

**APLICACION DE LA HERRAMIENTA SISTEMÁTICA PARA LA EVALUACIÓN
DEL IMPACTO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR DE
LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA, EN EL MEDIO EMPRESARIAL Y SOCIAL
DEL PERIODO 1994 A 1996.**

SANDRA JULIANA AMAYA ANZOLA

ANA LUCIA CUELLAR MENDEZ

ROCIO DEL PILAR PEÑA FORERO

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR DE
INSTITUCIONES DE SERVICIO**

DIRECTORA

OLGA LUCIA ARCILA REAL

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES DE SERVICIO
CHIA
2.002**

**APLICACION DE LA HERRAMIENTA SISTEMÁTICA PARA LA EVALUACIÓN
DEL IMPACTO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD DE
LA SABANA, EN EL MEDIO EMPRESARIAL Y SOCIAL
DEL PERIODO 1994 A 1996**

SANDRA JULIANA AMAYA ANZOLA

ANA LUCIA CUELLAR MENDEZ

ROCIO DEL PILAR PEÑA FORERO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES DE SERVICIO
CHIA
2.002**

CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	9
1. JUSTIFICACIÓN	10
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
3.1 OBJETIVO GENERAL	13
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
4.1 MARCO TEÓRICO	15
4.1.1 OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE BIENESTAR.	17
4.1.2 PERFIL DEL ADMINISTRADOR DE SERVICIOS DE BIENESTAR.	17
4.1.3 PLAN DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE BIENESTAR.	19
4.1.4 LOS CONCEPTOS CENTRALES: EL EGRESADO, LA ACCIÓN, Y EL EFECTO EN EL IMPACTO	21
4.1.5 LOS EFECTOS ESPERADOS, INDICADORES DE IMPACTO	26
4.1.6 LOS EFECTOS ESPERADOS Y EL IMPACTO DE LA UNIVERSIDAD EN EL EGRESADO Y EN LA SOCIEDAD POR ACCIÓN DEL EGRESADO	29
4.2 MARCO CONCEPTUAL	37

4.3 ANALISIS DE LA ENCUESTA UTILIZADA COMO HERRAMIENTA SISTEMÁTICA PARA LA EVALUACION DEL IMPACTO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA EN EL MEDIO EMPRESARIAL Y SOCIAL.	39
5. METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	43
6. TRABAJO DE CAMPO	44
6.1 MUESTRA	44
6.2 PROCEDIMIENTO Y OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	46
7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	53
7.1 INFORMACIÓN GENERAL	53
7.1.1 Sexo	53
7.1.2 Edad	54
7.1.3 Estado civil	55
7.1.4 Ciudad de trabajo y residencia	56
7.1.5 Ingresos mensuales	56
7.1.6 Experiencia en el exterior	58
7.2 EXPECTATIVAS AL ESCOGER LA CARRERA	59
7.2.1 Decisión de estudiar Administración de Servicios de Bienestar.	59
7.2.2 Áreas de estudio que despertaron interés en los Estudiantes al ingresar a la carrera Administración de Servicios de Bienestar.	62
7.2.3 Influencia de las instalaciones de la Universidad De La Sabana al Escoger la carrera	63

7.2.4	Influencia de la imagen de la Universidad al tomar la Decisión de estudiar la carrera	64
7.2.5	Campos en los que se pensó podría desempeñarse laboralmente	65
7.3	EXPECTATIVAS CUANDO TERMINÓ LA CARRERA	69
7.3.1	Expectativas al finalizar la carrera	69
7.3.2	¿Sintió que la orientación de la carrera es hacia el servicio?	70
7.3.3	¿Consideró que con la formación recibida podía aspirar a cargos importantes dentro de una empresa?	72
7.3.4	¿Se sintió capacitado para crear su propia empresa?	74
7.3.5	¿Cree que la falta de conocimiento de la carrera en el medio empresarial es una limitante laboral?	75
7.4	ASPECTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIO COMPLEMENTARIOS	76
7.4.1	Realización de escritos o investigaciones	76
7.4.2	Idiomas	78
7.4.3	Realización de estudios de actualización	79
7.4.3.1	Número de personas que realizaron diplomados y áreas en que fueron realizados	79
7.4.3.2	Número de personas que han asistido a congresos y áreas en que fueron realizados	80
7.4.3.3	Número de personas que han asistido a seminarios y áreas en que fueron realizados	81
7.4.4	Realización de estudios superiores	82
7.4.4.1	Número de personas que realizaron posgrados y áreas en que fueron realizados	82

7.4.4.2 Número de personas que realizaron maestrías y áreas en que fueron realizadas	82
7.4.4.3 Número de personas que realizaron especializaciones y áreas en que fueron realizadas	83
7.5 ASPECTOS LABORALES	85
7.5.1 Situación laboral	85
7.5.2 ¿Las funciones actuales corresponden al área de su profesión?	86
7.5.3 ¿Los ingresos laborales son los esperados?	87
7.5.4 Fortalezas en el ámbito laboral	87
7.5.5 Deficiencias en la formación académica	89
7.5.6 Competencias desarrolladas durante la carrera	91
7.5.7 Actitud de servicio en el trabajo	94
7.5.8 Información laboral en los últimos cinco años	95
7.5.9 Ámbitos en los que se han efectuado contribuciones significativas en la vida profesional	96
7.5.10 Distinciones o reconocimientos recibidos a nivel laboral	98
7.5.11 ¿Han participado en alguna organización?	99
7.5.12 Valores con los que se sienten identificados los egresados	99
7.5.13 ¿Ha estado desempleado el egresado desde que se graduó?	102
7.5.14 Sugerencias para mejorar el programa	103
7.6 VINCULACION CON EL PROGRAMA	105
7.6.1 Participación en actividades del programa	105
8. APRECIACIÓN PERSONAL DE LOS EGRESADOS ACERCA DE LA ENCUESTA	106

8.1 ¿CÓMO LE PARECIÓ LA ENCUESTA?	106
8.2 ¿CÓMO LE PARECIERON LAS PREGUNTAS?	106
8.3 ¿SE SINTIO CÓMODO CONTESTANDO LAS PREGUNTAS ABIERTAS?	107
8.4 ¿LE PARECIÓ LÓGICA LA SECUENCIA DE LAS PREGUNTAS?	108
8.5 ¿LAS PREGUNTAS FUERON CONCRETAS?	108
9. CONCLUSIONES	109
10. SUGERENCIAS	112
10.1 SUGERENCIAS AL PROGRAMA	112
10.2 SUGERENCIAS A LA HERRAMIENTA	114
BIBLIOGRAFÍA	116
ANEXOS	

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Instrumento de Recolección de la Información Sobre los Egresados.

Anexo B. Plan de Estudios de los Egresados de Administración de Servicios de Bienestar Familiar y Social

Anexo C. Actualización de Base de Datos de los Egresados Encuestados

Anexo D. Encuestas Realizadas a los Egresados

INTRODUCCION

En el año 2001, se creó una Herramienta Sistemática para la Evaluación del Impacto de los Egresados del Programa de Administración de Instituciones de Servicio en el Medio Empresarial y Social. Este trabajo de grado, pretende aplicar dicha Herramienta al Programa de Administración de Servicios de Bienestar en los años 1994 a 1996.

Por medio de esta aplicación, se busca retroalimentar al Programa de Administración de Instituciones de Servicio con el fin de obtener un mejoramiento continuo en el programa y su plan de estudios; de la misma manera pretende actualizar la información de los egresados conociendo así su situación actual y evaluando su papel transformador en el ámbito empresarial y social.

Con esta información el Programa de Administración de Instituciones de Servicio podrá auto-evaluarse en su desempeño con los Egresados e Impacto en el Medio, realizando así determinadas actualizaciones que puedan generar diferenciaciones competitivas respecto a egresados de carreras afines.

1. JUSTIFICACIÓN

Conscientes de la necesidad del Programa de Administración de Instituciones de Servicio de Evaluar el Impacto de los Egresados en el Medio Empresarial y Social, la presente investigación tiene repercusión práctica al aplicar una Herramienta Sistemática a los egresados del Programa. Esta ayudará al mismo tiempo a mantener una actualizada información y conocer de esta manera la situación actual de los egresados en diferentes aspectos, evaluando así el papel transformador de los mismos frente a lo que pretende el Programa. Así mismo, se le brindará información al Programa de Administración de Instituciones de Servicio lo cual le permitirá auto-evaluarse en el desempeño en cuanto a Egresados e Impacto en el Medio.

Así pues, se busca retroalimentar a la Universidad en cuanto a la estructura del Programa y conocer de esta forma, si los egresados se han visto reflejados en la sociedad en cuanto a la generación, mejoramiento y cambios de las Instituciones de Servicio.

El Impacto en el Medio de los Egresados del Programa de Administración de Instituciones de Servicio de La Universidad de La Sabana no ha sido evaluado, lo cual es necesario para conocer si los cambios que se han realizado en el Programa son reflejados en la realidad, teniendo así, un soporte para cualquier cambio futuro en el mismo. Por esto, se utilizará la Herramienta Sistemática para la Evaluación del Impacto de los Egresados de Administración de Instituciones de Servicio de la Universidad de la Sabana en el Medio Empresarial y Social, elaborada en el presente año, la cual será aplicada a los egresados del Programa de Administración de Servicios de Bienestar en los años 94 a 96.

Por medio de esta evaluación de egresados se busca de la misma forma brindar retroalimentación a la facultad respecto al Programa de Administración de Servicios de Bienestar.

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cual es el la situación empresarial y social de los egresados de Administración de Servicios de Bienestar de los años 1994 1995 y 1996 de acuerdo con la formación recibida en la Universidad?

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Aplicar la “Herramienta Sistemática para la Evaluación del Impacto de los Egresados de Administración de Servicios de Bienestar de la Universidad de la Sabana en el Medio Empresarial y Social “, en los años 1994 a 1996 la cual fue diseñada por Maria José Reyes, Silvia Sáiz, Marlene Santos y Maria Cecilia Uribe, de la Universidad de la Sabana en el primer periodo del año 2.001. Para así, analizar los cambios o transformaciones que ha generado la carrera a través del servicio.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Aplicar la Herramienta a los Egresados de 1994 a 1996 y de esta forma poder rediseñar y actualizar la base de datos de EGASABANA, de acuerdo a la nueva información.

Analizar la información obtenida de los egresados del programa de Administración de Servicios de Bienestar de los años 1994 a 1996 para así, retroalimentar el Programa en sus diferentes áreas de formación.

Observar por medio de la aplicación de la Herramienta, si dicha herramienta cuenta con las preguntas y formulaciones adecuadas para el cumplir de su finalidad.

Conocer si los efectos alcanzados por parte de los egresados se deben gracias a la acción formativa que ejerció la Universidad.

4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 MARCO TEÓRICO

Con el propósito de fundamentar la presente investigación, a continuación se citarán documentos para el desarrollo del presente estudio.

“La Universidad de La Sabana, en su condición de universidad, es una comunidad de personas, vinculadas con el fin participado del crecimiento desinteresado del saber superior, gracias al cual se constituye una comunidad de saberes.”¹ Como lo afirma La Universidad de La Sabana en el PEI, creado para toda su comunidad lo cual es importante, ya que busca que toda su población encuentre un crecimiento personal y se identifique a partir de sus principios, misión, visión y propósitos. Según el grado de compromiso de los egresados a través del PEI, se verá reflejado durante la aplicación de la herramienta sistemática.

La carrera de Administración de Instituciones de Servicio, con el tiempo, a sufrido cambios significativos, con el fin de actualizar el Programa para ofrecerle al país

líderes capaces de mirar el mundo desde una visión humanística, científica, social, administrativa, financiera y técnica; con habilidades competitivas para crear servicio y así poder generar cambios en instituciones buscando altos niveles de calidad y mejoramiento continuo. En cuanto a la concepción del servicio, estamos viviendo en un mundo centrado en el negocio de los bienes a un mundo centrado en los servicios, en donde las relaciones cobran mayor importancia que el producto físico y las organizaciones tiene todas un problema común, conquistar y mantener el respaldo al cliente.²

Todo lo anterior, para el Programa de Administración de Servicios de Bienestar, es indispensable conocer, lo aportado durante la carrera, qué ha aplicado en su entorno y hasta qué punto lo ha impactado; para ello fue necesario construir el Sistema para la Evaluación del Impacto de los Egresados en el Medio. Este sistema se compone de tres elementos, los cuales son: El sistema de información, el instrumento de recolección de la información y las tablas de salida.

El Sistema de Información es la base para elaborar el instrumento de recolección de información, la cual consta de: dimensiones, variables, indicadores y objetivos. El instrumento de recolección de la información es una encuesta que se compone de 6 partes principales: información general, expectativas al escoger y al terminar la carrera, aspectos académicos y estudios complementarios, aspectos laborales y vinculación con el Programa actual de Administración de Instituciones de Servicio.

¹ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo Institucional (PEI).

² UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo del Programa de Administración de Instituciones de Servicio.

Finalmente, las tablas de salida son las tabulaciones que darán los resultados de éste estudio.³

Como consecuencia de esta investigación, se busca conocer el grado de asimilación que el egresado obtuvo durante su carrera en cuanto a el objetivo general del programa y las habilidades que se buscaban desarrollar en el.

4.1.1 OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR

Proporcionar al país profesionales que posean preparación científica, investigativa, académica y práctica en la administración de los servicios de bienestar, para dar a estas labores la calidad humana y técnica que requieran, sea en el ámbito familiar o institucional.⁴

4.1.2 PERFIL DEL ADMISTRADOR DE SERVICIOS DE BIENESTAR

El egresado de Administración de Servicios de Bienestar, desarrolla la comprensión, el sentido de observación, la ubicación espacial y la percepción que le permite asumir sus funciones con capacidad analítica – reflexiva, paralelo al

³ Tesis de Grado: Sistema de Información para la Evaluación de Impacto de los Egresados de Administración de Instituciones de Servicio de La Universidad de La Sabana en el Medio Empresarial y Social

⁴ Universidad de La Sabana, Administración de Servicios de Bienestar Familiar y Social, Junio 1984, Bogotá.

desarrollo cognoscitivo, que va forjando su carácter con la actividad, la responsabilidad necesaria para el ejercicio profesional.

Complementan las características de este perfil, su espíritu de servicio al bien común, capacidad de dar importancia a las cosas pequeñas y la actuación coherente con los principios de la doctrina y la ética católica.

Su espíritu emprendedor le permite innovar, organizar y reestructurar diversas ideas traducidas en proyectos empresariales con dominio de las áreas de alimentos y bebidas, lavandería, mantenimiento de los servicios de apoyo de las instituciones como las del área de la salud, docentes, sociales y recreativos, comerciales, etc. Siendo así, generador de su propia empresa y a la vez de nuevos puestos de trabajo, factor importante en el desarrollo económico social del país.

En su aspecto cívico social, esta caracterizado por la práctica de las virtudes de la convivencia civilizada y de la hábil utilización de las técnicas de administración de recursos humanos, que le llevan a transmitir el personal a su cargo los ideales de servicio con un comportamiento honesto y leal a la empresa y a la sociedad. ⁵

⁵ Ibid.

4.1.3 PLAN DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR

El plan de estudios de los egresados de Administración de Servicios de Bienestar, constaba de nueve semestres y estos con materias de tres áreas específicas: (ver anexo B plan de estudios)

- **Formación Social y Humanística:** conformando un 18% de las 63 asignaturas totales del plan de estudios es decir 18 materias a lo largo de la carrera, estas son: filosofía general, teología I y II, pensamiento social contemporáneo, ética general y ética profesional, lógica, expresión oral y expresión escrita, filosofía familia y sociedad, relaciones humanas, educación en la familia, familia y hogar, introducción al derecho, derecho laboral y derecho comercial, Ingles I y II. Este grupo de materias proporciona al egresado conocimientos esenciales necesarios para estructurar la calidad humana que es requerida en el ámbito familiar o institucional, así mismo busca crear conciencia que la familia es el hábitat natural y primario para los servicios de bienestar humano.
- **Formación Científico Investigativo :** conformado por 17 materias del programa académico, es decir el 21 % , frente a las 63 materias totales de la carrera que representan el 100%, estas materias son: metodología del trabajo intelectual, métodos de investigación, trabajo de grado, practicas I y

II, matemáticas, estadística, sistemas e introducción a los computadores, organización y métodos, procesos y procedimientos , contabilidad I y II, contabilidad de costos, introducción a la economía, economía colombiana, mercadotecnia y administración financiera. Este grupo de materias busca impartir la formación necesaria para liderar proyectos de investigación y capacitación en las áreas de estudio, de la misma manera busca despertar e impulsar el ánimo emprendedor para enfrentar los retos de innovación y solución científica de los problemas.

- Formación Específica : es el área con mayor porcentaje de participación , 28 materias a lo largo de la carrera, conformando un 61% de las 63 asignaturas totales del plan de estudios , estas son: química, bioquímica, bromatología, conservación y reparación de textiles, equipos I y II, Interpretación de planos, salud y seguridad industrial, química textil, fibras textiles, decoración, administración de personal, psicología Industrial, dirección general, administración general, procesos administrativos, administración de instituciones I, II, III, 128 materias a lo largo de la carrera, servicio de mesa I y II, nutrición, elaboración de menús, elaboración de alimentos I, II, III, arte culinario. Este grupo de materias, conforma como su nombre lo indica, la formación específica de la carrera, es un factor diferenciador con respecto otras carreras afines, permite que el egresado este en capacidad de optimizar recursos técnicos en el proceso de planeación, organización, dirección y control de la producción de servicios.

4.1.4 LOS CONCEPTOS CENTRALES: EL EGRESADO, LA ACCION Y EL EFECTO EN EL IMPACTO

EL EGRESADO

El egresado, es el estudiante universitario de pregrado quien tras terminar la totalidad de su programa de estudios y cumplir con los requisitos establecidos, se gradúa y obtiene el título correspondiente. El egresado sigue siendo parte importante de la comunidad universitaria, no es el producto final y terminado de la institución, aunque sí la expresión tangible de la formación profesional que la Universidad se ha propuesto.

Dado el privilegio social de su formación profesional universitaria, el egresado es socialmente deudor, y se espera que sirva al bien común con un trabajo profesional y un comportamiento social conformes con su elevada cualificación, consciente de que le corresponden muy peculiares responsabilidades en las que el espíritu de servicio, y la solidaridad, con su capacidad de convivencia, le demandan la siembra y defensa de la verdad, de la justicia y de la paz, en cualquier ámbito de la sociedad.

Se espera también que en virtud del sentido de pertenencia institucional, conjunto de actitudes que implican un sentimiento de formar parte integral de ésta, de identificarse de forma tan directa y estrecha con la institución que siente orgullo de

tener y mantener dicha relación y de realizar los ideales promovidos por ella, el egresado siga buscando en la Universidad, el espacio para su desarrollo profesional permanente, para el debate y el diálogo sobre los problemas actuales del país y los propios de la profesión, quiera formar parte de los capítulos de egresados por especialidades, y, dados los comunes intereses, ser parte constitutiva de ese órgano general que es la asociación de Egresados.

La Universidad, por su parte, estimula los vínculos Egresado-Universidad: poniendo a su disposición los espacios que éste busca, proveyendo oportunidades para usufructuar las prerrogativas de formación personal (programas especiales, atención personalizada y descuentos) que la Institución establece para la comunidad universitaria; lo involucra en los procesos de mejoramiento académico y administrativo de los Programas Académicos, tomando en cuenta sus sugerencias y observaciones basadas en los conocimientos y experiencias alcanzados en su realidad social, laboral y profesional; y, lo hace participe de acciones que le permiten actualizar su práctica profesional.

ACCION Y EFECTO EN EL IMPACTO

Impacto y acción son conceptos estrechamente relacionados. Según su objeto final la acción puede ser directa, cuando el hacer recae sobre el objeto para el cual fue realizada, e indirecta cuando el hacer recae en un objeto por intermedio de

otro, circunstancial o intencionalmente.⁶ En esta investigación se considera acción directa la que ejerce la Universidad en sus estudiantes con sus Programas Académicos y otras acciones de formación. Acción indirecta la que ejerce la Universidad en el medio social a través de sus egresados, por su desempeño laboral, esto es, por la realización de funciones o actividades propias de su profesión y por su acción en el medio familiar y en el medio social más amplio, en el que trabajo y familia se insertan.

El resultado de esa acción es un efecto, si esa acción es atribuida como causa. El efecto es "lo que sigue naturalmente a una causa, su resultado"⁷.

Luego efecto es lo hecho, es lo que recibe la existencia de otro, lo que pasa del no ser a la existencia por el poder activo de otro a quien llamamos causa. Los efectos pueden ser: previstos o fortuitos, esto es, esperados o no esperados.⁸

Ahora bien, la acción lleva implícitos efectos en el o los objetos sobre los cuales recae o sobre el sujeto que la realiza, ya en la forma, ya en la esencia. En el caso de la formación que trata de lograr la Universidad en sus estudiantes, difícilmente podría atribuírsele totalmente el resultado, dado que éste está influido y mediado por diversidad de factores en los que, la experiencia vivida en el medio y en la familia juegan importante papel. Sin embargo, si se ausculta la apreciación o

⁶ Enciclopedia Universal Ilustrada, 1968, Tomo 12, Madrid, Espasa Calpe.

⁷ Ibid., p 138- 142.

⁸ Ibid., p.140.

percepción del egresado sobre la formación alcanzada y sobre su utilización y transferencia, se podrán identificar efectos en su persona y, posiblemente, efectos en el contexto en el que interactúa, atribuibles a la acción formativa de la Universidad, porque el egresado es quien conoce la historia de su propia vida, los antes, durante y después de la realización de su carrera, el medio cultural del cual hace parte, su sistema de códigos o lenguaje, experiencias, en fin todo aquello que cobra significado en su mente y en su vida; es pues, el más autorizado para reconstruir las experiencias personales únicas y decir lo que percibe de sí y de sus vivencias con el sentido y significado precisos de lo que dice. Al respecto MENTKOWSKI, M. 1985⁹ anota que “Un supuesto fundamental es que la integración, interiorización y transferencia de habilidades pueden validarse en algún grado, auscultando las percepciones de su propio crecimiento y desarrollo. Si los estudiantes (en este caso los egresados) están conscientes de sus habilidades y las han interiorizado, se referirán a ellas con espontaneidad y las utilizarán para organizar sus experiencias”. Ahora bien, teóricos de la atribución PERLMAN y CCZBY 1985¹⁰, asumen en general que la gente actúa. Como los científicos, tratando constantemente de dar sentido a sus mundos, formando teorías acerca de por qué las cosas suceden como lo hacen. Las atribuciones causales son las respuestas a esas preguntas. Estas respuestas incluyen nuestros pensamientos y sentimientos, así como nuestras acciones. Por tanto, no

⁹ Mentkowski, Marcia (1985) Formación Universitaria Valores y Evaluación en el Sentido de lo Humano. Bogotá Edit Gazeta Ltda página . 148.

¹⁰ Perlaman D. Y Cozby, C(1985) Psicología Social. México Nueva Editorial Interamericana. P 120.

respondemos directamente a los acontecimientos que nos rodean; más bien respondemos al significado o interpretación que demos a estos acontecimientos, los cuales son provistos en parte por las atribuciones que nos formamos de ellos. A la luz de estos supuestos, se puede consultar a los egresados, con alto grado de validez, sobre Si los efectos alcanzados son atribuibles a la acción formativa que la Universidad ejerció conjuntamente con ellos durante sus estudios.

