

**ANÁLISIS DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL DE LOS EGRESADOS DEL CICLO
TECNOLÓGICO -GESTIÓN COMERCIAL Y DE NEGOCIOS- GENERADO A
PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE FORMACIÓN EN LA UNAD CEAD NEIVA
PERIODO 2000 - 2004.**

**MARIO TRUJILLO SÁENZ
CÓDIGO 4880969**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CICLO PROFESIONAL
NEIVA 2005**

**ANÁLISIS DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL DE LOS EGRESADOS DEL CICLO
TECNOLÓGICO -GESTIÓN COMERCIAL Y DE NEGOCIOS- GENERADO A
PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE FORMACIÓN EN LA UNAD CEAD NEIVA
PERIODO 2000 - 2004.**

**MARIO TRUJILLO SÁENZ
CÓDIGO 4880969**

**Trabajo de grado elaborado como requisito para optar el título de
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CICLO PROFESIONAL
NEIVA 2005**

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Neiva Abril 22 de 2005

Dedicatoria.

Q Mis padres, hermanos, hermanos y sobrinas motivo de mi Realización personal y profesional, por su inmensa dosis de cariño, confianza y apoyo incondicional.

Agradecimientos

A

Dios nuestro creador, fuente de sabiduría
y de todo conocimiento humano.

Y

Una manifestación de eterno de gratitud
para todas las personas que de una u
otra manera, contribuyeron en mis logros,
académicos, personales y profesionales.

Que Dios los bendiga a todos.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	12
SUMMARY	15
INTRODUCCIÓN	18
1. PROBLEMA A INVESTIGAR	20
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	22
2. JUSTIFICACIÓN	24
3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	25
3.1 OBJETIVO GENERAL	25
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. MARCO DE REFERENCIA	26
4.1 MARCO HISTÓRICO Y CONTEXTUAL	26

4.2.	MARCO TEÓRICO	37
4.3.	MARCO CONCEPTUAL	51
4.4.	MARCO LEGAL	53
5.	HIPÓTESIS	54
6.	VARIABLES. E INDICADORES.	55
7.	DISEÑO METODOLÓGICO	57
7.1.	ENFOQUE	57
7.2	DISEÑO	57
7.3	TIPO DE ESTUDIO	57
7.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	57
7.5.	FUENTES DE INFORMACIÓN	58
7.5.1	Fuentes primarias	58
7.5.2	Fuentes secundarias.	58
7.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	58
7.7	PROCEDIMIENTOS	59

8.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS	61
9	ANÁLISIS DE RESULTADOS	77
9.1	ANÁLISIS DE LAS VARIABLES	77
9.2	ANÁLISIS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.	79
9.3	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	80
10	CONCLUSIONES	81
11	RECOMENDACIONES	83
	BIBLIOGRAFÍA	84
	ANEXOS.	85

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Porcentaje de egresados por edad.	61
Figura 2. Porcentaje de egresados por sexo.	62
Figura 3. Porcentaje de egresados por estado civil.	62
Figura 4. Porcentaje de egresados por estrato socioeconómico.	63
Figura 5. Porcentaje de egresados por nivel de formación	63
Figura 6. Ocupación actual de los egresados	64
Figura 7. Cargo que desempeñan los egresados	65
Figura 8. Pertinencia del perfil con el cargo que desempeña el egresado.	65
Figura 9. Porcentaje de egresados que han liderado la creación de su propia empresa.	66
Figura 10. Porcentaje de egresados que han contribuido la creación de alguna empresa.	67
Figura 11. Capacidad de los egresados para realizar acciones de mejoramiento en las empresas.	68
Figura 12. Momento en el que el egresado adquirió su trabajo.	68
Figura 13. Habilidades del egresado.	69
Figura 14. Capacidad de liderazgo empresarial del egresado.	70
Figura 15. Incitativa empresarial y competencias del egresado.	71
Figura 16. Capacidad de gestión.	72
Figura 17. Fomento del espíritu empresarial a partir de la filosofía de	73

formación de UNAD

Figura 18. Motivación del estudiante hacia la creación de empresas.	74
Figura 19. Ejecución del proyecto de desarrollo empresarial y tecnológico.	74
Figura 20. Practicas empresariales.	75
Figura 21. Logros de los egresados.	76

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Encuesta aplicada a los Egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios del Cead de Neiva.	86
Anexo B Matriz de tabulación	90
Anexo C Presupuesto	94
Anexo D Cronograma de actividades	95

RESUMEN.

Este estudio realizado en torno al grado de Espíritu Empresarial que poseen los Egresados del Ciclo Tecnológico -Gestión Comercial y de Negocios- generado a partir de la experiencia formativa de la Unad Cead Neiva, se orienta hacia el análisis y valoración de las distintas variables e indicadores que lo complementan, además de verificar los resultados de la interacción humana y los sistemas y organismos que lo integran

El objetivo principal de la investigación consiste en realizar un análisis sistemático que permita conocer los efectos generados por el proceso de orientación académica-pedagógica y vocacional de los planes de estudios de la Unad que se evidencian en los tecnólogos Egresados de la Gestión Comercial y de Negocios en torno al fomento del Espíritu Empresarial.

Esta investigación se soporta en un marco de teorías relacionadas con el proceso de creación de empresas, la educación empresarial, características empresariales, el proceso empresarial, carrera empresarial, entre otras.

Desde el punto de vista metodológico el proyecto se inscribe dentro del enfoque empírico-analítico, el diseño no experimental y los estudios de tipo analítico -descriptivo.

La población la conforman los Egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios en el periodo comprendido entre los años 2000 al 2004, los cuales ascienden a 212 personas.

El método probabilístico utilizado para determinar el tamaño de muestra fue el Método Aleatorio Simple, arrojando como resultado un tamaño de muestra de 172 personas.

Las variables que fundamentaron esta investigación fueron las siguientes: caracterización personal y social, situación laboral, experiencia empresarial, competencias y pertinencia del programa de administración con el desarrollo empresarial.

La técnica utilizada fue la “observación Participante”

El aspecto central de la metodología de esta investigación estuvo constituido por el instrumento de prueba y por el cuestionario aplicado.

Los resultados de la investigación son:

- Sobre la situación laboral de los egresados se puede concluir que un alto porcentaje trabajan como empleados en las distintas organizaciones empresariales e instituciones gubernamentales y privadas de la región.
- Frente a la experiencia laboral del egresado se establece que un bajo porcentaje de egresados se ha inclinado por la creación de su propia empresa, evidenciando de esta forma el deficiente espíritu empresarial que se construyó durante su experiencia formativa.
- No todos los egresados han podido implementar unidades productivas, sin embargo, han apoyado la creación de otras empresas locales y generado de esta manera alternativas de desarrollo al sector empresarial de la región.
- Cabe precisar que los egresados que hoy cuentan con un empleo, lo adquirieron antes de iniciar su carrera, lo que permite concluir que este tiene dificultades para incursionar en el mercado laboral.
- El 69 % de los egresados que se encuentran actualmente laborando desempeña cargos acordes con su perfil profesional
- La formación recibida en la Unad le ha permitido al egresado desarrollar una serie de competencias que marcan la diferencia frente a los egresados de otras instituciones de educación superior de la región, ejerciendo liderazgo en torno al proceso de creación de empresas y al desarrollo del sector empresarial.
- La filosofía de formación de la Unad La universidad esta orientada sustancialmente a despertar en el estudiante y el egresado la vocación por la creación de empresas, sin embargo, estos propósitos no son cultivados por los tutores a la hora de orientar la formación de los estudiantes.

- Los currículos de la Unad son pensados desde escenarios distintos a los que se mueve el estudiante y sin un previo análisis de las necesidades locales y regionales. De tal manera que entre el currículo antiguo, las expectativas del estudiante y las necesidades de desarrollo, no se advierte una relación sinérgica.

- No toda la población de tecnólogos han logrado materializar su proyecto de desarrollo empresarial, pues tan solo un 17% ha asumido el riesgo, propiciando de esta manera desarrollo social, económico y laboral para la región.

- El efecto de la formación recibida por el egresado de la Unad se evidencia a través de los ascensos laborales alcanzados, mejoramiento del nivel socioeconómico, incrementos salariales, acceso a programas de capacitación, posicionamiento en el entorno como empresario y crecimiento y desarrollo de su empresa o en la que se desempeña.

SUMMARY.

This realized study around the grade of Managerial Spirit that the Egresados of the Technological Cycle possesses - Commercial Administration and of Business - generated starting from the formative experience of the Unad Cead Neiva, it is guided toward the analysis and valuation of the different variables and indicators that supplement it, besides verifying the results of the human interaction and the systems and organisms that integrate it

The main objective of the investigation consists on carrying out a systematic analysis that allows to know the goods generated by the process of academic-pedagogic and vocational orientation of the plans of studies of the Unad that you/they are evidenced in the technologists Egresados of the Commercial Administration and of Business around the development of the Managerial Spirit.

This investigation is supported in a mark of theories related with the process of creation of companies, the managerial managerial, characteristic education, the managerial process, managerial career, among others.

From the methodological point of view the project registers inside the empiric-analytic focus, the non experimental design and the studies of analytic type - descriptive.

The population conforms it the Egresados of the Cycle Technological Commercial Administration and of Business in the understood period among the years 2000 at the 2004, which ascend 212 people.

The method utilized probabilístico to determine the sample size was the Simple Random Method, throwing a size of 172 people's sample as a result.

The variables that based this investigation were the following ones: personal and social characterization, labor situation, managerial experience, competitions and relevancy of the administration program with the managerial development.

The utilized technique was the "Participant observation"

The central aspect of the methodology of this investigation was constituted by the supporting instrument and for the applied questionnaire.

The results of the investigation are:

- On the labor situation of the egresados you can conclude that a high percentage works as employees in the different managerial organizations and government and private institutions of the region.
- In front of the labor experience of the egresado he/she settles down that a low egresados percentage has leaned for the creation of its own company, evidencing this way the faulty managerial spirit that you builds during its formative experience.
- Not all the egresados has been able to implement productive units, however, they have supported the creation of other local and generated companies this alternative way from development to the managerial sector of the region.
- Dig to specify that the egresados that today has an employment, acquired it before beginning its career, what allows to conclude that this he/she has difficulties to intrude in the labor market.
- 69% of the egresados that are working at the moment carries out in agreement positions with its professional profile
- The formation received in the Unad has allowed to the egresado to develop a series of competitions that you/they mark the difference in front of the egresados of other institutions of superior education of the region, exercising leadership around the process of creation of companies and to the development of the managerial sector.
- The philosophy of formation of the Unad The university this oriented one substantially to wake up in the student and the egresado the vocation for the creation of companies, however, these purposes are not cultivated by the tutors when guiding the formation of the students.

- The curricula of the Unad are thought from scenarios different to those that the student moves and without a previous analysis of the local and regional necessities. In such a way that among the old curriculum, the student's expectations and the development necessities, a relationship sinérgica is not noticed.
- Not the whole population of technologists has been able to materialize her managerial, because so alone development project 17% you/he/she has assumed the risk, propitiating this way social, economic and labor development for the region.
- The effect of the formation received by the egresado of the Unad is evidenced through the reached labor ascents, improvement of the socioeconomic level, salary increments, access to training programs, positioning in the environment like manager and growth and development of its company or in the one that acts.

INTRODUCCIÓN

Conocer el grado de motivación en torno a la generación de unidades productivas, que despierta en los estudiantes de la Unad los fundamentos epistemológicos y filosóficos que enmarca los planes curriculares del programa de administración de empresas, bajo la metodología abierta y distancia de la UNAD es un reto y una responsabilidad de los futuros profesionales que buscan hacer parte del mercado laboral, local y nacional, pero sobre todo para quienes pretenden construir su futuro a partir de la creación de empresas en la tarea de propiciar desarrollo económico y social para los contextos en los que interactúan.

Al asumir esta tarea el investigador han visionado el desarrollo del proyecto desde distintos ámbitos. En primer lugar, desde lo académico y pedagógico, intentando identificar el grado de espíritu empresarial generado a partir de los currículos y de la experiencia formativa de la UNAD. Desde lo personal, indagando acerca de la situación laboral y calidad del desempeño de los egresados. Y desde lo económico, explorando sobre el número de empresas generadas en la región a partir de la implementación del proyecto de desarrollo empresarial y tecnológico (P.D.ET) elaborado durante su carrera. Finalmente se pretende evaluar el grado de motivación y pertinencia de los planes de formación de la UNAD con el desarrollo del sector productivo local.

La realización del proyecto nace de la incertidumbre que experimenta el investigador como elemento activo del proceso de formación bajo la metodología abierta y a distancia de Unad, sobre la real transferencia y la materialización de la experiencia académico y la consolidación de ideas sueños, condensadas a partir de un proyecto de intervención, que puede contribuir directamente a la solución de necesidades de desarrollo local.

Desde estas perspectivas, el objetivo principal de este proyecto es el de establecer y valorar el grado de espíritu empresarial generado a partir de los currículos y de la experiencia formativa de la UNAD en los egresados del ciclo tecnológico gestión comercial y de negocios en el Cead de Neiva; así como, conocer aspectos fundamentales de los egresados acerca de su situación laboral, conocer su quehacer empresarial y su nivel de desempeño y de esta forma determinar la incidencia de los planes curriculares de la UNAD en la situación actual del egresado.

El trabajo se ha realizado a partir de los requerimientos mínimos exigidos por la Unad para cumplir con la función investigativa institucional, mediante las herramientas académicas y metodológicas de la investigación formativa, que debe asumir el estudiante, como requisito principal para obtener un título profesional en cualquiera de sus programas.

1. PROBLEMA A INVESTIGAR

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los desafíos que implica la globalización de la economía y la nueva sociedad del conocimiento, requiere que los nuevos profesionales que egresen de la UNAD y de cualquier otra institución de educación superior, además adquirir competencias disciplinares, comunicativas y contextuales, desarrollen habilidades empresariales que le conduzca hacia la generación de alternativas relevantes para la solución de problemas locales y regionales, contribuyendo de esta manera a acortar las brechas entre los niveles parciales de desarrollo social y económico, logrado en el país y minimizar los problemas coyunturales nacionales, de desempleo, pobreza absoluta marginalidad y la exclusión social.

Desde este horizonte, las universidades tienen una gran responsabilidad frente a la tarea de servir al ser humano y a la sociedad, como misión suprema de la educación superior. Pues tal como lo visiona la UNESCO, las nuevas tendencias de la educación, demuestran que la verdadera esencia de la Universidad, es contribuir decisivamente a abrir nuevos derroteros y oportunidades para buscar un futuro mejor para sus estudiantes y egresados, a partir de sus programas de formación, trabajos de investigación y de actividades proyección, asociación y cooperación con los distintos protagonistas de la vida social y económica.

De esta manera la UNESCO, en la conferencia mundial sobre educación superior convoca a las universidades a analizar los cambios profundos y sin retorno que está viviendo la humanidad y la economía de los países, con el fin de que contribuyan desde su campo de acción a un desarrollo armónico, equitativo, sostenible y transformador.

Sin duda alguna, existen infinidad de caminos, estrategias y formas de lograr los propósitos de formación y contextualización del papel de las universidades, sin embargo, es preciso destacar que éstas solo alcanzan sus fines cuando universalizan sus conceptos, actuaciones y formas de ver el mundo, pero especialmente cuando articulan y armonizan la academia con las necesidades sociales, culturales, políticas, económicas y ambientales de los contextos locales, nacionales e internacionales.

Desde esta nueva forma de concebir el papel de la educación superior, se puede aseverar que la universidad Nacional Abierta y a Distancia no es ajena a la

situación de crisis e incertidumbre que vive el país y sus distintas regiones; pues a partir de sus 25 años de historia ha estado permanentemente en la búsqueda de un modelo académico-pedagógico que de respuesta a las necesidades de formación que demandan las diferentes comunidades regionales, locales y nacionales, en el contexto de la modernización y globalización de la sociedad contemporánea. En esta búsqueda la UNAD ha pretendido fundamentar sus currículos a partir de un proceso de aprendizaje que permita la comprensión, aplicación del conocimiento universal, así como la creación de un nuevo conocimiento fundamentado en el desarrollo de competencias que ayuden al estudiante a comprender su realidad, expresar su saber, valorarse a sí mismo, a la sociedad, a las leyes y al medio natural, además de adquirir habilidades para contribuir en la solución de problemas y generar desarrollo mediante un desempeño laboral eficiente, elaboración de propuestas de mejoramiento y creación de nuevas organizaciones empresariales y /o productivas

En consecuencia, es importante reconocer el papel que la UNAD viene cumpliendo en torno al proceso de formación, motivación y orientación del estudiante, no frente a la construcción de estructuras disciplinares que lo conllevan a la adquisición de un título como tecnólogo o profesional, sino también por su labor de orientación vocacional, logrando transformar el estudiante en un actor social comprometido con su comunidad, su región y el desarrollo empresarial.

