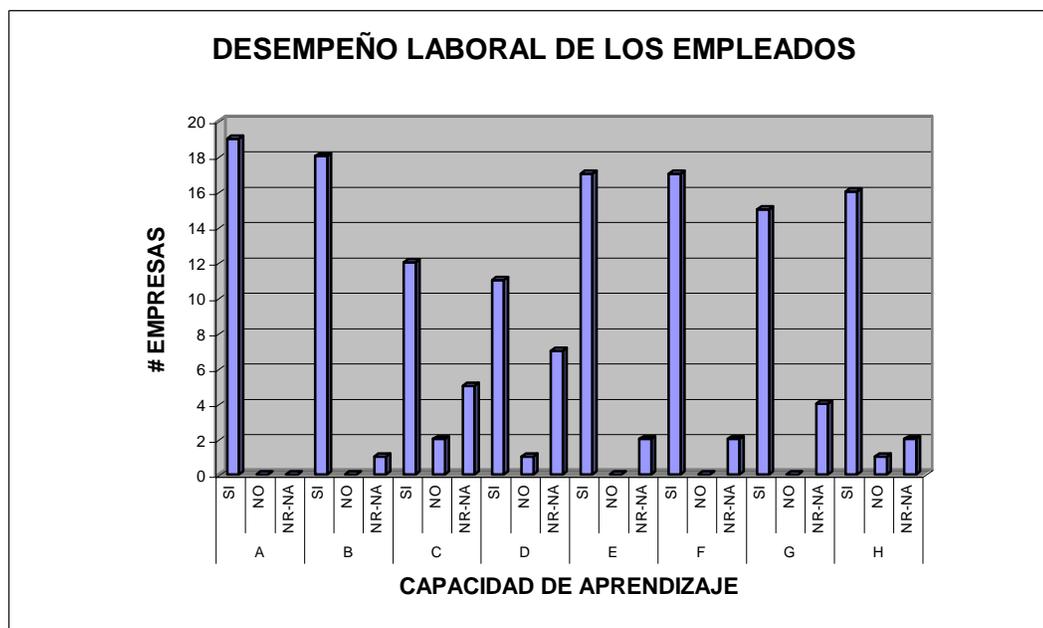
La grafica # 013 se observa como los empresarios califican las competencias laborales de sus empleados formados a distancia en sus áreas de trabajo y observan que : a. Hacen buenos diagnósticos contestan SI (18 de 19 empresarios), el 94.73%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR-NA 0; b. Identificar problemas al cual contestaron SI (19 de 19) el 100%, c. generar soluciones potenciales, contestaron SI (13 de 19 empresarios) siendo el 68.42%, NO (4 de 19 empresarios) el 21.05% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52%; d. Organizar, contestaron SI (18 de 19 empresarios) el 94.37%, NO Ninguno y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26%; e. Tomar decisiones contestaron SI (14 de 19 empresarios) el 73.68%, NO (4 de 19 empresarios) el 21.05% y Nr o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26%; f. Realizar procesos de control y seguimiento, contestaron SI (14 de 19 empresas) el 73.68%, NO (2 de 19 empresas) el 10.52%, NR o NA (3 de 19 empresas) el 15.79% g.

Capacidad de análisis y síntesis , contestaron SI (17 de 19 empresas) el 89.47%, NO (1 de 19 empresas) el 5.26%, NR o NA (1 de 19 empresas) el 5.26% ; h. Capacidad para explicar las situaciones del entorno , contestaron SI (17 de 19 empresas) el 89.47%, NO (1 de 19 empresas) el 5.26% y NR o NA (1 de 19 empresas) el 5.26%.

Es decir que los egresados o estudiantes de la unad, hacen buenos diagnósticos, identifican problemas, generan soluciones potenciales, organizan, toman decisiones, realizan procesos de control y seguimiento, tienen capacidad de análisis y capacidad de solucionar problemas del entorno

13. EN SU DESEMPEÑO LABORAL, LOS EMPLEADOS MANEJAN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y TIENEN UNA GRAN CAPACIDAD DE APRENDIZAJE RELACIONADA CON:

GRAFICA # 014

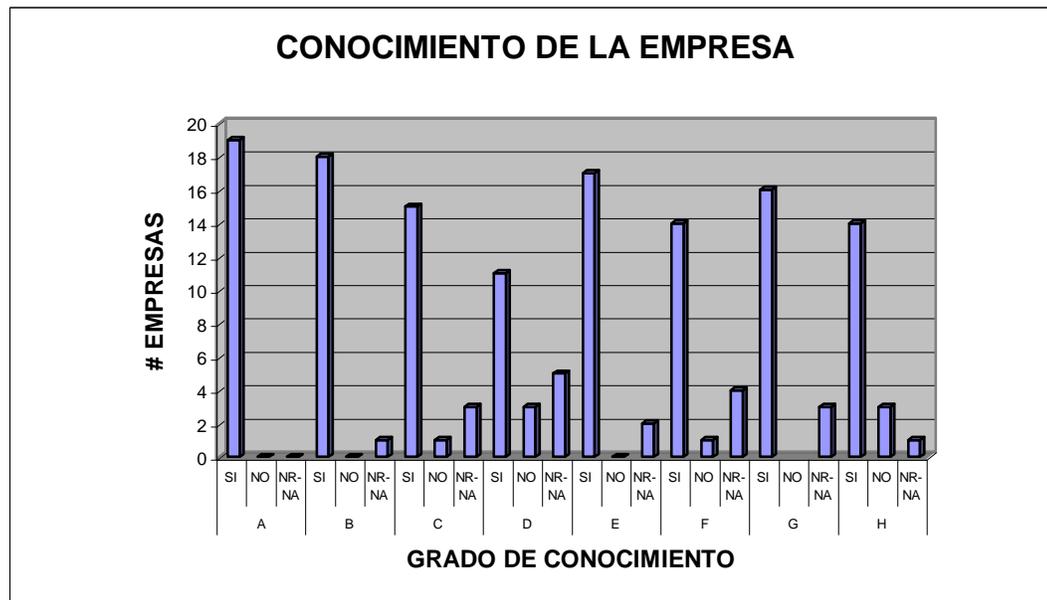


La grafica # 014, presenta los resultados donde se evalúa por el empresario el proceso de formación de sus empleados tanto en la empresa como en la universidad y evaluar la capacidad de aprendizaje, de pensamiento y de habilidades en todas las actividades en la empresa o en su puesto de trabajo , para ello se califica por parte de los empresarios a. Grado de asimilación , contestaron SI (19 de 19 empresarios) el 100% ; b. Apropiación de conocimientos y habilidades , contestaron SI (18 de 19 empresarios) el 94.73% y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26% ; c. En cuanto a la Solidez contestaron SI (12 de 19 empresarios) el 63.16%, NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% y NR o NA (5 de 19 empresarios) el 26.31% ; d. En cuanto a la Sistemática contestaron SI (11 de 19 empresarios) el 57.89% , NO (1de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (7 de 19 empresarios) el 36.80 %; e. En cuanto a Agilidad en los procesos contestaron SI (17 de 19 empresarios) el 89.47% y NR o NA (2 de 19 empresarios) 10.52% ; f. Capacidad de demostrar mejor desempeño contestaron SI (17 de 19 empresas) el 89.47 % y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52%; g. En Procesos de pensamiento (racionabilidad) contestaron SI (15 de 19 empresarios) el 78.94% y NR o NA (4 de 19 empresarios) el 21.05% , h. Utiliza y aplica disposición ante la superación , contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21 % , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26 % y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52 %.