¿Cuáles son esos efectos? Son los efectos esperados o logros de competencias: cualidades personales, capacidades y habilidades profesionales, determinantes de un idóneo desempeño profesional y personal del egresado. Efectos que se exponen en los objetivos de los diferentes Programas Académicos y en el Proyecto Educativo Institucional - PEI , documentos de los cuales, para este estudio, se estableció una base común fundamentada en la concepción de formación integral que anima las acciones de la Universidad.

La mención que se hace al efecto e impacto, implica establecer su diferencia, pues aunque la naturaleza de los dos conceptos está ligada al “después” de un programa, difieren en su esencia. Impacto hace relación a logros a Largo plazo, dentro del cumplimiento de la misión de la institución. Efecto, en tanto, hace relación a logros a corto y mediano plazo, en las competencias y cualidades comunes a los Programas Académicos, en el cumplimiento de los objetivos de formación integral referidos, lógicamente, a la misión institucional. Estudiar los efectos, permite entonces, una primera aproximación al conocimiento del impacto.

Se pueden evidenciar, entonces, dos niveles de impacto: de acción directa, referido al efecto esperado en el egresado, e impacto de acción indirecta, referido a la acción del egresado en su medio, uno y otro sobre la base de la formación alcanzada en la Universidad.

Para este estudio, se concibe, entonces, impacto como el efecto esperado y no esperado generado en los egresados y por éstos en la sociedad, como consecuencia de la acción directa e indirecta resultante de la formación que propicia la Universidad de La Sabana de conformidad con su Misión.

4.1.5 LOS EFECTOS ESPERADOS, INDICADORES DE IMPACTO

Se espera en el egresado y a través de su acción, en cualesquiera ámbitos de desempeño personal y profesional, efectos relacionados con unas competencias: cualidades personales y capacidades y habilidades que lo hacen mejor persona y mejor profesional.

CUALIDADES PERSONALES

- Demostrar una actitud ética congruente con los principios promulgados por la Universidad, a través de:

- Respeto por la dignidad de la persona; por la constitución, las leyes y la autoridad.
- Conciencia Ambiental.
- Prudencia en el obrar.
- Actuación libre y responsable frente a las tareas intelectuales, cívicas y sociales que desempeña.
- Laboriosidad.
- Espíritu de servicio.
- Orden en su vida personal.
- Honestidad consigo mismo y con los demás.
- Coherencia de pensamiento, palabra y acción.
- Practicar la convivencia civilizada con justicia y solidaridad en orden al bien común.

CAPACIDADES Y HABILIDADES

- Mantener comunicación eficiente y establecer relaciones de calidad con los demás
- Utilizar las herramientas del trabajo intelectual: curiosidad y rigor crítico.
- Profundizar en el conocimiento propio de su disciplina mediante el mejoramiento permanente.

- Demostrar un adecuado conocimiento de las ciencias, técnicas y métodos, del campo de su especialidad profesional.
- Participar en el desarrollo de programas, proyectos o actividades, que den solución a los problemas identificados en su área de trabajo, de acuerdo con su rol.
- Prever, crear e implementar los cambios necesarios en la institución donde labore y en el contexto social en el que actúe, con miras al progreso y desarrollo.
- Generar producción intelectual.

Cabe acá definir como se entienden los efectos esperados, dada la relevancia explícita o implícita de éstos en la Misión de la Universidad de La Sabana y en su concepción de formación integral, traducidos a los objetivos de formación profesional de los diferentes Programas Académicos para que los egresados, habiéndolos hecho propios, los apliquen en los medios en que actúen

4.1.6 LOS EFECTOS ESPERADOS Y EL IMPACTO DE LA UNIVERSIDAD EN EL EGRESADO Y EN LA SOCIEDAD POR ACCION DEL EGRESADO.

EFECTOS ESPERADOS

Cualidades Personales

Cuando en los efectos esperados se habla del respeto por la dignidad de la persona humana se está haciendo mención al respeto, que en este caso el egresado ha de demostrar por el derecho que tiene toda persona a que se le reconozca como ser único, irrepetible, perfectible, con entendimiento y voluntad, libre, dotado de fin propio, y nunca medio para los fines de otros. Derecho natural innato que se funda en la igualdad específica de todos los hombres¹¹.

Otro de los efectos esperados en el egresado es La prudencia en el obrar, o uso de la recta razón. La prudencia es virtud cardinal, condición para una acción adecuada en cualquier campo en el que se desenvuelva la persona humana. Es el hábito de querer o elegir los bienes particulares, que llevan al fin que se quiere alcanzar. Implica un conocimiento certero de las circunstancias singulares y de las acciones humanas, para poder juzgar si conducen o no efectivamente al fin. Es

¹¹ Enciclopedia. Universal Ilustrada(1968) Tomo 18 op . cit . p 1120.

prudente, quien después de buscar consejo oportunamente, lo analiza y valora dentro de las diferentes circunstancias, prevé sus consecuencias, ordena la acción y actúa decididamente. Obra, entonces, equilibradamente, con moderación y discreción¹².

La prudencia está en íntima e inmediata conexión con la justicia, virtud fundamental en la que mejor se manifiesta el uso de la recta razón. Pocas cosas importantes no guardan relación con la justicia que es dar a cada uno lo suyo. Que el hombre dé al hombre lo que a éste le corresponde, he ahí el fundamento en el que se basa toda justa ordenación sobre la tierra¹³.

Se espera también del egresado que actúe libre y responsablemente como fruto de una formación en la que asimiló que, dada la dignidad de la persona y su naturaleza intelectual, la voluntad humana es libre y no puede ser coaccionada por ninguna fuerza del universo, he ahí el énfasis de la Universidad en una educación promovida desde la libertad y hacia la libertad¹⁴, con una conciencia rectamente formada, que habilite al egresado, para asumir plenamente las consecuencias de sus actos y decisiones, intencionados o no, consciente de sus deberes y obligaciones y dispuesto a obrar ética y moralmente en su cabal cumplimiento, esto es, actuando con libertad y responsabilidad.

¹² Pieper, Josef (1997) Las Virtudes Fundamentales. Madrid, Ediciones Rialp. S.A. Quinta Edición página 66.

¹³ *Ibíd.*, p. 64.

¹⁴ Posada Jorge Mario. (1985). *Op. Cit.* . p. 9

Laboriosidad y orden en la vida personal son cualidades necesarias en el ejercicio profesional. La laboriosidad como virtud humana es la disposición estable a trabajar mucho y bien. Orden es dar a cada cosa el sitio o momento que le corresponde. Respecto a la vida personal, orden es rectitud, regularidad, armonía, ausencia de vicios o excesos, orden en las ideas, en los afectos, en las acciones, en las cosas. El orden ayuda a crear una jerarquía de valores y eficacia en lo externo y en lo interno. Laboriosidad y orden suponen, pues, un trabajo hecho día a día, según un plan y con constancia, hasta el final, para que rinda siempre y dé el fruto deseado.

Honestidad y coherencia son virtudes, estrechamente entrelazadas, completamente necesarias para la vida de relación de la persona humana como ser social. Ser honesto es ser real, genuino, auténtico, de buena fe. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. La coherencia, cimentada en valores permanentes y a la luz de la recta razón, impele a la persona a actuar siempre de acuerdo con lo que piensa y dice.

La honestidad y la coherencia, tiñen la vida de apertura, confianza y seguridad y expresan la disposición de vivir a la luz. Toda actividad social, toda empresa humana que requiera una acción concertada, se obstaculiza cuando la gente no es honesta y coherente, son condiciones fundamentales para las relaciones humanas, para la amistad, para la auténtica vida laboral y comunitaria.

Otro efecto esperado en los egresados por la formación alcanzada en la Universidad es la solidaridad, o adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros. Es sentimiento que impele a los hombres a ayudarse los unos a los otros¹⁵. Es en general, una relación constante, una mutua dependencia entre las partes de un todo, cohesionada en función de un fin de beneficio común. Cuando, a más de la cohesión, se llega a lograr una consciente y mutua dependencia de los elementos, en reciprocidad de servicios y colaboración, la solidaridad es completa.

La solidaridad social, permite gracias a una cooperación siempre mejor ordenada y a una interdependencia creciente de los hombres en cuanto a ideas y aspiraciones aumentar la satisfacción general, dar progresivamente mayor bienestar a la humanidad. La mutua dependencia de los individuos, la acción recíproca, la cohesión, la constitución de fuerzas sociales destinadas a mantener y acrecentar la armonía, a regular la cooperación; en suma, todo lo que comporta la idea general de solidaridad social, da, pues, materia creciente de una obligación ética de la más alta importancia¹⁶.

Solidaridad, (solidare = juntar a reunir sólidamente) entonces, es ese recíproco estar unidos y obligados mutuamente, lo que implica rechazar como principios ordenadores de la sociedad, tanto el individualismo, que niega la naturaleza social

¹⁵ Duprat G. L (1913) La Solidaridad Social. Su causas, su evolución, Sus consecuencias. Madrid Daniel Jorro, Editor pp. 1-21.

¹⁶ *Ibíd.*.

del hombre y no en la sociedad más que una asociación finalista para equilibrar mecánicamente los intereses individuales, como el colectivismo que priva al hombre de su dignidad personal y le degrada a mero objeto de procesos sociales y sabré todo económicos¹⁷.

En esa búsqueda de la verdad se va cimentando el hábito del rigor crítico que lleva a examinar y cuestionar la realidad para descubrir el grado de verdad que encierran sus diferentes manifestaciones advertir si hay error o insuficiencia en algo, y no aceptarlo como verdadero por mucho que se le reitere, ni por numerosos que sean los que no han visto inconveniente en tenerlo por válido¹⁸; establecer qué corresponde a datos ciertos, a verdades suficientemente comprobadas o fundamentadas, a interpretar el correcto uso de su profesión en servicio de los hombres y de la convivencia social¹⁹. Personas con aptitudes para desempeñar un cargo, y competencia en la ejecución de tareas relacionadas con el trabajo²⁰. Es su responsabilidad también, conocer el grado de aplicación de los conocimientos científicos y tecnológicos en el campo de trabajo, por los egresados, dado que son elementos importantes de la calificación y cuantificación del impacto personal y social de la formación que se ha propuesto. Las habilidades que en este sentido puedan demostrar los egresados, si son atribuidas

¹⁷ Hoffner Joseph. (1964) Doctrina Social De La Iglesia. Madrid. Editorial Rialp S.A. p 38.

¹⁸ Ponz. F.(1996) Aspectos Deontológicos del Universo, En López N. Y Otros, (1988) Deontología Biología. Pamplona. Editorial Universidad de Navarra S. A. P. 95.

¹⁹ Ibid., p.94.

²⁰ Posada J.M. (1895) Op. Cit. Pp. 44 - 45

por ellos, a la formación recibida en la universidad, se convierten en indicadores de calidad de la institución²¹.

Con este bagaje, el egresado está en condiciones de actuar e impactar al medio social, en primera instancia, al más próximo: la familia, núcleo fundamental, la más importante comunidad de educación y formación, considerada como una “sociedad estable que tiene por objeto la propagación de la especie humana y en la que sus miembros, por medio de la comunidad de vida y de amor, hacen frente a las necesidades materiales y morales de la vida cotidiana”²². Núcleo de acción que en esta primera aproximación al conocimiento del egresado no será considerado.

En segunda instancia, actúa e impacta al medio laboral, entendido como el conjunto de relaciones a través de las cuales el ser humano se realiza y se ocupa de hacer algo para contribuir al desarrollo social, al tiempo que obtiene los medios de subsistencia y de desarrollo personal y familiar²³. En el medio laboral el egresado hace viable la capacidad de construir que tiene el ser humano, y la de aplicar consciente, laboriosa y seriamente sus capacidades espirituales y corporales, exteriorizadas objetivamente en el servicio, al cual imprime un toque personal cargado de valores, conocimientos y experiencias.

²¹ Rodríguez Luño, Angel (1989) *Ética*. Pamplona. Editorial Universal De Navarra S.A. p 179.

²² Lobo Mendez Gonzalo (1973) *Persona, familia, Sociedad*. Madrid Editorial De Magisterio Español. Segunda Edición p. 319.

²³ Illanes, Jose luis (1993) *El Opus Dei En la Iglesia Madrid*. Edición Rialp S.A. Tercera Edición.p.250

En el medio Laboral, como en el familiar y en cualquier ámbito en el que se desenvuelva, el egresado ha de establecer comunicación eficiente: saber escuchar, darse a conocer en actitudes y comportamientos coherentes con sus palabras, con claridad y precisión en sus opiniones y en sus observaciones, con actitud abierta ha de promover y facilitar la participación y el intercambio ideológico. Con respeto y comprensión por la posición y opinión de los demás, intervenir, cuando es necesario, con aclaraciones y complementaciones en función de la verdad, todo ello le permite establecer relaciones de calidad con los demás en las que ha de mediar, además, el trato amable y delicado que da el convencimiento de la dignidad de la persona humana.

En el trabajo, el egresado demuestra competencia, idoneidad, esto es como ya se dijo, conocimiento, solvencia, experticia en la profesión en la cual se formó, con un cumplimiento esforzado de funciones y tareas, participando en el desarrollo de programas, proyectos o actividades que den solución a los problemas, Identificados en su área de trabajo o con liderazgo, mediante realizaciones creativas adelantándose a prever, crear e implementar los cambios necesarios en la institución donde labore y en el contexto en el que actúe, en procura del avance y del progreso social.

Competencia en la que deberá crecer: profundizando en el conocimiento de las técnicas y métodos propios de su disciplina, acorde con un mundo en cambio

perpetuo, en el que los conocimientos envejecen a un ritmo cada vez más acelerado; en el que las estructuras sociales se modifican continuamente y la formación se convierte en una necesidad permanente a lo largo de toda la carrera vital del hombre, se convierte en una manera de ser, en un modo de vida válida para todas las edades. Competencia que le demanda mejorar permanentemente su nivel intelectual y humano, habilitando los medios necesarios para estar actualizado y así poder responder a los retos, y ejercer con mayor propiedad su profesión, consciente de que renunciar a ese crecimiento, y a las posibilidades de acción que trae consigo, sería privar a la sociedad de una real aportación a su desarrollo y, en consecuencia, hacer dejación de derechos, que son deberes.

El egresado actúa e impacta también el medio social más amplio, esa sociedad constituida por entidades: comerciales, culturales, industriales, recreativas y de diferente orden, establecidas por el hombre y que interactúan para obtener los fines y bienes necesarios para la vida humana. Se abre, entonces el egresado a ese medio al que puede hacer contribuciones significativas desde su ejercicio laboral y, como persona y profesional, gestar programas, empresas a actividades de proyección social, con proyectos de desarrollo o asistenciales que promuevan: empleo, educación, salud, justicia, equilibrio ambiental y cuidado de la naturaleza, fortalecimiento de la familia, seguridad, recreación. Contribuciones en el orden de la producción intelectual, a través de investigaciones, artículos, ensayos o escritos de diferente orden que miren al progreso y desarrollo social, que preserven y

promuevan el desarrollo cultural y el reconocimiento de la dignidad del hombre y de la vida humana, acciones en fin, en las que los efectos esperados se hagan evidentes y pongan a prueba los principios de solidaridad y del bien común que hacen posible la vida en sociedad.

4.2 MARCO CONCEPTUAL:

A continuación se explicarán algunos términos utilizados en la investigación que facilitaran la lectura de la misma:

- indicador: criterio que permite valorar y evaluar las modificaciones de las variables. Signo o señal concreta que pone en evidencia la magnitud o intensidad de un problema.
- Evaluación del impacto: Aquella que mide los efectos del proyecto sobre la población beneficiaria del mismo.
- Evaluación del desempeño: Mide la forma en que se está comportando un proyecto para compararlo con precisiones hechas en la formulación del mismo, para ello valora las tareas y metodologías desarrolladas, la producción de bienes y servicios esperados y sus efectos.

- Evaluación de las necesidades: Es el diagnóstico de la situación problema, nace ante la necesidad de conocer concretamente una situación sobre la que se formula un proyecto de acción y sobre la cual existe escasa o nula información.
- Egresado: Persona que sale de una Institución o Programa, en este caso de Administración de Instituciones de Servicio. El cuál habla de los objetivos del Programa del AIS, su misión y el perfil de los egresados. (Universidad de La Sabana)
- Herramienta Sistemática: Encuesta para medir el Impacto de los Egresados en el Medio Empresarial y Social.
- Variable: Característica, cualidad, elemento o componente de una unidad de análisis, la cual puede modificarse o variar en el tiempo. (DOMINGUEZ, Gerardo, Indicadores de Gestión. Medellín. 1999.)
- Dimensiones: aspectos generales que abarcan un tema a investigar.
- Evaluación: Determina la eficacia de un Programa midiendo el logro de los objetivos del mismo, y hasta qué punto fueron alcanzados.
- Impacto: Repercusión, influencia importante sobre una población u objeto de estudio.
- Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes necesarias para que el administrador pueda desempeñarse de manera efectiva en los roles y tareas propios de la administración y la gerencia,

desde su núcleo familiar hasta el ámbito de las organizaciones y así alcanzar el éxito de sus objetivos.

- Perfil: conjunto de actitudes, aptitudes, criterios y comportamientos que cumplen las personas para realizar una determinada actividad.
- Dimensión: aspecto general que abarca un tema a investigar. Unidades que se analizarán.

4.3 ANALISIS DE LA ENCUESTA UTILIZADA COMO HERRAMIENTA SISTEMÁTICA PARA LA EVALUACION DEL IMPACTO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA EN EL MEDIO EMPRESARIAL Y SOCIAL.

Para analizar la información recogida en las encuestas se hace necesario estudiar los objetivos de las siete dimensiones que conforman la encuesta, esta información ha sido tomada de la tesis de grado titulada:

“Sistema de Información para la Evaluación de Impacto de los Egresados de Administración de Instituciones de Servicio de La Universidad de La Sabana en el Medio Empresarial y Social “. Elaborada por: María José Reyes Calderón, Silvia Sáiz Gómez, Marlene Santos Sáenz y María Cecilia Uribe de Estrada.

Cuando el egresado contesta cada una de las preguntas de la encuesta, se está cumpliendo los objetivos de las dimensiones propuestas: obtener información precisa que permita la clara comprensión del aspecto general que abarca cada dimensión.

Primera Dimensión:

Información General, en esta dimensión se definen las características socioeconómicas de los egresados con el objetivo de obtener información de referencia y así poder hacer una clasificación de sexo, estado civil, dirección de residencia, ingresos y experiencia en el exterior.

Segunda Dimensión:

Conformada por las expectativas que tenía el egresado antes de ingresar a la carrera para:

- Conocer los motivos por los cuales decidió estudiar Administración de Servicios de Bienestar
- Clasificar por orden de preferencia las áreas de la carrera que despertaron su interés
- Conocer cómo influyen las instalaciones de la Universidad en la elección.
- Conocer cómo influye la imagen de la Universidad en la elección.
- Conocer cuáles de los campos del servicio es el que despierta mayor interés en los egresados.

Tercera Dimensión:

En esta dimensión se definieron las expectativas al terminar la carrera con el fin de determinar los cambios presentados durante el transcurso de la formación académica.

Cuarta Dimensión:

Aspectos académicos y estudios complementarios, pretende conocer si la formación académica recibida causó el impacto esperado por el programa, para esto se analiza la producción intelectual, conocimiento de otros idiomas, estudios superiores, y actualizaciones profesionales realizadas.

Quinta Dimensión:

Aspectos laborales, busca determinar cuál es la situación real del egresado en el medio empresarial, analizando aspectos como su situación laboral actual, si está desempeñando funciones de acuerdo a su profesión, si está satisfecho con sus ingresos laborales, si la formación académica es suficiente para enfrentar los retos laborales, Cuáles son sus fortalezas frente a otros profesionales, definir su perfil humano, su habilidad para crear empresa, ¿en qué área y cargo se encuentra laborando, cuáles son los ámbitos del sector servicios que más demandan egresados, Cómo han contribuido estos al desarrollo del país, determinar si ha

estado desempleado o no y cuáles han sido las causas y qué sugerencias tiene para mejorar la carrera.

Sexta Dimensión:

Pretende determinar el tipo vínculo que tiene los egresados con la universidad:

Docente, conferencista, asesor, evaluador, planeador en la proyección del programa académico, colaborador en la planeación y realización de convenios universidad-empresa, colaborador en la consecución de empleo para egresados, representante del programa en el exterior o en eventos nacionales o internacionales o por último si no tiene ninguna vinculación.

Séptima Dimensión:

Opinión de los empleadores, pretende indagar sobre los aportes de los egresados en el desarrollo del sector, fortalezas y debilidades que encuentra en los egresados, qué los diferencia de otras carreras afines; de la misma forma conocer sus sugerencias para el mejoramiento del programa.

5. METODOLOGIA DE ANALISIS DE LA INFORMACION

Para analizar la información obtenida, se realizarán gráficos seguidos de su respectivo análisis.

Para facilitar la lectura y entendimiento de la información, se ha dividido en los títulos principales de la encuesta:

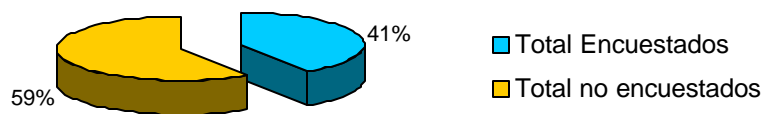
1. INFORMACIÓN GENERAL
2. EXPECTATIVAS AL ESCOGER LA CARRERA
3. EXPECTATIVAS CUANDO TERMINO LA CARRERA
4. ASPECTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS
5. ASPECTOS LABORALES
6. VINCULACIÓN CON EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES DE SERVICIO.

6. TRABAJO DE CAMPO

6.1 MUESTRA

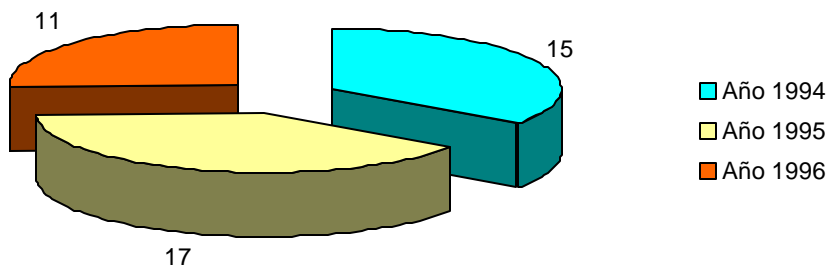
A pesar de haber realizado grandes esfuerzos para aplicar la “Herramienta Sistemática para la Evaluación del Impacto de los Egresados del Programa de Administración Servicios de Bienestar de La Universidad de la Sabana, en el Medio Empresarial y Social”, al periodo 1994 a 1996; no fue posible llegar al 100%, (objetivo inicial) por las siguientes razones:

- La persona ya no vive en tal dirección.
- Números de teléfonos equivocados.
- No responde la llamada.
- No responde correo electrónico.
- Datos erróneos de la base de datos de EGASABANA.
- Falta de compromiso por parte del egresado.



	Porcentajes	1994	1995	1996	Total
Total egresados	100%	38	39	28	105
Total encuestados	41%	15	17	11	43
Total no encuestados	59%	23	22	17	62

La muestra obtenida, comprende 15 egresados del año 1994, 17 Egresados del año 1995 y 11 de 1996, para un total de 43 encuestados que son tomados en esta investigación como el 100% de la muestra mostrándose en la siguiente gráfica.