No obstante, a los principios, misionales, académicos y pedagógicas que fundamentan la función formativa de la UNAD, dentro del que hacer de sus egresados no evidencia con amplitud la materialización de sus conocimientos y experiencias de formación, en alternativas empresariales que generen desarrollo social, económico y cultural para la región.

En consecuencia, es preciso conocer acerca de la situación laboral de los egresados, y establecer si a partir de la experiencia de formación con la UNAD este ha logrado concretar su idea de crear empresa contemplada en el proyecto de desarrollo empresarial, o en su defecto, una vez enfrentado a los retos y necesidades del medio laboral, ha pretendido propiciar mecanismo alternativo a la simple posibilidad encontrar un empleo para trascender social, económica y profesionalmente.

Es pertinente para tener una visión más amplia sobre el papel que el egresado desempeña dentro del desarrollo social y económico local, para lo cual se debe profundizar en aspectos fundamentales para el egresado como lo es la caracterización personal y social de del mismo, su situación laboral, competencias

y habilidades y en la pertinencia de los planes de estudio del programa de administración, con el desarrollo productivo y empresarial de la región.

En este orden de ideas, el problema que fundamenta la presente investigación es determinar si los egresados de la UNAD una vez obtienen el título de tecnólogos y se enfrentan al competitivo y limitante mercado laboral, pueden generar otras opciones para solucionar su problema de desempleo. Por lo tanto los planteamientos anteriores se recogen el siguiente interrogante:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los efectos del proceso de orientación académica, pedagógica y vocacional de los planes de estudio de la UNAD generados en los tecnólogos egresados de la Gestión Comercial y de Negocios en torno al fomento del espíritu empresarial?

1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- La experiencia de formación lograda por el tecnólogo egresado de la Gestión Comercial y de Negocios de la UNAD, Cead de Neiva, le ha permitido fomentar su espíritu emprendedor hasta el punto de materializar sus conocimientos en unidades empresariales para contribuir con el desarrollo regional?
- La orientación académica-pedagógica y vocacional que recibió el egresado durante la carrera, le ha motivado para contribuir en el mejoramiento permanente de la empresa que ha logrado construir o en su defecto en la que presta sus servicios?
- El tecnólogo egresado de la UNAD, a partir de los currículos y de las vivencias promovidas por sus tutores, logró desarrollar competencias cognitivas, comunicativas y contextuales que hoy le posibilitan su desempeño laboral?

- Los currículos y estrategias de formación de la UNAD son pertinentes con las necesidades de desarrollo económico, social y empresarial de la región.?

2. JUSTIFICACIÓN.

La reactivación económica del país y las regiones, así como también la reconstrucción del tejido social no es una tarea exclusiva de los gobiernos locales y nacionales, sino que es un compromiso y un reto colectivo que debe ser liderado por las instituciones educativas, en especial por las de educación superior, quienes teniendo como herramienta estrategia la educación, han de buscar la permanente articulación de la académica con las necesidades sociales y productivas de los entornos en donde estas realizan sus practicas.

En este sentido, realizar estudios contextualizados que permitan establecer el impacto que imprime en los estudiantes y egresados los principios y orientaciones disciplinares, pedagógicas y vocacionales de los planes de estudio de la UNAD resulta relevante y significativo para los tecnólogos que una vez culminado su carrera, se ven enfrentados a una realidad social, caracterizada por un desarticulado y competitivo mercado laboral.

Por otra parte, este trabajo investigativo tiene gran importancia para la UNAD y para el egresado. Para la institución, porque a partir de los resultados, se puede iniciar proceso de análisis y mejoramiento en torno a las falencias que se determinen. Para el egresado, porque le permitirá contextualizar los conocimientos construido en cada una de las disciplinas que abordó durante la carrera y de esta forma contribuir con la universidad y con el crecimiento de sus compañeros egresados.

En cuanto a la justificación teórica del proyecto, es preciso destacar que está se sustenta ampliamente en un conjunto de conceptos y teorías que permite al investigador realizar procesos de análisis, abstracción y comparación entre el significado del espíritu empresarial, el desempeño del egresado y el papel que deben asumir las universidades frente al desarrollo de las comunidades y del sector empresarial.

Respecto a la justificación metodológica del proyecto, cave señalar que para alcanzar los objetivos de estudio se acudió al empleo de técnicas de investigación como la observación, la descripción, la explicación y la predicción de fenómenos y situaciones que se lograron conocer a partir de la encuesta, y del análisis matemático y estadístico aplicado a los datos obtenidos.

3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar un análisis sistemático que permita conocer los efectos generados por el proceso de orientación académica-pedagógica y vocacional de los planes de estudios de la UNAD que se evidencian en los tecnólogos egresados de la Gestión Comercial y de Negocios en torno al fomento del espíritu empresarial.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Conocer la ubicación laboral de los egresados y las funciones que desarrollan.

- Determinar la proporción de egresados de este programa que han tomado la decisión de realizar actividades empresariales independientes o han contribuido a la formación de nuevas organizaciones dentro de las empresas en las cuales laboran.

- Evaluar el nivel de desempeño y las características empresariales de los egresados.

- Determinar si la formación recibida por estas personas, tuvo una incidencia positiva en la decisión de convertirse en empresarios.

- Recibir de los egresados una retroalimentación que permita mejorar los procesos de formación en el área de espíritu empresarial.

- Detectar los campos en que la universidad podría dar un apoyo continuado a sus egresados en sus proyectos de creación de nuevas empresas.

- Conocer el grado de pertinencia de los currículos de la carrera de administración de empresas, respecto a las necesidades de desarrollo empresarial de la región

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO HISTÓRICO Y CONTEXTUAL.

Marco institucional. La Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD antes UNISUR, fue creada por la ley 52 de 1981, como un establecimiento publico de orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, mediante la ley 396 del 5 de agosto de 1997, el Congreso de la Republica de Colombia decretó el cambio de denominación por el de UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD, el cual responde de manera mas adecuada tanto a su cobertura educativa, como a la estrategia pedagógica que caracteriza la oferta de sus programas.

La UNAD se proyecta como una organización líder de educación a distancia, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora y pertinencia de sus ofertas y servicios educativos y por el compromiso y aporte de su comunidad académica al desarrollo humano sostenible, de las comunidades locales y globales.

Su misión es la de contribuir a la educación para todos, mediante la investigación, la acción pedagógica, la proyección social y las innovaciones metodologicas y didácticas en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, para acompañar el aprendizaje autónomo y el desarrollo humano sostenible de las comunidades locales y globales con calidad, eficiencia y equidad social.

Desde esta perspectiva la Unad pretende contribuir a superar la crisis moral, la perdida de sentido ético de la existencia; promover un cambio cultural, convertir el conocimiento en potencial formativo; formar un liderazgo cívico social transformativo e innovador; incorporar las nuevas tecnologías de la comunicación y la información a los procesos de gestión del conocimiento; diseñar y realizar nuevos modelos de desarrollo pedagógico y finalmente desarrollar una conciencia critica frente a los procesos de mundialización y globalización de la cultura, la comunicación y la información. Lo mismo que una capacidad creativa en los estudiantes para la construcción de visiones del mundo, de la vida y de los mismos, basados en los más altos valores humanos.

Inicio sus labores académicas en el año 1983 como un componente del programa de gobierno del sector educativo denominado “Universidad Abierta y a distancia”: Esta política educativa permitió a la UNAD hacer presencia en las diferentes regiones de Colombia para dar cumplimiento al compromiso de ampliar las posibilidades de acceso, permanencia y formación en educación superior a la población bachiller del país¹.

Para alcanzar los fines la Unad asume responsabilidades sociales acordes con su misión, a partir de tres funciones:

La función formativa, orientada hacia una formación que permita la comprensión, aplicación y utilización del conocimiento universal, así como la creación de nuevo conocimiento y la formación de actitudes, competencias y valores en la comunidad educativa para la promoción de procesos de desarrollo endógeno en el campo económico; la recuperación y transformación cultural; el compromiso proactivo para la afirmación de prácticas sociales, tecnológicas, políticas y culturales que garanticen la convivencia en el marco de una sociedad más justa y no violenta.

La función investigativa, entendida como condición necesaria para la consolidación de comunidad académica capaz de aportar al desarrollo científico - tecnológico del país mediante la generación de conocimiento para solucionar las problemáticas regionales.

La función comunitaria, orientada hacia la promoción del talento humano, para dinamizar la capacidad creativa y renovadora de las fuerzas sociales y contribuir a la potenciación del capital cultural y productivo de las regiones, por medio de la participación organizada para la comprensión de la realidad, la toma de decisiones autónomas y la acción transformadora que responda a los problemas y posibilidades reales de la población

La UNAD se sustenta en los valores de la:

- Honestidad: Actitud permanente para realizar todos los procesos con transparencia, eficiencia y disposición para rendir cuentas a la comunidad universitaria, la sociedad y el estado.

¹ PROYECTO ACADEMICO PEDAGÓGICO. UNAD, bogota D.C.; 2005.

- Respeto: Conciencia plena del valor de sí mismo y el de los demás como condición para la convivencia social.
- Solidaridad: Espíritu de crecimiento en grupo, superación de las indiferencias y la omisión; sustitución del interés individual por el bienestar colectivo.
- Participación democrática: Espacios de expresión y convivencia que permitan la toma de decisiones consensuadas que propicien el bien común.
- Compromiso social: Humanización de la ciencia y la tecnología para el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades.
- Pertenencia: Capacidad de conjugar expectativas y proyecto de vida personal con la misión institucional.
- Pertinencia: Capacidad de adecuar conocimientos, metodologías, procesos y proyectos a las necesidades detectadas a nivel local, regional y nacional.
- Bioética: Compromiso irrenunciable hacia la preservación de la vida humana y de la Biodiversidad que permita asegurar la calidad de vida de las nuevas generaciones.

En el marco de la Educación a Distancia la experiencia educativa se desarrolla mediante la estrategia de la educación a distancia entendida esta como un sistema abierto que propende por la formación integral de los individuos y el desarrollo de la autogestión del aprendizaje a través de diversos medios, mediaciones y acciones pedagógicas que articula la experiencia vital del estudiante, las necesidades y potencialidades de los entornos y el saber académico, para crear condiciones de apertura respeto a los espacios, el tiempo, los actores y sobre todo desarrollar el arraigo por lo local, desde el punto de vista cultural, social y ambiental.

Antecedentes y Consolidación de la Educación a Distancia a nivel mundial.

El gran auge de la educación a distancia se ha llevado a cabo en la segunda mitad del siglo XX. Ahora bien, también podemos afirmar que este proceso de enseñanza-aprendizaje ha existido desde siempre. Una enseñanza a distancia, de una u otra forma, se ha llevado a cabo en la medida en que se ha pretendido transmitir una información, unos valores, una cultura, etc., a otros por medios no directos, es decir, cara a cara: una carta, una obra literaria, una obra de arte, han sido instrumentos que se han utilizado para formar a otros transmitiendo a través de ellos ideas, valores, normas, etc. por ejemplo, Platón cita a Homero como el educador de la Hélade por excelencia. Las historias recogidas en sus poemas, no eran narraciones cualesquiera, sino que a través de ellas ensalzaba

intencionalmente los valores propios de los griegos. O las cartas de los primeros cristianos, las obras de los autores romanos, el arte románico o gótico, etc., etc. todos ellos transmitían intencionalmente modelos antropológicos concretos.

Obviamente, como metodología educativa sistemática y planificada presenta una historia mucho más reciente. De nuestro estudio (García Aretio, 1999) referido a la historia de la educación a distancia en el mundo, entresacamos los hechos más significativos que han configurado los prolegómenos de la enseñanza a distancia actual:²

- 1728 Aparece un anuncio en la Gaceta de Boston ofreciendo material de enseñanza y tutorías por correspondencia.
- 1856 C. Toussain y G. Laugenschied en Berlín fueron patrocinados por la sociedad de lenguas modernas a enseñar francés por correspondencia.
- 1858 La universidad de Londres otorga títulos a estudiantes externos que reciben enseñanza por correspondencia.
- 1883 Comienza en Ithaca (estado de Nueva York) la Universidad por Correspondencia.
- 1891 la Universidad de Chicago funda el Departamento de Enseñanza por Correspondencia.
- 1903 Julio Cervera funda en Valencia la Escuela Libre de Ingenieros.
- 1938 Se celebra la I Conferencia Internacional sobre Educación por Correspondencia (Victoria, Canadá).
- 1939 Nace el Centro Nacional de Enseñanza a Distancia en Francia.
- 1951 la Universidad de Sudáfrica se dedica exclusivamente a impartir cursos a distancia.
- 1962 Se inicia en España la experiencia del Bachillerato Radiofónico.
- 1963 Se crea el Centro Nacional de Enseñanza Media por radio y televisión (España).
- 1969 Se crea la Open University (Reino Unido).

² EDUCACIÓN A DISTANCIA, AYER Y HOY, Lorenzo García Aretio, UNED, España 2003.

- 1972 Se crea la UNED (España).
- 1979 Se crea el Centro Nacional de Educación Básica a Distancia (CENEBA, España).
- 1992 Se crea el Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD, España).

Tal como se puede apreciar, a partir de los años 60 en todos los países empieza a fomentarse esta modalidad de enseñanza como una clara alternativa a la educación formal y no formal para llegar a todos los ciudadanos, lográndose así una mayor satisfacción de las necesidades educativas, así como del derecho a la educación de todo individuo. Otro criterio que coopera con la difusión de la enseñanza a distancia se refiere a que cada vez más se entiende la educación no sólo como un gasto social, sino como una segura inversión económica que logra beneficios a largo plazo, primando, así poco a poco, la idea de invertir en capital humano (Delors, 1996).

Reseña Histórica de la Educación Superior Abierta y a Distancia en Colombia. Al analizar el devenir histórico de esta modalidad educativa, se identifican tres momentos:³

El primer momento data hacia la mitad del siglo XIX, cuando es practicada por prestigiosas Universidades como la de Londres, Illions Wesleyan University, la Universidad de Chicago y la Universidad de Wisconsin y se limitó sobre todo a la educación por correspondencia y a la educación radiofónica, este momento no fue de gran trascendencia porque el entorno le era hostil y la educación por correspondencia nunca logró superar la percepción de baja calidad que se asoció a ella desde un principio en la opinión pública.

El segundo momento inicia en la década de los setenta en Europa con la Open University de Inglaterra, la UNED de España y la FernUniveritat de Alemania, entre otras. Pese a la incertidumbre de muchos y a la necesidad inicial que tuvo de prestigiarse, este segundo momento para la Educación Abierta y a Distancia ha sido de extraordinaria trascendencia, porque rápidamente creció y abarcó todos los niveles del sistema educativo, hasta convertirse en un fenómeno a nivel mundial atendiendo para entonces por lo menos diez (10) millones de estudiantes.

³ www.unicordoba.edu.co/idesad/antecedentes/antecedentes.html#inicio#inicio

El tercer momento de la Educación Abierta y a Distancia posibilita la creación de espacios – virtuales para la construcción de conocimientos, valores y el desarrollo de competencias necesarias que garanticen el diseño de nuevos escenarios y acciones educativas en un entorno cibernético, donde los estudiantes puedan aprender a moverse e intervenir en los desafíos que nos ofrece el proceso de globalización y la revolución tecnológica, para favorecer las ventajas competitivas de este modelo educativo de innovación pedagógica.

En Colombia, desde 1.973 varias universidades ensayaron con la modalidad a Distancia para diferentes programas, solo durante el gobierno del Doctor BELISARIO BETANCOURT, después de un período de investigación y preparación de numerosos grupos expertos, se inicia el 4 de abril de 1983, la primera etapa de la Educación Superior Abierta y a Distancia, regulado por el Decreto 2412 del 19 de agosto de 1982,

En nuestro país contamos con 52 instituciones de educación superior que ofrecen programas en la modalidad de educación abierta y a distancia, con un número aproximado de 200.000 estudiantes, según lo revelan las estadísticas realizadas por la Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Programas a Distancia ACESAD.