Como se ve los empleados dentro de su desempeño laboral presenta una buena calificación mayor de 70% en procesos como , capacidad de aprendizaje frente al grado de asimilación, apropiación de conocimientos y habilidades, agilidad, mejor desempeño, racionalidad, superación. Que son competencias propias del proceso de aprendizaje , no fueron bien evaluados en solidez, racionalidad y sistemática con una calificación menor del 30%

14. LOS EMPLEADOS TIENEN A SU DISPOSICIÓN Y CONOCEN DE LA EMPRESA,

GRAFICA # 015



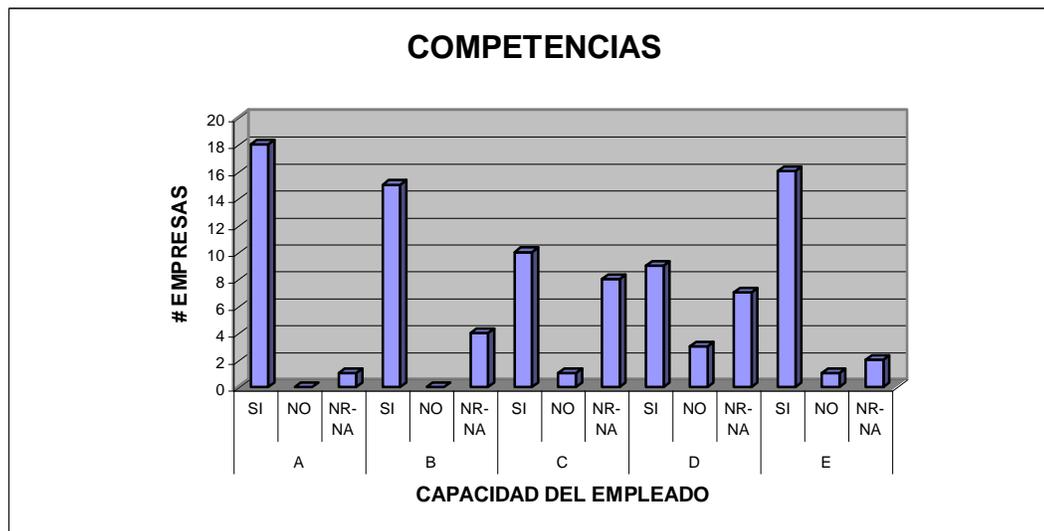
La grafica # 015 se observa la disposición y el conocimiento que pueden tener los empleados hacia la empresa en su estructura administrativa, organizativa como sus elementos teleológicos que son vistos y evaluados dentro de sus competencias por el gerente, director o jefe y que se reflejan en ; a. Conocimiento de los objetivos, contestaron SI (19 de 19 empresarios) el 100 % ; b. Tiene metas definidas, contestaron Si (18 de 19 empresarios) el 94.73 % y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26% c. Visión de futuro contestaron SI (15 de 19 empresarios) el 78.94%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (3 de 19 empresarios) e, 15.79% ; d. Según el Grado de conducción y actuación en el presente sobre la base de planes futuros contestaron SI (11 de 19 empresarios) el 57.89%, NO (3 de 19 empresarios) el 15.79% y NR o NA (5 de 19 empresarios) el 26.31% e. Estructuración de los medios para alcanzar los objetivos, contestaron SI (17 de 19 empresarios) el 89.47% NR o NA (2 de 19 empresarios) ; f. Intereses,

contestaron SI (14 de 19 empresarios) el 73.68%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (4 de 19 empresarios) el 21.05%; g. Tiene aspiraciones, contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.2% y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79%; h. Poseen algún vínculo con la actividad profesional, contestaron SI (15 de 19 empresarios) , NO (3 de 19 empresarios) el 15.79% y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26%.

Como se ve los empleados sobresalen en el conocimiento de la empresa ya que manejan bien: los objetivos de esta , tienen metas definidas, visión de futuro, aspiraciones, vinculo con la actividad profesional o de trabajo calificado, calificados por encima del 80% , mermaron en su grado de conducción en los planes futuros , falta de intereses

15. DENTRO DE SUS COMPETENCIAS EL EMPLEADO TIENE LA CAPACIDAD DE

GRAFICA # 016



Con respecto a la Grafica # 016 se observa el proceso de evaluación de competencias del empleado frente a su capacidad y : a. Adaptación a nuevas

situaciones contestaron SI (18 de 19 empresarios) el 94.73% y NR-NA (1 de 19 empresarios) el 5.26% b. Forma de actuar en entornos adversos contestaron Si (15 de 19 empresarios) el 78.94% y NR o NA (4 de 19 empresarios) el 21.05% c. Enfrentan situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre contestaron SI (10 de 19 empresarios) el 52.63% , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (8 de 19 empresarios) el 42.10% : d. Recepcionan las sugerencias y críticas contestaron que SI (9 de 19 empresarios) el 47.36% , NO (3 de 19 empresarios) el 15.79% y NR o NA (7 de 19 empresarios) el 36.84% e. Apertura a nuevas experiencias , contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21% , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52%.

Como se ve los empleados en cuanto a evaluación de competencias sobre sale la adaptación a nuevas situaciones, son abiertos a nuevas experiencias calificados por encima del 80% y merman su calificación menos del 50% en enfrentamiento de situaciones conflictivas, recepción de sugerencias, apertura a nuevas experiencias

16. LOS EMPLEADOS DENTRO DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA LABORAL TIENEN CONOCIMIENTO EN:

GRAFICA # 017



La grafica # 017 especifica el punto de vista que tiene los empresarios – gerentes referente a la formación académica de sus empleados y su experiencia laboral y como la enfrentan en su cotidianidad frente retos como

a. Estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social , contestaron SI (15 de 19 empresarios) el 78.94% , NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52% ;

b. Existencia de planes de la empresa contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.26% ;

c. Emplean métodos con que enfrenta las actividades propias de la organización, contestaron: SI (15 de 19 empresarios) el 78.94 % , NO (1de 19 empresarios) el 5.26% y Nr o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% ;

d. Tiene capacidad para mantener y manejar prioridades , contestaron: Si (17 de 19 empresarios) el 89.47% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52% ;

e. Aplican la distinción entre lo esencial y lo superfluo , contestaron SI (14 de 19 empresarios) el 73.68%, NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% ;

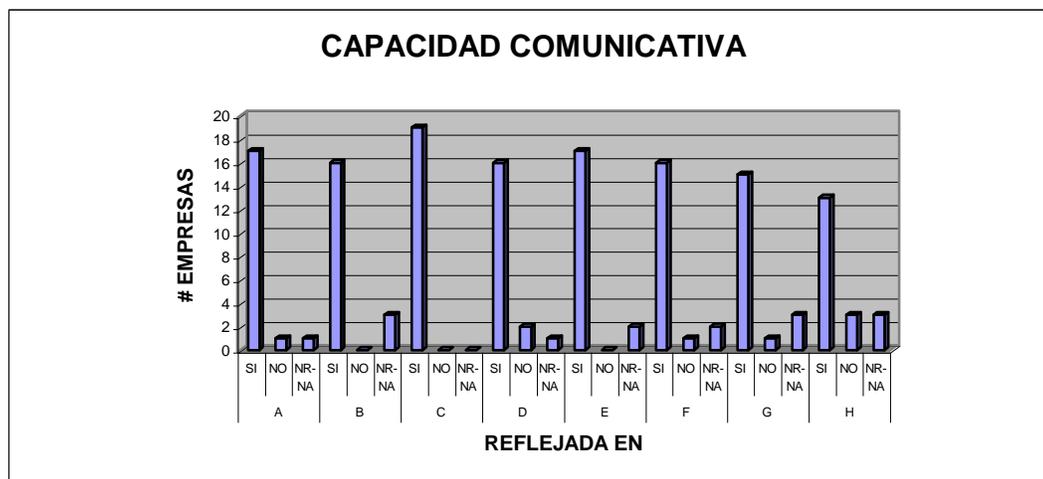
f. Manejan la autodisciplina , contestaron SI (17 de 19 empresarios) el 89.47% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52% ;

g. Puntualidad en las actividades contestaron SI (18 de 19 empresarios) el 94.73% y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26% .