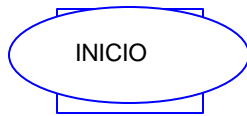
6.2 PROCEDIMIENTO Y OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Una vez recibida la información de la base de datos de EGASABANA, que contenía nombre, dirección y teléfono de los egresados, se procedió a confirmar estos datos, para así hacer contacto y aplicar la “Herramienta Sistemática para la Evaluación del Impacto de los Egresados del Programa de Administración de Servicios de Bienestar de La Universidad La Sabana”.

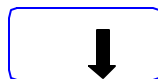
Confirmados los datos, se prosiguió a aplicar la encuesta para obtener los resultados, para lo cual se llevaron acabo los siguientes métodos de contacto:

- Telefónicamente
- Personalmente
- Correo e-mail
- Correo Urbano

DIAGRAMA DE FLUJO GENERAL PARA LA APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA SISTEMÁTICA Y ANÁLISIS DE INFORMACION

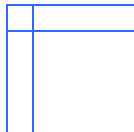


1. Recolección de base de datos egresados.

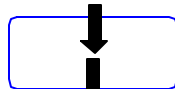


2. **Contacto a los egresados:**

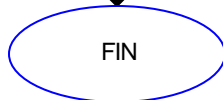
- Telefónicamente
- Personalmente
- Correo e-mail
- Correo Urbano



3. Ingreso de resultados a la base de datos



4. Análisis de datos

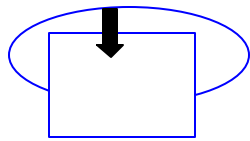


Fuente:

Formas del Diagrama de Flujo: Office Word, Windows XP

Información: Sandra Juliana Amaya, Ana Lucía Cuellar, Rocío Peña

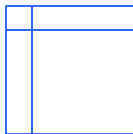
DIAGRAMA DE FLUJO CONTACTO TELEFONICO



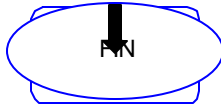
1. Realiza llamada



2. Desarrollo de encuestas



3. Ingreso de resultados a la base de datos



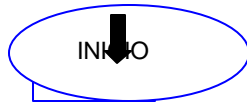
4. Análisis de datos

Fuente:

Formas del Diagrama de Flujo: Office Word, Windows XP

Información: Sandra Juliana Amaya, Ana Lucía Cuellar, Rocío Peña

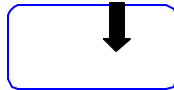
DIAGRAMA DE FLUJO CONTACTO UNO A UNO



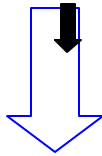
1. Llamada acordando cita



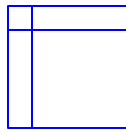
2. Desplazamiento al sitio de cita



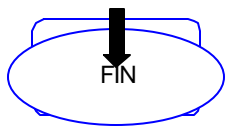
3. Desarrollo de la encuesta



4. Desplazamiento de regreso



5. Ingreso de resultados a la base de datos



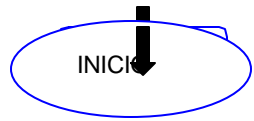
6. Análisis de datos

Fuente:

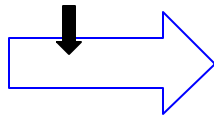
Formas del Diagrama de Flujo: Office Word, Windows XP

Información: Sandra Juliana Amaya, Ana Lucía Cuellar, Rocío Peña

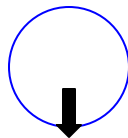
DIAGRAMA DE FLUJO CONTACTO POR E-MAIL



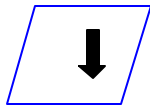
1. Llamada confirmando dirección correo electrónico.



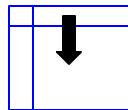
2. Envió mail vía Internet.



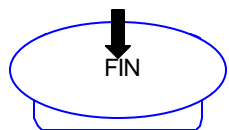
3. Espera de respuesta



4. Obtención de datos vía Internet.



5. Ingreso de resultados a la base de datos



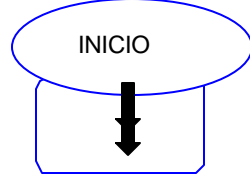
6. Análisis de datos

Fuente:

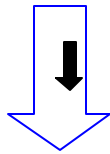
Formas del Diagrama de Flujo: Office Word, Windows XP

Información: Sandra Juliana Amaya, Ana Lucía Cuellar, Rocío Peña

DIAGRAMA DE FLUJO CORREO URBANO



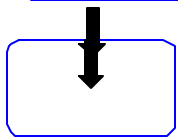
1. Llamada confirmando dirección hogar



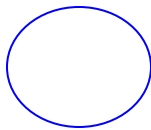
2. Desplazamiento a oficina de correos



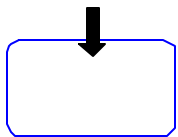
3. Llegada de la encuesta al egresado



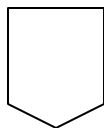
4. Llamada de confirmación de llegada de correo

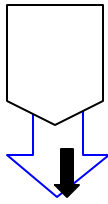


5. Espera del diligenciamiento de encuesta.

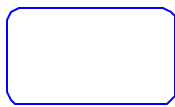


6. Llamada para cita de recolección.

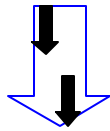




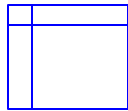
7. Desplazamiento hacia el lugar de la cita.



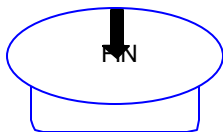
8. Recolección física de la encuesta.



9. Desplazamiento de regreso



10. Ingreso de resultados a la base de datos



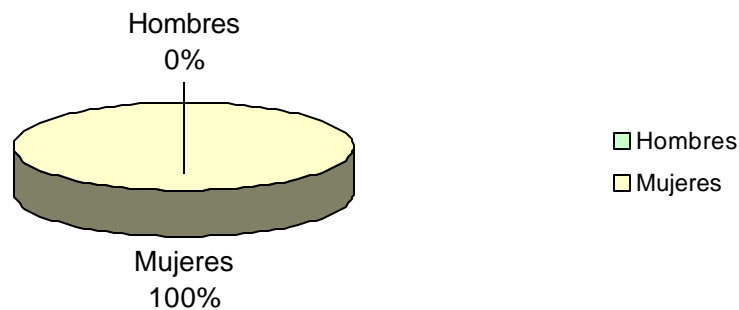
11. Análisis de datos

Fuente:
Formas del Diagrama de Flujo: Office Word, Windows XP
Información: Sandra Juliana Amaya, Ana Lucía Cuellar, Rocío Peña

7. ANALISIS DE LA INFORMACION

7.1. INFORMACION GENERAL

7.1.1. SEXO

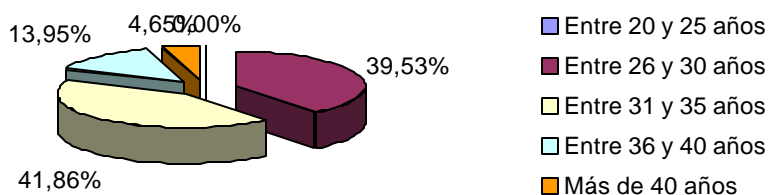


Como se puede ver en la gráfica, el 100 % de los egresados encuestados son mujeres. Esto se debe a que la carrera de Administración de Servicios de Bienestar, tuvo su justificación inicial en las mujeres. En 1969 se realizó un estudio sobre la mujer colombiana y sus posibilidades de aporte profesional al desarrollo del país, donde se encontró, que el área de administración del hogar y de los servicios básicos de atención a la persona en las instituciones, se llevaba acabo empíricamente y en muchos casos con baja calidad y costos altos.²⁴

²⁴UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Administración de Servicios de Bienestar Social. Bogotá. 1984.

En respuesta a lo mencionado, en 1970, se crea el Instituto Superior de Ciencias Sociales y Económicas Familiares, que buscaba dar una formación integral a la mujer y su capacitación profesional en el área de Administración de Instituciones de Servicio, creando así la carrera de Administración de Servicios de Bienestar. Por esto, teniendo en cuenta el perfil profesional y los objetivos de la carrera se tuvo la iniciativa de crear una carrera enfocada a las mujeres que satisficiera sus necesidades y permitiera su desarrollo en el ámbito laboral y social.

7.1.2. EDAD

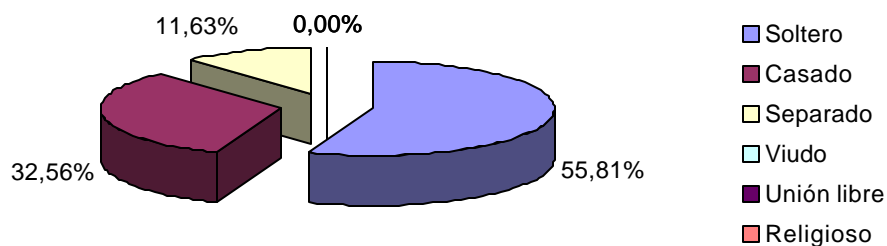


Dentro de la muestra (43 encuestados) se encontró que el 41.86% pertenece a personas ubicadas entre los 31 y 35 años de edad, siendo este el rango de edad en el que se encuentra el mayor número de egresados; el 39.53% se encuentra entre los 26 a 30 años, y el 13.9% se encuentra en el rango de los 36 a 40 años.

Observando que el rango de edades en los cuales se graduaron era de 26 a 30 años de edad. Al compararlo con el rango actual, este ha disminuido pues hoy en día los estudiantes de pregrado se reciben entre los 23 y 25 años de edad en su mayoría.

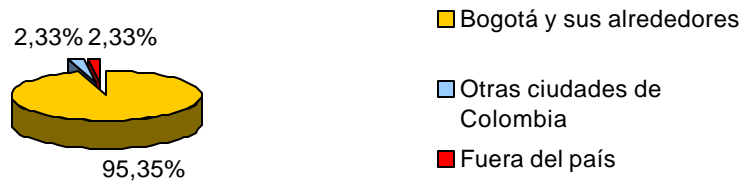
Cabe resaltar, que la sociedad ha impulsado a que se empiece a más temprana edad a estudiar, lo que hace que cada vez se obtengan egresados más jóvenes.

7.1.3. ESTADO CIVIL



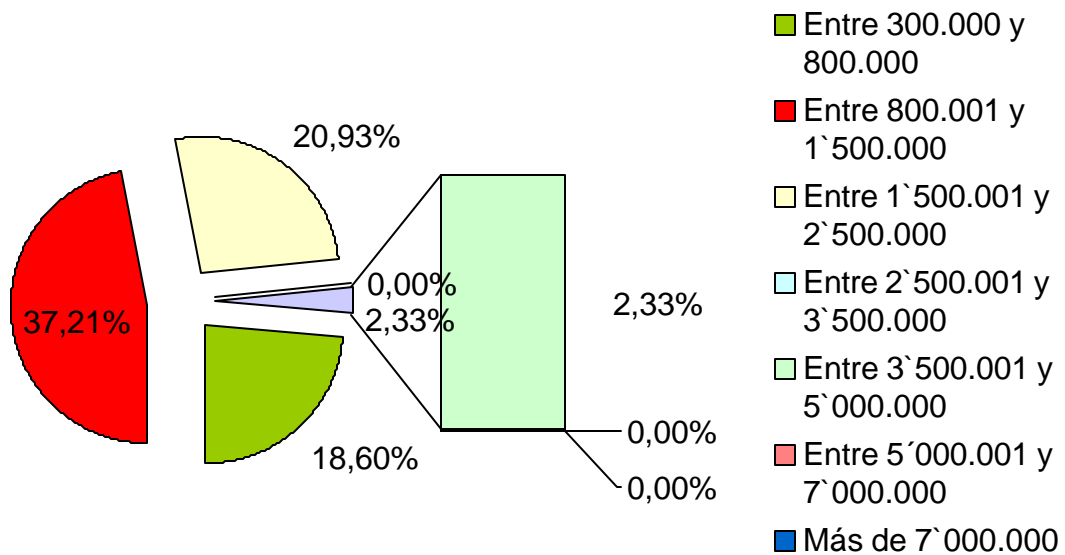
El 55.81% de los 43 egresados encuestados son solteros, el 32.56% se encuentran casados y finalmente 11.63 son separados.

7.1.4. CIUDAD DE TRABAJO Y RESIDENCIA



El 95 % de la muestra (43 egresados) se encuentra residiendo y trabajando en Cundinamarca, el porcentaje restante vive en el exterior o en otras ciudades de Colombia en iguales porcentajes.

7.1.5 INGRESOS MENSUALES



RANGOS SALARIALES	PORCENTAJES	No DE PERSONAS
Entre 300.000 y 800.000	18,60%	8
Entre 800.001 y 1`500.000	37,21%	16
Entre 1`500.001 y 2`500.000	20,93%	9
Entre 2`500.001 y 3`500.000	0,00%	0
Entre 3`500.001 y 5`000.000	2,33%	1
Entre 5`000.001 y 7`000.000	0,00%	0
Más de 7`000.000	0,00%	0
total	79,07%	34

Aunque el número de encuestados fue de 43 personas, el cuadro anterior refleja que 34 de ellas reciben sueldos, pues 10 se encontraban desempleados al momento de realizar la encuesta y 1 persona de las 34 que se encontraban trabajando, es empleado pero no recibe sueldo, pues se dedica a labores sociales con el Opus Dei.

Según el Ministerio de Trabajo como agente supervisor del manejo de los sueldos mínimos en la industria, se han realizado incrementos paulatinos de acuerdo a diferentes factores entre ellos y un factor muy significativo es la Tasa de Inflación y el Costo de Vida (Poder de Adquisitivo).

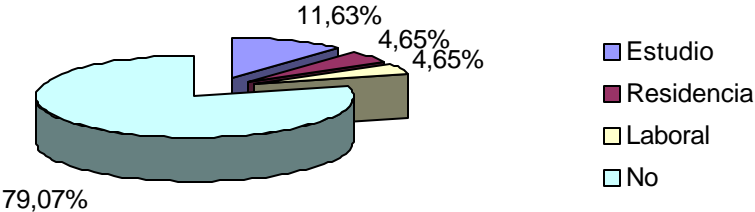
A continuación los sueldos mínimos de los años:

1994: \$98.700
1995: \$118.933
1996: \$142.125
1997: \$172.005
1998: \$ 203.826
1999: \$238.460
2000: \$260.100
2001: \$288.000
2002: \$309.000²⁵

²⁵ REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, legis, enero 2002, p 437

Es importante resaltar que un 37.21 % de la muestra se encuentra dentro del rango de salario entre \$801.000 y \$1.500.000 como ingreso mensual, lo que cabe destacar que en su mayoría son empleados con un sueldo promedio con relación al resto de la población Colombiana, es decir, devengan mensualmente 3.7 salarios mínimos aproximadamente.

7.1.6. EXPERIENCIA EN EL EXTERIOR



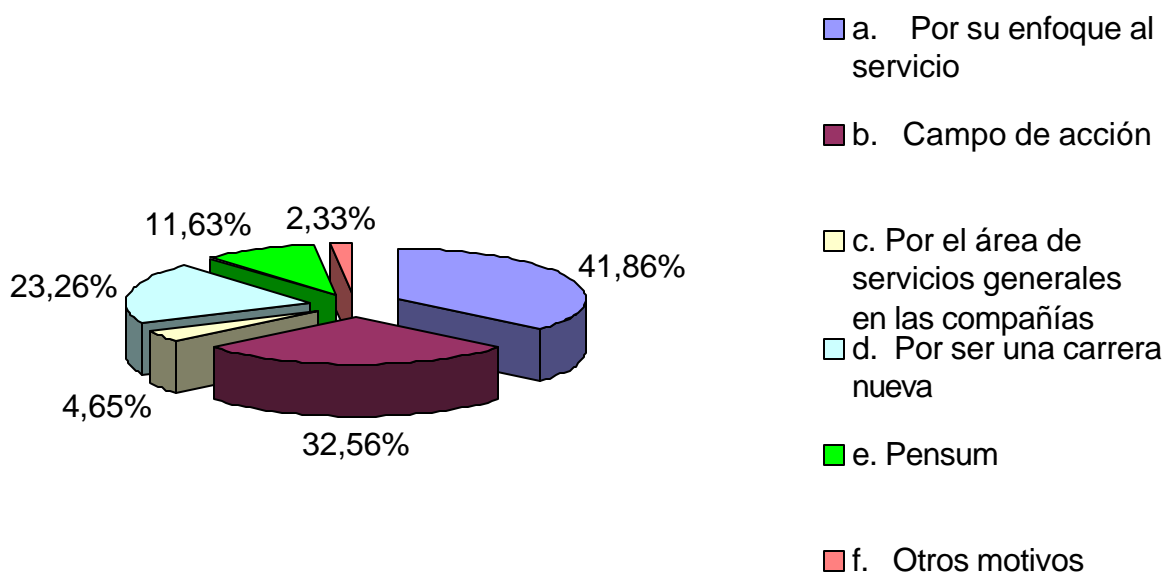
El mayor porcentaje de egresados, no ha tenido experiencia alguna en el exterior, el 11.63% ha estudiado fuera del país y han vivido o laborado un 4.65% respectivamente.

Del porcentaje que ha estudiado y laborado fuera del país, no se conoce específicamente que clase de estudios ha realizado o en que áreas han laborado, pues en la encuesta, este aspecto fue planteado de la siguiente forma:

¿Ha tenido experiencia en el exterior? SI___ No ___
 Estudio ___ Residencia___ Laboral___

7.2 EXPECTATIVAS AL ESCOGER LA CARRERA

7.2.1. DECISION DE ESTUDIAR ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR



En un 41.86% de los egresados , al tomar la decisión de cual carrera universitaria estudiar, escogió Administración de Servicios de Bienestar en lugar de Administración de Empresas debido a su enfoque hacia el servicio, pues se considera el servicio como un factor diferenciador y parte esencial de una organización, consideraban que el servicio permitía acercarse a la gente, ayudarla y conocer sus necesidades para satisfacerlas. Un 32.56%, decidieron estudiar

Administración de Servicios de Bienestar por su campo de acción, pues la carrera les permitía a los egresados desempeñarse en cargos no solamente administrativos, sino operativo, técnico, consultor, en diferentes áreas del sector servicios como salud, hotelería, instituciones educativas, aspecto que se ve reflejado en el perfil profesional del egresado planteado por la universidad “ Su espíritu emprendedor le permite innovar, organizar y reestructurar diversas ideas traducidas en proyectos empresariales con dominio en las áreas de alimentos y bebidas, lavandería, mantenimiento de los servicios de apoyo de las instituciones como las del área de la salud, docentes, sociales y recreativos, comerciales, etc”²⁶ ; así mismo decidieron estudiar Administración de Servicios de Bienestar, por ser una carrera innovadora 23.26%, pues Administración de Servicios de Bienestar , ofrecía una opción diferente frente a las carreras convencionales existentes con campo de acción limitado.

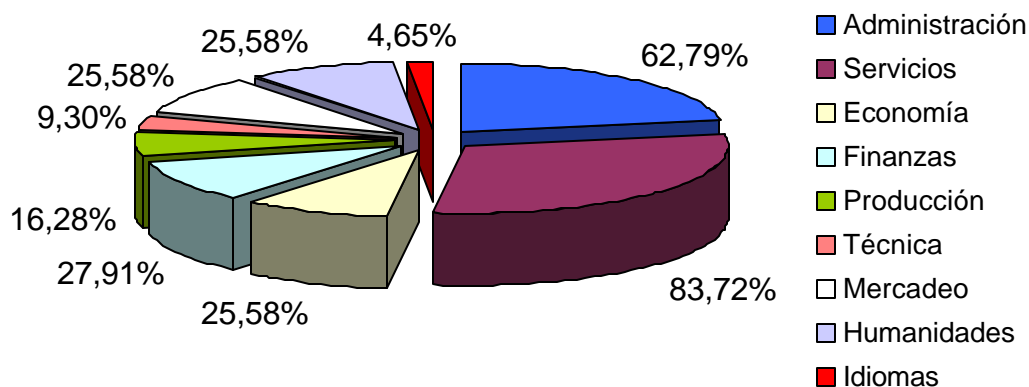
Decidió estudiar Administración de Instituciones de Servicio y no Administración de Empresas porque :	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
a. Por su enfoque al servicio	41,86%	43	18
b. Campo de acción	32,56%	43	14
c. Por el área de servicios generales en las compañías	4,65%	43	2
d. Por ser una carrera nueva	23,26%	43	10
e. Pensum Académico	11,63%	43	5
f. Otros motivos	2,33%	43	1

²⁶ Universidad De La Sabana, Administración de Servicios de Bienestar, Junio 1984, Bogota

El criterio con mayor porcentaje fue el enfoque hacia el servicio, lo que es relevante destacar pues es el campo de acción en que se han desempeñado laboralmente los egresados, dicho criterio se ve reflejado a lo largo de la carrera, en el enfoque de las asignaturas. Así mismo, el perfil que busca la carrera de Administración de Servicios de Bienestar es formar personas con espíritu de servicio al bien común, con capacidad de darle importancia a las cosas pequeñas. El campo de acción, es el segundo criterio encontrado en la investigación, al indagar por que decidió estudiar Administración de Servicios de Bienestar y social y no administración de Empresas, esto se debe a la amplitud y diversidad en el campo de acción laboral, pues un egresado tiene diferentes opciones a la hora de ejercer su profesión, se encuentran empresas de salud, turismo, administración publica, educación, transporte, comunicaciones, financiera entre otros. De la misma manera , se vio la inclinación durante los años 1990-1992, que en las principales ciudades del país, los estudiantes escogieron como carrera profesional, aquellas que se encontraran dentro del campo de administración con un 68% frente a las demás carreras afines²⁷

²⁷ Ibid.

7.2.2. AREAS DE ESTUDIO QUE DESPERTARON INTERES EN LOS ESTUDIANTES AL INGRESAR A LA CARRERA ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR



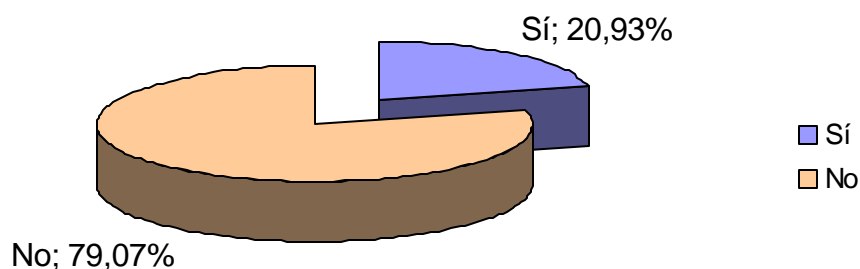
Las áreas de estudio de Administración y Servicios fueron las que más despertaron interés, reflejando así un enfoque claro de la carrera con el pensum académico, que incluía un alto porcentaje de materias guiadas hacia las dos áreas escogidas por los encuestados con mayor porcentaje; dentro del programa académico se encontraron las siguientes materias afines a las áreas de estudio que despertaron mayor interés: Administración general, procesos administrativos, administración de las instituciones I,II,III y IV, administración de personal, administración financiera, Servicios de mesa, entre otras, estas asignaturas se encuentran en el área de formación específica que conforma el 61% del pensum, con 28 materias de las 63 totales del programa.