Para la Unad como institución líder en esta metodología de formación, asume la educación abierta y a distancia no simplemente como una estrategia metodológica sino que la visiona como un nuevo paradigma pedagógico contextualizado en un nuevo escenario nacional e internacional.

De otra parte, para la Unad la educación a distancia tiene características particulares que se pueden resumir en los siguientes postulados:

- La educación a distancia reconoce que la sociedad ofrece diferentes instancias educativas
- La educación a distancia se contextualiza en el horizonte de la educación permanente
- La educación a distancia reconoce que existen diferentes estilos cognoscitivos y distintas condiciones de aprendizaje.
- La educación a distancia privilegia las estructuras de participación no solo de los estudiantes sino de las comunidades regionales y locales.

- La educación a distancia se desarrolla fundamentalmente como un sistema social, abierto, de carácter holístico, en continua interacción con el entorno socioeconómico y cultural.
- La educación a distancia supera los dilemas entre la cobertura y la calidad, la teoría y la práctica.
- La educación a distancia reconoce que el centro del aprendizaje es el estudiante.
- La educación a distancia asume diseños curriculares pertinentes y flexibles.
- La educación a distancia utiliza múltiples mediaciones pedagógicas derivadas de los medios de comunicación y de las tecnologías informáticas.
- La educación a distancia se legitima en la medida en que demuestra la calidad de sus procesos y resultados.
- La educación a distancia se consolida de acuerdo con el grado de desarrollo organizacional de institución y de sus seccionales.

Antecedentes de la facultad de ciencias administrativas de la UNAD. La facultad de Ciencias Administrativas fue creada e incluida dentro de la estructura orgánica de la Universidad mediante decreto número 1983 del 13 de julio de 1983. La acción investigativa y los estudios previos realizados demostraron que los programas ofrecidos en el campo de la Administración de Empresas, por parte de otras universidades, se concentraban en el análisis y solución de la problemática administrativa propia de la gran empresa, tanto del sector privado como del público.

Por esta razón, se determinó que los programas propuestos por la facultad deberían atender las necesidades de desarrollo administrativo de las empresas Colombianas en los diversos sectores y subsectores de la economía.

Con base en los estudios y la acción investigativa realizada con empresarios, dirigentes gremiales, docentes en administración, profesionales de diversas disciplinas y el análisis de la información especializada; se generaron siete diseños curriculares para el ofrecimiento de programas tecnológicos en Gestión Empresarial, con los cuales se pretendía atender a necesidades administrativas de las empresas medianas y pequeñas en los sectores: agrícola y pecuario, industrial y manufacturero, Obras Civiles y Construcciones, Comercio, Transporte, Instituciones y Programas de Desarrollo Social y Recursos Energéticos.

En 1992, inició la oferta del ciclo profesional en Administración de Empresas fundamentado en una visión moderna de la administración y la acción gerencial; en junio de 1995, con el apoyo de los profesionales inició el proceso de adecuación, adaptación y recontextualización curricular en busca de una actitud crítica, reflexiva y creativa frente al conocimiento, que analice, evalúe y cualifique la relación enseñanza-aprendizaje en el quehacer académico de la Facultad; y en octubre de 1996 se realizó el primer encuentro nacional de la Facultad denominado “EL ADMINISTRADOR PARA EL TERCER MILENIO” durante el cual se presentó y discutió la nueva propuesta curricular.

Antecedentes de la educación técnica y tecnológica en Colombia

- **1945.** Se inició en Colombia un movimiento para establecer una nueva modalidad de Educación Superior que tuviese una duración menor que la tradicional o existente en el momento.
- **Ley 48 de 1945.** Fue la primera Ley realizada para esta naciente modalidad. Con ella se crearon los Colegios Mayores de Cultura Femenina.
- **1950.** Comenzó a denominarse educación técnica, con el nacimiento de escuelas, institutos y centros privados.
- **1963 y 1964.** Se crean el Instituto Tecnológico Santandereano y el Politécnico Jaime Isaza Cadavid, dedicados a ofrecer carreras de corta duración.
- **1974.** Se define a los establecimientos de Educación Superior como Instituciones de Educación Tecnológica cuando sus programas tienen por objeto desarrollar destrezas y habilidades relacionadas con una tecnología específica.
- **1992.** Aparece la ley 30 que plantea tres tipos de instituciones de educación superior: Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias, o Escuelas Tecnológicas y Universidades.
- **1997.** Mediante la ley 392 se otorga por primera vez la matrícula de profesional a un tecnólogo⁴

Reseña histórica de la UNAD en Neiva. El centro regional de la unidad universitaria del sur de Bogotá UNISUR, hoy Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, nace como una necesidad manifiesta de un grupo de estudiantes que viendo limitadas las posibilidades de acceder a una institución de

⁴ Fuente: La página del tecnólogo. Portafolio. Org

educación superior convencional, pretendieron colmar sus expectativas de formación vinculándose a la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá, a través del Cread de Pitalito en el año 1991; a donde constantemente debían desplazarse para atender tanto los asuntos académicos como administrativos, que les implicaba su compromiso como estudiantes. Aunque inicialmente esta alternativa resultó un reto y una esperanza para el futuro profesional de los 4 estudiantes, pero rápidamente el constante desplazamiento, la incomodidad de los medios de transporte y los altos costos, generó entre ellos un ambiente de inconformidad, pero a su vez, se entretejieron expectativas para trabajar conjuntamente en torno a un objetivo común: traer y posicionar a UNISUR en Neiva. En un plazo relativamente corto se materializaron las ideas, se fortaleció el núcleo de estudiantes y se orientó los esfuerzos hacia la estructuración de un nuevo centro de formación de UNISUR en la capital del Huila⁵.

El primer paso para el cumplimiento de este propósito fue crear en 1992 la asociación de estudiantes de UNISUR de Neiva "ASESUR"; ente que le dio norte a la idea de tener en Neiva una nueva estrategia de educación superior, mediante la metodología abierta y a distancia; por lo que sus gestores se dieron a la tarea de orientar las actividades financieras académicas y administrativas que soportaron desde todo punto de vista el centro regional, el cual contó con el aval de la dirección general de la unidad universitaria del sur en cabeza del doctor Gabriel Jaime Cardona, director de UNISUR y del doctor Miguel Antonio Ramón.

Tres años más tarde, se había logrado consolidar ampliamente el cread, pues se contaba con el número cercano a los 400 estudiantes en tres programas. Administración de empresas, alimentos y zootecnia, situación que motivó a las directivas en cabeza del doctor Jesús Emilio Martínez Henao, para que se diera su aprobación oficial, y fue así como el 28 de Febrero de 1995, bajo el acuerdo 009 el concejo directivo se oficializó la existencia del Cread de Neiva.

ASESUR orientado por su Junta directiva y con el apoyo de los 23 estudiantes vinculados hasta ese momento, se dio a la tarea gestionar los recursos para el sostenimiento del Cread y socializar la experiencia de formación entre la comunidad Huilense, mientras que de otro lado se insistía y presionaba ante las directivas nacionales de la universidad para que se apropiaran de la iniciativa estudiantil y la materializaran mediante la legalización del Cread.

El reto más complejo que debió emprender este grupo de prospectivos estudiantes, además desplegar una fuerte campaña de socialización de la

⁵ BARRERA, V. Cecilia. Memorias de una egresada. Neiva, abril del 2002.

metodología a distancia, fue el de luchar contra esquemas sociales, educativos y culturales en torno a la formación de profesionales y tecnólogos mediante la metodología a distancia, puesto que muy pocos creían en ella como estrategia de formación, pero sobre todo, se debió luchar contra la oposición de algunos gobernantes tanto del orden municipal como departamental, quienes habían egresado de universidades locales presenciales.

Sin embargo, la gestión de la junta directiva de la Asociación de Estudiantes de UNISUR continuó con su trabajo de consolidar un nuevo centro de educación en Neiva, acción que se orientó principalmente hacia el cumplimiento de las siguientes tareas.

- Promoción y socialización de UNISUR y de la metodología abierta y a distancia ante las autoridades, departamentales, municipales, entidades públicas y privadas y sociedad en general.
- Gestionar ante las directivas nacionales de UNISUR el nombramiento de la planta administrativa, directiva y docente y oficialización del Cead.
- Incrementar el ingreso sostenible de estudiantes en nuevo Cread.
- Generar los recursos financieros, físicos y humanos para la operacionalización de los programas de estudio implementados inicialmente.
- Celebrar convenios y alianzas con entidades públicas y privadas del departamento y municipio con el propósito de promover la metodología abierta y a distancia.
- Posicionar en el entorno regional y departamental los tres programas implementados hasta la fecha: Administración de empresas, Zootecnia e ingeniería de alimentos.

Hoy la UNAD Neiva cuenta con sus propias instalaciones, ubicadas estratégicamente en la carrera 15 No 8 – 62, con una infraestructura tecnológica adecuada a las necesidades de reestructuración académica y organizacional que responde medianamente a los retos de la nueva sociedad de comunicación y la información.

Marco histórico y geográfico del municipio de Neiva. Neiva, mas conocida como la capital Banmbuquera de América, es un municipio de gran importancia para el desarrollo integral de la región, el cual tiene la fortuna de ser atravesado

por el río grande de la Magdalena y de estar localizado en el área del territorio norte del territorio opita, mas exactamente entre los picos de las cordilleras Oriental y Central⁶.

Esta estratégica ubicación le imprime un carácter de escenario paisajístico invariable y la consolida como un atractivo lugar, el que, además, hace parte del Sistema Departamental de Ciudades, donde cumple las funciones que le corresponden como centro regional intermedio de la subregión norte del Huila, integrada por Colombia, Baraya, Tello, Aipe, Santa Maria, Palermo, Teruel; Iquira, Yaguará, Hobo, Campoalegre, Rivera, Algeciras y Villavieja.

Geográficamente el municipio de Neiva se encuentra localizada a 2° 56' de latitud norte y 75 ° 18' de longitud oeste, tienen una extensión de 1.553 Km² 578, con una temperatura promedio es de 26° y está a 442 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Aipe y Tello, al sur con Rivera. Palermo y Santa María. Al oriente con el Departamento del Meta y al occidente con el Departamento del Tolima.

Neiva posee actualmente una población 358.279 habitantes, de los cuales 92.94% vive en el área urbana y 7.0% restante lo hace en la zona rural, lo cual demuestra que en la capital banmbuquera de Colombia, se advierte una gran migración del campo a la ciudad.

En cuanto al sector educativo, la capital del Huila asumió la descentralización educativa por ser un municipio que cumple los requisitos para la certificación y en medio de dificultades sociales, económicas, políticas, administrativas y financieras se inicia el proceso de aplicación de la norma.

El municipio de Neiva, cuenta con dos universidades públicas: la Universidad Surcolombiana y la Universidad Nacional Abierta a Distancia. Esta última ofrece programas a través de la metodología a distancia. También existen universidades privadas como la Universidad Cooperativa de Colombia, La Universidad Antonio Nariño, la Universidad CORHUILA, la Corporación Unificada Nacional "CUN" la Universidad Santo Tomas, la Católica de Colombia y la Iberoamericana. Estas últimas funcionan como sedes, ofreciendo programas bajo la metodología a distancia. La oferta de programas de formación superior es amplia en la capital del Huila, pero entre las distintas universidades privadas se aprecia más un propósito mercantilista que de servicio a la población, la cual, espera acceder a la

⁶ ESQUEMA DE ORDENAMIENTO TERRITORIO, MUNICIPIO DE NEIVA. CAM, 2004.

educación superior. Este fenómeno se puede visionar en la falta de articulación de la academia con las expectativas y necesidades de crecimiento local y regional. Puesto la única institución superior que ha pretendido establecer una relación simbiótica entre la academia y las necesidades del sector empresarial de la región es la Unad, a partir de la orientación vocacional de sus estudiantes para que construyan región mediante la creación y fomento de unidades empresariales.

4.2 MARCO TEÓRICO.

La educación empresarial. La idea básica detrás de una educación empresarial es el poder producir en el largo plazo más y mejores empresarios de los que en el pasado han aparecido en Colombia sin el esfuerzo ni el influjo del sistema educativo. El objetivo tiene que ser que estos nuevos empresarios, beneficiarios de una educación aprendan, cuándo, cómo, donde, con quién y con qué empezar sus nuevos negocios; cómo proseguir sus carreras empresariales y cómo maximizar sus objetivos empresariales, no sólo para su beneficio personal, sino también para el resto de la sociedad.

La idea de la educación empresarial es poder brindar al ser humano las capacidades y habilidades necesarias para que sea un factor de desarrollo económico y social, para que este capacitado como empresario capaz de superar sus limitaciones y las del país y de hacer una contribución efectiva a nuestro desarrollo; empresario innovador, independiente, creador, líder, original, arriesgado, visionario que logra satisfacer sus metas personales por su propia acción.

La Educación es un período de aprendizaje que le da a cada individuo una preparación general que le abre sus metas a ciertas cosas, pero sobre todo le da al individuo una manera particular de ser, de hacer, de comportarse.

La Educación Empresarial tiene que mantener la idea de que el centro de su acción, es la persona en toda su extensión y que luego, y como segunda finalidad, está el qué hacer. Educación Empresarial es trabajar sobre actitud, es ayudar a los educandos a definir su papel, sus acciones, a crear su trabajo, a crear su vida.

La Educación Empresarial es un proceso que permite desarrollar una cultura empresarial, potenciar una actitud empresarial que puede o no devenir en el nacimiento de una empresa con finalidad económica, pero que si debe proveer un

conjunto de valores personales que lleve al ser humano a un compromiso innovador y trascendente.

La idea básica tras una educación empresarial es producir en el mediano y largo plazo una generación de nuevos empresarios mejor entrenados e informados acerca de:

- Cuándo, cómo, dónde, con quién, con qué empezar un nuevo negocio.
- Cómo seguir una carrera empresarial.
- Cómo maximizar sus objetivos personales en forma equilibrada con las necesidades de su sociedad.
- Cómo desarrollar una cultura empresarial.
- Cómo promover los cambios requeridos para facilitar y estimular a los nuevos empresarios y a las nuevas empresas.

El espíritu empresarial. Conceptualizar en qué consiste el espíritu empresarial no es cuestión sencilla, ya que existen muchas características que tienen unas personas y otras no, pero que de cualquier manera los hace exitosos; en la actualidad el espíritu emprendedor es sinónimo de innovación, cambio, fundación de una compañía, o toma de riesgos (Romero,1993).

Todas las personas de manera inconsciente andan por el mundo maquinando nuevas formas de productos y servicios que faciliten nuestro diario vivir, sin embargo solo aquellas personas que son emprendedoras, diligentes y osadas son las que hoy son dueñas de importantes negocios que empezaron en una casa, un garaje, una finca, o en algún otro lugar pequeño, no durmieron pensando en la mejor manera de llevarlo a cabo, se apropiaron de ese sueño, lo estudiaron, le echaron ganas y su idea de negocio se convirtió en realidad.

El espíritu empresarial es importante para todos los individuos, pero es más relevante cuando se posee estudios de licenciatura que brindan las herramientas básicas para pensar en la formación de un propio negocio, no necesariamente se debe laborar para otras personas, también hay que aprovechar tantos años dedicados a los estudios, para que al concluir o durante el transcurso de la carrera, se comience a desarrollar la capacidad de ser críticos de todo lo que se ve, para reconocer las cosas que se pueden mejorar, o las cosas nuevas que se pueden crear, y que la sociedad la necesite, de esta manera no sólo se estará

pensando en el bienestar propio, sino en la posibilidad de dar a las personas trabajo, reconocimiento internacional y mejorar la economía del país. Es importante reconocer nuestro espíritu empresarial, tal y como señala Emerson (1995), la confianza en sí mismo, es el primer peldaño del éxito del emprendedor.

Aunque el fomento del espíritu emprendedor es importante, la existencia de éste no implica necesariamente la creación de empresas, por tal razón la creación de las mismas va a depender más que del espíritu emprendedor, de la personalidad emprendedora que se posea, dada la importancia de este tema, a continuación de detalla lo que para diversos autores conforman la personalidad emprendedora.

Porque crear empresa.

1. Por la incapacidad de las grandes empresas de seguir creciendo a una rata proporcional al crecimiento poblacional. Lo que ha conducido a que dichas compañías reduzcan su tamaño con la consiguiente disminución en el empleo que generan.