Como se observa sobresalen los empleados en su desempeño laboral y conocimiento en conocer la Existencia de planes de la empresa, Tiene capacidad para mantener y manejar prioridades, Manejan la autodisciplina, Puntualidad en las actividades con calificación mayor de 80%, en menor proporción aplican el manejo de la esencia y superfluo. , manejan poco los elementos para enfrentar actividades propias de la organización, evaluación suscrito menor del 80 %.

17 .TIENEN CAPACIDAD COMUNICATIVA, QUE SE VE REFLEJADA EN:

GRAFICA # 018



La grafica # 018 nos muestra que dentro de las competencias que debe tener el empleado su capacidad comunicativa que tiene este frente al desarrollo de la empresa y de su trabajo como :

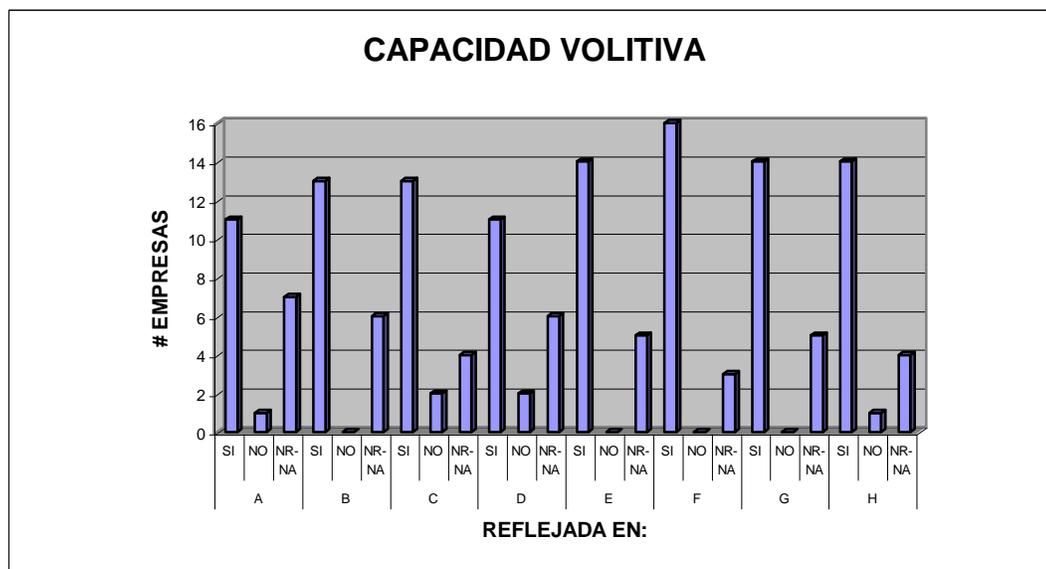
- a. Exponer sus ideas de forma coherente y convincente, contestaron SI (17de 19 empresarios) el 89.47% , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26% ;
- b. Tiene o posee fluidez verbal, contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21% y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% ;
- c. Sabe escuchar, contestaron SI (19 de 19 empresarios) el 100% ;
- d. Posee capacidad para trabajar en equipo , contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21% , NO (2 de 19 empresarios) y Nr o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26 % ;
- e. Maneja buenas relaciones interpersonales , contestaron SI (17 de 19 empresarios) el 89.47% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52% ;
- f. Mantienen una buena sociabilidad, contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21 % , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26 % y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52% ;
- g. Tienen buena Imagen , contestaron SI (15 de 19 empresarios) el 78.94% , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% ;
- h. Tienen reacciones que provoca en sus

relaciones, contestaron Si (13 de 19 empresarios) el 68.42% , NO (3 de 19 empresarios) el 15.79% y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% .

Con relación a la competencia comunicativa vemos que el empleado expone sus ideas coherentemente y convincente, posee fluidez verbal, sabe escuchar, capacidad para trabajar en equipo, maneja buenas relaciones interpersonales, mantiene una buena sociabilidad, tiene buena imagen.

18. TIENE UNA GRAN CAPACIDAD VOLITIVA QUE SE VE REFLEJADA EN:

GRAFICA # 019

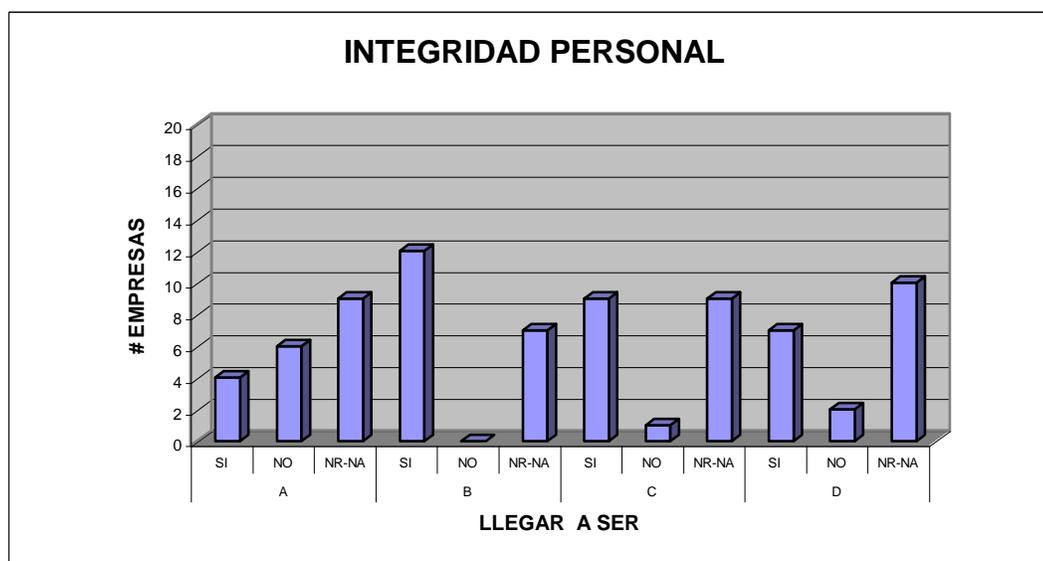


la grafica # 019 recoge el concepto que tiene el empresario sobre una de las competencias que debe manejar el empleado o trabajador en su ámbito laboral que hace relación con la capacidad volitiva del mismo y que se relaciona con: a. La Perseverancia , contestaron SI (11 de 19 empresarios) el 57.89 % , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (7 de 19 empresarios) el 36.84%; b.. Energía y vigor desplegados para alcanzar las

metas, contestaron Si (13 de 19 empresarios) el 68.42% y NR o NA (6 de 19 empresarios) el 31.58% c. Maneja cierta Independencia , contestaron SI (13 de 19 empresarios) el 68.42% , NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% y NR o NA (4 de 19 empresarios) el 21.05% d. Tienen poder de decisión contestaron Si (11 de 19 empresarios) el 57.89% NO (2 de 19 Empresarios) el 10.52% y NR o NA (6 de 19 empresarios) el 31.58% e. Autodominio , contestaron SI (14 de 19 empresarios) el 73.68% y NR o NA (5 de 19 empresarios) el 26.31% : Poseen seguridad , contestaron SI (16 de 19 empresarios) y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% g. Sostenibilidad de la motivación, contestaron Si (14 de 19 empresarios) el 73.68% y NR o NA (5 de 19 empresarios) el 26.31%: h. Maneja el Nivel de actividades que despliega , contestaron Si (14 de 19 empresarios) el 73.68%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (4 de 19 empresarios) 21.05%.