Este aspecto, unido con la misión de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas que se vive hoy en día, demuestra el acertado lineamiento seguido desde un principio: Entregar al país un profesional generalista, con *enfoque de*

servicio, con libertad de pensamiento y profundo respeto a la dignidad humana, capaz de liderar procesos para la búsqueda de la verdad y dar así alternativas múltiples e inteligentes a la solución de problemas y necesidades de las personas, con responsabilidad social e identidad cultural, mediante un trabajo interdisciplinario y competente, que mire al bien común, a la convivencia y a la cooperación entre los hombres.²⁸

Áreas de estudio que despertaron su interés	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Administración	62,79%	43	27
Servicios	83,72%	43	36
Economía	25,58%	43	11
Finanzas	27,91%	43	12
Producción	16,28%	43	7
Técnica	9,30%	43	4
Mercadeo	25,58%	43	11
Humanidades	25,58%	43	11
Idiomas	4,65%	43	2

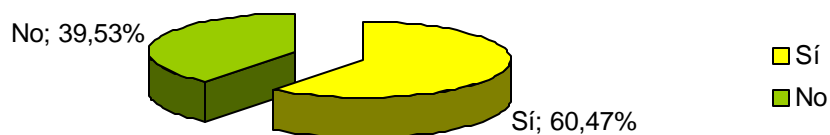
7.2.3. INFLUENCIA DE LAS INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA AL ESCOGER LA CARRERA



²⁸ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo del Programa, 2000

Las instalaciones de la Universidad, no fueron un factor fundamental de los egresados en el momento de la elección de estudio (79.07%), es relevante destacar que en el momento en que los egresados comenzaron a estudiar, la Universidad se encontraba ubicada en el sector de chapinero.

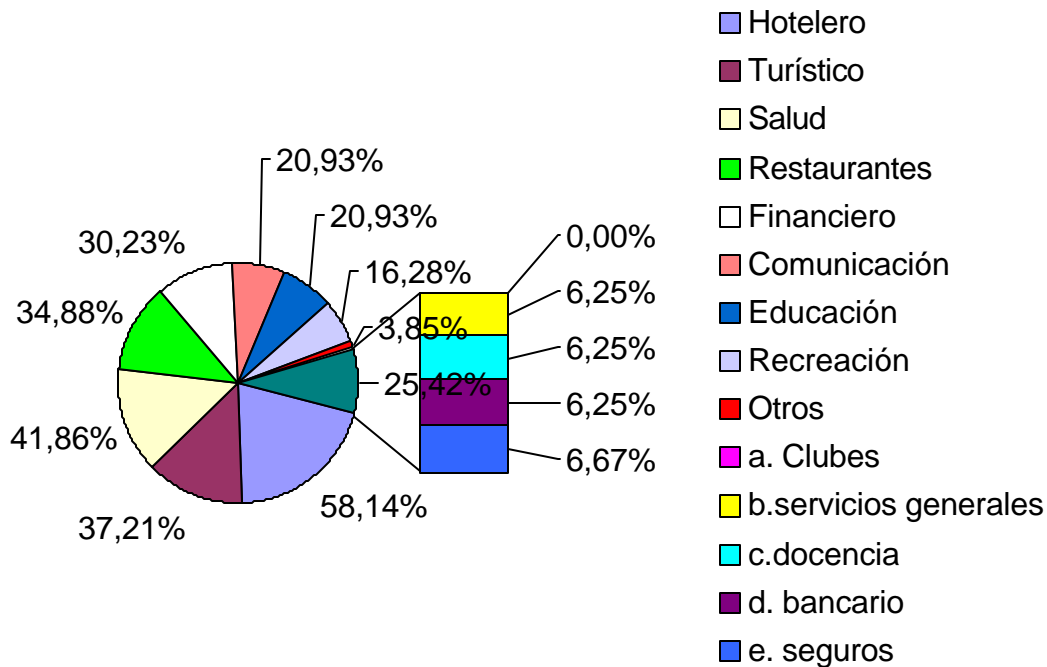
7.2.4. INFLUENCIA DE LA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD AL TOMAR LA DECISIÓN DE ESTUDIAR LA CARRERA



La imagen de la universidad influyo en un 60.47% de la muestra al momento de tomar la decisión de estudio. En 1979 se creó la Universidad, y poco a poco se fue posicionando como una institución sólida, para la época en que los egresados tomaron la decisión de estudiar esta carrera, la Universidad llevaba 10 años de trayectoria, lo que respaldo a los estudiantes en su decisión.

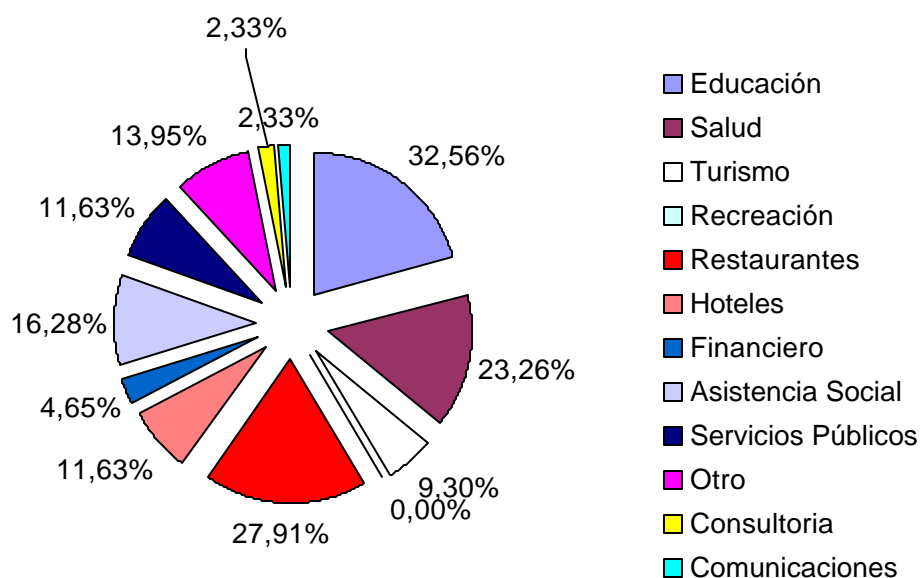
7.2.5. CAMPOS EN LOS QUE SE PENSO PODRIA DESEMPEÑARSE

LABORALMENTE



Campos en los cuales pensó que podría desempeñarse laboralmente	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Hotelero	58,14%	43	25
Turístico	37,21%	43	16
Salud	41,86%	43	18
Restaurantes	34,88%	43	15
Financiero	30,23%	43	13
Comunicación	20,93%	43	9
Educación	20,93%	43	9
Recreación	16,28%	43	7
Otros	2,33%	43	1
a. Clubes	0,00%	43	0
b. servicios generales	4,65%	43	2
c. docencia	4,65%	43	2
d. bancario	4,65%	43	2
e. seguros	2,33%	43	1

LAS PERSONAS QUE HAN TRABAJADO EN EL SECTOR SERVICIOS SE DESEMPEÑARON O DESEMPEÑAN EN ESTOS CAMPOS:



De los egresados que han trabajado en el Sector Servicios, las áreas de desempeño han sido:	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Educación	32,56%	43	14
Salud	23,26%	43	10
Turismo	9,30%	43	4
Recreación	0,00%	43	0
Restaurantes	27,91%	43	12
Hoteles	11,63%	43	5
Financiero	4,65%	43	2
Asistencia Social	16,28%	43	7
Servicios Públicos	11,63%	43	5
Otro	13,95%	43	6
Consultaría	2,33%	43	1
Comunicaciones	2,33%	43	1

Al comenzar la carrera las expectativas que el egresado tenía para desempeñarse laboralmente fueron diferentes a las que realmente se han estado desempeñando después de su graduación.

Los campos en los que pensaron desempeñarse fueron: sector hotelero, salud, turístico y restaurantes muestran un porcentaje de (58.14%), (41.86%), (37.21%), (34.08%) respectivamente, siendo los anteriores los más altos; esto se obedece al tipo de asignaturas que el programa académico ofrecía, tales como: salud y seguridad Industrial, química textil, textiles conservación y reparación, decoración, administración de personal, nutrición, elaboración de menús, elaboración de alimentos y arte culinario, bromatología, servicio de mesa, servicios de mesa.

Paradójicamente los campos en los cuales se han desempeñado a nivel laboral son: Educación 32.56%, restaurantes 27.92%, salud 23.26% y asistencia social con un 16.28%. Lo que demuestra que a un nivel vivencial las expectativas de la muestra cambiaron.

Esto puede obedecer a diferentes aspectos como:

El mercado laboral actual, no ofrecía los cargos que los egresados estaban buscando y se emplearon en el cargo que consiguieron, sin darle mucha importancia a sus expectativas Iniciales.

A lo largo de la carrera, descubrieron en ella, otros campos en los cuales se podían desempeñar diferentes a los pensados en un comienzo.

Debido al corto tiempo del egresado en el mercado laboral, para hacer una carrera dentro de una empresa, se necesita tiempo y experiencia para adquirir

más habilidades para ascender, y así llegar a cumplir sus expectativas.

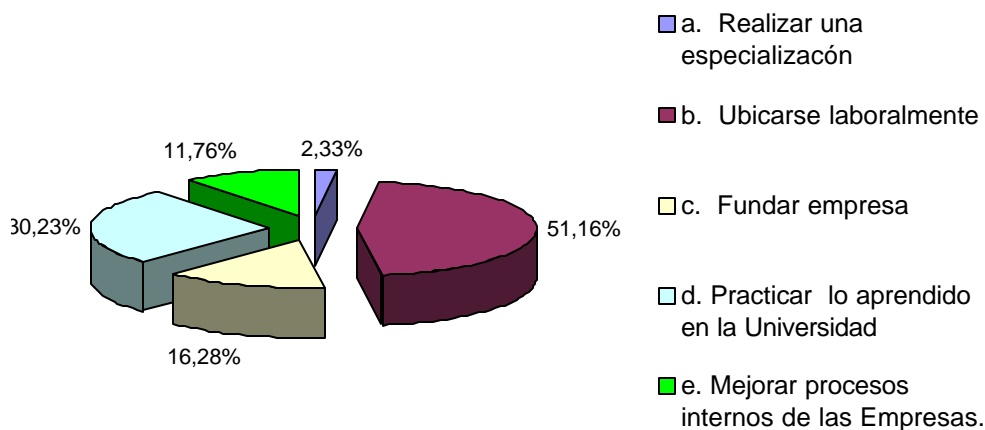
Aunque en el campo de la educación, no hubo un enfoque específico en el pensum, algunas materias que son afines a la educación son: relaciones humanas, psicología, filosofía familia y sociedad, educación en la familia, ética general y profesional, familia y hogar, entre otras, ubicadas en el área de formación social y humanística que esta conformada por 18 (18%) de 63 materias del programa académico.

Restaurantes es el segundo campo del sector servicios en el cual se han desempeñado los egresados, esto responde al gran porcentaje de materias enfocadas al área de alimentos y bebidas, tales como: química, bioquímica, bromatología, nutrición, elaboración de menús, elaboración de alimentos I, II, III, arte culinario, servicio de mesa I, II.

En cuanto a salud que es el tercer campo con alto porcentaje en que se han desempeñado los egresados, no se encuentra una signatura como tal dirigida específicamente a ese sector, pero las materias del área de formación específica, le permiten al egresado, estar en capacidad de optimizar recursos técnicos en el proceso de planeación, organización, dirección y control de la producción de servicios.

7.3. EXPECTATIVAS CUANDO TERMINO LA CARRERA

7.3.1. EXPECTATIVAS AL FINALIZAR LA CARRERA



Expectativas que tenía cuando terminó la carrera	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
a. Realizar una especialización	2,33%	43	1
b. Ubicarse laboralmente	51,16%	43	22
c. Fundar empresa	16,28%	43	7
d. Poner en practica lo aprendido en la Universidad	30,23%	43	13
e. Mejorar procesos internos de las Empresas.	4,65%	43	2

La mayor expectativa que tenían los egresados al finalizar la carrera fue, ubicarse laboralmente practicando lo aprendido en la Universidad, seguido por el interés de formar empresa.

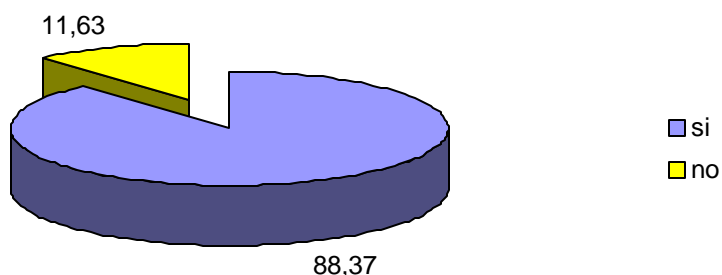
Ubicarse laboralmente es importante para los egresados en el momento de graduarse, por la necesidad de recibir un ingreso laboral y contribuir económicamente a su hogar, y de la misma manera ganar experiencia laboral.

Poner en práctica lo aprendido es otra expectativa relevante, pues al recibir tantos conocimientos en la universidad, el egresado quiere innovar en el campo laboral,

mejorando el entorno corporativo que lo rodea y evaluar si la teoría que fue enseñada en la universidad es aplicable a la realidad, pues al trabajar se obtiene un aprendizaje práctico. Este aspecto se ve reflejado en el perfil profesional que buscaba la carrera en el Administrador de Servicios de Bienestar al inculcarle un "espíritu emprendedor permitiéndole innovar, organizar y reestructurar diversas ideas traducidas en proyectos empresariales"²⁹.

Aunque incentivar en los estudiantes un espíritu empresarial, no era uno de los objetivos principales dentro del perfil del egresado, como lo es hoy en día, es importante resaltar que un 16.28% (7 personas) de los encuestados tenían como expectativa al terminar su carrera el fundar una empresa. Esto puede obedecer a la amplia formación académica recibida que permitía hacerlo, y daba al estudiante la seguridad de intentarlo.

7.3.2. ¿SINTIO QUE LA ORIENTACION DE LA CARRERA ES HACIA EL SERVICIO?



²⁹ Universidad de La Sabana, Administración de Servicios de Bienestar Familiar y Social, Junio 1984.

¿Sintió que la orientación de la carrera es hacia el servicio?	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Sí	88,37%	43	38
Porque			
Énfasis en el mejoramiento para la satisfacción del cliente	20,93%	43	9
Sensibilidad hacia los clientes internos y externos	11,63%	43	5
Experimentar la sensación de servir	6,98%	43	3
Por el enfoque	32,56%	43	14
No	11,63%	43	5
Porque			
a. Falta profundización	9,30%	43	4
b. Enfoque inadecuado	2,33%	43	1

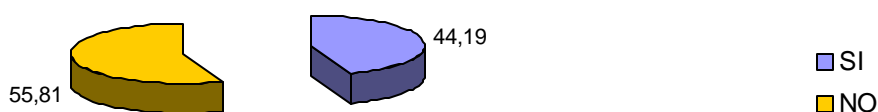
Un alto porcentaje de los encuestados sintió que a lo largo del estudio de la carrera , fueron orientados hacia el servicio (88.37%) , la razón principal fue *el enfoque que tenían las materias (32.56%)*, pues en su pensum de estudio, que consistía en 9 semestres y tres áreas básicas : formación social y humanística, formación científico investigativa y formación específica; se encontraban materias con una orientación hacia el servicio al cliente, en búsqueda de solucionar sus problemas y satisfacer sus necesidades , tales como: relaciones humanas , salud y seguridad industrial, administración general de primer semestre; procesos administrativos de segundo semestre; bromatología, nutrición, administración de instituciones (I) y fibras textiles de tercer semestre; conservación y reparación de textiles, decoración , administración de instituciones (II) y elaboración de menús de cuarto semestre. En cuanto a cuarto semestre, las materias de administración de personal, administración de instituciones (III), elaboración de alimentos (I); de sexto séptimo y octavo semestre las materias de administración de instituciones

(IV), elaboración de alimentos (II y III), servicio de mesa (I y II) y por último Arte culinario³⁰.

El *énfasis en el mejoramiento de la satisfacción al cliente* fue el segundo aspecto por el que los encuestados sintieron la orientación al servicio (20.93%), La sensibilidad al cliente interno y externo (1.63%) fue el tercer aspecto.

Esto se ve reflejado en el programa académico y sus materias que tenían énfasis en satisfacer las necesidades del cliente interno y externo que es un aspecto diferenciador de las empresas de servicio, lo anterior, es sustentado con el perfil profesional del Egresado que busca su espíritu de servicio al bien común, con capacidad de dar importancia a las cosas pequeñas.

7.3.3. ¿CONSIDERÓ QUE CON LA FORMACIÓN RECIBIDA PODÍA ASPIRAR A CARGOS IMPORTANTES DENTRO DE UNA EMPRESA?



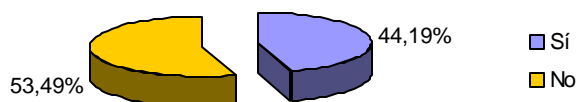
³⁰ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, plan de estudios, Programa: Administración de servicios de Bienestar.

Consideró que con la formación recibida podía aspirar a cargos importantes dentro de una empresa	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Sí	44,19%	43	19
Porque			
a. Estar en la capacidad	37,21%	43	16
b. Por ser una carrera única en el país	4,65%	43	2
c. Conocimiento de procesos	4,65%	43	2
No	55,81%	43	24
Porque			
a. Falta mayor difusión de la carrera en el medio empresarial	4,65%	43	2
b. Falta énfasis en contabilidad, mercadeo y finanzas	13,95%	43	6
c. Logros personales	6,98%	43	3
d. Falta de profundización	13,95%	43	6
e. Falta de experiencia laboral	9,30%	43	4

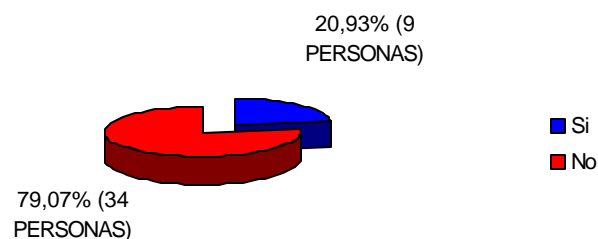
24 de las 43 personas encuestadas, no consideran que con la formación recibida podían aspirar a cargos importantes dentro de una empresa, esto obedece a las falencias que sienten en áreas específicas como contabilidad, mercadeo y finanzas de la misma forma por la falta de profundización de las materias, pues sienten que la carrera es generalizada. Sin embargo actualmente las directivas del programa han tenido en cuenta las sugerencias de los egresados, esto se ve reflejado en el nuevo plan de estudios.

La falta de experiencia laboral es otro aspecto que hace sentir al egresado inseguro para afrontar un cargo importante en una empresa.

7.3.4. ¿SE SINTIO CAPACITADO PARA CREAR SU PROPIA EMPRESA?



¿HA CREADO EMPRESA?

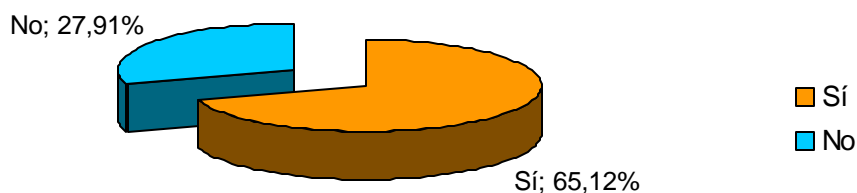


23 de las 43 personas encuestadas respondieron que no se sentían capacitados para crear su propia empresa (53.49%) esto puede obedecer a la falta de conocimientos en áreas como contabilidad, mercadeo y finanzas.

Al relacionar las personas que si se sentían capacitados para crear empresa, con las que realmente lo han hecho, 9 personas crearon empresa, hoy en día de esas 9 empresas creadas, 2 continúan en el mercado y las 7 restantes se liquidaron. Esto puede obedecer a la difícil situación económica del país, a la falta de experiencia laboral o a la disminución de la demanda del mercado. Pues en los últimos años un gran porcentaje de empresas han tenido que liquidar como respuesta a la recesión económica.

Aunque incentivar en los estudiantes un espíritu empresarial, no era uno de los objetivos principales dentro del perfil del egresado, como lo es hoy en día, es importante resaltar que un 16.28% (7 personas) de los encuestados tenían como expectativa al terminar su carrera el fundar una empresa. Frente a este porcentaje, un 20.93 % (9 personas) han creado empresa.

7.3.5. ¿CREE QUE LA FALTA DE CONOCIMIENTO DE LA CARRERA EN EL MEDIO EMPRESARIAL, ES UN LIMITANTE LABORAL?



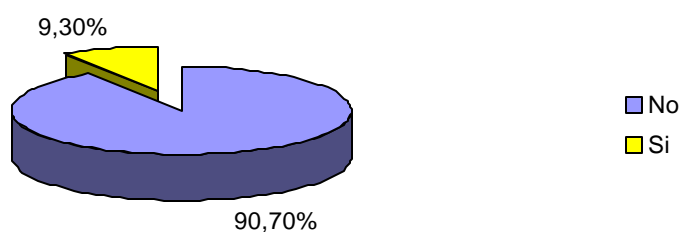
La falta de divulgación de la carrera de Administración de Servicios de Bienestar ha sido una limitante para la consecución de empleo, pues 28 de las 43 personas encuestadas así lo consideran, ya que la oferta laboral no ha creado cargos específicos para los egresados de este programa.

Sin embargo 12 personas encuestadas creen que este aspecto no es una limitante para conseguir empleo, pues es el mismo egresado quien debe abrirse campo en

el medio, haciéndose conocer en las entrevistas laborales demostrando sus capacidades y habilidades.

7.4. ASPECTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

7.4.1 REALIZACIÓN DE ESCRITOS O INVESTIGACIONES



Uno de los objetivos del programa de Administración de Servicios de Bienestar era proporcionar al país profesionales que fomenten pasos científicos, investigativos, académicos y prácticos, en administración de servicios de bienestar para dar a estas labores la calidad humana y técnica que requieren, sea en el ámbito familiar o institucional. Otro de los objetivos del programa fue, impartir la formación necesaria para liderar proyectos de innovación y capacitación en las áreas de su conocimiento.

Estos objetivos no fueron cumplidos en los egresados encuestados, el bajo porcentaje de realización de escritos e investigaciones de los encuestados así lo demuestra (9.30%, 4 personas), refleja la cultura Colombiana de poca

investigación, la falta de inversión por parte del gobierno en investigación (tan solo 0.04 % del presupuesto nacional es destinado a la Investigación) lo que desmotiva a los investigadores. Mientras que en Japón hay 4200 científicos por millón de habitantes, en Colombia hay 140 científicos por millón de habitantes.

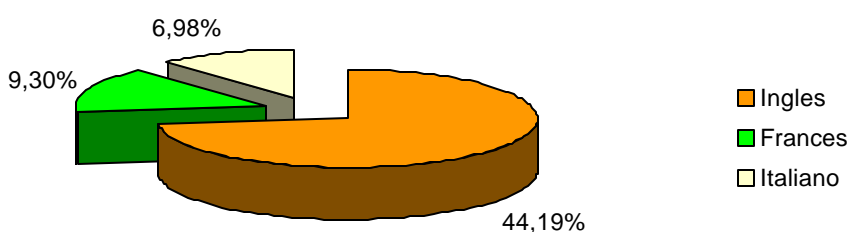
Dentro de los escritos o investigaciones realizados se encuentran 2 manuales, 2 folletos y 1 libro.