2. Por la conveniencia de: la aparición de nuevas formas organizacionales que ofrezcan competencia a los existentes y nuevos productos o servicios a los consumidores.

Bien es sabido que la falta de competencia desestimula el necesario esfuerzo para que las actuales empresas progresen basándose en una mejor prestación de sus servicios o en la ampliación de su oferta.

3. Por la oportunidad para emplear la iniciativa y la capacidad de muchas personas talentosas que quizás trabajando simplemente como empleados de una firma ya establecida serian un Lamentable desperdicio de potencial humano.

Hay entonces razones de: tipo social y económico de mucho peso, como las anteriormente enunciadas, que hacen más que deseable, necesario y urgente, impulsar el proceso de creación de nuevas formas organizacionales, que finalmente redunde en unas mejores condiciones de vida para todos; Y las recomendaciones abundan, como puede verse en las citas siguientes.

"Según el último estudio de: empleo en Colombia presentado el 16 de mayo en Medellín, el país requiere, para derrotar la desocupación, una estrategia de tipo macroeconómico, mejorar los canales de intermediación, impulsar el empleo

moderno a través de nuevos servicios como el turismo y la salud, capacitar adecuadamente la fuerza laboral y fomentar la microempresa a largo plazo.⁷

"Los modelos lineales de la gran compañía han sido sustituidos por la integración entre las grandes empresas Y las miles de pequeñas y medianas compañías que proveen a aquellas o manejan segmentos complementarios del mercado. En un informe tan serio como el Chenery, se reconoce el potencial de generación de empleo de este sector y se sugiere el estímulo de estas actividades como uno de los caminos para luchar contra el desempleo. Los estudios hechos últimamente en Colombia muestran que la gran mayoría de los nuevos empleos creados en la década de los ochenta, lo han sido en el sector de microempresarios, donde trabaja más del 50% del total de nuestra fuerza laboral. Este gran volumen de empleo se ofrece con una muy baja inversión de capital.

El proceso de creación de empresas. Este proceso se puede sistematizar en los siguientes cinco elementos básicos:

- Desarrollo del concepto: Variable Motivacional.
- Desplazamiento del nuevo empresario: Variable Situacional
- Disposición a actuar por el nuevo empresario: Variable Psicológica individual.
- Noción de credibilidad en el evento : Variable Socio-Psicológica y Cultural
- Disponibilidad de recursos: Variable Económica

Observamos fácilmente que cada una de ellas es sujeto de desarrollo, de formación y entrenamiento. El empresario entonces tiene dos percepciones básicas para su desarrollo: la de conveniencia y la de factibilidad. La primera, es una expresión de valores individuales, de convicciones y de creencias. La segunda, es menos emocional, y es una medida del proyecto, formada por conocimientos de la actividad, de los recursos, y de las formas de llevarlos a cabo. Estos dos hechos nos indican que educativamente podemos formar empresarios, pues uno de los propósitos de la educación es el de formación, y en ellos están implícitos la creación refuerzo o negación de ciertos valores y actitudes.

El proceso empresarial. Karl Vespers, identifica cinco ingredientes básicos para que un negocio tenga probabilidad de éxito:

⁷ El Colombiano - Notas Confidenciales - 17 de mayo de 1.996

1. Conocimiento técnico
2. Oportunidad de negocio
3. Contactos personales
4. Recursos
5. Clientes con pedidos

Toda educación empresarial tiene que trabajar con estos elementos y desarrollarlos adecuadamente, pero no aisladamente sino en relación con las características empresariales y con las características del ambiente.

Es de esperarse que al final de su educación, el estudiante tenga bases y ojalá haya circulado realmente por las tres etapas básicas:

- Deseo de cambiar su trayectoria de vida
- Noción de conveniencia de la carrera empresarial
- Noción de factibilidad real de su empresa

Encontrándose listo para tomar la decisión de iniciar hoy u otro día su empresa y/o a vivir una vida profesional basada en oportunidades, con orientación de trabajo y no de empleo, y con una conducta personal de empresario y no de burócrata, con pasión por sus metas y objetivos.

Características empresariales. El empresario ha sido estudiado desde hace muchos años, y todos los pensadores empresariales han producido perfiles y/o listas de cualidades, y/o atributos, y/o conocimientos, y/o habilidades, y/o motivaciones, etc., y con el correr de los años se han ido sistematizando y se ha pasado de las posiciones conceptuales a información empírica de cubrimiento mundial. Los últimos 30 años de renacimiento empresarial han enriquecido el conocimiento del empresario como persona. Desde las investigaciones de Hornaday en los comienzos de 1970 hasta las investigaciones más recientes realizadas por diferentes investigadores académicos, firmas consultoras, etc., han tratado de producir un perfil empresarial, defendiendo como características básicas del empresario:

- Necesidad de logro
- Necesidad de independencia/ autonomía
- Liderazgo / capacidad fuerte de persuasión
- Toma de iniciativa
- Honestidad / integridad / confiabilidad
- Atraídos por retos no por riesgos/ corren riesgos moderados
- Centro de control interno / confianza en sí mismo / Noción de suficiencia de sus capacidades
- Orientación hacia metas específicas
- Compromiso total/ determinación/ perseverancia
- Tolerancia de: incertidumbre, ambigüedad y presiones
- Buenas relaciones con empleados y con medio ambiente
- Nivel energético muy alto
- Capacidad de trabajo muy alta
- Creatividad/ Imaginación / Innovación
- Conocimiento del negocio / Experiencias
- Capacidad de solución de problemas

La educación empresarial tiene en cuenta estas características y busca desarrollarlas en los individuos.

Carrera empresarial. La decisión de crear una empresa significa, por lo general, dar un giro importante en la trayectoria de vida de las personas.

Según Schein (1978), cualquier planeación de carrera debe considerar la interacción de trabajo, familia y vida personal y una buena teoría de carrera empresarial debería contener:

1. Una teoría de selección de carrera
2. Una teoría de socialización de carrera.
3. Una teoría de orientación de carrera.
4. Una teoría de progreso de carrera.

De acuerdo con ello, analizaremos a continuación el proceso empresarial bajo una perspectiva de Carrera Empresarial, desarrollando estos cuatro elementos.

Antecedentes que influyen en la selección de carrera. Hay 3 factores que parecen influir la decisión de llegar a ser empresario:

Factores individuales. Históricamente se ha dado gran importancia en el proceso de selección de la carrera empresarial a algunos rasgos de personalidad tales como: Necesidad de control, necesidad de logro, habilidad para tomar riesgos, tolerar ambigüedad, etc.

Sin embargo, investigaciones recientes han notado que los factores individuales por los cuales una persona llega a ser empresaria no están solo relacionados con rasgos de personalidad, sino también con otros factores como el "ancla de carrera".⁸

Una definición "vulgar" del concepto muy técnico de "ancla de carrera", utilizado por Schein, podría ser el sueño o la visión que tiene cada individuo sobre su futuro no solo profesional, sino también personal.

Por otro lado, quienes investigan diferencias entre hombres y mujeres sugieren que hay diferencias significativas en la orientación y motivación entre hombres y mujeres

Factores sociales. También parece existir una variedad de factores sociales que influyen al tomar la decisión de ser empresario.

⁸ Schein, 1990, procesos de aprendizaje y aprendizaje social.

- Muchos empresarios provienen de ambientes "deprimidos" (pobreza en la niñez y padres negligentes (Moore, 1964). Kets de Vries (1997) notó que los empresarios crecían en ambientes donde los temas dominantes eran la deserción, la muerte y la negligencia.
- Los hijos de padres empresarios parecen querer seguir esta misma carrera
- El soporte familiar tanto financiero como psicológico es otro factor bien importante en la elección de carrera.
- Existen algunas investigaciones que consideran que la raza y la cultura pueden tener un impacto significativo al adoptar el rol de empresario.
- El apoyo de la comunidad también es muy importante pues será esta la encargada de reconocer o generar el prestigio a quien es propietario de un negocio.

Factores económicos Aldrich (1990) y Kirchoff (1991), han estudiado los factores económicos que estimulan la actividad empresarial.

- La falta de oportunidades de empleo en las Organizaciones.
- Economías crecientes que crean oportunidades de negocio.
- Redes de apoyo.

Socialización de la carrera empresarial. No parece existir una única secuencia o patrón de experiencias que lo guíen a uno para ser empresario. En la investigación se observa sí la presencia de los siguientes factores:

- Experiencias de la infancia (Collins & Moore, 1964; Kets de Vries, 1977). Dalton & Holdaway (1989), encontraron que muchos de los empresarios habían asumido responsabilidades significativas desde muy jóvenes y habían comenzado sus negocios en la juventud. Estas experiencias influyeron en su elección por ser empresarios.
- Para otros empresarios sus experiencias de trabajo y los entrenamientos pudieron influir en esta escogencia (Brockhaus & Nord, 1979, Chambers, Hart & Denison, 1998)

- Los cursos de especialización en empresarios también han sido definitivos para otros, porque les dieron la confianza que ellos necesitaban para montar un negocio.
- Las experiencias de trabajo negativas en compañías grandes (Dyer, 1992) se convierten también en factor impulsor del espíritu empresarial..
- Para otros, el trabajar con un "empresario" influyó en esta decisión.

Orientación de la carrera. Una de las dificultades para entender la Orientación personal de los "empresarios" radica en que ellos mismos no se consideran como tales (Duffy & Stevenson, 1984), Ellos se ven así mismos como promotores, minoristas, ingenieros que apenas comienzan un negocio. Se sienten mas orientados hacia una carrera ocupacional que hacia una carrera empresarial⁹

Es necesario entender el impacto de las primeras experiencias de socialización empresarial para poder entender como ellos podrán aceptar o adoptar diferentes roles empresariales. Goffee y Scase (1985) estudiaron mujeres empresarias y describen como su "orientación" (valores?) a la carrera tuvo un profundo impacto: Su carrera dependía de como ellas asumían sus roles en relación con sus familias y sus trabajos: Para ellas primero estaba su familia que el trabajo.

Progreso en la carrera. El progreso de la carrera empresarial desde el comienzo hasta el éxito no ha sido estudiada. Ser emprendedor incluye muchos roles: propietario, esposo / esposa, papá o mamá, líder comunitario, gerente, etc. Dependiendo de qué tanto el empresario haya progresado en su carrera, deberá adoptar diferentes roles como resultado del cambio en sus familias, sus negocios y sus vidas personales.

Competencias. Según el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, 1996 la competencia es la capacidad de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo, evidenciando sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, basados en los resultados de calidad esperados

El esquema general de competencias incluye, cuatro tipos:

⁹ Van Maneen y Barley, 1984

Competencias básicas: que corresponden a los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores. Están asociados a conocimientos de índole formativa, como: la lectura, la redacción, las matemáticas y la comunicación oral. Por ejemplo el leer bien es una destreza básica que se requiere en todos los trabajadores, pues ella les permite entender e interpretar diagramas, directorios, manuales y tablas gráficas.

Competencias genéricas: están relacionadas con los comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras.

Competencias técnicas o específicas: se refieren a aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.

Competencias administrativas: La necesidad de conocimientos y habilidades para una dirección efectiva puede ser tan amplia como se desee. Puede incluir aspectos relacionados con la tecnología del tipo de negocio en que se mueve la empresa, los procesos de trabajo, el mercado, el entorno económico, manejo de indicadores y ratios financieros, los problemas de marketing y operaciones financieras, para citar algunos.

Las habilidades principales que pueden contribuir a un mayor impacto y mejores resultados en sus relaciones con cada una de estas esferas pueden resumirse en lo siguiente:

En sus **relaciones con el entorno**, el directivo debe proponerse dos grandes objetivos.

- El primero, identificar las principales tendencias tecnológicas, económicas, políticas, sociales, que puedan constituir oportunidades o amenazas para el desarrollo actual y futuro de su organización.
- El segundo, proporcionar al entorno toda la información que posibilite identificar las posibilidades de su organización, en el suministro de productos y servicios que satisfagan las necesidades y demandas en mejores condiciones de calidad, costo y tiempo que los de la competencia. Lograr en el entorno lo que Benedetti, en su poema *Táctica y Estrategia*, plantea como objetivo de su estrategia "*...que al fin me necesites..*", es decir, que el entorno no sólo

identifique las posibilidades de la organización en la satisfacción de sus necesidades, sino acuda a ella para satisfacerlas.

En esta esfera, las habilidades que consideramos de mayor impacto son las relacionadas con: el enfoque de la dirección estratégica, las comunicaciones y las requeridas para lograr negociaciones efectivas.

En sus **relaciones con el equipo de dirección**, el directivo hace varias cosas: informarse de situaciones y enfoques que puedan ayudarlo a tomar decisiones, presentar sus criterios y propiciar un intercambio, resolver situaciones de conflicto entre integrantes del equipo y entre diferentes unidades organizativas; finalmente, propiciar consenso y compromiso en la toma de decisiones.

Las habilidades que, en nuestro criterio, son más importantes en el trabajo del directivo en esta esfera son las relacionadas con: las comunicaciones interpersonales, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo, liderazgo y motivación, diagnóstico de problemas y toma de decisiones, y la conducción de reuniones productivas.

Las **relaciones del directivo con la organización**, es decir con todos sus integrantes, juegan un papel importante en los resultados de su trabajo. Le permiten recibir retroalimentación sobre la forma en que se han interpretado y se aplican las orientaciones y políticas definidas, conocer los estados de opinión existentes, identificar nuevos problemas que requieren atención. Además, poder ejercer una influencia directa sobre los ejecutores de “primera línea”, promover entusiasmo y motivación, generar iniciativas, propiciar relaciones afectivas, resolver conflictos, entre otros resultados.

En su investigación sobre las características diferenciales de las empresas líderes, que resumió en el best-seller “Pasión por la Excelencia”, Tom Peters, identificó lo que llamó “*gestión itinerante*”, que se trata precisamente de la práctica de los líderes de estas empresas de realizar visitas y sostener encuentros frecuentes con personal de la planta (además de los clientes y proveedores) y de diferentes niveles de la organización. Una conclusión de Tom Peters es que esta práctica “*Facilita la innovación y permite inculcar la idea de ciertos valores a cada miembro de la organización*” y se pregunta “*¿no será esto el liderazgo?*”, para concluir “*La gestión itinerante es la tecnología del liderazgo*”.

Dos habilidades que no han sido mencionadas, pero que no pueden faltar en un programa de desarrollo de habilidades directivas son: administración efectiva del tiempo y gerencia del cambio.

El tiempo es el medio dentro del cual el dirigente realiza todas sus actividades. El directivo que no sepa administrar bien su tiempo es difícil que pueda administrar bien otras cosas, plantea Drucker.

Finalmente, la velocidad con que se modifican las condiciones del entorno en el que se mueven las organizaciones- nuevas tecnologías, nuevos competidores, clientes más exigentes- demandan del dirigente un comportamiento y unas habilidades que le permitan realizar los cambios- en estrategias, programas, estructuras, etc- que le permitan que su organización se adapte- preferiblemente que se anticipe- a los cambios que pueden afectarle. *“Las especies necesitan adaptarse y cambiar, según varía el entorno donde viven, si quieren sobrevivir. Aquellas especies que cambian, sobreviven y prosperan; las que permanecen en el mismo estado, se extinguen...”*. Estas conclusiones formuladas por Darwin hace más de un siglo tienen absoluta vigencia en el mundo empresarial contemporáneo¹⁰

Competencias laborales. Pero veamos el fondo: las competencias son aquellos conocimientos, habilidades prácticas y actitudes que se requieren para ejercer en propiedad un oficio o una actividad laboral.

Al momento de clasificar los diferentes tipos de competencias, también existe una gran variedad. Sin embargo, a mi entender no existe mejor tipificación que la de la empresa Mannesmann, de Alemania.

Las **Competencias Metodológicas** corresponden a los niveles precisos de conocimientos y de información requeridos para desarrollar una o más tareas.

Las **Competencias Técnicas** se refieren a las aplicaciones prácticas precisas para ejecutar una o más tareas.

¹⁰ Habilidades gerenciales. ¿cuáles? ¿para que?. Alexis Codina

Las **competencias sociales** responden a la integración fluida y positiva del individuo a grupos de trabajo y a su respuesta al desafío social que ello implica, aunque siempre vivenciadas desde la perspectiva laboral.

Finalmente las **competencias individuales** tienen relación con aspectos como la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, etc.

La integración de estas 4 competencias relacionadas con un oficio o actividad laboral corresponde al **Perfil Ocupacional** de éste.