19. EN SU FORMA DE SER Y SU ACTITUD EL EMPLEADO PUEDE LLEGAR A SER DENTRO DE SU INTEGRIDAD PERSONAL:

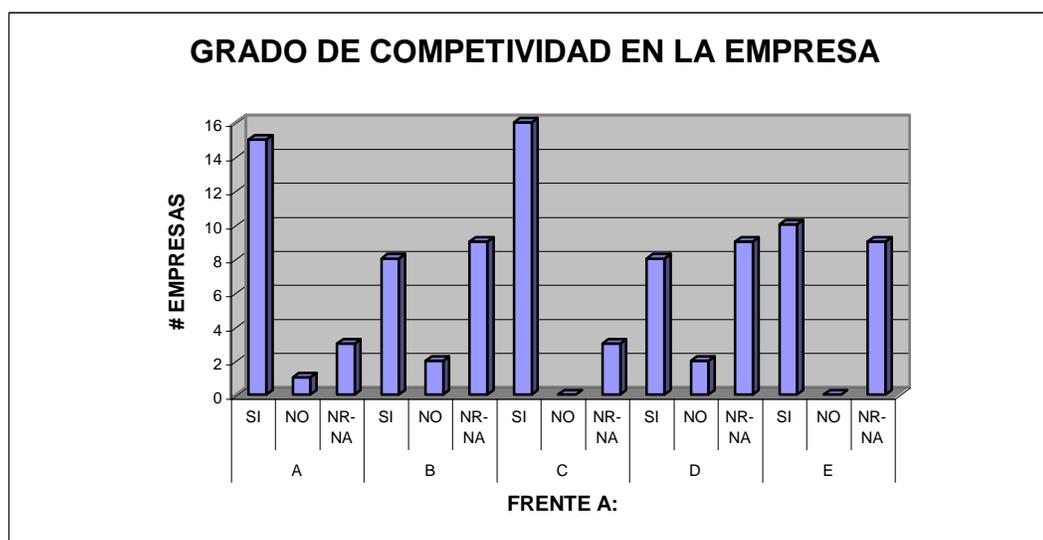
GRAFICA # 020



La grafica # 020 muestre como puede llegar a ser un empleado dentro de su integridad personal en el área de trabajo con sus compañeros o superiores, siendo. a. Dominante SI (14 de 19 empresarios) el 73.68%, NO (6 de 19 empresarios) el 31.50 y NR-NA (9 de 19 empresarios) el 47.36% b. Características propias de individuo, contestaron SI (12 de 19 empresarios) el 63.16% y NR o NA (7 de 19 empresarios) el 36.84% c. Posee Autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades, contestaron SI (9 de 19 empresarios) el 47.36%, NO (1/ de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (9 de 19 empresarios) 47.36% d. Maneja sus necesidades y motivos predominantes, contestaron SI (7 de 19 empresarios) el 36.84%, NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% Y NR o NA (10 de 19 empresarios) 52.63%

20. EL EMPLEADO TECNÓLOGO O EGRESADO CONOCE Y MANEJA CIERTO GRADO DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA FRENTE A:

GRAFICA 021

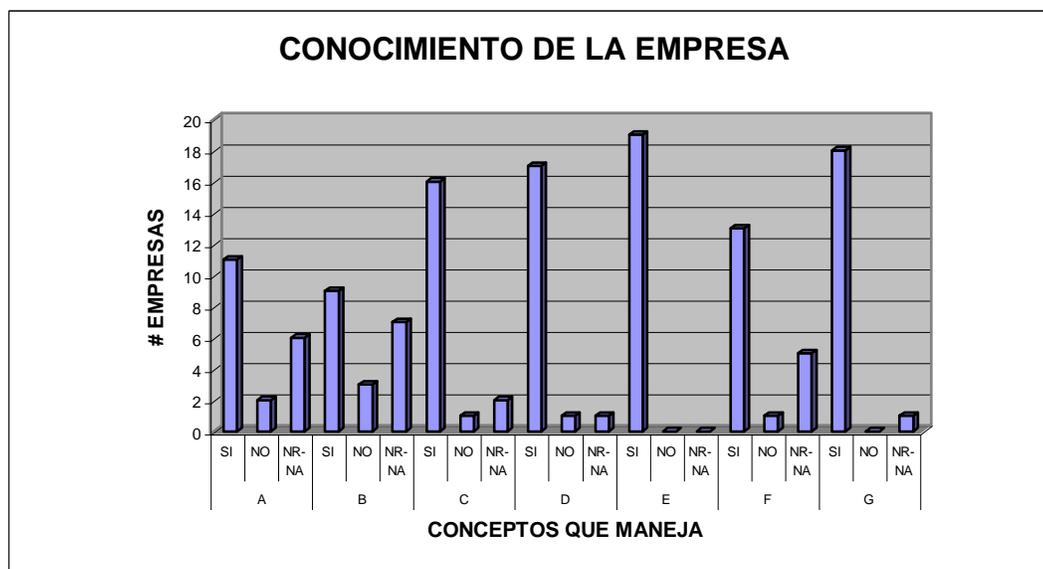


La grafica # 021 recoge premisas que se evalúan por parte del empresario para llegar a conocer el grado de competitividad que tiene el empleado estudiante o egresado de la Unad con la empresa en relación con a.

Conoce de la calidad Total , contestaron SI (15 de 19 empresarios) el 78.94% ,NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR-NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% ; b. Conocen de el Costo laboral Unitario ,. Contestaron SI (8 de 19 empresarios) el 42.10%, NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% y NR o NA (9 de 19 empresarios) el 47.36% ; c. manejan la productividad laboral, contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21% y NR o NA (3 de 19 empresarios) el 15.79% d. Conocen de la productividad del capital, contestaron SI (8 de 19 empresarios) el 42.10% , NO (2 de 19 empresarios) el 10.52% y NR o NA (9 de 19 empresarios) el 47.36% ; e. Conocen de la acumulación del capital físico y humano, contestaron SI (10 de 19 empresarios) el 52.63% y NR o NA (9 de 19 empresarios) el 47.36%.

21. ESTE CONOCE DE SU EMPRESA Y MANEJA LOS:

GRAFICA # 022



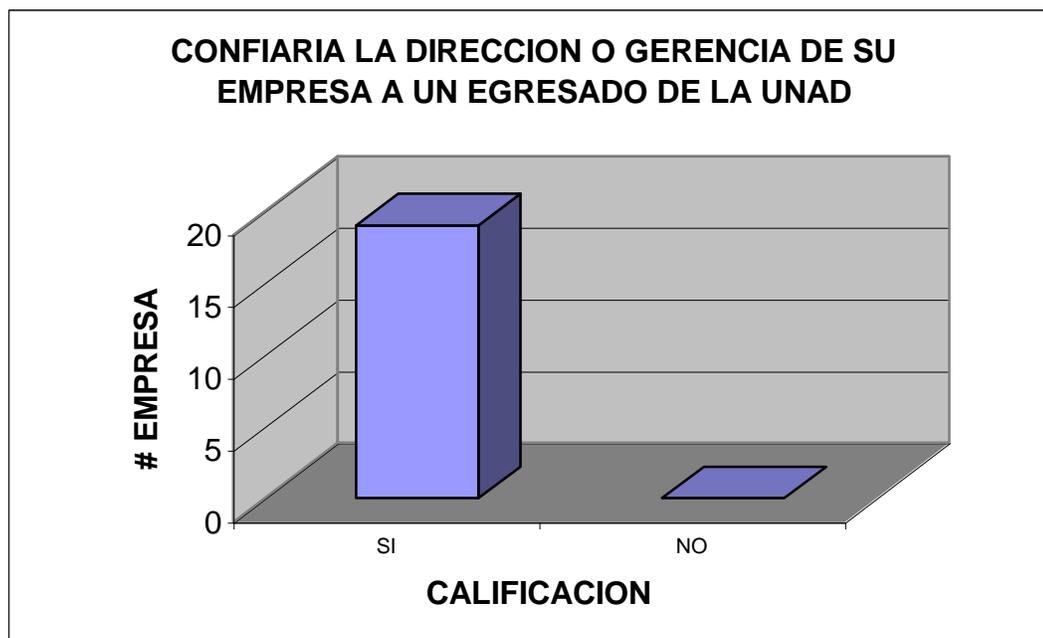
La grafica # 022 nos muestra los conocimientos que puede llegar a tener el empleado estudiante o egresado en todos los procesos concernientes al manejo de la empresa como: a. El Procesos de Dirección, operación, contestaron SI (11 de 19 empresarios) el 57.89%, NO (2 de 19 empresarios)