Pedro Pablo Burbano afirma que Colombia posee 1.8 investigadores por cada 10.000 habitantes, "Si Colombia quiere acercarse al horizonte del actual desarrollo científico y tecnológico del mundo, debe elevar su nivel de competitividad abordando esquemas mediante esfuerzos en conjunto para buscar alianzas estratégicas entre el Estado, la empresa, la universidad, y la sociedad en general".³¹

Investigaciones del DANE con el apoyo de Fundalectura, demuestran que la población esta dividida en lectores y no lectores, mostrando así, un 68 y 32% respectivamente. Y si se examina la distribución de la población por tipo de lectura se observa que el 42% de la muestra prefiere leer libros, el 28% leen revistas, el 36% leen periódicos y el 5% utilizan Internet ubicados entre las edades de 25 y 55 años.

Así mismo, este bajo porcentaje en investigación, se ve reflejado en que el 54% de los lectores de libros, leen porque es una lectura universitaria, mostrando así que el promedio de libros leídos en el 2.000 fue de 2.4 libros por persona.³²

7.4.2 IDIOMAS



Día a día, se hace más importante dominar otros conocimientos, entre los cuales se encuentra el dominio de una segunda lengua, para así poder tener acceso a mejores cargos dentro de una empresa, mayores oportunidades tanto salariales como a nivel socio cultural.

De la misma manera, la globalización, la internacionalización de los negocios y la evolución tecnológica de las telecomunicaciones son tres mega tendencias³³ que han obligado a las personas a capacitarse y ampliar sus conocimientos en el manejo de un idioma diferente a la lengua natal; pero esta necesidad no se está viendo reflejada en los egresados del Programa de Administración de Bienestar,

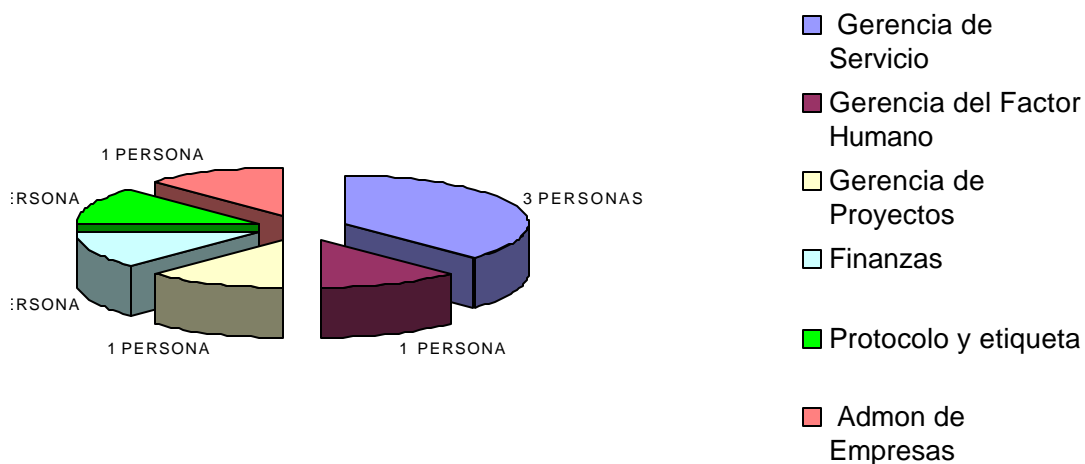
³¹ ¿ Por qué un sistema de Innovación de Ciencia y Tecnología en Colombia?, Revista Colombia Ciencia & Tecnología, Vol 17, No. 3, Julio - Septiembre de 1999, COLCIENCIAS.

³² REY German, Hábitos de Lectura y Consumo de Libros en Colombia. Funda lectura. Colombia. 2000

pues el 60% de egresados maneja otra lengua, donde el inglés representa el 44.19% , teniendo en cuenta que el nivel de aprendizaje es básico.

7.4.3. REALIZACION DE ESTUDIOS DE ACTUALIZACIÓN

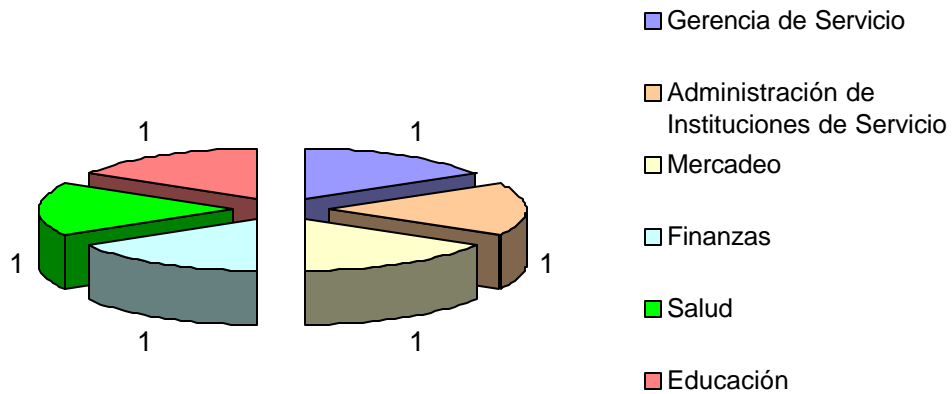
7.4.3.1 NUMERO DE PERSONAS QUE REALIZARON DIPLOMADOS Y ÁREAS EN QUE FUERON REALIZADOS



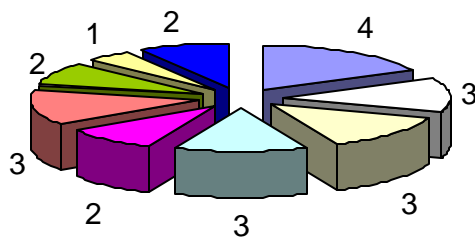
³³ SALLENAVE, Jean-Paul ,La Gerencia Integral , Grupo Editorial Norma. Bogotá 1.994 .

ÁREAS DE DIPLOMADO	No DE RESPUESTAS	No DE PERSONAS	PORCENTAJES
Gerencia de Servicio	3	43	7%
Gerencia del Factor Humano	1	43	2%
Gerencia de Proyectos	1	43	2%
Finanzas	1	43	2%
Protocolo y etiqueta	1	43	2%
Admón. de Empresas	1	43	2%

7.4.3.2. NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN ASISTIDO A CONGRESOS Y ÁREAS EN QUE FUERON REALIZADOS



7.4.3.3 NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN ASISTIDO A SEMINARIOS Y ÁREAS EN QUE FUERON REALIZADOS

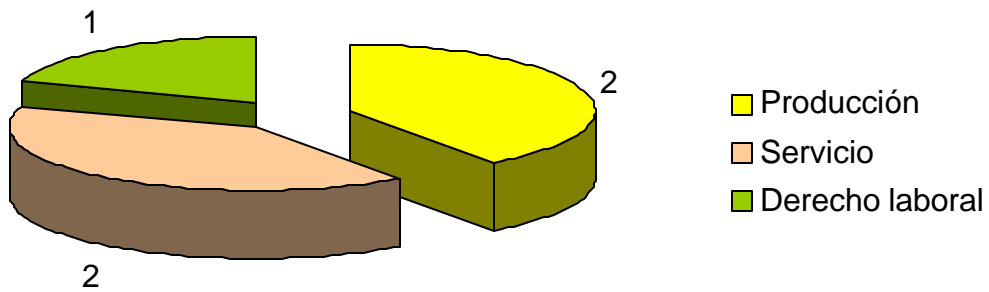


ÁREA		
Humanidades	4	
Calidad	3	
Mercadotecnia de Alimentos y Bebidas	3	
Mercadeo	3	
Recursos Humanos	2	
Gerencia de Servicio	3	
Admon Servicios de Salud	2	
Internet	1	
Derecho	2	

ÁREAS DE SEMINARIOS	No DE RESPUESTAS	No DE PERSONAS	PORCENTAJES
Humanidades	4	43	9,30%
Calidad	3	43	6,98%
Mercadotecnia de Alimentos y Bebidas	3	43	6,98%
Mercadeo	3	43	6,98%
Recursos Humanos	2	43	4,65%
Gerencia de Servicio	3	43	6,98%
Admón. Servicios de Salud	2	43	4,65%
Internet	1	43	2,33%
Derecho	2	43	4,65%

7.4.4. REALIZACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES

7.4.4.1 NÚMERO DE PERSONAS QUE REALIZARON POSGRADOS Y ÁREAS EN QUE FUERON REALIZADOS

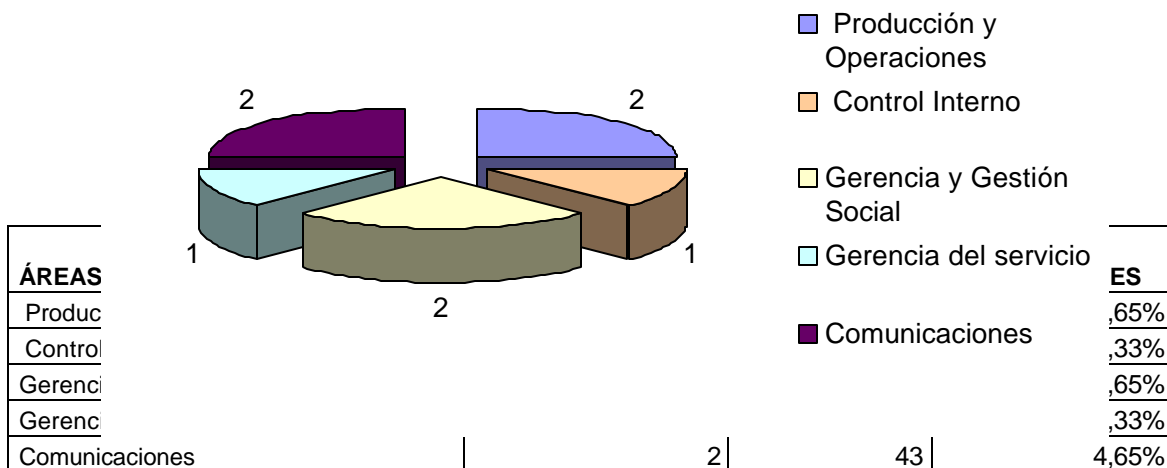


ÁREAS DE POSGRADO	No DE RESPUESTAS	No DE PERSONAS	PORCENTAJES
Producción	2	43	5%
Servicio	2	43	5%
Derecho laboral	1	43	2%

7.4.4.2 NÚMERO DE PERSONAS QUE REALIZARON MAESTRIAS Y ÁREAS EN QUE FUERON REALIZADOS

ÁREAS DE MAESTRIA	No DE RESPUESTAS	No DE PERSONAS	PORCENTAJES
Humanidades	2	43	4,65%

7.4.4.3 NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN REALIZADO ESPECIALIZACIONES Y ÁREAS EN QUE FUERON REALIZADAS



Frente a los datos obtenidos, se encontró que dentro de la cantidad de estudios de actualización realizados por los encuestados, (37 es el número de respuestas, es decir, estudios de actualización realizados por la muestra) un 62.16% pertenece a Seminarios, dentro de los cuales se encuentra las áreas de: humanidades, calidad, alimentos y bebidas, mercadeo y servicios. Un 21.62 %

pertenece a Diplomados en gerencia del servicio, de proyectos, finanzas y protocolo. Un 16.21% pertenece a congresos realizados sobre mercadeo, finanzas, salud, educación y administración.

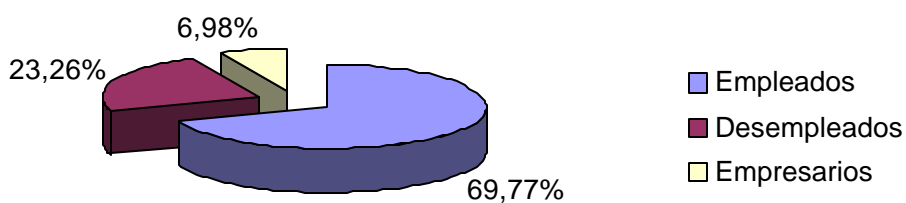
Frente a los datos obtenidos, se encontró que dentro de la cantidad total de estudios *superiores* realizados por los egresados (15 es el número de respuestas, es decir, estudios superiores realizados por la muestra) las especializaciones representan el 53.3%, realizadas en las áreas de producción de operaciones, control interno, gerencia y gestión social y por último telecomunicaciones.. Posgrado continúa con un 33.33% en área de producción, derecho laboral y servicio. Para finalizar, las Maestrías con el menor porcentaje (13.33%) en mercadeo.

Estudios de actualización realizados	No de respuestas	Porcentaje
Diplomados	8	21.62%
Congresos	6	16.21%
Seminarios	23	62.16%
Total	37	100%

Estudios superiores realizados	No de respuestas	Porcentaje
Posgrado	5	33.33%
Maestrías	2	13.33%
Especializaciones	8	53.33%
Total	15	100%

7.5. ASPECTOS LABORALES

7.5.1. SITUACIÓN LABORAL



Aunque la tasa de desempleo de las mujeres entre 25 y 55 años de edad, aumento en un 8.2% de 1996 al 2000, según estadísticas del DANE,³⁴ Se puede observar en la gráfica que el 69.77% (30 egresados) de personas encuestadas se encuentran activas laboralmente y el 23.26% (10 personas) se encuentran inactivas laboralmente .En este aspecto no es válido afirmar que estas 10 personas son desempleadas pues 8 de ellas no les interesa trabajar por diferentes razones personales (esta embarazada, esta dedicada al hogar, se

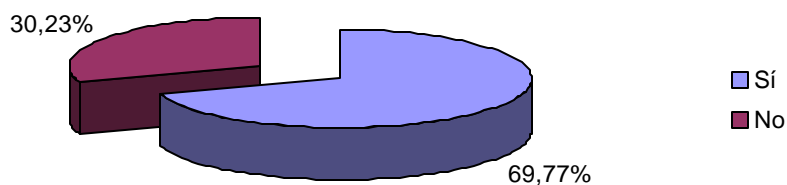
³⁴ DANE: Encuesta Nacional de Hogares, etapa 67 al 10 de Santafé de Bogotá.

encuentra en periodo de lactancia); las 2 personas restantes no han encontrado trabajo.

A raíz de la apertura económica durante el gobierno del Dr. Cesar Gaviria Trujillo, aumentó el desempleo, porque muchas de las empresas nacionales se vieron en la obligación de acabar con sus servicios.

Es importante resaltar, que a pesar de la tasa de desempleo que se mostró anteriormente, un porcentaje significativo se encuentra laborando. Es decir, 4.099.687 mujeres entre las edades de 25 - 55 años, se encuentran hoy económicamente activas frente a una población de 42.000.000 de colombianos, siendo este rango de edades la más productiva.³⁵

7.5.2. ¿LAS FUNCIONES ACTUALES CORRESPONDEN AL ÁREA DE SU PROFESIÓN?

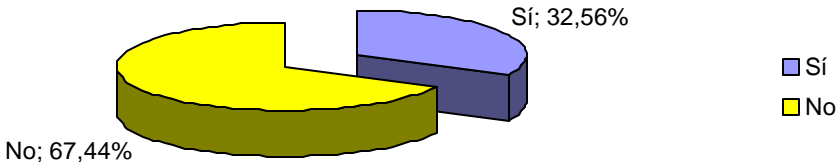


En este momento el 69.77% (30 personas) de los egresados encuestados (43 personas) se encuentran trabajando en áreas que corresponden a las de la profesión, y el 30.23% (13 personas) en diferentes áreas.

³⁵ DANE. Colombia Estadística año 1993 –1997.

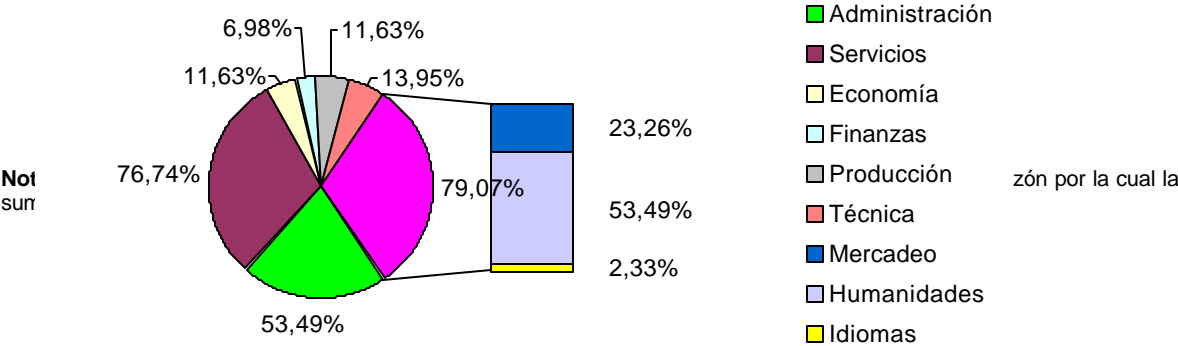
Esto refleja un balance positivo, pues hay un gran porcentaje de personas que se desempeñan en áreas que corresponden al área de su profesión, demostrando la conformidad y el sentimiento de pertenencia a la carrera que estudió.

7.5.3. ¿LOS INGRESOS LABORALES SON LOS ESPERADOS?



El 67 % de los 43 egresados encuestados, respondieron que no estaban satisfecho con sus ingresos laborales, esto se debe a la gran demanda de empleo para la poca oferta de trabajo existente en el mercado laboral, haciendo que los salarios sean cada vez mas bajos y se sub. Valore la mano de obra, la experiencia laboral y otros estudios superiores.

7.5.4. FORTALEZAS EN EL ÁMBITO LABORAL



Considera que sus fortalezas en el ámbito laboral son:	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Administración	53,49%	43	23
Servicios	76,74%	43	33
Economía	11,63%	43	5
Finanzas	6,98%	43	3
Producción	11,63%	43	5
Técnica	13,95%	43	6
Mercadeo	23,26%	43	10
Humanidades	53,49%	43	23
Idiomas	2,33%	43	1

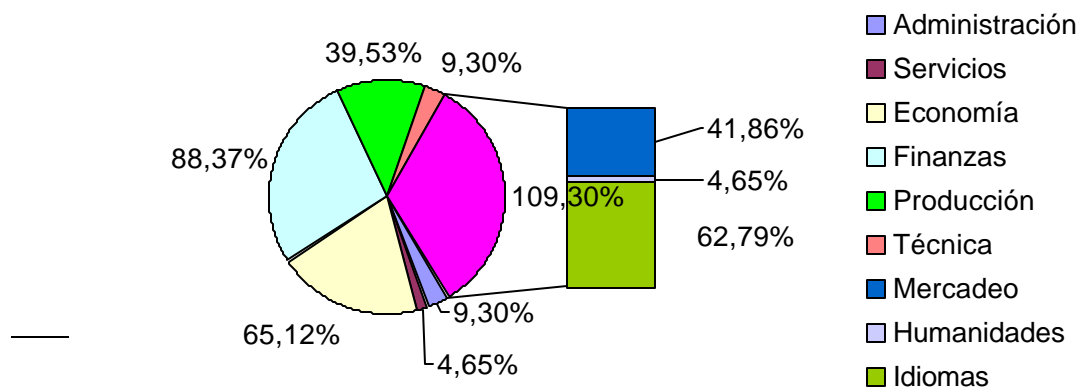
Ante la búsqueda de la facultad en el impartimiento de una educación ante todo para ser persona y por lo tanto para hacer grandes contribuciones y aportes a la sociedad, los encuestados han seleccionado en un 53.49% las humanidades como el área en que consideran una fortaleza; pues el plan de estudios involucró diferentes materias con enfoque social y humanístico (relaciones humanas I Semestre , teología II y IV semestre, pensamiento social contemporáneo III, filosofía familia y sociedad de V, educación en la familia VI ética general y profesional de VII y IX semestre respectivamente).³⁶ Junto con la administración (53.49%).

El área de servicios (76.74%) es la tuvo mayor porcentaje como fortaleza laboral. Reflejándose en el perfil profesional del egresado de Administración de Servicios de Bienestar, quien desarrolla la comprensión y el sentido de la educación, complementado con un espíritu de servicio al bien común, la capacidad de dar importancia a las cosas pequeñas y la actuación coherente con los

³⁶ Universidad de La Sabana, Plan de estudios; Administración de Servicios de Bienestar.

principios de la doctrina y la ética católica.³⁷ Y de la misma forma se refleja esta fortaleza en el programa académico , en el que se encontraban materias con una orientación hacia el servicio al cliente, en búsqueda de solucionar sus problemas y satisfacer sus necesidades , tales como: relaciones humanas , salud y seguridad industrial, administración general de primer semestre; procesos administrativos de segundo semestre; bromatología, nutrición, administración de instituciones (I) y fibras textiles de tercer semestre; conservación y reparación de textiles, decoración , administración de instituciones (II) y elaboración de menús de cuarto semestre. En cuanto a cuarto semestre, las materias de administración de personal, administración de instituciones (III), elaboración de alimentos (I); de sexto séptimo y octavo semestre las materias de administración de instituciones (IV), elaboración de alimentos (II y III), servicio de mesa (I y II) y por último Arte culinario.

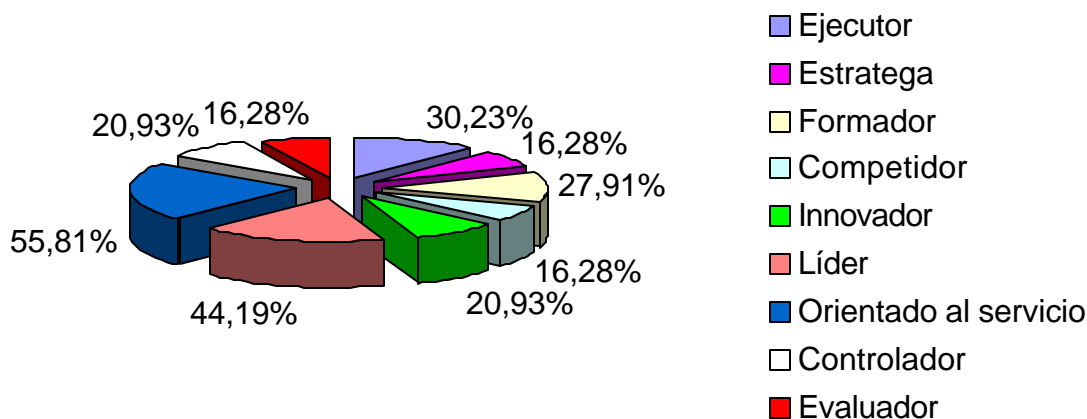
7.5.5. DEFICIENCIAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA



Áreas en las cuales considera que tuvo deficiencias en su formación académica	PORCENTAJES	No DE PERSONAS	No DE RESPUESTAS
Administración	9,30%	43	4
Servicios	4,65%	43	2
Economía	65,12%	43	28
Finanzas	88,37%	43	38
Producción	39,53%	43	17
Técnica	9,30%	43	4
Mercadeo	41,86%	43	18
Humanidades	4,65%	43	2
Idiomas	62,79%	43	27

Los 43 egresados encuestados, sintieron que no contaban con conocimientos suficientes y con deficiencias en las áreas de finanzas (88.37%), economía (65.12%) e idiomas (62.79%), esto se ve reflejado en el plan de estudios del programa de Administración de Servicios de Bienestar, pues aunque veían estas materias en el área de formación científico investigativa, no contaban con una intensidad horaria que permitiera al egresado profundizar y desempeñarse con seguridad en tales áreas. Esto no era el enfoque de la carrera aunque actualmente se afianzo con el nuevo plan de estudios.