Pues bien, cuando nos referimos a la evaluación de las competencias laborales de una persona, estamos diciendo qué sabe hacer, cuánto sabe, por qué lo sabe, cómo lo aplica y cómo se comporta en su puesto de trabajo y todo ello, además, dimensionando en qué medida.

Liderazgo. El papel de un líder es convencer a las demás personas de que ciertas ideas tienen sentido, y que se debe trabajar por ellas. Hay líderes espirituales, jefes, personas destacadas etcétera, pero todas tienen una característica especial, saben llevar a su grupo a las metas que se imponen.

Los líderes ven oportunidades en todo momento y saben aprovechar las pocas oportunidades para destacarse y generar un reconocimiento o simplemente desarrollar su obra adelante.

A continuación algunas características comunes de quienes emprenden y son líderes Siliceo (1997).

1. Capacidad de acompañamiento: un líder debe ser capaz de acompañar los procesos que rodean su entorno de principio a fin, es decir, debe tener la capacidad de compromiso para con sí mismo como para su grupo. Sin abandonar sus metas.

2. Capacidad de aprovechar sus potencialidades: un verdadero líder sabe aprovechar sus potencialidades para explotarlas sobre quienes lo rodean en su entorno; un líder debe destacarse, entonces debe sacar provecho de sus potencialidades de tal manera que su capacidad superior sea apreciada o respetada.

3. Capacidad de posicionamiento: es la persona que siendo consciente de sus habilidades aprende a incorporarse y adentrarse en la población que lo rodea. No se es líder si no se puede entrar a un grupo que liderar.

4. Capacidad de expresión: un líder debe tener una capacidad superior para hacer entender a las personas sus ideas, sus posiciones o sus ideales, debe saber convencer a sus posibles seguidores.

5. Capacidad de entender a quienes dirige: es necesario comprender cómo piensan los dirigidos para poder estar un paso adelante de ellos.

6. Capacidad de mantener el control: un líder, jamás pierde la calma y sabe actuar en situaciones difíciles, además sabe apoyarse en los demás cuando realmente lo necesita.

Existen muchas características que pueden tener los líderes de hoy, pero casi sin duda alguna, la capacidad principal que debe tener todo líder en la actualidad es su capacidad de asimilación y de adaptabilidad a los diferentes cambios que afronte durante su carrera o su trayectoria. Las personas cambian, y sus líderes deben cambiar con ellos, sobre la capacidad de adaptabilidad se afirma que los líderes hoy saben mezclar sus diferentes estilos de mando según las situaciones que afrontan, es decir utilizan las herramientas adecuadas, en los momentos adecuados. Y en este sentido, los líderes hoy exhiben generalmente mezclas de todas sus facetas según los momentos que afrontan. Basándose en todo esto es que Hershey y Blanchard, desarrollan la teoría del liderazgo situacional, la cual señala que el estilo más eficaz de liderazgo variará de acuerdo al grado de madurez de los subordinados, entendiendo a la madurez como “el deseo de logro, la disposición a aceptar responsabilidades, la habilidad y experiencia relacionadas con el trabajo”¹¹

Los factores que determinan el grado de madurez de los subordinados son la motivación, la educación, la experiencia y la responsabilidad. La madurez a la que se hace referencia es la que se tiene para el desempeño de un determinado puesto. En la siguiente figura se ilustra la relación entre la madurez y el estilo conveniente de liderazgo.

Un emprendedor requiere ser líder, debe ser el más diligente, el más preparado y debe hacer de sus conocimientos y de sus habilidades una pasión que se deben mejorar constantemente, solo de esa forma logrará que todo aquello que emprenda tenga éxito.

¹¹ Stoner y Freeman, 1996; p.516

Pertinencia curricular. Esta corresponde a la coherencia que se da entre los propósitos de formación del programa y las expectativas de formación del estudiante a partir del momento histórico, que se viven el contexto nacional e internacional. Es decir, que la filosofía de formación debe estar fundamentada en torno a una serie de interrogantes sobre qué enseñar y para qué enseñar?, por qué aprender y para qué aprender?

El perfil profesional debe responder a la pregunta sobre ¿Qué características académicas y laborales debe poseer el egresado?. Esto se hace con base en el análisis de la labor que deben cumplir los egresados en la sociedad para la solución real de problemas desde su campo disciplinar de formación.

El perfil profesional da cuenta de: el saber, un saber hacer, y un saber ser; se ha de construir desde una visión axiológica, epistemológica y contextual; de manera integrada, alrededor de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, y competencias laborales.

Así en un perfil profesional, es importante incluir la delimitación de las áreas o sectores donde se realizará la labor del egresado, los principales ámbitos de la actividad profesional a realizar y las poblaciones o beneficiarios de su labor profesional.¹²

4.3. MARCO CONCEPTUAL.

Competencia. Es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel , una función, una actividad o una tarea.

¹² EL CURRÍCULO, ETAPAS E IMPLICACIONES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. María Helena Quijano H.1. 2004

Espíritu empresarial. Conceptualizar en qué consiste el espíritu empresarial no es cuestión sencilla, ya que existen muchas características que tienen unas personas y otras no, pero que de cualquier manera los hace exitosos; en la actualidad el espíritu emprendedor es sinónimo de innovación, cambio, fundación de una compañía, o toma de riesgos (Romero,1993).

Todas las personas de manera inconsciente andan por el mundo maquinando nuevas formas de productos y servicios que faciliten nuestro diario vivir, sin embargo solo aquellas personas que son emprendedoras, diligentes y osadas son las que hoy son dueñas de importantes negocios que empezaron en una casa, un garaje, una finca, o en algún otro lugar pequeño, no durmieron pensando en la mejor manera de llevarlo a cabo, se apropiaron de ese sueño, lo estudiaron, le echaron ganas y su idea de negocio se convirtió en realidad.

¿Qué es un emprendedor? Garzón (1995) define al emprendedor como el productor de valores de mercado, que corre riesgos, está en permanente alerta para descubrir las oportunidades de ganancias que aún no han sido descubiertas y actúa en consecuencia para aprovecharlas. Todo lo que consiga es para él, porque servirá para preservar su vida y su existencia. Y su actuación en el mercado beneficia sin querer al resto de la sociedad.

Son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovativas, desarrollándolas como oportunidades de negocio rentable, comprometiendo su tiempo y esfuerzo en investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y el crecimiento sustentado de la firma, detectando éxitos donde otros ven fracasos o problemas y cuya fuente es la innovación con talento y creatividad de bienes y servicios (Ibarra,2000).

La personalidad del emprendedor. Olivares (1993) señala que la personalidad es la forma de responder del individuo ante distintas situaciones, la cual depende del rol que ocupa éste y de cómo lo haya asimilado, lo que convierte a la personalidad no sólo en un producto terminado, sino también es un proceso en el que intervienen aspectos culturales, sociales, psicológicos y biológicos

La necesidad de logro. Stoner y Freeman (1996) la conceptualizan como “los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.”(p. 208). Mientras que para Koontz y Weihrich (1999)

“La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares” (p.501).

Liderazgo. Es la capacidad de quienes tienen cargos administrativos o de dirección, en los diferentes niveles, para motivar, dirigir y orientar el equipo de trabajo hacia la consecución de metas individuales, grupales e institucionales.

Habilidades administrativas. Es la capacidad mental, actitudinal y técnica que un profesional estructura y ejecuta a partir de la conceptualización y la transferencia de los conocimientos logrados a través de los planes de estudio, para contribuir a la solución de problemas y desarrollos de procesos en la empresa o institución en donde se desempeñe.

4.4. MARCO LEGAL

La planeación y el desarrollo Municipal se enmarcan dentro de los parámetros establecidos en la normatividad vigente. Así, este proyecto tiene como base legal los marcos siguientes:

- **Constitución Política de Colombia**, promulgada en 1991, establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social y consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.
- **Decreto 1850 del 2002.** (Actividades del desarrollo institucional.)
- **Decreto 230 del 2002.** (Normas técnicas curriculares.)
- **Ley 396 de 1997.** (Agosto 5) Por la cual se transforma la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá, en Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD - y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto número 217 de 2004, 27 de enero de 2004** Por el cual se modifica la estructura de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, y se dictan otras disposiciones.

5. HIPÓTESIS

H1. Los tecnólogos egresados de la Unad –Gestión Comercial y de Negocios – presentan un incipiente grado de espíritu empresarial, pues existe una gran tendencia hacia la consecución de empleo más que a la construcción de empresa.

H2. La experiencia formativa vivida por el egresado en la Unad le ha permitido desarrollar competencias y habilidades que han hecho más eficiente su desempeño profesional.

H3. A partir de la elaboración del proyecto de desarrollo empresarial y tecnológico, el egresado ha logrado construir su propia empresa o en su defecto ha contribuido a la creación de otras.

H4. Los currículos del programa de Gestión Comercial y de Negocios de la Unad guarda una estrecha relación con las expectativas de desarrollo local y regional.

6. VARIABLES E INDICADORES.

La base para la formulación de las variables e indicadores lo constituyen los síntomas y las causas del problema, por lo tanto para llegar a estudiar de manera profunda el objeto de estudio se hace necesario descender al nivel de abstracción de las variables y de esta forma hacer referencia empírica de las mismas. Esto implica desglosar las variables por medio de un proceso de deducción lógica, en indicadores, los cuales se refieren a situaciones específicas de las variables. Al desglosar las variables en indicadores estos permiten definir la información específica y concreta sobre la situación que se pretende conocer.

VARIABLES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE.	INDICADORES.
Características personales y sociales de los egresados	Caracterizar al egresado significa analizar de manera sistemática aspectos personales, sociales y laborales; proceso que permite tener un visión mas amplia de papel dentro de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Estado civil - Estrato socioeconómico - Nivel de formación
Situación laboral de los egresados	La situación laboral se define como el espacio que el egresado logra alcanzar dentro del mercado laboral, bien sea como generador de empresas o como empleado en una determinada organización, todo esto de acuerdo a su perfil profesional, calidad de formación académica, y las habilidades y competencias adquiridos durante su carrera	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de ocupación - Ubicación laboral - Relación de perfil con su trabajo
Experiencia empresarial de los egresados	Al tocar el tema de la experiencia empresarial del egresado se busca explorar acerca del efecto generado por la orientación académica – pedagógica y vocacional que recibió durante su experiencia formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de empresa. - Contribución a la creación de empresa. - Acciones y aportes empresariales en la empresa que se desempeña

Continuación. Cuadro de variables e indicadores.

VARIABLES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE.	INDICADORES.
Competencias laborales de los egresados.	Es la capacidad de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo, evidenciando sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, basados en los resultados de calidad esperados.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades gerenciales. - Liderazgo empresarial,. - Capacidad de gestión. - Iniciativa empresarial.
Pertinencia del programa de Gestión Comercial y de Negocios con el desarrollo empresarial	La pertinencia se puede definir desde tres aspectos fundamentales: la relación que el plan de estudio guarda con las expectativas de formación del estudiante y el egresado, con las necesidades de desarrollo de su región y con los cambios que se entretajan en los procesos académicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Filosofía de formación. - Motivación y orientación hacia la creación de empresas. - Transferencia del conocimiento.

7. DISEÑO METODOLÓGICO.

7.1. ENFOQUE

Esta investigación se ubica dentro del enfoque Empírico – analítico, puesto que se orienta hacia la explicación del problema de investigación, al control de los factores que lo originan o de las consecuencias que este provoca, además porque se genera a partir de la experiencia o de hechos empíricos.

7.2. DISEÑO

La investigación es de tipo no experimental, puesto que no se manipulan deliberadamente las variables, no se construyen situaciones, si no que se observan las que se dan; se advierte el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlo.

7.3. TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio de la presente investigación es analítico descriptivo, ya que busca describir y observar situaciones, eventos, hechos, características, conductas y rasgos importantes del nivel de espíritu empresarial de los Egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios de la Unad Neiva.

7.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población la conforman los Egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios en el periodo comprendido entre los años 2000 al 2004, los cuales ascienden a 212 personas. La población se encuentra compuesta por la totalidad de alumnos egresados de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” Cead Neiva, independientemente que hayan o no emprendido algún tipo de negocio.

El método probabilístico utilizado para determinar el tamaño de muestra fue el Método Aleatorio Simple, dadas las condiciones ya establecidas de la población

con que se trabaja, puesto que todas las unidades que constituyen el universo tienen la misma probabilidad de formar parte de la muestra.

El tamaño de la muestra se determina a través de la siguiente ecuación matemática:

$$n = \frac{9 * p * q * N}{(N - 1) * e^2 + (9 * p * q)}.$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

p: % con el que se produce un determinado fenómeno; (90%)

q: % complementario de p, o sea (100 -p); (10)

N: amplitud de la muestra; 212 egresados.

e: error estándar; ± 3

Remplazando se tiene que:

$$n = \frac{9 * 90 * 10 * 212}{(212 - 1) * 3^2 + 9 * 90 * 10}.$$

$$n = \frac{1717200}{9999} = 171.7 = 172$$

7.5. FUENTES DE INFORMACIÓN.

7.5.1. Fuentes Primarias. Conocimiento, percepciones y experiencias de los egresados del Ciclo Tecnológico Gestión comercial y de Negocios.

7.5.2. Fuentes Secundarias. Estudios como: Nivel de Competitividad Laboral de los Administradores de Empresas Egresados de la UNAD; Seguimiento a los Egresados de Administradores de Empresas de la UNAD Cead Neiva; Proyecto Educativo Universitario de la UNAD, El Desarrollo del Espíritu Empresarial en las Universidades de Cali; entre otros.

7.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS-

En esta investigación se maneja la técnica de la observación directa u observación participante, puesto que el investigador forma parte activa del grupo observado.

El instrumento que se aplicó fue la encuesta, que se encuentra dividido en cinco partes de acuerdo a las variables planteadas en la investigación. En la parte inicial del instrumento se encuentran los datos generales, los cuales tienen como finalidad descubrir el papel que desempeña el nivel socioeconómico y el entorno que rodea al egresado en su personalidad emprendedora.

La segunda parte está integrada por 3 preguntas, planteadas en forma abierta, cuyo propósito es detectar la situación laboral de los egresados; la tercera parte se conforma de 5 preguntas donde se miden aspectos relativos a la experiencia empresarial de los egresados. La cuarta parte se integra por 4 interrogantes en la que se pide elegir una de las dos opciones (a,b), teniendo como finalidad esta parte del instrumento identificar las habilidades y competencias de los egresados. Por último, se exponen 5 interrogantes más, donde se pretende inferir acerca de la pertinencia del programa académico brindado por la Unad con el desarrollo empresarial que manifiestan sus egresados.

En cuanto a las técnicas e instrumentos para el análisis de datos se utilizaron técnicas manuales y computarizadas, para lo cual se cumplieron los siguientes pasos: análisis, pruebas estadísticas, elaboración del plan de análisis, ejecución de programas computarizados.

7.7 PROCEDIMIENTOS.

Para realizar esta investigación se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

1. Observación del comportamiento de los egresados del Ciclo Tecnológico de Administración de Empresas.
2. Consulta de literatura seleccionada y compilación de material bibliográfico que sirvió para estructurar el marco de referencia, análisis del problema estudiado.
3. Proceso de análisis, síntesis e inferencias, a partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de prueba, encuestas, entrevistas, reportes etc.

4. Tratamiento de la información mediante la utilización métodos estadísticos manuales y computarizados,

El procedimiento que se siguió para análisis es tal como se señala a continuación:

- Análisis resultados.
- Análisis de variables.
- Presentación de los fenómenos encontrados.
- Análisis de variables.
- Análisis general de la investigación.
- Conclusiones y recomendaciones.

8. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

La experiencia investigativa arrojó como resultado el siguiente consolidado.

Variable I. Características personales y sociales de los egresados

a. Edad

La tendencia poblacional de los egresados se encamina hacia que la mayoría de estos, se encuentran en plena etapa de producción con un 63.4%, seguido del 31.7% que corresponde a egresados mayores de 40 años y por último los menores de 20 años con un 4.9%; de lo cual se puede concluir que la mayoría de la población de egresados son adultos.

Figura 1. Porcentaje de egresados por edad.