el 10.52% y NR o NA (6 de 19 empresarios) el 31.58% ; b. Las Estrategias de mercados, ventas y otros , contestaron SI (9 de 19 empresarios) el 47.36% , NO (3 de 19 empresarios) el 15.79% y NR o NA (7 de 19 empresarios) el 36.84% : c. El Manejo de las Políticas de la empresa , contestaron SI (16 de 19 empresarios) el 84.21%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (2 de 19 empresarios) el 10.52% : d. Las Metas de la empresa , contestaron SI (17 de 19 empresarios) 89.47% , NO (1 de 19 empresarios) el 5.26% y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26%: e. Los Objetivos, contestaron Si (19 de 19 empresarios) el 100% ; f. los órganos de dirección y control, contestaron SI (13 de 19 empresarios) el 68.42%, NO (1 de 19 empresarios) el 5.26 % y NR o NA (5 de 19 empresarios) el 26.31% : g. La estructura de organización , contestaron SI (18 de 19 empresarios) el 94.73% y NR o NA (1 de 19 empresarios) el 5.26% .

Como se observa los empleados dentro de sus competencias y funciones conoce bien los objetivos y la estructura de organización, manejo de políticas de la empresa calificados por encima del 80% y se rajaron en procesos de dirección, estrategias de mercado

22. CONFIARÍA LA DIRECCIÓN O GERENCIA DE SU EMPRESA A UN EGRESADO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA.

GRAFICA # 023



La grafica # 023 recoge todo lo concerniente a la aceptabilidad por parte del empresario de estudiante o egresado de la modalidad abierta y a distancia y en especial de la UNAD, ya que se le pregunta a este una vez resuelto las inquietudes anteriores si le confiaría su empresa a una de esta personas a la cual responde Si (19 de 19 Empresarios) siendo esta calificación formidable porque no determina la credibilidad y aceptación de los egresados de la Unad en las empresas de Neiva.

10. 2 ANÁLISIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

H₁ EL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA LOS EMPRESARIOS ES POSITIVA.

SI SE CUMPLE PORQUE:

- Se prueba con el reconocimiento del 100% por parte de los empresarios de la modalidad educativa a distancia.

- Se prueba con el concepto de excelente del 10.58% y Bueno el 89.47% del empresario de la modalidad educativa a distancia.
- Se prueba con la el reconocimiento de la calidad de la modalidad a distancia de excelente el 10.52% y Buena el 84.21% por parte del empresario

H₂ LAS EMPRESAS DE NEIVA VALORAN POSITIVAMENTE A LOS EGRESADOS DE LA UNAD

SI SE CUMPLE PORQUE:

- Se prueba la calidad de la educación a distancia como se dijo anteriormente.
- Se reconocen por parte de los empresarios los cargos que ocupan los egresados o estudiantes a nivel ejecutivo, como gerentes en un 10.52% y Directores 15.76% , que suman el 26.81% que es representativo a nivel regional.

H₃ EL EGRESADO DE LA UNAD TIENE UN ALTO GRADO DE ACEPTABILIDAD Y MANEJO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO

SI SE CUMPLE PORQUE:

- Su prueba con el reconocimiento del desempeño laboral por parte del empresario que lo califica de Excelente en un 31.58%, eficiente en un 57.89 , que sumados dan el 89.48% siendo representativo.

H 4 LOS EGRESADOS DE LA UNAD SON AUTÓNOMOS Y TIENEN LOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS PARA EL DESENVOLVIMIENTO EN EL MEDIO

SI SE CUMPLE PORQUE:

- Se prueba el grado de aceptabilidad por el reconocimiento del empresario en calificar que el estudiante de la unad es mas abierto al cambio, 89.46%, se desempeña mejor 64.50%, maneja una capacidad de adaptación al cambio y a nuevas situación del 94.37% y es eficiente en situaciones conflictivas en un 52.63%.
- Se prueba en manejo de habilidades y destrezas, siendo excelente (un 31.58%) y Bueno (un 68.42 %) , que sumados dan el 100% . que lo califican para desenvolverse en el medio.

H 5 LOS TECNÓLOGOS EGRESADOS ESTAN BIEN POSICIONADOS EN EL MERCADO LABORAL Y EMPRESARIAL DONDE SE DESENVUELVEN, PORQUE SOBRESALEN POR SU CREATIVIDAD, PROFESIONALISMO Y CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES, LLENANDO LAS EXPECTATIVAS DE SUS EMPLEADORES

SI SE CUMPLE PORQUE:

- Se prueba que los estudiantes y egresados están posicionados en el mercado laboral y sin reconocidos por los empresarios ya que estos conocen de la empresa sus Objetivos (100%) , Meta inmediatas (73.20%), Visión futura de la empresa (78.94%), conocen de los planes de la empresa (Un 84.21%), tiene la capacidad de mantener y manejar prioridades (un 89.47%) son perseverantes (un 64.30%).

- Se prueba por del 100% de los empresarios manifestaron que Si delegarían y dejarían a cargo de su empresa a un estudiante o egresado de la UNAD, que es la premia mas importante y que prueba el objetivo de esta investigación

11. CONCLUSIONES

1. El 100 % de los gerentes, directores o jefes de departamento o de personal de las empresas tiene conocimiento de la educación abierta y a distancia que se imparte en Neiva
2. Sobresale el grupo de empresas que tiene conocimiento en la educación a distancia de más de 10 años
3. Existe una gran aceptabilidad en el 90% de los empresarios, jefes o gerentes de la educación a distancia, sobrepasándose las expectativas que se ha generado de la misma.
4. Existe para unos la excelencia en la calidad del egresado o estudiante en esta modalidad educativa, sin desconocer que tiene sus deficiencias en parte del proceso de formación.
5. La ocupación laboral de los estudiantes y egresados que han ocupado cargos a nivel ejecutivo y directivo es del 15.76% en las empresas, no es muy representativa, su ocupación es muy baja.
6. Hay una marcada ocupación de cargos a nivel auxiliar y operativo en su mayoría, representan casi el 43 % del total de cargos en las empresas y que es un reflejo de la población estudiantil y egresada de la Unad.
7. Existe una credibilidad del empresario que sobre pasa el 80% en los estudiantes y egresados de la Unad, de que estos son buenos trabajadores y aplican bien sus conocimientos adquiridos en esta modalidad educativa.

8. Los empresarios en un 46,7 % no ven la diferencia entre la formación, a distancia y presencial. O sea no les es significativa.

9. Para otros empresarios manifiestan que los estudiantes de educación a distancia son mas abiertos al cambio en un 26.31% y se desempeñan mejor en un 26.31%, que es representativo, por el numero de estudiantes y egresados de la UNAD que tienen las empresas.

10 .Los empleados dentro de sus competencias de desempeño laboral presenta una buena calificación mayor de 70% en procesos como, capacidad de aprendizaje frente al grado de asimilación, apropiación de conocimientos y habilidades, agilidad, mejor desempeño, racionalidad, superación.