7.5.6. COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE LA CARRERA



Como se puede apreciar en la gráfica, la competencia, que más desarrollaron los encuestados durante la carrera fue, la **Orientación al Servicio** con un 55.81%, reflejando así su enfoque al servicio, en su búsqueda de personas que actúen dentro de la organización con enfoque claro hacia las necesidades del cliente, manteniendo una actitud positiva, con autodeterminación, tolerando el estrés y trabajando con calidad ante todo. Definiendo como competencia, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes necesarias para que el administrador pueda desempeñarse de manera efectiva en los roles y tareas propios de la administración y la gerencia, desde su núcleo familiar hasta el ámbito

de las organizaciones y así, alcanzar el éxito de sus objetivos³⁸.

La segunda fue **Líder**, entendido como el conjunto de acciones propias de una persona que convoca al compromiso de los miembros de la organización hacia el logro de metas comunes, con un porcentaje de 44.19%.³⁹

Como tercera competencia con un 30.23%, fue la de **Ejecutor**, entendiéndolo como la persona orientada al logro de la acción, capaz de dimensionar las decisiones, analizar y sintetizar situaciones, dando solución a problemas, ejecutando decisiones y de la misma manera, manejando la tecnología de acuerdo a los requerimientos de la organización.⁴⁰

Formador, 27.91%, aquel que tiene la capacidad para hacer de toda situación un hecho educativo, formar en valores para la administración, creando las condiciones y espacios para el perfeccionamiento de la gente.

Controlador 20.93%, aquella persona capaz de implementar mecanismos para el desarrollo de la autonomía, el autocontrol y la cohesión de la organización. Diseñando mecanismos de chequeo esporádico y de verificación de los resultados de las operaciones y procesos de la organización.⁴¹

³⁸ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo del Programa, 2000

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

En cuanto al **Innovador**, 20.93%, es aquella persona que tiene la capacidad para crear imágenes novedosas de la realidad, armonizando tecnologías para el desarrollo de productos y servicios.

Como las competencias menos desarrolladas durante la carrera con 16.28%, se encuentran **Estratega, Evaluador y Competidor**. El Estratega, es entendido como aquella persona que concibe y diseña las acciones que son propias para el logro de los objetivos de la organización.

Competidor es el conjunto de esfuerzos orientados al mejoramiento continuo, siendo un facilitador en el desarrollo de la identidad organizacional.⁴²

Aunque el termino “competencias” no se trabajaba como tal en el periodo en el que estudiaron los graduados en 1994-1996, pues se comenzó a trabajar con el Proyecto Educativo Institucional; desde el inicio del programa siempre hubo claridad en querer desarrollar estas habilidades en los estudiantes, esto se ve reflejado en el perfil de egresado que a buscado formar la universidad, un profesional capaz de entender el mundo y de actuar en él con visión humanística, científica, social, administrativa, económica, financiera y técnica con habilidades competitivas para innovar, crear servicios y generar cambios en instituciones privadas, públicas y oficiales, creando hábitos de trabajo bien hecho con un proceso de mejoramiento continuo.⁴³

⁴² Ibid.

7.5.7. ACTITUD DE SERVICIO EN EL TRABAJO



El 97.67% de los egresados encuestados, siempre esta en disposición de atender las solicitudes, de satisfacer las necesidades de los demás y de procurar el bienestar de la institución donde laboren, aspecto que se ve reflejado en el perfil que buscaba formar en los profesionales de la carrera de Administración de Servicios de Bienestar familiar y Social : profesionales capacitados como miembro fundamental del asesoramiento para la buena marcha de la entidad o empresa, ⁴⁴con espíritu de servicio al bien común, con capacidad de dar importancia a las cosas pequeñas, con actuación coherente con los principios de la doctrina y la ética católica, con un espíritu emprendedor que le permita innovar, organizar y reestructurar diversas ideas.⁴⁵

⁴³ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, PEP,2000.

⁴⁴ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Administración de Servicios de Bienestar, Junio 1984, Bogota

7.5.8. INFORMACIÓN LABORAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

Con relación a **la rama de actividad** se encontró que la mayor participación laboral fue en los sectores de servicios, con un 32%, seguido por comercio e industria con un 26% y 20% respectivamente.⁴⁶

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	PARTICIPACIÓN
Servicios	2.171.495	32.1%
Comercio	1.731.925	25.6%
Industria	1.355.633	20.0%
Sector financiero	508.571	7.5%
Transporte y Comunicaciones	505.795	7.5%
Construcción	331.428	4.9%
Agricultura	83.220	1.2%
Servicios Públicos	45.151	0.7%
Minas y Canteras	23.911	0.4%
No informa	5.105	0.1%
Total	6.762.234	100%

Esta información corrobora la respuesta de los encuestados en cuanto al sector en el cual se han desempeñado laboralmente los últimos 5 años, en 81 empresas los egresados han trabajado en el sector servicio, siendo este el número más significativo dentro de los sectores. En el ítem de cargos, el **administrativo** fue el área en el que más se desempeñaron los egresados, incluyendo Recursos Humanos, Comercial, Financiera, Mercadeo, Planeación, Contraloría, Servicios

⁴⁵ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Administración de Servicios de Bienestar, documento presentado al ICFES para la aprobación del programa, 1989.

⁴⁶ REY German, Hábitos de Lectura y Consumo de Libros en Colombia. Fundalectura. Colombia. 2000

Generales y Relaciones Industriales, así mismo, en el área en el que más se ha desempeñado la muestra es en la **administrativa**.

De esta manera se ve reflejado el sector, cargo y área que laboran y han laborado los egresados.

La gran mayoría, ha trabajado en instituciones de carácter privado en el ámbito nacional.

7.5.9. ÁMBITOS EN LOS QUE SE HAN EFECTUADO CONTRIBUCIONES SIGNIFICATIVAS EN LA VIDA PROFESIONAL

Familia y servicios públicos son las áreas con menor porcentaje de contribuciones con 2.33% (1 personas). Política y equilibrio ambiental 4.65% (2 personas); salud 6.98% (3 personas) empresa con 9.30% (4 personas) , continua educación 11.63% con 5 personas; en el ámbito en que mas se han efectuado contribuciones es el trabajo 13.95% (6 personas)

Los ámbitos en los cuales han efectuado una contribución que consideran significativa en el transcurso de su vida profesional son:	PORCENTAJE	No DE ENCUESTADOS	No DE RESPUESTAS
Trabajo	13,95%	43	6
Cobertura Nacional	13,95%	43	6
Educación	11,63%	43	5
Cobertura Nacional	11,63%	43	5
Salud	6,98%	43	3
Cobertura Nacional	6,98%	43	3
Familia	2,33%	43	1
Cobertura Nacional	2,33%	43	1
Política	4,65%	43	2
Cobertura Nacional	4,65%	43	2
Empresa	9,30%	43	4
Cobertura Nacional	9,30%	43	4
Servicios Públicos	2,33%	43	1

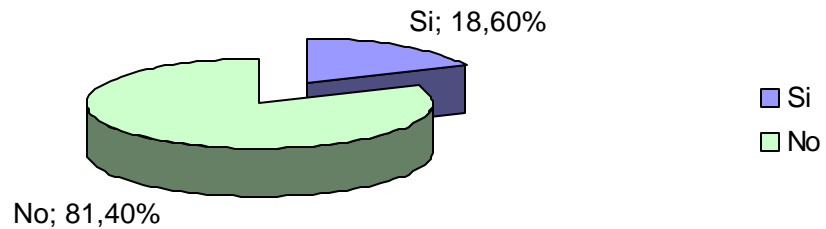
Cobertura Nacional	2,33%	43	1
Equilibrio Ambiental	4,65%	43	2
Cobertura Nacional	2,33%	43	1
Cobertura Internacional	2,33%	43	1

Dichas contribuciones son:

- Creación de plan de mercadeo
- Creación de microempresa familiar
- Lideración y creación de frente de seguridad en servicio a la comunidad.
- Creación y mejoramiento de procesos administrativos
- Creación de Sistemas de organización de archivos
- Trabajo social con mujeres de bajos recursos
- Sistema de mejoramiento de la calidad de vida de las personas en el área de salud.
- Mejoramiento de sistema para la protección de vida del ser humano, en el aseguramiento de sus derechos.
- Creación de programa de reciclaje FFAA.
- Ayuda en la formación de estudiantes
- Reformas curriculares en plan de estudios universitarios.
- Estudio sobre acreditación.
- Creación de departamento de servicio interno de una empresa.
- Creación del área de recursos humanos en la división de antinarcóticos de la policía nacional.
- Creación y organización de departamentos en el área de la educación(

universidad)

7.5.10. DISTINCIONES O RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS A NIVEL LABORAL

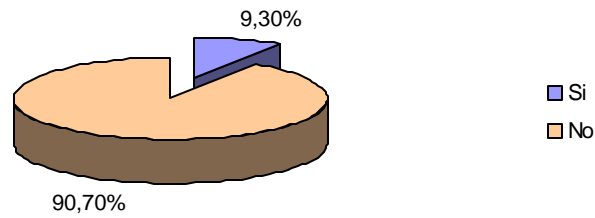


Los egresados que hasta el momento no han recibido distinciones o reconocimientos son 81.40% representando un porcentaje significativo frente a los que en algún momento de su vida laboral recibieron un reconocimiento. (18.60%).

Dentro de las distinciones recibidas se encuentran:

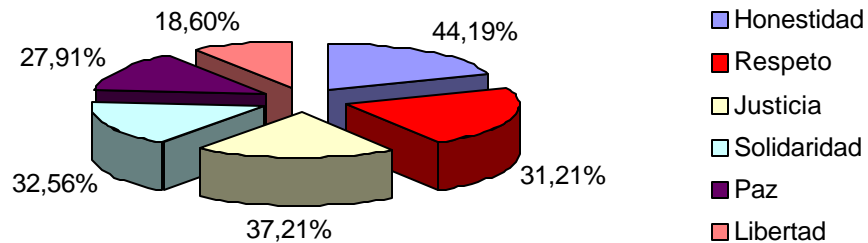
TIPO DE DISTINCIÓN	INSTITUCIÓN
Gobernación alcaldía Andrés González	Alcaldía Municipal de Chía
Estudiante becado en la carrera	Universidad de La Sabana
Servicios distinguidos I y II	Policía Nacional
Reconocimiento al diseño y desarrollo del Servicio	Escuela Colombiana. De Ingenieros
Mejor funcionaria en la Entidad	
Postulación de Gerente Regional de Boyacá	Compañía Andina de Seguridad privada
Mención de Honor	Alcaldía de Bosa

7.5.11. ¿HAN PARTICIPADO EN ALGUNA ORGANIZACIÓN?



El 90.70% de la muestra (43 egresados encuestados) no es miembro o participa en organizaciones. El 9.3% a participado en estamentos. El sector solidario (4.65%), en la Comunidad académica y/o científica. Al igual que en movimiento Laicos por Colombia han participado un (2.33%).

7.5.12. VALORES CON LOS QUE SE SIENTEN IDENTIFICADOS LOS EGRESADOS



Son miembros o participan en alguna organización	PORCENTAJES	No DE PERSONAS	NO. DE RESPUESTAS
Si	9,30%	43	4
No	90,70%	43	39
Comunidad académica y/o científica	2,33%	43	1
Asociación gremial	0,00%	43	0
Organización No Gubernamental ONG.	0,00%	43	0
Otro	0,00%	43	0
a. Sector Solidario	4,65%	43	2
b. Movimiento político LAICOS Colombia	2,33%	43	1

En cuanto a los valores con los cuales se han sentido identificados los egresados durante su ejercicio profesional, se encontró que el más importante es la **Honestidad** (44.19%), seguido por la Justicia (37.21%), respeto (31.21%), Solidaridad (32.56%), Paz (27.91%) y Libertad (18.60%).

Es importante resaltar que hoy en día la deshonestidad a sido un denominador común en el ámbito empresarial, social y político, tal vez por esto, el valor con que más se identifican en el ejercicio profesional los 43 egresados encuestados, es la Honestidad; pues al verse rodeados de tanta corrupción e impunidad, buscan justicia practicando el ejercicio de la honestidad.

La Honestidad, entendido como el valor que posee la persona que dice la verdad en todo momento, aún y cuando se arriesgue los intereses personales. Emitir juicios sólo cuando se tienen elementos suficientes para ello y siempre en pro de fines legítimos, que es congruente entre lo que se piensa, dice y hace, que habla con objetividad y precisión para evitar manipular las decisiones de los demás, evitando utilizar el trabajo o esfuerzos de terceros con la intención de sobresalir u ocultar la propia incapacidad o falta de empeño en la actividad cotidiana o

beneficiarse de manera indebida.⁴⁷

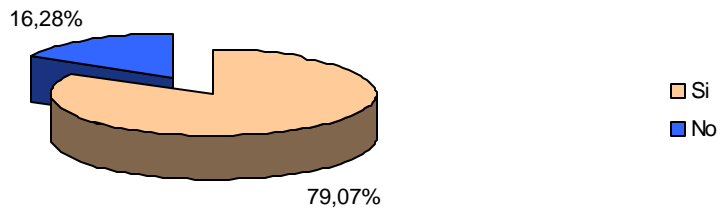
El Respeto, apreciando la naturaleza y reconocerse como parte de ella, propiciando y manteniendo un ambiente ordenado y respetuoso en todos los ámbitos de interacción en los que participa, con la finalidad de lograr los objetivos del grupo, sin interferir en actividades de terceros, ser conscientes de usar de manera racional y eficiente los recursos, evitando el derroche, conviviendo con apertura y tolerancia hacia semejantes, aceptando las diferencias ideológica, de género, cultural, económica o de cualquier otra índole.

La carrera de Administración de Servicios de Bienestar, proponía en su aspecto cívico social formar profesionales que en la práctica de las virtudes de la convivencia civilizada y la hábil utilización de las técnicas de administración de recursos humanos, lleven a transmitir al personal a su cargo los ideales de servicio con un comportamiento honesto y leal a la empresa y a la sociedad⁴⁸. Este aspecto se vio reflejado en cuanto a los valores con los que se identifica el egresado: honestidad, respeto y justicia.

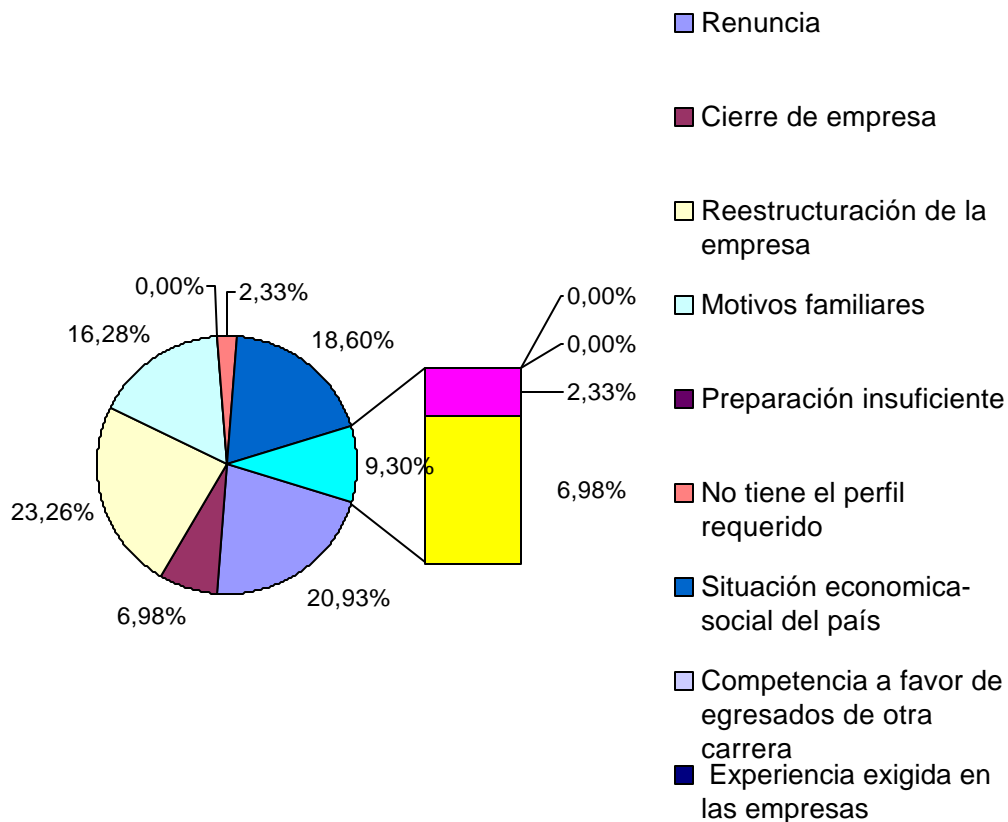
⁴⁷ Campus Monterrey ,Comunidad de Monterrey, Valores Fundamentales, 1998.

⁴⁸ Universidad De La Sabana, Administración de Servicios de Bienestar Familiar y Social, Junio 1984, Bogota.

7.5.13. ¿HA ESTADO DESEMPLEADO EL EGRESADO DESDE QUE SE GRADUO?



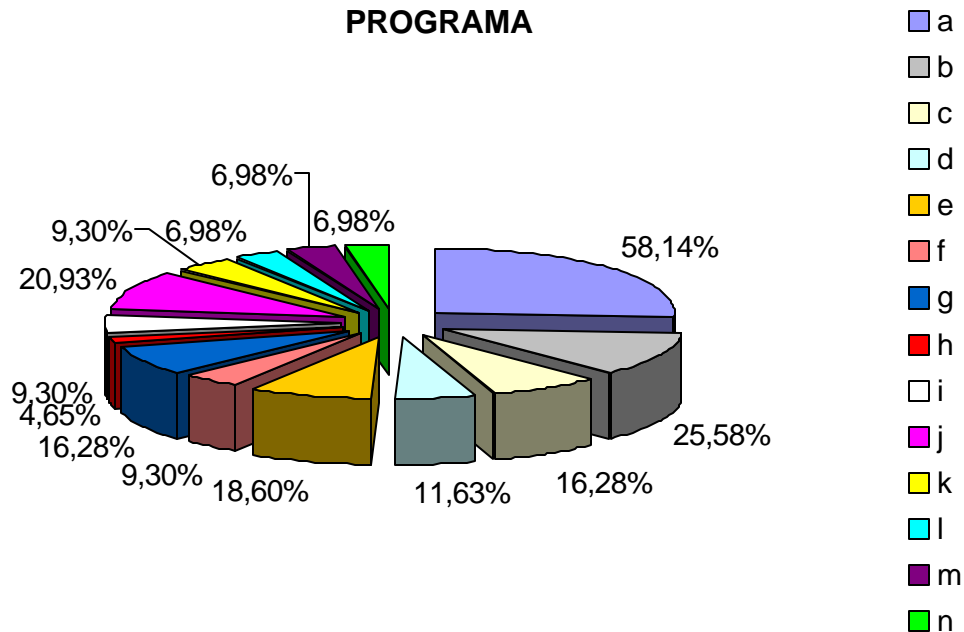
El 79.07% (34 personas) de la muestra de los 43 egresados encuestados, ha estado desempleado en algún tiempo desde su egreso de la universidad, dentro de ellos un 41.86 % (18 personas) lo ha estado por menos de seis meses, 18.60% (8 personas) lo ha estado de 7 a 12 meses y un 9.30% (4 personas) ha estado sin empleo de trece a 18 meses o más de 18 meses. Las causas de tal desempleo se presentan a continuación.



CAUSAS DEL DESEMPLEO	PORCENTAJES	No DE PERSONAS	NO. DE RESPUESTAS
Renuncia	20,93%	43	9
Cierre de empresa	6,98%	43	3
Reestructuración de la empresa	23,26%	43	10
Motivos familiares	16,28%	43	7
Preparación insuficiente	0,00%	43	0
No tiene el perfil requerido	2,33%	43	1
Situación económica-social del país	18,60%	43	8
Competencia a favor de egresados de otra carrera	0,00%	43	0
Cual:	0,00%	43	0
Experiencia exigida en las empresas	0,00%	43	0
Muy competitivo	2,33%	43	1
No buscaba trabajo	6,98%	43	3
Contrato a termino definido	5,88%	43	1

El porcentaje mas significativo en las causas del desempleo es la reestructuración de la empresa, esto se debe a la reorganización realizada por las empresas, aplicando la optimización de recursos, disminución de nomina. Se une a esto, la recesión económica que ha afectado indirectamente la reestructuración de la empresa.

7.5.14. SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL PROGRAMA

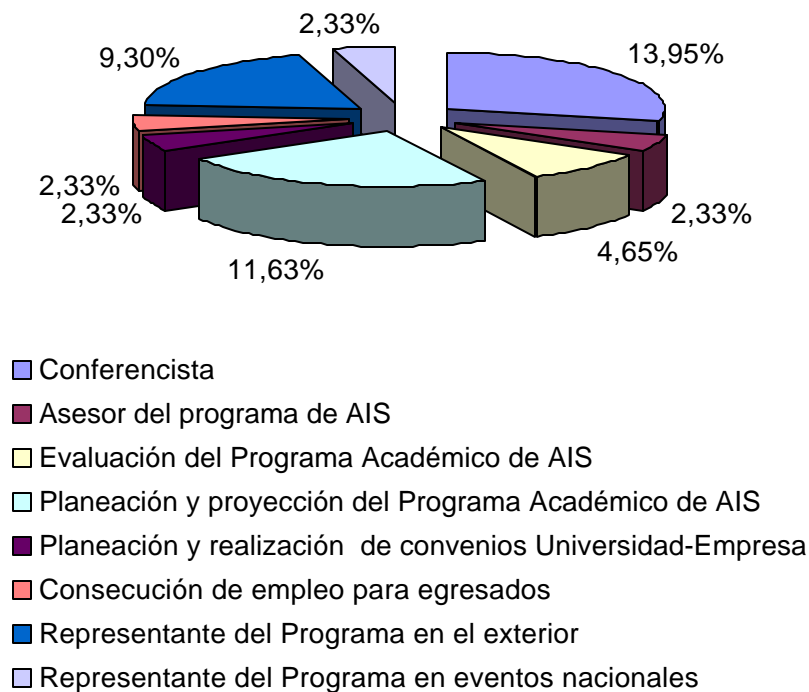


- a. Mejorar áreas de finanzas, economía, administrativa y mercadeo
- b. Divulgar más la carrera en el medio empresarial
- c. Continua actualización
- d. Mayor énfasis en la creación de empresa
- e. Fortalecer parte técnica de forma industrial, no tan elemental.
- f. Intensificar el inglés
- g. Mejoramiento del enfoque.
- h. Cambiar el nombre.
- i. Promover Investigación
- j. Mayor exigencia
- k. Falta de apoyo por parte de la Universidad
- l. Incentivar el Espíritu de Competitividad
- m. Realizar convenios con universidades extranjeras
- n. Profundizar conocimientos prácticos mas no teóricos

Por la diferencia de pensum con que estudiaron los alumnos que se graduaron de 1994 a 1996; con los alumnos que se graduaron con el nuevo programa académico, se puede ver que muchas de las sugerencias que realizaron los egresados al programa de Administración de Servicios de Bienestar, ya han sido implementadas, es decir ha habido cambios sustanciales en la carrera, que dejan inválidas en implementación las algunas sugerencias realizadas.