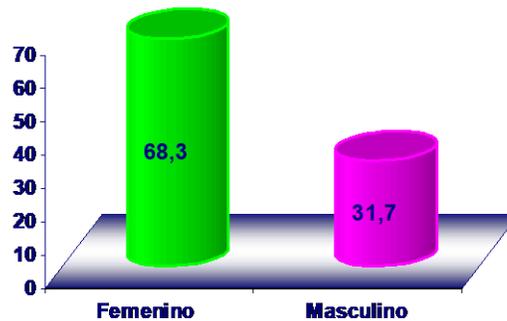


La figura anterior expone los resultados acerca de los rangos de edades en las que se encuentran los egresados del ciclo tecnológico Gestión Comercial y de Negocios de la Unad Neiva.

b Género

La mayoría de los egresados son mujeres, representándose en términos porcentuales llega al 68.3%, mientras que los hombres hacen el 31.7%, hecho que refleja el grado de superación que ha alcanzado la mujer en los últimos años, no solo a nivel profesional sino también social.

Figura 2. Porcentaje de egresados por sexo.

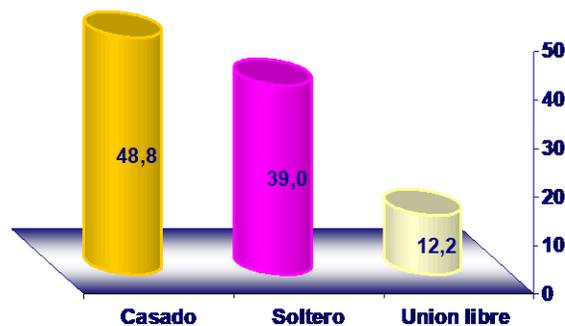


La figura 2 muestra en forma porcentual el número de mujeres y hombres egresados del ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios de la Unad Cead Neiva.

c Estado civil

El 48.8% de los egresados se encuentran casados, el 39% tiene una condición de solteros, mientras que el 12.2% restante viven en unión libre.

Figura 3. Porcentaje de egresados por estado civil.

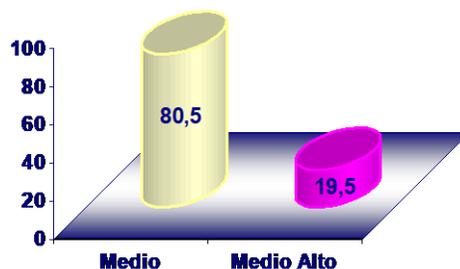


La figura 3 enseña los resultados acerca del estado civil en que se encuentran las personas entrevistadas.

d Estrato socioeconómico.

El mayor porcentaje de los egresados se encuentra en un estrato medio con el 80.5% y el 19.5% restante pertenecen a un estrato medio alto; lo cual evidencia que en su gran mayoría los egresados hacen parte en forma preponderante a la clase media.

Figura 4. Porcentaje de egresados por estrato socioeconómico.

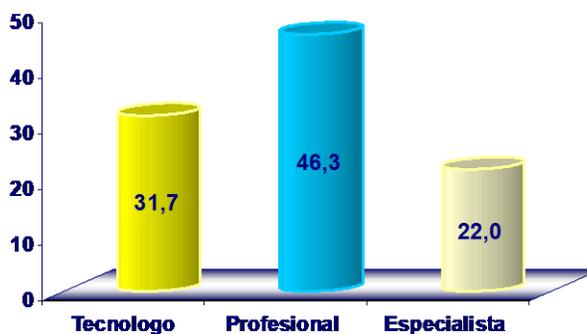


La imagen anterior enseña el estrato socioeconómico a la que pertenece la población objeto de estudio.

e Nivel de formación.

De los 172 egresados entrevistados, el 31.7% aun son tecnólogos, el 46.3% informo haber alcanzado sus estudios profesionales y solo el 22% tienen especialización.

Figura 5. Porcentaje de egresados por nivel de formación



La figura anterior ilustra los resultados obtenidos acerca del nivel de formación alcanzado luego de haber terminado los estudios del ciclo tecnológico.

Variable II. Situación laboral del egresado.

Pregunta 1.

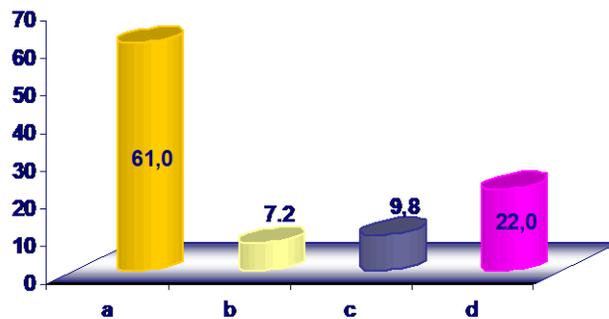
Cual es su ocupación actual?:

- b. Empresario.
- c. Empresario-empleado
- d. Desempleado

Respuesta.

El 61% de la población egresada se encontraba empleada al momento de ser entrevistada. El 22% se encontraban desempleados, mientras que el 7.2% son empresarios y el 9.8% restante son empleados y empresario.

Figura 6. Ocupación actual de los egresados



La figura anterior presenta los resultados del interrogante acerca de la situación laboral de los egresados.

Pregunta 2.

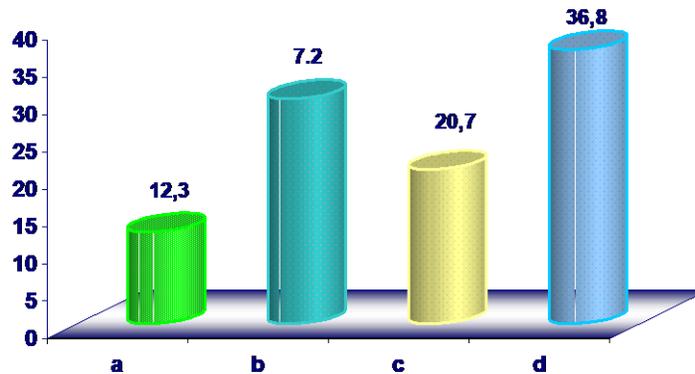
El cargo que desempeña en la empresa es:

- a. Directivo.
- b. Profesional de mandos medios.
- c. Profesional de alto rango.
- d. Otros.

Respuesta

De los 172 egresados entrevistados, el 12.3% ocupan cargos directivos, el 7.2% informo desempeñarse como profesional de mandos medios, el 20.7% como profesional de lato rango y 36.8% ocupan otros cargos.

Figura 7. Cargo que desempeñan los e



La figura 7 presenta los resultados del interrogante acerca de los cargos que ocupan los egresados.

Pregunta 3.

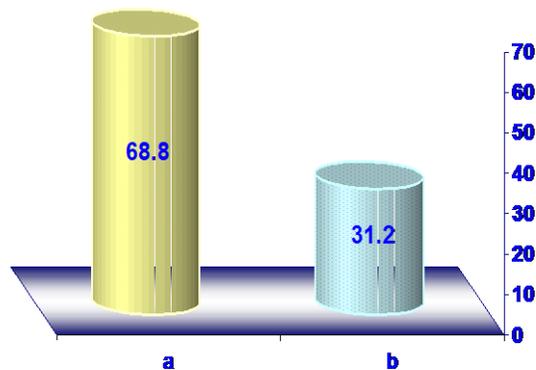
Si usted se encuentra empleado, el cargo que desempeña es:

- a. Acorde con su perfil.
- b. No es pertinente con su formación.

Respuesta.

De los egresados que al momento de contestar la encuesta se encontraban trabajando, el 68.8% desempeña cargos acordes con su perfil profesional, frente al 31.2% que afirman la situación contraria, hecho que atribuyen a la difícil situación económica y laboral por la que atraviesa el país.

Figura 8. Pertinencia del perfil con el cargo que desempeña el egresado.



La figura anterior muestra los acerca de la pertinencia del perfil profesional con el trabajo que desempeñan los egresados.

Variable III. Experiencia empresarial de los egresados

Pregunta 1.

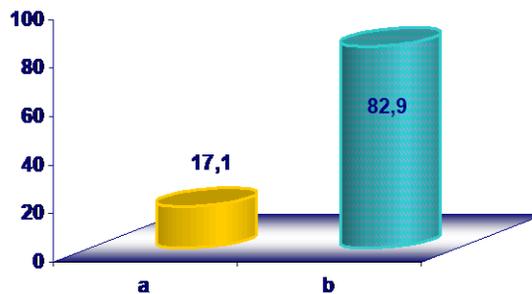
A partir de su formación ha liderado la creación de su propia empresa?

- a. Sí.
- b. No.

Respuesta.

Del total de los encuestados el 17.1% manifestó haber creado su propia empresa, mientras que el 82.9% expreso no haber hecho ningún esfuerzo para crearla, hecho que evidencia el bajo grado de espíritu empresarial de los egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios de la Unad Neiva.

Figura 9. Porcentaje de egresados que han liderado la creación de su propia empresa



La figura 9 muestra el porcentaje de egresados que han liderado la creación de su propia empresa.

Pregunta 2.

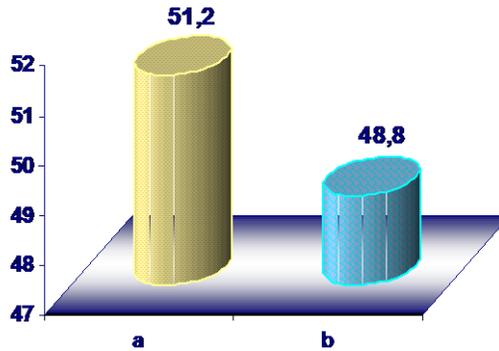
Usted ha contribuido a la creación de alguna empresa.

- a. Sí.
- b. No.

Respuesta

El mayor porcentaje de los egresados afirman haber contribuido a la creación de empresas con el 51.2% y el 48.8% restante exponen que no lo ha hecho y además no manifiesta ningún interés por hacerlo

Figura 10. Porcentaje de egresados que han contribuido la creación de alguna empresa.



En la figura 10 se visualiza los resultados en torno al porcentaje de egresados que han contribución a la creación de empresas.

Pregunta 3.

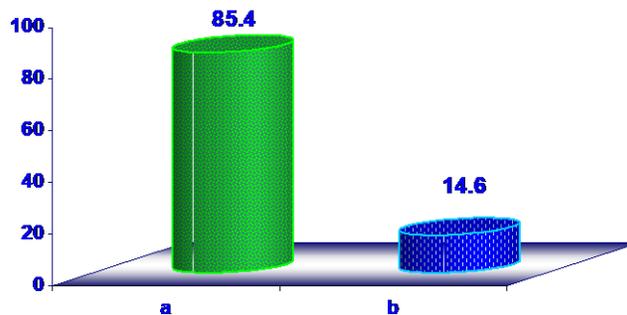
Usted ha desarrollado acciones para promover mejoras tanto administrativa como operativas en las empresas donde se ha desempeñado?

- a. Sí.
- b. No

Respuesta.

El 85.4% de los egresados entrevistados manifestaron que si han desarrollado acciones que promuevan mejoras tanto administrativas como operativas en las empresas donde laboran o han laborado, hecho que atribuyen a la formación recibida en la Unad; mientras que el 14.6%, opinaron negativamente, pues consideran que la formación en la Unad no les proporcionó las herramientas suficientes para desarrollar este tipo de acciones.

Figura 11. Capacidad de los egresados para realizar acciones de mejoramiento en las empresas.



La figura anterior señala la capacidad del egresado para formular acciones de mejoramiento en pro de las empresas donde se ha desempeñado.

Pregunta 4.

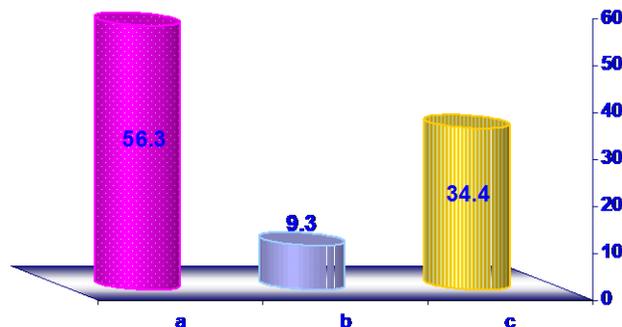
Si se encuentra actualmente empleado diga si este trabajo lo adquirió:

- a. Antes de iniciar la carrera.
- b. Después de terminarla.
- c. Durante la carrera.

Respuesta.

El 56.3% de los egresados que trabajaban en el momento de la entrevista, expresaron haber adquirido su empleo antes de iniciar la carrera, el 9.3% reporto haber conseguido emplearse después de terminar sus estudios y el 34.4% manifestó haberse ubicado laboralmente durante el transcurso de su carrera

Figura 12. Momento en el que el egresado adquirió su trabajo.



En la figura 12 se presenta el porcentaje de respuesta en torno al momento en que los egresados adquirieron su empleo.

Variable IV. Competencias laborales de los egresados.

Pregunta 1.

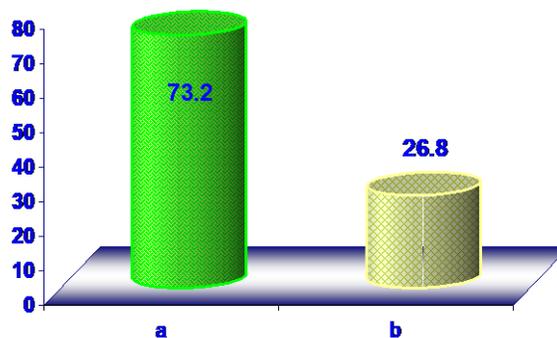
La formación recibida en la UNAD le ha permitido desarrollar habilidades cognitivas, técnicas y administrativas para la identificación de problemas y la toma de decisiones en la empresa donde trabaja o ha trabajado?

- a. Sí.
- b. No

Respuesta.

El 73.2% de los egresados entrevistados manifestaron que la formación recibida en la Unad les ha ayudado a desarrollar habilidades técnicas y administrativas para la identificación de problemas y la toma de decisiones en las empresas donde trabajan o han trabajado; mientras que el 26.8%, manifestó tener muchas dificultades a la hora de tomar decisiones o generar propuestas para el efectivo desarrollo de sus funciones.

Figura 13. Habilidades del egresado.



En la figura anterior se muestra los resultados sobre las habilidades administrativas y técnicas que está en capacidad de desarrollar el egresado.

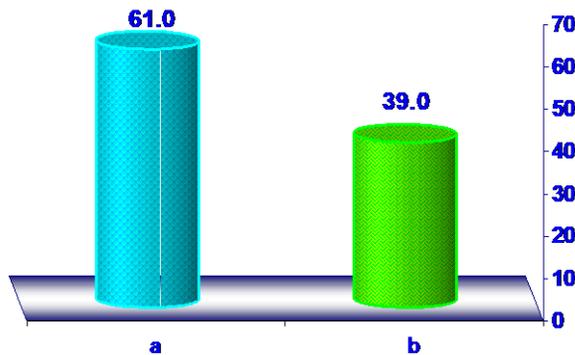
Pregunta 2.

La formación que recibió en la UNAD le ha permitido promover procesos de liderazgo empresarial dentro de su localidad para fomentar la creación y el desarrollo del sector empresarial?

- a. Sí.
- b. No

Respuesta

De los 172 egresados encuestados, el 61% expreso que la formación impartida en la Unad contribuyó a promover procesos de liderazgo en torno a promover la creación de empresas y apoyar el desarrollo del sector empresarial. El 39% restante afirmó que su formación es muy deficiente, que por lo tanto solo se limita a cumplir con las funciones específicas del cargo que desempeña.



La figura 14 señala los resultados del interrogante sobre el liderazgo empresarial desarrollado por los egresados.

Pregunta 3.

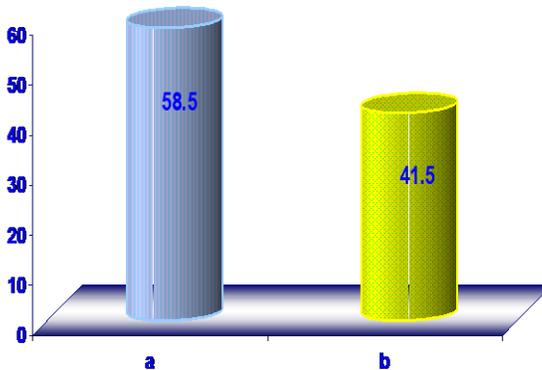
Se considera usted un tecnólogo con iniciativa empresarial, capaz de presentar propuestas y proyectos que contribuyan con la generación de fuentes de empleo y recursos económicos-financieros.

- a. Sí.
- b. No

Respuesta.