11. Dentro de estas competencias propias del proceso de aprendizaje, no fueron bien evaluados en solidez, racionalidad y sistematicidad con una calificación menor del 30%

12. En los empleados sobresalen en el conocimiento de la empresa ya que manejan bien: los objetivos, las metas definidas, visión de futuro, aspiraciones, vinculo con la actividad profesional o de trabajo calificado, evaluados por encima del 80%, pero mermaron en menos del 50% en el grado de conducción en los planes futuros, falta de intereses

13. En los empleados en cuanto a evaluación de competencias sobre sale la adaptación a nuevas situaciones, son abiertos a nuevas experiencias evaluados en conjunto por encima del 80% y merman su calificación menos del 50% en enfrentamiento de situaciones conflictivas, recepción de sugerencias, apertura a nuevas experiencias

14 Sobresalen en su desempeño laboral y conocimiento en conocer la Existencia de planes de la empresa, Tiene capacidad para mantener y manejar prioridades, Manejan la autodisciplina, Puntualidad en las actividades con una evaluación mayor del 80%, en menor proporción aplican el manejo de la esencia y superfluo. , manejan poco los elementos para enfrentar actividades propias de la organización, evaluación suscrito menor del 70 %.

15. En cuanto a la competencia comunicativa vemos que el empleado expone sus ideas coherentemente y convincente, posee fluidez verbal, sabe escuchar, capacidad para trabajar en equipo, maneja buenas relaciones interpersonales, mantiene una buena sociabilidad, tiene buena imagen, con evaluaciones superiores al 85 %

16. Los empleados dentro de sus competencias y funciones conoce bien los objetivos y la estructura de organización, manejo de políticas de la empresa calificados por encima del 80% y se rajaron con una calificación menor del 50% en procesos de dirección, estrategias de mercado

17. Se observa una gran aceptabilidad por parte del empresario del estudiante o egresado de la modalidad abierta y a distancia y en especial de la UNAD.

18. El empresario SI (100%) confiaría su empresas a un ESTUDIANTE O EGRESADO del a UNAD, acentuando la credibilidad y aceptación de los egresados de la Unad en las empresas de Neiva.

12. BIBLIOGRAFIA

- Teorías y enfoques de Administración, UNAD
- Fundamentos de Economía, Edison Ospina Norato, UNAD.
- Clásicos de la Administración, Autor, Hargood F. Marrill, edt. Limusa
- Como Gerenciar el servicio al cliente, Bernard Kans, Legis
- Costos y Presupuestos, Hernando Lara Alarcón, UNAD
- Economía de la Empresa, Venidlo Castro Mejia, UNAD
- Estadística Para las Ciencias Administrativas, Lincon I , Mc Graw Hill
- Estadística Descriptiva, Hernán Bejarano Barrera, UNAD.
- El Juego de la Negociación, manual de entretenimiento, Elizabeth Christopher y Larri Smith, edt. Legis.
- El Juego Empresarial, desarrollo de sus habilidades administrativas y tome mejores decisiones, David e Rye, edt. Mc Graw Hill.
- El Negociador Completo (Técnico , habilidades), Gerard I. Nersembert, edt. Limusa.
- El poder de la conversación en los negocios, James K. Van Flee, edt. Legis.

- El sistema Japonés de Negociación, La experiencia en América latina. Enríquez Agliastri, edt. Mc. Graw Hill.
- Administración de Recurso Humanos, Jaime Manistani, Prentice Hall, 2000.
- El Proceso de la Investigación Científica, Carlos Sabino, Limusa
- Metodología de la Investigación Científica, Roberto H. Sampieri y otros, Edit. Mc Graw Hill
- Gestión de Talento Humano, Adalberto Chavenato, Editorial. Mac Graw Hill, Bogotá 2005
- Planeación Estratégica del Recurso Humano, Guerin Wils Le Louarn, Edit. Legis, 1992.
- Gestión de Talento Humano, Simón Dolan, Editorial. Mac Graw Hill, Bogotá 1999.
- Administración de personal, Javier Anzola y Luis Galeano , UNAD
- Administración de Recurso Humano, Concepto de conducta interpersonal y casos, O Jeff Hams Jr , EDT. Limusa

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
INSTRUMENTO

TEMA DE INVESTIGACION:

Impacto de la educación a distancia en el sector empresarial de los egresados en la tecnología de Administración de Empresas, Gestión Comercial y de Negocios e Industrial de la universidad nacional abierta y a distancia "UNAD" durante el período del 2001 al 2004, en Neiva

OBJETIVOS GENERAL

Determinar cual es el impacto de la educación a distancia en el ámbito empresarial de los egresados Tecnólogos de Administración de Empresas, Gestión Comercial y de Negocios e Industrial de la UNAD, dentro del periodo del 2001 al 2004 en Neiva.

NOMBRE DE LA EMPRESA _____

NOMBRE DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE LEGAL _____

ACTIVIDAD ECONOMICA _____ **DIRECCION** _____

TELEFONO _____ **E- MAIL** _____

CLASE DE EMPRESA _____

1. CONOCE USTED LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR ABIERTA Y A DISTANCIA

SI _____ Cuanto Tiempo hace _____

NO _____

2. EL CONCEPTO QUE TIENE USTED COMO EMPRESARIO DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA ES:

a- Buena _____

b. Excelente _____

b- Regular _____

c. Deficiente _____

3. LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN QUE IMPARTE LA UNAD PARA USTED ES:

a- Buena _____

b. Excelente _____

b- Regular_____

c. Deficiente_____

4. TIENE EMPLEADOS EN SU EMPRESA QUE ESTUDIEN O SON EGRESADOS DE LA UNAD EN ESTA MODALIDAD EDUCATIVA

si_____ no_____

5. DE SUS EMPLEADOS, CUANTOS ESTUDIAN O SON EGRESADOS:

Estudian_____.

Son Egresados como tecnólogos o profesionales_____

6. ESTAS PERSONAS QUE ESTUDIAN O SON EGRESADAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN SU EMPRESA. OCUPAN O HAN OCUPADO CARGOS A NIVEL:

a. Auxiliar_____

b. Operativo_____

c. Ejecutivo_____

d. Gerencial_____

e. Directivo_____

7. ESTOS EMPLEADOS QUE EN SU FORMACIÓN SE EDUCARON A DISTANCIA, SE DESEMPEÑAN EN LO LABORAL:

a. Excelente _____

b. Eficiente_____

c. Bien_____

c. Regular_____

e. Deficiente _____

f. No demuestran cambios en el ámbito laboral _____

8. LOS EMPLEADOS QUE SE FORMARON EN ESTA MODALIDAD EDUCATIVA PRESENTAN UN DOMINIO Y APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

a- Muy Bien _____

b. Excelente_____

b- Regular_____

c. Deficiente_____

9. LA CALIDAD DE SU FORMACIÓN EN CUANTO A HABILIDADES Y DESTREZAS ES:

a- Buena_____

b. Excelente_____

b- Regular_____

c. Deficiente_____

10. LOS EGRESADOS O ESTUDIANTES A DISTANCIA DE LA UNAD , EN RELACIÓN CON LOS OTROS EMPLEADOS QUE SE EDUCAN EN LA MODALIDAD PRESENCIAL SON:

a. Más abiertos al cambio con una actitud positiva_____

b. Se desempeñan mejor, siendo buenos empleados_____

c. No hay diferencia entre los que se forman a distancia y los que se forman en educación presencial_____

d. son más deficientes_____

11. ESTOS EMPLEADOS FORMADOS A DISTANCIA, EN SUS ÁREAS DE TRABAJO TIENEN LA CAPACIDAD DE:

	SI	NO
a. Hacer buenos diagnósticos	_____	_____
b. Identificar problemas	_____	_____
c. generar soluciones potenciales	_____	_____
d. Organizar	_____	_____
e. Tomar decisiones	_____	_____
f. Realizar procesos de control y seguimiento	_____	_____
g. Capacidad de análisis y síntesis	_____	_____
h. Capacidad para explicar las situaciones del entorno	_____	_____