7.6. VINCULACIÓN CON EL PROGRAMA

7.6.1. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

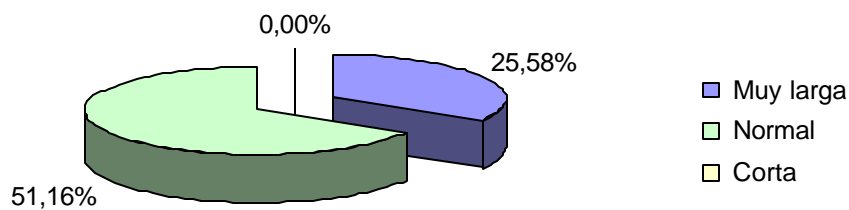


De la muestra encuestada, el porcentaje más significativo en cuanto vinculación con el programa de Administración de instituciones de Servicio, es de conferencista (13.95%), seguido con un 11.63 % con los que han realizado alguna planeación y proyección del programa académico.

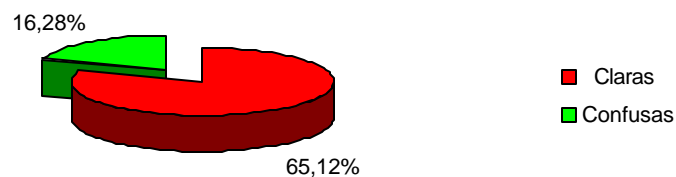
8. APRECIACION PERSONAL DE LOS EGRESADOS ACERCA DE LA ENCUESTA

Después de contestada la encuesta, los egresados opinaron en un 51.16% que la encuesta era normal y en un 25.58% que era muy larga. El mayor porcentaje coincidió en que la preguntas fueron claras (65.12%), un 72.09% se sintió cómodo contestando las preguntas abiertas por su misma claridad en el enfoque. El 69.77% opinó que la secuencia de las preguntas fue lógica y un 74% le pareció que las preguntas fueron concretas.

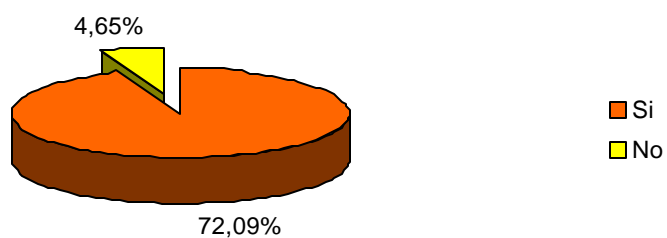
8.1. ¿CÓMO LE PARECIÓ LA ENCUESTA?



8.2 ¿CÓMO LE PARECIERON LAS PREGUNTAS?

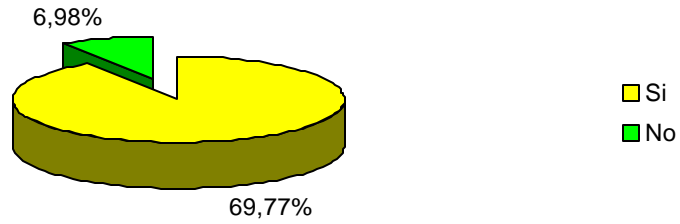


8.3. ¿SE SINTIÓ CÓMODO CONTESTANDO LAS PREGUNTAS ABIERTAS?

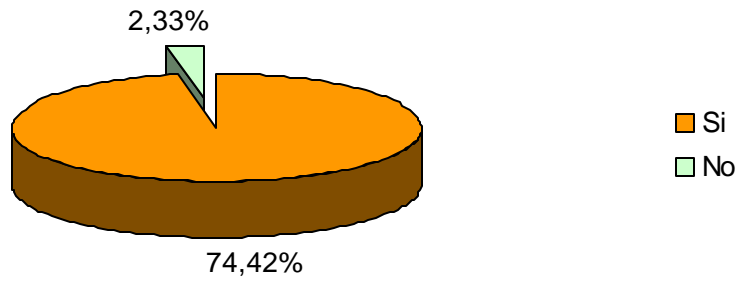


Se sintió cómodo contestando las preguntas abiertas?	PORCENTAJES	No DE PERSONAS	NO. DE RESPUESTAS
Si	72,09%	43	31
Por qué			
Permite aclarar y afirmar la respuesta	9,30%	43	4
Es claro el interés de la encuesta	9,30%	43	4
Preguntas relacionadas con la carrera	4,65%	43	2
Por no ser dirigidas	2,33%	43	1
Sinceridad	8,6%	43	5
Por obligación	2,33%	43	1
Por ser opinión personal	4,65%	43	2
No	4,65%	43	2
Por qué			
Algunas preguntas no necesitan que sean abiertas	0,00%	43	0

8.4. ¿ LE PARECIÓ LÓGICA LA SECUENCIA DE LAS PREGUNTAS?



8.5 ¿ LAS PREGUNTAS FUERON CONCRETAS?



9. CONCLUSIONES

- Aunque la Herramienta Sistemática para la Evaluación del Impacto de los Egresados de Administración de Instituciones de Servicio de la Universidad de la Sabana en el Medio Empresarial y Social, consta de una sección, la cual es una entrevista para los empleadores. Fue imposible realizar tal sección, pues los egresados se negaban, por falta de tiempo de su empleador, o simplemente no lo realizaban; a pesar de la insistencia por parte nuestra, no se pudo concluir ninguna de estas secciones.
- El perfil profesional del egresado, afirma que este estará en capacidad de desempeñarse en Instituciones de Servicio con alto grado de contacto con el cliente, emprendedor , con capacidades para organizar y reestructurar diversas ideas traducidas en proyectos empresariales; estos aspectos se vieron reflejados en la experiencia laboral de los egresados, afirmando así, el correcto lineamiento que tuvo la universidad con los estudiantes, pues la aplicación de la herramienta demuestra que es alto el porcentaje de egresados que han trabajado y trabajan en un una institución de servicio.

- Por la diferencia de pensum con que estudiaron los alumnos que se graduaron de 1994 a 1996; con los alumnos que se graduaron después, se puede concluir que muchas de las sugerencias que realizaron los egresados al programa de Administración de Servicios de Bienestar, ya han sido implementadas, es decir ha habido cambios sustanciales en la carrera, que dejan inválidas en implementación las sugerencias realizadas tales como:

- Intensificar áreas de finanzas, economía, administrativa y mercadeo.
- Mayor énfasis en la creación de empresa (espíritu empresarial).
- Fortalecer parte técnica de forma industrial, no tan elemental.
- Intensificar el inglés.
- Incentivar el Espíritu de Competitividad.
- Profundizar conocimientos prácticos más no teóricos.
- Realizar convenios con universidades extranjeras.
- Mejoramiento del enfoque de servicio.
- Mejoramiento del personal docente, que tengan mayor enfoque al servicio.
- Mayor orientación y apoyo en las prácticas empresariales.

- Uno de los objetivos de esta investigación, fue analizar el impacto de los egresados en el ámbito empresarial, y en especial ver si los egresados habían realizado contribuciones significativas en el sector empresarial. En planteamiento de este aspecto en la encuesta, no se permitió una ampliación de las contribuciones hechas en el ámbito laboral, pues la pregunta es específica en cuestionar contribuciones significativas, cabe resaltar que el término significativo, es ambiguo, relativo a cada persona.

En el día a día se efectúan contribuciones en el ámbito laboral, el sólo hecho de aportar diariamente a la empresa, cumplir las funciones establecidas y trabajar en equipo, significa aportar en el ámbito empresarial.

- Cabe destacar que los egresados han adquirido gracias al énfasis hecho en el programa académico, una valoración en el área social y humanística, este aspecto se reflejó como fortaleza personal en los egresados y de la misma forma la universidad se ha preocupado por mantener a lo largo de los cambios en la estructura del programa, el mismo enfoque humanista sin suprimir materias afines así se agreguen nuevas materias específicas a la carrera.

Se pueden observar los claros lineamientos seguidos por la universidad desde un principio, en su objetivo de formar profesionales éticos.

10. SUGERENCIAS

10.1 SUGERENCIAS AL PROGRAMA

- Es necesario que la Universidad una sus esfuerzos en busca de políticas de investigación, innovación y tecnología. El soporte investigativo es fundamental para mejorar la formación de profesionales, para incrementar la productividad y para lograr innovaciones científicas y tecnológicas, lo cual incide en la tasa de crecimiento del producto nacional. Brindándole a nuestra sociedad mejoras en la parte social, económica, científica, tecnológica y política. Para ello, Colombia cuenta con Institutos como COLCIENCIAS, Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología, el cual cuenta con líneas de crédito para apoyar proyectos de innovación y desarrollo tecnológico.
- Diseñar un programa de actualización en finanzas, economía, producción, calidad, servicio y mercadeo, dirigido, específicamente a aquellas personas que se graduaron con el pensum anterior al de 1994, pues, esta sería una respuesta ante el gran porcentaje de encuestados que respondieron como deficiencia de la formación académica recibida por parte de la universidad.

- Aunque el inglés sea el idioma universal y la Universidad cada vez ve la necesidad de perfeccionarlo, ante la necesidad de formar profesionales cada vez más competitivos, vemos que no sólo es necesario dominar una segunda lengua como el inglés, se hace necesario incentivar al estudiante a una lengua diferente a esta de manera obligatoria como requisito para graduarse, en busca de un mejoramiento del perfil profesional.
- Es necesario contar con una mayor divulgación de la carrera a nivel empresarial y educativo, pues a pesar de tener una trayectoria dentro de la institución, no se ha conseguido el conocimiento del enfoque de la carrera en el ámbito laboral, esto se ve reflejado en la respuesta de los encuestados que creen que la falta de divulgación de la carrera en el medio empresarial, es una limitante para la consecución de empleo.
- Creemos que la falta de divulgación de la existencia de EGASABANA entre los egresados de 1994-1996 ha creado un sentimiento de desvinculación de estos con la Universidad, esto se debe, a la desactualización de la base de datos. Logrando una actualización de datos de los egresados, EGASABANA podrá divulgar los nuevos programas de actualización, postgrados, especializaciones y maestrías, respondiendo así, a la necesidad de los egresados de actualizarse continuamente y de la misma forma la Universidad se beneficiaría.

- Un bajo porcentaje de los egresados que han hecho escritos e investigaciones, refleja que después de terminar los estudios superiores, el porcentaje de lectura es muy bajo, Es decir que no se creó un hábito como tal en la universidad, pues se lee por compromiso y no por iniciativa propia. Es de gran importancia que la Universidad sea promotor de los hábitos de lectura, aunque desde siempre leer ha sido parte de un proceso personal de autonomía y libertad, es necesario que se incentive la lectura en busca de contar con profesionales con capacidad investigativa.

10.2 SUGERENCIAS A LA HERRAMIENTA

- Suprimir la sección de entrevista al empleador, por la dificultad de cooperación del empleado en este caso el egresado y empleador al realizarla.
- En la sección III, Expectativas cuando terminó la carrera, las preguntas 1 y 2 deberían ser invertidas, es decir primero preguntar ¿Cuáles fueron sus expectativas al comenzar la carrera? Luego, ¿Cuáles fueron sus expectativas al terminar la carrera? Y adicionar una pregunta cerrada que concluya estas dos: ¿cambiaron estas expectativas? si o no.
Esto facilitaría una secuencia en el momento de contestar las preguntas, pues la primera induciría a la respuesta siguiente.

- En la sección I de información general, en la pregunta número 7 sobre el ingreso mensual, no existe una opción de menos de \$300.000. se podría adicionar el rango de \$0 a \$300.000 para aquellas personas que no contestaron esta pregunta, pues sus ingresos eran inferiores a \$300.000.
- Al aplicar la encuesta, se vio la necesidad, de realizarla personal o telefónicamente, pues las personas que lo hicieron sin la orientación del encuestador, les pareció larga, con preguntas confusas, por la misma razón existió una falta de interés en diligenciarla pronto.

BIBLIOGRAFÍA

ALJURE Emilio, Lineamientos Para La Acreditación, CNA, 3edición, Santa fe de Bogotá, 1998.

BERNAL, Cesar Augusto, Metodología de la Investigación, Prentice Hall, Colombia, Marzo de 2000.

CAMPUS MONTERREY ,Comunidad de Monterrey, Valores Fundamentales, 1998.

COHEN, Ernesto y Franco. Evaluación de proyectos. España, 1993.

Consejo Nacional de Acreditación. Ley 30 de 1992.

COLCIENCIAS. ¿ Por qué un sistema de Innovación de Ciencia y Tecnología en Colombia?, Revista Colombia Ciencia & Tecnología, Vol 17, No. 3, Julio - Septiembre de 1999,

CNA.(1998) La Evaluación Externa en el Contexto De La Acreditación en Colombia Santafé de Bogotá , Editorial Corcas página. 42.

DANE: Encuesta Nacional de Hogares, etapa 67 a110 de Santa fe de Bogotá.

DANE. Colombia Estadística año 1993 –1997.

DUPRAT G. L (1913) La Solidaridad Social. Su causas, su evolución, Sus consecuencias. Madrid Daniel Jorro, Editor páginas 1-21.

HOFFNER Joseph. (1964) Doctrina Social De La Iglesia. Madrid. Editorial Rialp S.A. p 38.

ICFES, Estadísticas de la Educación Superior, p19,21,40.

ILLANES, José Luis (1993) El Opus Dei En al Iglesia Madrid. Edición Rialp S.A. Tercera Edición. p.250

ICONTEC, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Compendio tesis y otros trabajos de grado, Bogotá, Abril de 1999

LOBO Méndez Gonzalo (1973) Persona , familia, Sociedad . Madrid Editorial De Magisterio Español. Segunda Edición p. 319.

MENTKOWSKI, Marcia (1985) Formación Universitaria Valores y Evaluación en el Sentido de lo Humano. Bogotá Editorial Gazeta Ltda página. 148.

PONZ. F.(1996)Aspectos De ontológicos del Universo, En López N. Y Otros, (1988) Deontología Biología. Pamplona. Editorial Universidad de Navarra S. A. P. 95.

PERLAMAN D. Y Cozby, C(1985) Psicología Social. México Nueva Editorial. Interamericana. P 120.

PIEPER, Josef (1997) Las Virtudes Fundamentales. Madrid, Ediciones Rialp. S.A. Quinta Edición p. 66.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Legis, enero 2002, p 437

REY German, Hábitos de Lectura y Consumo de Libros en Colombia. Funda lectura. Colombia. 2000

RODRIGUEZ Luño, Angel (1989) Etica. Pamplona. Editorial Universal De Navarra S.A. p 179.

SALLENAVE, Jean-Paul, La Gerencia Integral, Grupo Editorial Norma. Bogotá 1.994.

SIMPOSIO PERMANENTE SOBRE UNIVERSIDAD, 1981-1982. Asociación Colombiana de Universidades (Ascun).

TESIS DE GRADO. Sistema de Información para la Evaluación de Impacto de los Egresados de Administración de Instituciones de Servicio de La Universidad de La Sabana en el Medio Empresarial y Social.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo Institucional, 2000

UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Administración de Servicios de Bienestar Social. Bogotá. 1984

UNIVERSIDAD DE LA SABANA, plan de estudios, Programa: Administración de servicios de Bienestar.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Programa de Administración de Servicios de Bienestar, Documento presentado al ICFES para la aprobación del programa, 1989.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo del Programa Administración de Instituciones de Servicio. 1999.

ANEXO A

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS EGRESADOS

Ciudad y fecha de elaboración

I. INFORMACIÓN GENERAL

1. Nombre completo

2. Sexo: Masculino Femenino

3. Edad actual: entre 20 y 25 años 26-30 31-35 36-40 más de 40

4. Estado civil: Soltero Casado Separado Viudo unión libre Religioso

5. Dirección:

Residencia
Ciudad
Teléfono
Fax
Correo electrónico

Oficina
Ciudad
Teléfono
Fax
Correo electrónico

6. Año en que se graduó

7. Sus ingresos mensuales son:

Entre 300.000 y 800.000 Entre 800.001 y 1.500.000 Entre 1.500.001 y 2.500.000
Entre 2.500.001 y 3.500. Entre 3.500.001 y 5.000.000 Entre 5.000.001 y 7.000.000
Más de 7.000.000

8. ¿ Ha tenido experiencia en el exterior? Si No

II. EXPECTATIVAS AL ESCOGER ESTA CARRERA

1. ¿ Por qué decidió estudiar Administración de Instituciones de Servicio y no Administración de Empresas?

2. Qué áreas de estudio despertaron su interés?

Administración y Servicios Economía y Finanzas Producción Técnica Mercadeo
Humanidades Idiomas

3. ¿ Influyeron las instalaciones físicas de la universidad en su elección? SI NO

4. ¿ Influyó la imagen de la Universidad en su decisión? SI NO

5. ¿ En qué campo pensó que podría desempeñarse laboralmente?

Hotelería Turístico Salud Restaurantes Financiero Comunicaciones Educación
 Recreación Otros Cuál?

III. EXPECTATIVAS CUANDO TERMINO LA CARRERA

1. ¿ Qué expectativas tenía cuando terminó la carrera?

2. ¿ Cambiaron estas expectativas con respecto a las que tenía cuando comenzó la carrera? SI
NO ¿ Por qué?

3. ¿ Sintió que la orientación de la carrera es hacia el servicio? SI NO

4. ¿ Por qué?

5. ¿ Consideró que con la formación recibida podía aspirar a cargos importantes dentro de una empresa? SI NO
¿Por qué?

6. ¿ Se sintió capacitado para crear su propia empresa? SI NO

7. ¿ Consideró que el poco conocimiento de la carrera en el medio empresarial es una limitante para la consecución de empleo? SI NO

IV. ASPECTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

1. ¿ Ha realizado escritos o investigaciones? NO SI

TITULO	Fecha de realización	Medio de publicación	Premio recibido
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

* medio de publicación (1) libro (2) Revista (3) Periódico (4) Folleto.

2. Idiomas

- Inglés

- Francés
- Otro ¿Cuál?

3. Estudios superiores realizados.

Diplomado ____ Área _____ Universidad _____ año ____
 Postgrado ____ Área _____ Universidad _____ año ____
 Maestría ____ Área _____ Universidad _____ año ____
 Especialización ____ Área _____ Universidad _____ año ____
 Especialización ____ Área _____ Universidad _____ año ____

4. Programas de actualización profesional:

Congreso _____ Área _____
 Seminario _____ Área _____

V. ASPECTOS LABORALES

1. Situación laboral : Empleado Desempleado Empresario

2. ¿ Las funciones que ejerce actualmente corresponden al área de su profesión? SI NO

3. ¿Sus ingresos laborales son los esperados? SI NO

4. ¿ La preparación alcanzada en la carrera le ha permitido enfrentar con éxito las exigencias del trabajo? SI NO ¿Por qué?

5. ¿ Cuáles considera sus fortalezas frente a otros profesionales de su empresa?

Administración Servicios Economía Finanzas Producción Técnica Mercadeo
 Humanidades Idiomas .

6. ¿ En qué áreas considera que tuvo deficiencias en la formación académica?

Administración Servicios Economía Finanzas Producción Técnica Mercadeo
 Humanidades Idiomas .

7. ¿ Qué competencias cree usted que se le desarrollaron durante la carrera?

Ejecutor Estratega Formador Competidor Innovador Líder Orientado hacia el servicio Controlador Evaluador

8. ¿ Ha creado empresa? NO SI

Tipo de Empresa	Nombre de la Empresa	No. Empleados	Funciona actualmente
			SI NO
Servicios _____	_____	_____	_____

Comercial _____
 Industrial _____

9. ¿ En su trabajo, está siempre en disposición de atender las solicitudes, de satisfacer las necesidades de los demás y de procurar el bienestar de la institución? SI NO

10. Información sobre su trabajo en los últimos cinco años (comience por el último trabajo)

Nombre de la institución	Tipo de Institución		Sector*					Cargo **					Área ***					Año de Ingreso	Duración en Años	Ambito de la Institución	
	Public.	Priv.	I	S	C	F	M	G	A	O	T	C	A	F	T	H	P			M	Nal

* I= Industrial S = Servicios C = comercio F= Finanzas M = Agropecuario y Minero

** G = Gerencial (presidente, vicepresidente, directivo) A = Administrativo (RRHH, comercial, financiera, mercadeo, planeación, contraloría, servicios generales, relaciones industriales) O = Operativo T = Técnico C = Consultor- asesor

*** A = Ad/tiva y de servicios F = Financiera T= Técnica H = Humanística P = Producción M = Mercadeo

11. Si usted respondió afirmativamente al sector servicios, en cuál ámbito se desempeñó o desempeña :
 Educación Salud Turismo Recreación Restaurantes
 Hoteles Financiera Asistencia social Servicios públicos Otros

12. En cuál (es) de los siguientes ámbitos ha efectuado alguna contribución que considere significativa en el transcurso de su vida profesional. Al frente describa muy brevemente en que consistió esa contribución.

AMBITO	CONTEXTO Laboral	BREVE Descripción	Cobertura	
			Nal.	Internal.
Trabajo	_____	_____	_____	_____
Educación	_____	_____	_____	_____

Salud

Recreación	_____	_____	_____	_____
Asistencia Social	_____	_____	_____	_____
Familia	_____	_____	_____	_____
Política	_____	_____	_____	_____
Empresa	_____	_____	_____	_____
Servicios Públicos	_____	_____	_____	_____
Equilibrio Ambiental	_____	_____	_____	_____
Otro	_____	Cuál?	_____	_____

13. Ha recibido distinciones o reconocimientos de algún orden ¿ No SI cuál (es)?

NOMBRE	INSTITUCIÓN	AÑO
_____	_____	_____
_____	_____	_____

14. ¿ Es usted miembro o participa en alguna organización? NO SI cuál?

TIPO DE ORGANIZACIÓN	NOMBRE	VINCULO*
Comunidad académica y/o científica	_____	_____
Asociación profesional	_____	_____
Asociación gremial	_____	_____
Organización no gubernamental (ONG)	_____	_____
Otro	_____	_____

* Fundador Honorario Socio Socio Activo Directivo de la junta Otro

15. Los valores con los cuales se ha identificado durante su ejercicio profesional son: (ordene de 1 a 6 siendo 1 el más importante).

Paz Justicia Respeto Libertad Honestidad Solidaridad

16. ¿ Ha estado desempleado en algún tiempo desde su egreso de la universidad? SI NO

Duración total del desempleo : Menos de seis meses de 7 a 12 meses de 13 a 18 meses

Más de 18 meses

Causas de su desempleo: Renuncia Cierre de la empresa Reestructuración de la empresa

Motivos familiares Preparación insuficiente No tiene el perfil requerido Situación económica-social del país Competencia a favor de egresados de otra carrera

Otra Cuál? .

¿ Qué sugiere para mejorar el programa de la carrera?

VI . VINCULACION CON EL PROGRAMA DE AIS (admón. instituciones de servicios)

Como egresado, señale en cuales de las siguientes actividades ha participado.

1. Docente en programas de pregrado o postgrado

- 2. Conferencista
- 3. Asesor del programa de AIS
- 4. Evaluación del programa de AIS
- 5. Planeación y proyección del programa académico de AIS
- 6. Planeación y realización de convenios Universidad – Empresa
- 7. Consecución de empleo para egresados
- 8. Representante del programa de AIS en el exterior
- 9. Representante del programa de AIS en eventos nacionales
- 10. Otro ¿Cuál?