El 58.5% de los egresados consideran que son personas con iniciativa empresarial, capaces promover y presentar propuestas y proyectos en pro de la generación de fuentes de empleo y recursos económicos-financieros; mientras que el 41.5% afirmó que aunque tienen iniciativa no la han desarrollado por temor a que sus propuestas no sean coherentes con las metas que persigue la empresa

Figura 15. Inicitativa empresarial y competencias del egresado.



En la figura anterior se muestran los resultados acerca de la iniciativa empresarial y competencias de los egresados.

Pregunta 4.

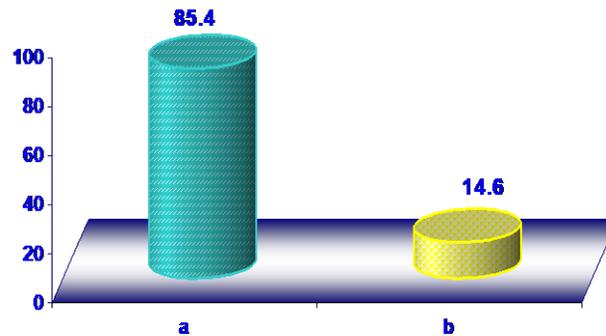
Considera que los tecnólogos egresados de la UNAD cuentan con capacidad de gestión para garantizar el crecimiento de su propia empresa o de cualquiera en la que logre desempeñarse.

- a. Sí.
- b. No

Respuesta

El 85.4% de los encuestados opina que los tecnólogos egresados de la Unad cuentan con capacidad de gestión para garantizar el crecimiento de su propia empresa o de cualquiera en la que labore, hecho que le atribuyen a los conocimientos adquiridos a través de su carrera y claro a la iniciativa que se tenga. Entre tanto, el 14.6% restante considera que no es así, ya que afirman que durante su carrera no se les dio la correspondiente orientación vocacional, para promover en ellos una efectiva capacidad de gestión empresarial o administrativa.

Figura 16. Capacidad de gestión.



En la figura 16 se visualizan en forma porcentual los resultados sobre el interrogante acerca de la capacidad de gestión de los egresados.

Variable V. Pertinencia del programa de Gestión Comercial y de Negocios con el desarrollo empresarial

Pregunta 1.

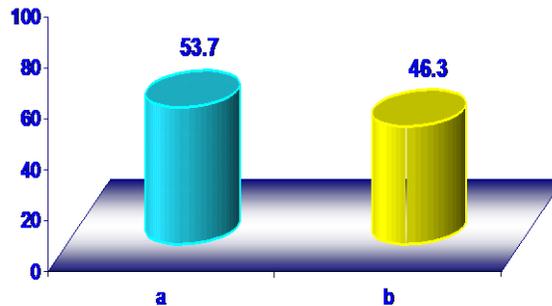
Considera que la UNAD ha fundamentado su filosofía de formación en la acción de promover en sus estudiantes, un espíritu emprendedor que los oriente hacia la construcción de empresas, mas que a fijar sus expectativas laborales en el fenómeno de la empleomanía?

- a. Sí.
- b. No

Respuesta.

53.7% de los egresados encuestados aseveran que la Unad a través de su proceso de formación ha incentivado en ellos el espíritu emprendedor, prueba de esto es que se les orientó en la construcción de un proyecto de desarrollo empresarial con el cual se pretendió que el egresado solucionara su problema de desempleo. Por otro lado, el 46.3% restante manifestó que lo que aprendió durante su carrera no es condición suficiente para generar alternativas de empleo.

Figura 17. Fomento del espíritu empresarial a partir de la filosofía de formación de UNAD



En la figura anterior se refleja el fomento del espíritu empresarial a través de la formación impartida por la Unad.

Pregunta 2.

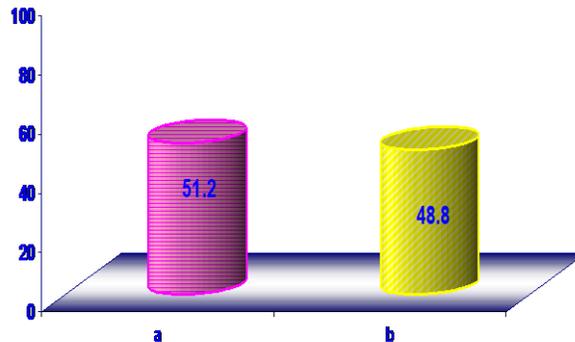
Considera que durante su carrera sus tutores y los mismos planes de formación le motivaron y le orientaron para que una vez terminada su carrera materializara sus competencias a través de la creación de su propia empresa?.

- a. Sí.
- b. No

Respuesta.

Del total de la población de egresados, el 51.2% manifestó que en el transcurso de su proceso de formación, algunos de sus tutores, incluso los mismos planes curriculares ofrecidos por la Unad les motivaron y orientaron para la creación de su propia empresa o por lo menos para intentar crearla, a diferencia del 48.8% que reportaron que los tutores solo se limitaron a cumplir con la realización de las orientaciones disciplinares, sin ofrecer mayor orientación para la generación de otras alternativas de empleo y desarrollo para el estudiante.

Figura 18. Motivación del estudiante hacia la creación de empresas.



La figura anterior señala los resultados de las encuestas acerca de la motivación que recibió el egresado durante su carrera para crear empresas.

Pregunta 3.

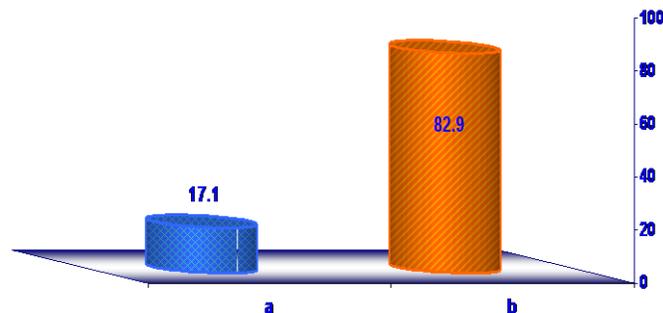
El proyecto empresarial y tecnológico que usted desarrolló durante su carrera le sirvió para que una vez egresado pudiera hacer transferencia de los conocimientos a un contexto real, mediante la operacionalización del mismo?

- a. Sí.
- b. No

Respuesta

El 82.9% informó no haber implementado su proyecto empresarial y tecnológico, aspecto que lo atribuyó principalmente a la falta de capital y temor de arriesgarse a trabajar de forma independiente. El 17.1% manifestó que logró ejecutar el proyecto como una alternativa para propiciar recursos y solucionar su problema de trabajo.

Figura 19. Ejecución del proyecto de desarrollo empresarial y tecnológico.



La figura 19 presenta los resultados en torno al porcentaje de egresados que han implementado el P.D.E.T.

Pregunta 4.

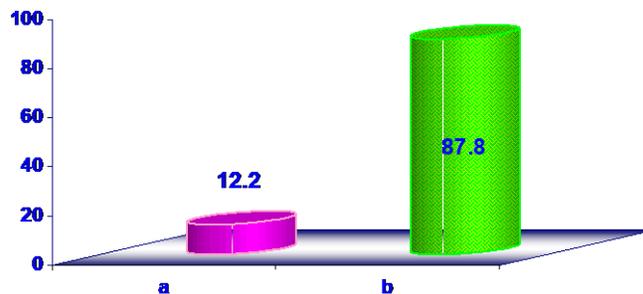
Durante de su etapa de formación tecnológica, además del estudio, análisis y comprensión de contenidos disciplinares, tuvo la oportunidad de hacer practicas empresariales y pasantias para contextualizar sus competencias?

- a. Sí.
- b. No

Respuesta

El 87.8% manifestó que en el transcurso de su formación tecnológica no tuvieron oportunidades de realizar practicas empresariales ni pasantias que les permitieran contextualizar sus competencias disciplinares, puesto que faltó gestión por parte de la universidad para establecer convenios y alianzas estratégicas con empresas y entidades, que propiciaran los escenarios necesarios. El 12.2% restante considera que sí. Cabe destacar que estos últimos si materializaron sus competencias debidas a que ellos mismos buscaron espacios para el desarrollo de estas.

Figura 20. Prácticas empresariales.



La figura anterior muestra los resultados en torno a la posibilidad que tuvieron los egresados durante su carrera para acceder a prácticas empresariales.

Pregunta 5.

¿Cuál ha sido la Incidencia de la formación recibida en la UNAD en el logro de mejoras, sociales, económicas y laborales?

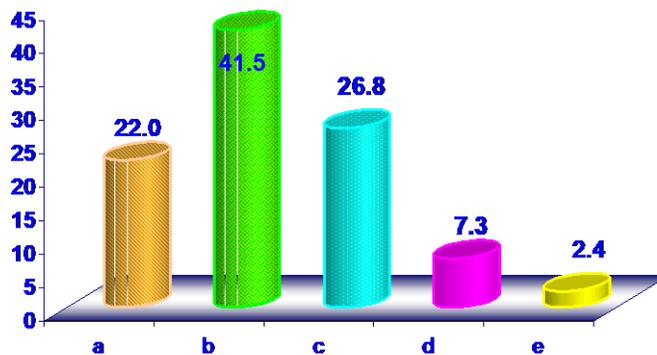
- a. Ascensos laborales.
- b. Mejora de nivel socioeconómico.

- c. Incrementos salariales.
- d. Acceso a programas de capacitación.
- e. Posicionamiento en el entorno como empresario.
- f. Crecimiento y desarrollo de su empresa o en la que se desempeña.

Respuesta

Los logros obtenidos por los egresados como consecuencia de la calidad de formación y desempeño laboral de los mismos, se advierte de la siguiente forma: mejoras del nivel socioeconómico lo ha obtenido el 41.5%, incrementos salariales el 26.8%, ascensos laborales el 22%, acceso a programas de formación profesional y postgradual el 7.3% y el 2.4%, ha tenido un buen posicionamiento en el entorno como empresario o como profesional.

Figura 21. Logros de los egresados.



En la figura 21 se visualiza los resultados del interrogante sobre los logros obtenidos por los egresados, a partir de su experiencia formativa en la Unad.

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

9.1. ANÁLISIS DE LAS VARIABLES

La experiencia investigativa a cerca del espíritu empresarial de los egresados del ciclo tecnológico -Gestión Comercial y de Negocios- generado a partir de la experiencia de formación recibida en la Unad Cead Neiva, se distribuyó en 5 unidades de estudio, las cuales se desglosan en forma sistemática a continuación:

Caracterización personal y social de los egresados. Para el análisis de esta variable se tuvieron en cuenta aspectos como edad, sexo, estado civil, estrato socioeconómico y nivel de formación. Este análisis permitió al investigador construir una amplia percepción sobre el perfil socioeconómico de los egresados, y que en términos generales se puede sintetizar en lo siguiente:

La mayoría de los egresados son mujeres reflejando alto grado de superación que ha alcanzado el sexo femenino en los últimos años, no solo a nivel profesional sino también social. Un gran porcentaje de los egresados tienen una pareja estable en condición de casados y pertenecen en forma preponderante a la clase media y poseen un nivel formación profesional en su mayoría.

Situación laboral del egresado. El punto de partida para el análisis de esta variable es la ocupación actual del egresado, lográndose establecer que para el profesional o tecnólogo de la Unad, ubicarse laboralmente tiene serias complicaciones no solo por las escasas oportunidades de empleo que el medio ofrece, sino también por el paradigma que subsiste entre algunos empleadores sobre la “falta de calidad” de la educación a distancia. Pues tal como lo revelan los resultados de la investigación, un alto porcentaje logró conseguir su empleo antes de iniciar su carrera, solo un bajo porcentaje ha adquirido su empleo después de terminar su ciclo tecnológico, incluso solo después de haberse graduado como administrador de empresas.

Por otra parte, entre los egresados persiste la cultura de la empleomanía, pues la única alternativa de trabajo que ellos visionan son las limitantes oportunidades que el entorno les ofrece. Prueba de esto es que a la hora de responder la encuesta, el 61% se desempeñaba como empleado y solo un 7% había generado su propia empresa.

Experiencia empresarial de los egresados. Para el análisis de ésta variable se tuvo en cuenta aspectos como la creación de empresa, la contribución a la creación de empresa y las acciones y aportes empresariales de los egresados en sus puestos de trabajo. Durante este ejercicio se logró identificar el bajo grado de espíritu empresarial que tienen los egresados de la Unad Cead Neiva de la Gestión Comercial y de Negocios. Este aspecto es atribuido substancialmente a la falta de orientación vocacional de la carrera, la falta de recursos para poner en marcha el proyecto, pero sobre a la falta de capacidad de decisión y miedo al correr el riesgo. En síntesis el espíritu emprendedor e iniciativa empresarial de los egreses es muy incipiente.

Sin embargo, se visiona en los egresados una actitud positiva en torno a estimular la iniciativa de otras personas para crear empresas y formular estrategias de mejoramiento continuo, para optimizar el funcionamiento tanto administrativo como operativo de las mismas. Es importante destacar el papel que ha cumplido la Unad frente a este comportamiento del egresado, dado que es a partir de la experiencia formativa con la universidad que éste proyecta y genera alternativas de desarrollo social, económico y cultural.

Habilidades y competencias del egresado. Esta variable se analizo a partir de 4 indicadores: habilidad gerencial, liderazgo empresarial, capacidad de gestión e iniciativa empresarial. El resultado de este análisis deja entrever un egresado con un alto nivel de desempeño laboral, prospectivo, con pensamiento global y con grandes competencias y habilidades para orientar eficientemente cualquier organización empresarial. Así mismo, se hizo evidente el grado de compromiso, empoderamiento y responsabilidad y la destreza administrativa para promover procesos de liderazgo empresarial, identificar problemas y generar alternativas que contribuyan al crecimiento del sector empresarial de la región.

Desde el panorama anterior, se puede afirmar la imagen del egresado de la UNAD ha venido ganando espacios en el mercado laboral actual, pues se empieza a confiar en sus capacidades, por lo que sea advierte una lenta pero segura inmersión tanto en el sector privado como oficial.

Pertinencia del programa con el desarrollo empresarial. Este variable fue analizada de acuerdo a los principios filosóficos de de formación de la UNAD, al grado de motivación y orientación logrado para la creación de empresas y la capacidad que se generó en el estudiante para aplicar el conocimiento. Luego, al cuestionar la pertinencia del programa Gestión Comercial y de Negocios, se pudo establecer que entre la estructura curricular, las expectativas de formación y la prospectiva empresarial de la región no se da una estricta relación y

correspondencia. Por lo que se espera que a partir del proceso de reestructuración académica y organizacional que se está llevando a cabo en la UNAD, se diseñen nuevos programas y se reorienten los que ya existen, teniendo en cuenta las necesidades sociales, económicas y culturales de Neiva y el departamento del Huila.

9.2. ANÁLISIS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación realizada a los egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios de la Unad Cead Neiva periodo 2000 – 2004, en donde se analiza el grado de espíritu empresarial a partir de la experiencia formativa recibida en la Unad, se fundamentó en el estudio de 5 variables, las cuales se evaluaron de acuerdo a sus respectivos indicadores, con el objetivo de conocer a fondo toda la información concerniente y necesaria sobre el objeto de estudio.

Esta experiencia investigativa se sustentó en hechos y situaciones empíricas que fueron adquiriendo coherencia lógica, a partir de procesos observación, descripción, análisis y comparación de la información recopilada y la utilización de métodos estadísticos.

Para la cuantificación y tabulación de resultados de cada una de las variables estudiadas se utilizó la distribución de frecuencias, ayudando a organizar y desglosando cada de las unidades de análisis, en categorías, códigos y frecuencias.

Los resultados de investigación generaron un alto grado de confiabilidad, puesto que para su realización se abordaron fuentes confiables, además de la aplicación de algunas técnicas del método científico y la utilización fórmulas matemáticas y estadísticas en la escogencia de las unidades muestrarias y la tabulación y análisis de la información.

Por otro lado, la investigación presenta un alto nivel de coherencia interna entre cada una de sus partes. Es decir, que se advierte una gran correspondencia entre el problema planteado, las variables, los objetivos, el marco de teorías, las hipótesis, la metodología y los resultados.

9.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

H₁. Se comprueba que los tecnólogos egresados de la Unad –Gestión Comercial y de Negocios – presentan un incipiente grado de espíritu empresarial.

H₂. Se evidencia que la experiencia formativa vivida por el egresado en la Unad lo ha dotado de competencias y habilidades haciéndolo mas eficiente en su desempeño profesional.