12. EN SU DESEMPEÑO LABORAL, LOS EMPLEADOS MANEJAN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y TIENEN UNA GRAN CAPACIDAD DE APRENDIZAJE RELACIONADA CON:

SI

NO

a. Grado de asimilación	_____	_____
b. Apropiación de conocimientos y habilidades	_____	_____
c. Solidez	_____	_____
d. Sistemática	_____	_____
e. Agilidad	_____	_____
f. Capacidad de demostrar mejor desempeño	_____	_____
g. Procesos de pensamiento (racionalidad)	_____	_____
h. Disposición ante la superación	_____	_____

13. LOS EMPLEADOS TIENEN A SU DISPOSICIÓN Y CONOCEN DE LA EMPRESA,

	SI	NO
a. Los objetivos	_____	_____
b. Metas definidas	_____	_____
c. Visión de futuro	_____	_____
d. Grado de conducción y actuación en el presente		
Sobre la base de planes futuros	_____	_____
e. Estructuración de los medios para alcanzar los objetivos	_____	_____
f. Intereses	_____	_____
g. Aspiraciones	_____	_____
h. Vínculo con la actividad profesional	_____	_____

14. DENTRO DE SUS COMPETENCIAS EL EMPLEADO TIENE LA CAPACIDAD DE

	SI	NO
a. Adaptación a nuevas situaciones	_____	_____
b. Forma de actuar en entornos adversos	_____	_____
c. Situaciones conflictivas y condiciones de Incertidumbre	_____	_____
d. Decepcionar las sugerencias y críticas	_____	_____
e. Apertura a la experiencia	_____	_____

15. LOS EMPLEADOS DENTRO DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA LABORAL TIENEN CONOCIMIENTO EN:

	SI	NO
a. Estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social	_____	_____
b. Existencia de planes de la empresa	_____	_____
c. Métodos con que enfrenta las actividades propias de la organización	_____	_____
d. Capacidad para mantener y manejar prioridades	_____	_____
e. Distinción entre lo esencial y lo superfluo	_____	_____
f. Autodisciplina	_____	_____
g. Puntualidad en las actividades	_____	_____

16 .TIENEN CAPACIDAD COMUNICATIVA, QUE SE VE REFLEJADA EN QUE:

	SI	NO
a. Expone sus ideas de forma coherente y convence	_____	_____

b. Fluidez verbal	_____	_____
c. Sabe escuchar	_____	_____
d. Posee capacidad para trabajar en equipo	_____	_____
e. Relaciones interpersonales	_____	_____
f. Sociabilidad	_____	_____
g. Imagen	_____	_____
h. Reacciones que provoca en sus relaciones,	_____	_____
i. Estilo comunicativo	_____	_____

17. TIENE UNA GRAN CAPACIDAD VOLITIVA QUE SE VE REFLEJADA EN :

	SI	NO
a. Perseverancia	_____	_____
b. Energía y vigor desplegados para alcanzar las metas	_____	_____
c. Maneja cierta Independencia	_____	_____
d. Poder de decisión	_____	_____
e. Autodominio	_____	_____
f. Seguridad	_____	_____
g. Sostenibilidad de la motivación	_____	_____
h. Maneja el Nivel de actividades que despliega	_____	_____
i. Mide el nivel que alcanza las metas	_____	_____
j. Reconocimientos obtenidos	_____	_____
k. Posición mantenida ante situaciones difíciles	_____	_____

18. EN SU FORME DE SER Y SU ACTITUD EN EMPLEADO PUEDE LLEGAR A SER DENTRO DE SU INTEGRIDAD PERSONAL:

	SI	NO
a. Dominante	_____	_____
b. Características propias de individuo	_____	_____
c. Autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades	_____	_____
d. Necesidades y motivos predominantes	_____	_____

19. EL EMPLEADO TECNÓLOGO O EGRESADO CONOCE Y MANEJA CIERTO GRADO DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA FRENTE A :

	SI	NO
a. Calidad Total	_____	_____
b. Costo laboral Unitario	_____	_____
c. Productividad laboral	_____	_____
d. Productividad del capital	_____	_____
e. Acumulación del capital físico y humano	_____	_____

20. ESTE CONOCE DE SU EMPRESA Y MANEJA LOS :

	SI	NO
a. Procesos de Dirección, operación	_____	_____
b. Estrategias de mercados, ventas y otros	_____	_____
c. Políticas de la empresa	_____	_____
d. Metas de la empresa	_____	_____
e. Objetivos	_____	_____
f. los órganos de dirección y control	_____	_____
g. La estructura de organización	_____	_____

21. CONFIARÍA LA DIRECCIÓN O GERENCIA DE SU EMPRESA A UN EGRESADO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA.

Si_____ no_____

22. QUISIERA AGREGAR ALGO MAS RELACIONADO CON LA COMPETITIVIDAD DEL EGRESADO O TECNÓLOGO (DE LA UNAD) COMO EMPLEADO.

-

MUCHAS GRACIAS

TABLA DE CONTENIDO

Pag.

INTRODUCCION

1.	TITULO	1
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1.	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	8
2.2.	FORMULACION DEL PROBLEMA	10
3.	JUSTIFICACION	11
4.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
4.1.	OBJETIVO GENERAL	14
4.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
5.	MARCO REFERENCIAL	16
5.1.	MARCO SITUACIONAL	16
5.2.	MARCO HISTORICO	20
5.3.	MARCO TEORICO	26
5.3.1	LA EDUCACIÓN A DISTANCIA CAMBIO DE PARADIGMAS	28
5.3.2.	RESULTADOS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN REDES	30
5.3.3.	VENTAJAS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN REDES DE INFORMATICA	32
5.3.4.	LA INFLUENCIA DE LA TECNOLOGÍA ENLA EDUCACIÓN A DISTANCIA	35
5.3.5.	LA EDUCACIÓN A DISTANCIA A TRAVES DE LAS REDES DE TELECOMUNICACIONES	38
5.3.5.1.	LA TELEENSEÑANZA	38
5.3.5.2.	REDES DE TELECOMUNICACIONES	41
5.3.6.	TECNOLOGÍA Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES	44
5.3.6.1.	SOBRE LA TECNOLOGÍA	44

5.3.6.2. LA TECNOLOGÍA Y LAS ORGANIZACIONES	46
5.3.7. EL LIDER	49
5.3.7.1. EL LIDER Y LAS ORGANIZACIONES	51
5.3.7.1.1. RACIONALIZADOR DE NEGOCIOS	52
5.3.7.1.2. INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA E INTELIGENCIA INTERPERSONAL	54
5.3.7.1.3. INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	55
5.3.8. SOBRE LAS ORGANIZACIONES	56
5.3.9. LAS COMPETENCIAS COMO PRINCIPAL MANIFESTACIÓN DE LA INTERRELACION HOMBRE – TRABAJO	58
5.3.9.1. ENFOQUES SOBRE LAS COMPETENCIAS	59
5.3.9.2. PRINCIPALES TIPOS DE COMPETENCIAS	60
5.3.9.3. ALGUNOS METODOS PARA HALLAR EL ENFOQUE POR COMETENCIAS	63
5.3.9.4. CLASIFICACION DE LAS COMPETENCIAS	63
5.3.9.4.1. COMPETENCIAS GENERALES	63
5.3.9.4.2. COMPETENCIAS LABORALES	65
5.3.9.4.3. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	66
5.3.9.4.4. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	67
5.3.9.4.5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO	68
5.3.9.4.5.1. NIVELES DE EVALUACIÓN	68
5.3.10. ACTIVIDAD, SUJETO, PERSONALIDAD, CARACTERISTI- CAS DEL TRABAJO, VALORES ORGANIZACIONALES	69
5.3.11. PRINCIPALES COMPETENCIAS GENERALES EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL	72
5.3.12. DESARROLLO DE PERSONAL, VENTAJA COMPETITIVA DE UNA EMPRESA	74
5.4. MARCO CONCEPTUAL	84
5.5. MARCO LEGAL	92
6. HIPOTESIS Y VARIABLES	93