H₃. Se corrobora que no todos los egresados han ejecutado su proyecto de desarrollo empresarial y tecnológico.

H₄. Se confirma que los currículos del programa de Gestión Comercial y de Negocios de la Unad no guardan una estrecha relación con las expectativas de desarrollo local y regional.

10. CONCLUSIONES.

- Sobre la situación laboral de los egresados se puede concluir que un alto porcentaje trabajan como empleados en las distintas organizaciones empresariales e instituciones gubernamentales y privadas de la región.
- Frente a la experiencia laboral del egresado se establece que un bajo porcentaje de egresados se ha inclinado por la creación de su propia empresa, evidenciando de esta forma el deficiente espíritu empresarial que se construyó durante su experiencia formativa.
- No todos los egresados han podido implementar unidades productivas, sin embargo, han apoyado la creación de otras empresas locales y generado de esta manera alternativas de desarrollo al sector empresarial de la región.
- Cabe precisar que los egresados que hoy cuentan con un empleo, lo adquirieron antes de iniciar su carrera, lo que permite concluir que este tiene dificultades para incursionar en el mercado laboral.
- El 69 % de los egresados que se encuentran actualmente laborando desempeña cargos acordes con su perfil profesional
- La formación recibida en la Unad le ha permitido al egresado desarrollar una serie de competencias que marcan la diferencia frente a los egresados de otras instituciones de educación superior de la región, ejerciendo liderazgo en torno al proceso de creación de empresas y al desarrollo del sector empresarial.
- La filosofía de formación de la Unad La universidad esta orientada sustancialmente a despertar en el estudiante y el egresado la vocación por la creación de empresas, sin embargo, estos propósitos no son cultivados por los tutores a la hora de orientar la formación de los estudiantes.
- Los currículos de la Unad son pensados desde escenarios distintos a los que se mueve el estudiante y sin un previo análisis de las necesidades locales y regionales. De tal manera que entre el currículo antiguo, las expectativas del

estudiante y las necesidades de desarrollo, no se advierte una relación sinérgica.

- No toda la población de tecnólogos han logrado materializar su proyecto de desarrollo empresarial, pues tan solo un 17% ha asumido el riesgo, propiciando de esta manera desarrollo social, económico y laboral para la región.

- El efecto de la formación recibida por el egresado de la Unad se evidencia a través de los ascensos laborales alcanzados, mejoramiento del nivel socioeconómico, incrementos salariales, acceso a programas de capacitación, posicionamiento en el entorno como empresario y crecimiento y desarrollo de su empresa o en la que se desempeña.

11. RECOMENDACIONES.

Resulta difícil para quienes han experimentado cada una de las evoluciones en la historia de la UNAD, desconocer el papel que desde su creación ha desarrollado en pro de la transformación integral de sus estudiantes y egresados, a través de las funciones de formación, investigación y proyección hacia la comunidad.

Sin embargo, la UNAD hoy vive un momento coyuntural; y como elemento fundamental en la transformación del tejido social, no puede ser ajena al difícil panorama económico, político y social que vive el país, sus regiones y su comunidad. Pero tampoco puede marginarse a los cambios y transformaciones que demanda la sociedad global. Y es precisamente, cuando la UNAD se proyecta hacia un avance tecnológico como piso para abrirse paso a una sociedad donde el conocimiento se viene instituyendo como la principal fuente de valor agregado, que se debe reflexionar en torno a los problemas que le han marginado el desarrollo sostenible de sus egresados.

Desde este horizonte la UNAD debe aprovechar el proceso de reestructuración y consolidación académica y organizacional que ha iniciado para:

- Reflexionar en torno al papel que viene cumpliendo el tutor como facilitador del aprendizaje del estudiante y orientador vocacional.
- Reepensar sus currículos a partir de las expectativas de desarrollo de las localidades.
- Articular la academia con la praxis del estudiante.
- Buscar escenarios adecuados para posibilitar las prácticas empresariales a los estudiantes.
- Fomentar el espíritu empresarial de los estudiantes a través la participación de estos en seminarios, pasantías y eventos empresariales, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA.

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración McGraw-Hill / Interamericana de México S.A. de C.V. Tercera Edición. Naucalpan de Juárez, Estado de México 1989

HAMPTON, R David. Administration. Mc Graw Hill. 1989

KOONTZ, Harold y WIHRICH Heinz. Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill. 1988.

MÉNDEZ A. Carlos E. Metodología para elaborar diseños e investigaciones en ciencias económicas, contables y administrativas. 1998.

SABINO A. Carlos. El proceso de investigación. El Cid Editor. 1993.

VARGAS, Pérez Gustavo. Organización comunitaria y desarrollo social. Programas de educación continuada y actualización. Universidad nacional abierta y a distancia UNAD. Bogota. Año 2002-

VARGAS, Pérez Gustavo. La gestión de empresas bajo el enfoque sistémico y la sinergia empresarial. Universidad nacional abierta y a distancia UNAD. Bogota. Año 2002-

ANEXOS.

Anexo A. Encuesta aplicada a los Egresados del Ciclo Tecnológico Gestión Comercial y de Negocios del Cead de Neiva.

Variable 1. Características personales y sociales de los egresados

a. Edad. _____

b. Sexo. _____

c. Estado civil. _____

d. Estrato Socioeconómico.

Alto.

Medio

Medio alto

e. Nivel de formación.

Tecnólogo.

Profesional

Especialista

Otro.

Variable 2. Situación laboral del egresado.

Pregunta 1.

Cual es su ocupación actual?:

a. Empleado.

b. Empresario.

c. Empresario-empleado

d. Desempleado

Pregunta 2.

El cargo que desempeña en la empresa es:

- a. Directivo.
- b. Profesional de mandos medios.
- c. Profesional de alto rango
- d. Otros

Pregunta 3.

Si usted se encuentra empleado, el cargo que desempeña es:

- a. Acorde con su perfil.
- b. No es pertinente con su formación.

Variable 3. Experiencia empresarial de los egresados

Pregunta 1

A partir de su formación ha liderado la creación de su propia empresa.?

- c. Sí.
- d. No.

Pregunta 2.

Usted ha contribuido a la creación de alguna empresa.

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 3.

Usted ha desarrollado acciones para promover mejoras tanto administrativa como operativas en las empresas donde se ha desempeñado.?

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 4

Si se encuentra actualmente empleado diga si este trabajo lo adquirió:

- a. Antes de iniciar la carrera.
- b. Después de terminarla.
- c. Durante la carrera.

Variable 4. Competencias laborales de los egresados.

Pregunta 1

La formación recibida en la UNAD le ha permitido desarrollar habilidades técnicas-administrativas para la identificación de problemas y la toma de decisiones en la empresa donde trabaja o ha trabajado?

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 2

La formación que recibió en la UNAD le ha permitido promover procesos de liderazgo empresarial dentro de su localidad para fomentar la creación y el desarrollo del sector empresarial?

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 3

Se considera usted un tecnólogo con iniciativa empresarial, capaz de presentar propuestas y proyectos que contribuyan con la generación de fuentes de empleo y recursos económicos-financieros.

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 4.

Considera que los tecnólogos egresados de la UNAD cuentan con capacidad de gestión para garantizar el crecimiento de su propia empresa o de cualquiera en la que logre desempeñarse.

- a. Sí.
- b. No.

Porque? _____

Variable 5. Pertinencia del programa de Gestión Comercial y de Negocios n con el desarrollo empresarial

Pregunta 1.

Considera que la UNAD ha fundamentado su filosofía de formación en la acción de promover en sus estudiantes, un espíritu emprendedor que los oriente hacia la construcción de empresas, mas que a fijar sus expectativas laborales en el fenómeno de la empleomanía?

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 2.

Considera que durante su carrera sus tutores y los mismos planes de formación le motivaron y le orientaron para que una vez terminada su carrera materializara sus competencias a través de la creación de su propia empresa?.

- a. Sí.
- b. No.

Pregunta 3.

El proyecto empresarial y tecnológico que usted desarrolló durante su carera le sirvió para que una vez egresado pudiera hacer transferencia de los conocimientos a un contexto real, mediante la operacionalizacion del mismo?

- a. Sí.
- b. No.

Porque. _____

Pregunta 4

Durante de su etapa de formación tecnológica, además del estudio, análisis y comprensión de contenidos disciplinares, tuvo la oportunidad de hacer practicas empresariales y pasantias para contextualizar sus competencias?

- a. Sí.
- b. No.

Porque. _____

Pregunta 5.

¿Cuál ha sido la Incidencia de la formación recibida en la UNAD en el logro de mejoras, sociales, económicas y laborales?

- a. Ascensos laborales.
- b. Mejora de nivel socioeconómico.
- c. Incrementos salariales.
- d. Acceso a programas de capacitación.
- e. Posicionamiento en el entorno como empresario.
- f. Crecimiento y desarrollo de su empresa o en la que se desempeña.

Anexo B. Matriz de tabulación

CODIFICACIÓN	PREGUNTA		RESPUESTA		TOTAL	
			N de per	%	PER ENC	
Variable I. Características personales y sociales de los egresados						
I	Edad					
	a	Menores de 20		8	4.9	172
		Entre 20 y 40		109	63.4	
		Mayores de 40		55	31.7	
		TOTAL		172	100	
	Genero					
	b	Femenino		117	68.3	172
		Masculino		55	31.7	
		TOTAL		172	100	
	Estado Civil.					
	c	Casado		84	48.8	172
		Soltero		67	39.0	
		Unión libre		21	12.2	
		TOTAL		172	100	
	Estrato socioeconómico					
	d	Alto		0	0	172
		Medio		138	80.5	
		Medio alto		34	19.5	
		TOTAL		172	100	
	Nivel de formación					
e	Tecnólogo		55	31.7	172	
	Profesional		80	46.3		
	Especialista		38	22.0		
	Otro		0	0		
	TOTAL		172	100		
Variable II. Situación laboral del egresado..						
II	Cual es su ocupación actual?:					
	1	a	Empleado	105	61.0	172
		b	Empresario	13	7.2	
		c	Empresario - empleado	17	9.8	
		d	Desempleado	38	22.0	
		TOTAL		172	100	

Continuación Anexo B.

CODIFICACIÓN	PREGUNTA	RESPUESTA		TOTAL PER ENC		
		N de per	%			
Variable II. Situación laboral del egresado..						
III	El cargo que desempeña en la empresa es:				172	
	2	a	Directivo.	21		12.3
		b	Profesional de mandos medios.	12		7.2
		c	Profesional de alto rango.	36		20.7
		d	Otros.	63		36.8
	TOTAL			172		100
	3	Si usted se encuentra empleado, el cargo que desempeña es				
		a	Acorde con su perfil	112		68.8
		b	No es pertinente con su formación	51		31.2
		TOTAL				172
Variable III. Situación laboral del egresado..						
III	A partir de su formación ha liderado la creación de su propia empresa.?				172	
	1	a	Sí	29		17.1
		b	No	143		82.9
	TOTAL			172	100	
	Usted ha contribuido a la creación de alguna empresa				172	
	2	a	Sí	88		51.2
		b	No	84		48.8
	TOTAL			172	100	
	Usted ha desarrollado acciones para promover mejoras tanto administrativa como operativas en las empresas donde se ha desempeñado.?				172	
	3	a	Sí	147		85.4
		b	No	25		14.6
	TOTAL			172	100	
	Si se encuentra actualmente empleado diga si este trabajo lo adquirió:				163*	
4	a	Antes de iniciar la carrera	92	56.3		
	b	Después de terminarla	15	9.3		
	c	Durante la carrera	56	34.4		
TOTAL			163	100		

Continuación Anexo B.

CODIFICACIÓN	PREGUNTA	RESPUESTA		TOTAL PER ENC		
		N de per	%			
Variable IV. Competencias laborales de los egresados.						
IV	La formación recibida en la UNAD le ha permitido desarrollar habilidades técnicas-administrativas para la identificación de problemas y la toma de decisiones en la empresa donde trabaja o ha trabajado?					
	1	a	Sí	126	73.2	172
		b	No	46	26.8	
		TOTAL		172	100	
	La formación que recibió en la UNAD le ha permitido promover procesos de liderazgo empresarial dentro de su localidad para fomentar la creación y el desarrollo del sector empresarial?					
	2	a	Sí	105	61.0	172
		b	No	67	39.0	
		TOTAL		172	100	
	Se considera usted un tecnólogo con iniciativa empresarial, capaz de presentar propuestas y proyectos que contribuyan con la generación de fuentes de empleo y recursos económicos-financieros.					
	3	a	Sí	101	58.5	172
		b	No	71	41.5	
		TOTAL		172	100	
	Considera que los tecnólogos egresados de la UNAD cuentan con capacidad de gestión para garantizar el crecimiento de su propia empresa o de cualquiera en la que logre desempeñarse.					
4	a	Sí	147	85.4	172	
	b	No	25	14.6		
	TOTAL		172	100		
Variable V. Pertinencia del programa de Gestión Comercial y de Negocios n con el desarrollo empresarial						
V	Considera que la UNAD ha fundamentado su filosofía de formación en la acción de promover en sus estudiantes, un espíritu emprendedor que los oriente hacia la construcción de empresas, mas que a fijar sus expectativas laborales en el fenómeno de la empleomanía?					
	1	a	Sí	92	53.7	172
		b	No	80	46.3	
		TOTAL		172	100	
	Considera que durante su carrera sus tutores y los mismos planes de formación le motivaron y le orientaron para que una vez terminada su carrera materializara sus competencias a través de la creación de su propia empresa?.					
	2	a	Sí	88	51.2	172
		b	No	84	48.8	
TOTAL		172	100			

Continuación Anexo B.

CODIFICACIÓN	PREGUNTA	RESPUESTA		TOTAL PER ENC		
		N de per	%			
Variable V. Pertinencia del programa de Gestión Comercial y de Negocios n con el desarrollo empresarial						
V	El proyecto empresarial y tecnológico que usted desarrolló durante su carrera le sirvió para que una vez egresado pudiera hacer transferencia de los conocimientos a un contexto real, mediante la operacionalización del mismo?					
	3	a	Sí	29	17.1	172
		b	No	143	82.9	
	TOTAL			172	100	
	Durante de su etapa de formación tecnológica, además del estudio, análisis y comprensión de contenidos disciplinares, tuvo la oportunidad de hacer practicas empresariales y pasantias para contextualizar sus competencias?					
	4	a	Sí	21	12.2	172
b		No	151	87.8		
TOTAL			172	100		
V	¿Cuál ha sido la Incidencia de la formación recibida en la UNAD en el logro de mejoras, sociales, económicas y laborales?					
	5	a	Ascensos laborales	38	22.0	172
		b	Mejora del nivel socioeconómico	71	41.5	
		c	Incrementos salariales	46	26.8	
		d	Acceso a programas de capacitación	13	7.3	
		e	Posicionamiento en el entorno como empresario	4	2.4	
		f	Crecimiento y desarrollo de su empresa o en la que se desempeña.	0	0	
TOTAL			172	100		

* Estas preguntas se tabularon con base a las 163 personas que se encuentran trabajando actualmente.

Anexo C. Presupuesto

RECURSO HUMANO			
ITENM	COSTO (\$)	DURACIÓN (meses)	TOTAL (\$)
Asesor.	8.000,000.00	18	800.000.00
Digitador (fase 1,2y 3)	600,000.00	18	600.000.00
Encuestadores	500.000.00	2	500.000.00
TOTAL RECURSO HUMANO			\$1.900.000
GASTOS GENERALES			
ITEMS	COSTOS (\$)		
Material de Sustentación	350.000.00		
Materiales e Insumos	300.000.00		
Fotocopias	80.000.00		
Alquiler De Videobeen	100.000.00		
Imprevistos	50.000.00		
TOTAL GASTOS GENERALES			880.000.00
TOTAL COSTOS DEL PROYECTO			2.780.000.00

Anexo D. Cronograma de actividades

ETAPAS	AÑO 2003					AÑO 2004								AÑO 2005				
	A	S	O	N	D	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	E	F	M
1. Diseño del anteproyecto	*	*	*															
2. Elaboración de primera fase del proyecto.				*	*	*												
3. Elaboración de segunda fase del proyecto.							*	*	*	*								
4. Elaboración de la tercera fase del proyecto											*	*	*	*	*			
5. Ajustes, elaboración de informe final y revisión de jurados.																*	*	*
6. Sustentación.																		*