6.1.	HIPÓTESIS	93
6.2.	VARIABLES	94
6.2.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	94
6.2.2.	VARIABLES INDEPENDIENTES E INDICADORES	94
6.2.2.1.	ACEPTABILIDAD POR PARTE DEL EMPRESARIO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	94
6.2.2.2.	CAPACIDAD TÉCNICO PROFESIONAL	94
6.2.2.3.	CAPACIDAD DE SOLUCION DE PROBLEMAS	94
6.2.2.4.	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	95
6.2.2.5.	CAPACIDAD DE PROYECCIÓN	95
6.2.2.6.	FLEXIBILIDAD	95
6.2.2.7.	CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN	95
6.2.2.8.	CAPACIDAD COMUNICATIVA	95
6.2.2.9.	CAPACIDAD VOLITIVA	96
6.2.2.10.	INTEGRIDAD PERSONAL	96
6.2.2.11.	COMPETITIVIDAD	96
6.2.2.12.	CULTURA EMPRESARIAL	96
7.	DISEÑO METODOLOGICO	97
7.1.	ENFOQUE Y TIPO DE LA INVESTIGACION	97
7.2.	POBLACION	97
7.3.	MUESTRA	97
7.3.1.	DETERMINACION DE LA MUESTRA	98
8.	TECNICAS E INSTRUMENTOS	99
8.1.	TECNICAS	99
8.2.	INSTRUMENTOS	99
8.2.1.	OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	99
8.2.2.	ENCUESTA EMPRESARIAL	100
8.3.	FUENTES Y TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN	100

8.3.1. FUENTES PRIMARIAS	100
8.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACION	100
9. RECOLECCION DE DATOS	102
10. ANÁLISIS DE DATOS	122
10.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	122
10.2. ANÁLISIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	146
11. CONCLUSIONES	150
12. BIBLIOGRAFÍA	153

LISTA DE TABLAS

	PAG.
TABLA # 001 EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN	102
TABLA # 002 CONOCIMIENTO DE LA MODALIDAD DE EDUCACION SUPERIOR	103
TABLA # 003 CONCEPTO QUE TIENE EL EMPRESARIO DE ESTA MODALIDAD EDUCATIVA	104
TABLA # 005 LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN QUE IMPARTE LA UNAD PARA EL EMPRESARIO	105
TABLA # 006 TIENE EMPLEADOS EN LA EMPRESA QUE ESTUDIEN O SEAN EGRESADOS DE LA UNAD	106
TABLA # 007 DE LOS EMPLEADOS, CUANTOS ESTUDIAN O SON EGRESADOS	107
TABLA # 008 ESTAS PERSONAS QUE ESTUDIAN O SON EGRESADAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN SU EMPRESA, OCUPAN O HAN OCUPADO CARGOS.	108
TABLA # 009 LOS EMPLEADOS QUE SE EDUCARON A DISTANCIA SE DESEMPEÑAN EN LO LABORAL	108
TABLA # 010 LOS EMPLEADOS QUE SE FORMARON EN ESTA	

MODALIDAD EDUCATIVA PRESENTAN DOMINIO Y APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.	109
TABLA # 011 LA CALIDAD DE SU FORMACIÓN EN CUANTO A SUS HABILIDADES Y DESTREZAS	110
TABLA # 012 LOS EGRESADOS O ESTUDIANTES DE LA UNAD, EN RELACION CON OTROS EMPLEADOS QUE SE EDUCAN EN LA MODALIDAD PRESENCIAL SON	111
TABLA # 013 ESTOS EMPLEADOS FORMADOS A DISTANCIA, EN SUS AREAS DE TRABAJO TIENEN LA CAPACIDAD DE	112
TABLA # 014 EN SU DESEMPEÑO LABORAL LOS EMPLEADOS MANEJAN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y TIENEN GRAN CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	113
TABLA # 015 LOS EMPLEADOS TIENE A SU DISPOSICIÓN Y CONOCEN DE SU EMPRESA	114
TABLA # 016 DENTRO DE SUS COMPETENCIAS EL EMPLEADO TIENE LA CAPACIDAD	115
TABLA # 017 LOS EMPLEADOS DENTRO DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA LABORAL TIENEN CONOCIMIENTO EN	115
TABLA # 018 EL EMPLEADO TIENE UNA CAPACIDAD COMUNICATIVA, QUE SE VE REFLEJADA.	116

TABLA # 019	EL EMPLEADO TIENE UNA GRAN CAPACIDAD VOLITIVA QUE SE VE REFLEJADA	117
TABLA # 020	EN SU FORMA DE SER Y SU ACTITUD EL EMPLEADO PUEDE LLEGAR A SER, DENTRO DE SU INTEGRIDAD PERSONAL	118
TABLA # 021	EL EMPLEADO MANEJA CIERTO GRADO DE COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA	119
TABLA # 022	EL EMPLEADO CONOCE DE SU EMPRESA Y MANEJA LOS PROCESOS	120
TABLA # 023	CONFIARIA LA DIRECCIÓN DE SU EMPRESA A UN EGRESADO DE LA UNAD	121

LISTA DE GRAFICAS

	PAG.
GRAFICA # 001 EMPRESAS PARTICIPANTES	122
GRAFICA # 002 LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	123
GRAFICA # 003 CONOCIMIENTO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	124
GRAFICA # 004 CONCEPTO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	125
GRAFICA # 005 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	125
GRAFICA # 006 EMPLEADOS QUE ESTUDIEN O SEAN EGRESA DOS DE LA UNAD	126
GRAFICA # 007 ESTUDIANTES O EGRESADOS DE LA UNAD	127
GRAFICA # 008 OCUPACION DE LOS EMPLEADOS O EGRE- SADOS A DISTANCIA	128
GRAFICA # 009 EMPLEADOS FORMADOS A DISTANCIA - DESEMPEÑO LABORAL	129
GRAFICA # 010 EMPLEADOS FORMADOS A DISTANCIA Y APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS	130
GRAFICA # 011 LA CALIDAD DE SU EDUCACIÓN EN HABILIDADES Y DESTREZAS	131

GRAFICA # 012 EMPLEADOS QUE SE FORMARON A DISTANCIA CON LOS QUE SE FORMARON EN EDUCACION PRESENCIAL	132
GRAFICA # 013 EMPLEADOS FORMADOS A DISTANCIA, CAPACIDAD EN AREAS DE TRABAJO	133
GRAFICA # 014 DESEMPEÑO LABORAL LOS EMPLEADOS CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	134
GRAFICA # 015 EMPLEADOS TIENE A SU DISPOSICIÓN Y CO- NOCEN DE SU EMPRESA	136
GRAFICA # 016 COMPETENCIAS – CAPACIDAD DEL EMPLEADO	137
GRAFICA # 017 FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL - CONOCIMIENTO EN	138
GRAFICA # 018 CAPACIDAD COMUNICA- SE VE REFLEJADA	140
GRAFICA # 019 CAPACIDAD VOLITIVA REFLEJADA EN	141
GRAFICA # 020 INTEGRIDAD PERSONAL	142
GRAFICA # 021 GRADO DE COMPETIVIDAD EN LA EMPRESA	143
GRAFICA # 022 CONOCIMIENTO DE SU EMPRESA	144

GRAFICA # 023 CONFIARIA LA DIRECCIÓN DE SU EMPRESA
A UN EGRESADO DE LA UNAD

146