Si desea agregar algo, utilice el siguiente espacio

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN

APRECIACIÓN PERSONAL ACERCA DE LA ENCUESTA

Después de contestar esta encuesta, nos gustaría conocer su opinión acerca de algunos aspectos referentes a la encuesta como tal.

- 1. La encuesta le pareció:
 - Larga
 - Normal
 - Corta
- 2. Las preguntas fueron:
 - Claras
 - Confusas
- 3. ¿Se sintió cómodo contestando las preguntas abiertas?
 - Si
 - No
 - ¿Por qué?

4. ¿ Le pareció lógica la secuencia de las preguntas?

Si

No

Algunas

Casi todas

5. ¿ Las preguntas fueron concretas?

Si

No

Algunas

Casi todas

6. ¿ Cuanto tiempo demoro en contestar la encuesta?

7. OBSERVACIONES

GUIA DE ENTREVISTA PARA LOS EMPLEADORES

Fecha De la entrevista

Nombre de la institución

Sector

Nombre del entrevistado

Cargo

1. Cree que los egresados del programa de Administración de Instituciones de servicio le han aportado o no al desarrollo del sector? ¿por qué?

2. Qué fortalezas encuentra en los egresados?

3. Qué debilidades encuentra en los egresados?

4. Qué diferencias encuentra entre los egresados de Administración de Instituciones de Servicio y los egresados de carreras afines a ésta?

5. Tiene alguna sugerencia para formar profesionales más competitivos?

TABLA 1
TABLA DE SALIDA PARA LA APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA SISTEMÁTICA PARA LA EVALUACIÓN DEL
IMPACTO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR FAMILIAR Y SOCIAL
EN EL PERIODO 1994 A 1996

I. INFORMACIÓN GENERAL			Nº DE ENCUESTADOS	Nº DE RESPUESTAS
		PORCENTAJE		
1.	Tamaño de la muestra	97.67%	43	42
	Total de Egresados	40.00%	105	42
	Total de Encuestados	97.67%	43	42
2.	Sexo			
	Hombres	0.00%	43	0
	Mujeres	100.00%	43	43
3.	EDAD			
	Entre 20 y 25 años	0.00%	43	0
	Entre 26 y 30 años	39.53%	43	17
	Entre 31 y 35 años	41.86%	43	18
	Entre 36 y 40 años	13.95%	43	6
	Más de 40 años	4.65%	43	2
4.	Estado civil			
	Soltero	55.81%	43	24
	Casado	32.56%	43	14
	Separado	11.63%	43	5
	Viudo	0.00%	43	0
	Unión libre	0.00%	43	0
	Religioso	0.00%	43	0
5.	Ciudad de trabajo y de residencia			
	Bogotá y sus alrededores	95.35%	43	41
	Otras ciudades de Colombia	2.33%	43	1
	Fuera del país	2.33%	43	1
6.	Año en que se graduó			
	1994	34.88%	43	15
	1995	39.53%	43	17
	1996	25.58%	43	11
7.	Ingresos mensuales			
	Entre 300.000 y 800.000	18.60%	43	8
	Entre 800.001 y 1'500.000	37.21%	43	16
	Entre 1'500.001 y 2'500.000	20.93%	43	9
	Entre 2'500.001 y 3'500.000	0.00%	43	0
	Entre 3'500.001 y 5'000.000	2.33%	43	1
	Entre 5'000.001 y 7'000.000	0.00%	43	0
	Más de 7'000.000	0.00%	43	0
8.	Han tenido experiencia en el exterior			
	Estudio	11.63%	43	5
	Residencia	4.65%	43	2
	Laboral	4.65%	43	2
	No	79.07%	43	34
II EXPECTATIVAS AL ESCOGER LA CARRERA				
1.	Decidió estudiar Administración de Instituciones de Servicio y no Administración de Empresas porque			
	a. Por su enfoque al servicio	41.86%	43	18
	b. Campo de acción	32.56%	43	14
	c. Por el área de servicios generales en las compañías	4.65%	43	2
	d. Por ser una carrera nueva	23.26%	43	10
	e. Pensum	11.63%	43	5
	f. Otros motivos	2.33%	43	1
2.	Áreas de estudio que despertaron su interés			
	Administración	62.79%	43	27
	Servicios	83.72%	43	36

	Economía	25.58%	43	11
	Finanzas	27.91%	43	12
	Producción	16.28%	43	7
	Técnica	9.30%	43	4
	Mercadeo	25.58%	43	11
	Humanidades	25.58%	43	11
	Idiomas	4.65%	43	2
3.	Influyeron las instalaciones físicas de la Universidad en su elección			
	Sí	20.93%	43	9
	No	79.07%	43	34
4.	Influyó la imagen de la Universidad en su decisión			
	Sí	60.47%	43	26
	No	39.53%	43	17
5.	Campos en los cuales pensó que podría desempeñarse laboralmente			
	Hotelero	58.14%	43	25
	Turístico	37.21%	43	16
	Salud	41.86%	43	18
	Restaurantes	34.88%	43	15
	Financiero	30.23%	43	13
	Comunicación	20.93%	43	9
	Educación	20.93%	43	9
	Recreación	16.28%	43	7
	Otros	2.33%	43	1
	a. Clubes	0.00%	43	0
	b.servicios generales	4.65%	43	2
	c.docencia	4.65%	43	2
	d. bancario	4.65%	43	2
	e. seguros	2.33%	43	1

	III. EXPECTATIVAS CUANDO TERMINO LA CARRERA			
1.	Expectativas que tenía cuando terminó la carrera			
	a. Realizar una especialización	2.33%	43	1
	b. Ubicarse laboralmente	51.16%	43	22
	c. Fundar empresa	16.28%	43	7
	d. Poner en practica lo aprendido en la Universidad	30.23%	43	13
	e. Mejorar procesos internos de las Empresas.	4.65%	43	2
2.	Cambiaron las expectativas con respecto a las que tenía cuando comenzó la carrera			
	Sí	51.16%	43	22
	Porque			
	a. La formación recibida durante la carrera	20.93%	43	9
	b. Campo de acción	4.65%	43	2
	c. Trabajos mal remunerados, muy tecnicos	0.00%	43	0
	d. Como profesional se afrontan situaciones diferentes	13.95%	43	6
	e. falta de divulgacion de la carrera	13.95%	43	6
	No	37.21%	43	16
	Porque			
	a. Cumplio las expectativas	18.60%	43	8
	b. No fueron las mismas	6.98%	43	3
	c. otros	2.33%	43	1
3.	Sintió que la orientación de la carrera es hacia el servicio			
	Sí	88.37%	43	38
	Porque			
	a. Enfasis en el mejoramiento para la satisfacción del cliente	20.93%	43	9
	b. Sensibilidad hacia los clientes internos y externos	11.63%	43	5
	c. Experimentar la sensación de servir	6.98%	43	3
	d. Por el enfoque	32.56%	43	14

	No	11.63%	43	5
	Porque			
	a. Falta profundización	9.30%	43	4
	b. enfoque inadecuado	2.33%	43	1
4.	Consideró que con la formación recibida podía aspirar a cargos importantes dentro de una empresa			
	Sí	44.19%	43	19
	Porque			
	a. Estar en la capacidad	37.21%	43	16
	b. Por ser una carrera única en el país	4.65%	43	2
	c. Conocimiento de procesos	4.65%	43	2
	No	55.81%	43	24
	Porque			
	a. Falta mayor difusión de la carrera en el medio empresarial	4.65%	43	2
	b. Falta énfasis en contabilidad, mercadeo y finanzas	13.95%	43	6
	c. Logros personales	6.98%	43	3
	d. Falta de profundización	13.95%	43	6
	e. Falta de experiencia laboral	9.30%	43	4
5.	Se sintió capacitado para crear su propia empresa			
	Sí	44.19%	43	19
	No	53.49%	43	23
6.	Consideró que el poco conocimiento de la carrera en el medio empresarial es una limitante para la consecución de empleo			
	Sí	65.12%	43	28
	No	27.91%	43	12
	IV. ASPECTOS ACADEMICOS Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS			
1.	Han realizado escritos o investigaciones			
	No	90.70%	43	39
	Si	9.30%	43	4
	Han sido publicados en:			
	Libros	2.33%	43	1
	Periódicos	0.00%	43	0
	Folletos	2.33%	43	1
	Han recibido estos premios			
	a. Manuales	4.65%	43	2
2.	Idiomas			
	Ingles	44.19%	43	19
	Frances	9.30%	43	4
	Italiano	6.98%	43	3
3.	Han realizado estudios superiores			
	Diplomado			
	Áreas			
	a. Gerencia de Servicio	6.98%	43	3
	b. Admon Empresarial Familiar	0.00%	43	0
	c. Gerencia del Factor Humano	2.33%	43	1
	d. Administración de Salud	0.00%	43	0
	e. Gastronomía	0.00%	43	0
	f. Gerencia de Proyectos	2.33%	43	1
	g. Garantía de Calidad	0.00%	43	0
	h. Finanzas	2.33%	43	1
	i. Protocolo y etiqueta	2.33%	43	1
	j. Admon de Empresas	2.33%	43	1
	Universidad			

	a. Universidad de la Sabana	2.33%	43	1
	b. INCOLDA	0.00%	43	0
	c. UIS	2.33%	43	1
	d. Universidad del Rosario	0.00%	43	0
	e. INALDE	4.65%	43	2
	f. Area Andina	0.00%	43	0
	f. Externado	2.33%	43	1
	g. U. Del Valle	0.00%	43	0
	h. Fundación Cundinamarca	4.65%	43	2
	i. escuela colombiana de ingeniería	2.33%	43	1
	Año			
	1990-1993	0.00%	43	0
	1994-1997	2.33%	43	1
	1998-2001	18.60%	43	8
	Posgrado			
	Áreas			
	a. Mercadeo	0.00%	43	0
	b. Producción	4.65%	43	2
	c. servicio	4.65%	43	2
	d. derecho laboral	2.33%	43	1
	Universidad			
	a. EAN	2.33%	43	1
	b. sabana	2.33%	43	1
	c.libre	2.33%	43	1
	d. santo tomas	2.33%	43	1
	Año			
	1990-1993	0.00%	43	0
	1994-1997	2.33%	43	1
	1998-2000	4.65%	43	2
	Maestría			
	Áreas			
	a. Mercadeo	0.00%	43	0
	b. Humanidades	4.65%	43	2
	Universidad			
	a. Inst. Tecnológico Monteme	0.00%	43	0
	b. Vilabalestra Instituto en Roma, Italia	2.33%	43	1
	Año			
	1990-1993	0.00%	43	0
	1994-1997	0.00%	43	0
	1998-2000	2.33%	43	1
	Especialización			
	Áreas			
	a. Producción y Operaciones	4.65%	43	2
	b. Control Interno	2.33%	43	1
	c. Cocina y Pastelería	0.00%	43	0
	d. Gerencia y Gestión Social	4.65%	43	2
	e. Gerencia del servicio	2.33%	43	1
	f. Comunicaciones	4.65%	43	2
	Universidad			
	a. Universidad de la Sabana	9.30%	43	4
	b. Universidad Militar	0.00%	43	0
	c. Le Cordon Bleu	0.00%	43	0
	d. U. Del Rosario	0.00%	43	0
	e. central	4.65%	43	2
	f. libre			
	g. EAN	4.65%	43	2
	Año			
	1990-1993	0.00%	43	0
	1994-1997	6.98%	43	3
	1998-2000	11.63%	43	5
4.	Han realizado programas de actualización profesional			
	Congresos			
	Area			
	a. Servicio	0.00%	43	0
	b. Gerencia de Servicio	2.33%	43	1
	c. Administración de Instituciones de Servicio	2.33%	43	1

	d. Mercadeo	2.33%	43	1
	e. Finanzas	2.33%	43	1
	f. Salud	2.33%	43	1
	g. Turismo	0.00%	43	0
	h. Educación	2.33%	43	1
	Seminario			
	Area			
	a. Humanidades	9.30%	43	4
	b. Calidad	6.98%	43	3
	c. Desarrollo Sostenible	0.00%	43	0
	d. Mercadotecnia de Alimentos y Bebidas	6.98%	43	3
	e. ISO 9001	0.00%	43	0
	f. Mercadeo	6.98%	43	3
	g. Recursos Humanos	4.65%	43	2
	h. Gerencia de Servicio	6.98%	43	3
	i. Crédito	0.00%	43	0
	j. Admon Servicios de Salud	4.65%	43	2
	k. Internet	2.33%	43	1
	l. Derecho	4.65%	43	2
	V. ASPECTOS LABORALES			
	1. Situación laboral			
	Empleados	69.77%	43	30
	Desempleados	23.26%	43	10
	Empresarios	6.98%	43	3
	2. Las funciones que ejerce actualmente corresponden al área de su profesión			
	Sí	69.77%	43	30
	No	30.23%	43	13
	3. Sus ingresos laborales son los esperados			
	Sí	32.56%	43	14
	No	67.44%	43	29
	4. La preparación alcanzada en la carrera le ha permitido enfrentar con éxito las exigencias del trabajo			
	Sí	62.79%	43	27
	Porque			
	a. Conocimientos y actitudes diferentes a otros profesionales	16.28%	43	7
	b. Por las bases obtenidas durante la carrera	18.60%	43	8
	c. Conocimiento práctico y técnico	11.63%	43	5
	No	30.23%	43	13
	Porque			
	a. Faltan conocimientos de mercadeo, finanzas y contabilidad	27.91%	43	12
	b. Falta profundización	6.98%	43	3
	5. Considera que sus fortalezas en el ámbito laboral son:			
	Administración	53.49%	43	23
	Servicios	76.74%	43	33
	Economía	11.63%	43	5
	Finanzas	6.98%	43	3
	Producción	11.63%	43	5
	Técnica	13.95%	43	6
	Mercadeo	23.26%	43	10
	Humanidades	53.49%	43	23
	Idiomas	2.33%	43	1
	6. Áreas en las cuales considera que tuvo deficiencias en su formación académica			
	Administración	9.30%	43	4
	Servicios	4.65%	43	2
	Economía	65.12%	43	28
	Finanzas	88.37%	43	38
	Producción	39.53%	43	17
	Técnica	9.30%	43	4
	Mercadeo	41.86%	43	18
	Humanidades	4.65%	43	2
	Idiomas	62.79%	43	27
	7. Competencias desarrolladas durante la carrera			
	Ejecutor	30.23%	43	13

	Estratega	16.28%	43	7
	Formador	27.91%	43	12
	Competidor	16.28%	43	7
	Innovador	20.93%	43	9
	Líder	44.19%	43	19
	Orientado al servicio	55.81%	43	24
	Controlador	20.93%	43	9
	Evaluador	16.28%	43	7
8.	Ha creado empresa			
	Si	20.93%	43	9
	No	79.07%	43	34
	De Servicios	16.28%	43	7
	Comercial	6.98%	43	3
	Industrial	2.33%	43	1
9.	En el trabajo tienen actitud hacia el servicio			
	Siempre	97.67%	43	42
	A veces	2.33%	43	1
	Nunca	0.00%	43	0
	Información sobre trabajo en los últimos cinco años.			
10.	Ha trabajado en:			
	Una empresa			
	Pública	0.00%	43	0
	Privada	13.95%	43	6
	Sector			
	Industrial	0.00%	43	0
	Servicios	9.30%	43	4
	Comercio	2.33%	43	1
	Finanzas	2.33%	43	1
	Agropecuario y minero	0.00%	43	0
	Cargo			
	Gerencial	9.30%	43	4
	Administrativo	2.33%	43	1
	Operativo	0.00%	43	0
	Técnico	0.00%	43	0
	Consultor-Asesor	4.65%	43	2
	Área			
	Administrativa y de Servicios	9.30%	43	4
	Financiera	2.33%	43	1
	Técnica	0.00%	43	0
	Humanística	2.33%	43	1
	Producción	0.00%	43	0
	Mercadeo	2.33%	43	1
	Duración en años			
	Menos de 1 año	0.00%	43	0
	De 1 a 3 años	2.33%	43	1
	De 4 a 7 años	4.65%	43	2
	Más de 7 años	18.60%	43	8
	Ámbito			
	Nacional	13.95%	43	6
	Internacional	0.00%	43	0
	Dos empresas			
	Pública	11.63%	43	5
	Privada	34.88%	43	15
	Sector			
	Industrial	2.33%	43	1
	Servicios	41.86%	43	18
	Comercio	2.33%	43	1
	Finanzas	0.00%	43	0
	Agropecuario y minero	0.00%	43	0
	Cargo			
	Gerencial	6.98%	43	3
	Administrativo	27.91%	43	12
	Operativo	6.98%	43	3
	Técnico	0.00%	43	0
	Consultor-Asesor	4.65%	43	2
	Área			
	Administrativa y de Servicios	30.23%	43	13
	Financiera	2.33%	43	1
	Técnica	2.33%	43	1

	Humanística	6.98%	43	3
	Producción	0.00%	43	0
	Mercadeo	4.65%	43	2
	Duración en años			
	Menos de 1 año	4.65%	43	2
	De 1 a 3 años	16.28%	43	7
	De 4 a 7 años	11.63%	43	5
	Más de 7 años	18.60%	43	8
	Ámbito			
	Nacional	41.86%	43	18
	Internacional	2.33%	43	1
	Tres empresas			
	Pública	16.28%	43	7
	Privada	74.42%	43	32
	Sector			
	Industrial	9.30%	43	4
	Servicios	67.44%	43	29
	Comercio	9.30%	43	4
	Finanzas	4.65%	43	2
	Agropecuario y minero	0.00%	43	0
	Cargo			
	Gerencial	11.63%	43	5
	Administrativo	65.12%	43	28
	Operativo	6.98%	43	3
	Técnico	2.33%	43	1
	Consultor-Asesor	4.65%	43	2
	Área			
	Administrativa y de Servicios	69.77%	43	30
	Financiera	6.98%	43	3
	Técnica	4.65%	43	2
	Humanística	4.65%	43	2
	Producción	4.65%	43	2
	Mercadeo	4.65%	43	2
	Duración en años			
	Menos de 1 año	16.28%	43	7
	De 1 a 3 años	39.53%	43	17
	De 4 a 7 años	23.26%	43	10
	Más de 7 años	2.33%	43	1
	Ámbito			
	Nacional	72.09%	43	31
	Internacional	4.65%	43	2
	Más de tres empresas			
	Pública	23.26%	43	10
	Privada	97.67%	43	42
	Sector			
	Industrial	6.98%	43	3
	Servicios	93.02%	43	40
	Comercio	4.65%	43	2
	Finanzas	4.65%	43	2
	Agropecuario y minero	4.65%	43	2
	Cargo			
	Gerencial	25.58%	43	11
	Administrativo	72.09%	43	31
	Operativo	2.33%	43	1
	Técnico	2.33%	43	1
	Consultor-Asesor	16.28%	43	7
	Área			
	Administrativa y de Servicios	86.05%	43	37
	Financiera	9.30%	43	4
	Técnica	2.33%	43	1
	Humanística	2.33%	43	1
	Producción	9.30%	43	4
	Mercadeo	18.60%	43	8
	Duración en años			
	Menos de 1 año	27.91%	43	12
	De 1 a 3 años	53.49%	43	23
	De 4 a 7 años	9.30%	43	4
	Más de 7 años	0.00%	43	0
	Ámbito			
	Nacional	106.98%	43	46

	Internacional	13.95%	43	6
11.	De los egresados que han trabajado en el Sector Servicios, las áreas de desempeño han sido:			
	Educación	32.56%	43	14
	Salud	23.26%	43	10
	Turismo	9.30%	43	4
	Recreación	0.00%	43	0
	Restaurantes	27.91%	43	12
	Hoteles	11.63%	43	5
	Financiero	4.65%	43	2
	Asistencia Social	16.28%	43	7
	Servicios Públicos	11.63%	43	5
	Otro	13.95%	43	6
	Consultoría	2.33%	43	1
	Comunicaciones	2.33%	43	1
12.	Los ámbitos en los cuales han efectuado una contribución que consideran significativa en el transcurso de su vida profesional son:			
	Trabajo	13.95%	43	6
	Cobertura Nacional	13.95%	43	6
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Educación	11.63%	43	5
	Cobertura Nacional	11.63%	43	5
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Salud	6.98%	43	3
	Cobertura Nacional	6.98%	43	3
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Recreación	0.00%	43	0
	Cobertura Nacional	0.00%	43	0
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Asistencia Social	0.00%	43	0
	Cobertura Nacional	0.00%	43	0
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Familia	2.33%	43	1
	Cobertura Nacional	2.33%	43	1
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Política	4.65%	43	2
	Cobertura Nacional	4.65%	43	2
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Empresa	9.30%	43	4
	Cobertura Nacional	9.30%	43	4
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Servicios Públicos	2.33%	43	1
	Cobertura Nacional	2.33%	43	1
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
	Equilibrio Ambiental	4.65%	43	2
	Cobertura Nacional	2.33%	43	1
	Cobertura Internacional	2.33%	43	1
	Otro: cual	0.00%	43	0
	Cobertura Nacional	0.00%	43	0
	Cobertura Internacional	0.00%	43	0
13.	Han recibido distinciones o reconocimientos			
	Si	18.60%	43	8
	No	81.40%	43	35
14.	Son miembros o participan en alguna organización			
	Si	9.30%	43	4
	No	90.70%	43	39
	Comunidad académica y/o científica	2.33%	43	1
	Asociación gremial	0.00%	43	0
	Organización No Gubernamental O.N.G.	0.00%	43	0
	Otro	0.00%	43	0
	a. Sector Solidario	4.65%	43	2
	b. Movimiento político LAICOS Colombia	2.33%	43	1
15.	Valores con los cuales se ha identificado durante su ejercicio profesional			
	Personas que anotaron de primero el valor...			
	Paz	6.98%	43	3
	Justicia	18.60%	43	8
	Respeto	11.63%	43	5

	Libertad	18.60%	43	8
	Honestidad	37.21%	43	16
	Solidaridad	4.65%	43	2
	Personas que anotaron de segundo el valor...			
	Justicia	6.98%	43	3
	Respeto	44.19%	43	19
	Libertad	11.63%	43	5
	Honestidad	16.28%	43	7
	Solidaridad	11.63%	43	5
	Paz	6.98%	43	3
	Personas que anotaron de tercero el valor...			
	Respeto	11.63%	43	5
	Libertad	11.63%	43	5
	Honestidad	11.63%	43	5
	Solidaridad	16.28%	43	7
	Paz	9.30%	43	4
	Justicia	37.21%	43	16
	Personas que anotaron de cuarto el valor...			
	Libertad	4.65%	43	2
	Honestidad	4.65%	43	2
	Solidaridad	32.56%	43	14
	.Paz	23.26%	43	10
	Justicia	20.93%	43	9
	Respeto	13.95%	43	6
	Personas que anotaron de quinto el valor...			
	Honestidad	4.65%	43	2
	Solidaridad	18.60%	43	8
	Paz	27.91%	43	12
	Justicia	20.93%	43	9
	Respeto	2.33%	43	1
	Libertad	25.58%	43	11
	Personas que anotaron de sexto el valor...			
	Solidaridad	11.63%	43	5
	Paz	34.88%	43	15
	Justicia	4.65%	43	2
	Respeto	6.98%	43	3
	Libertad	37.21%	43	16
	Honestidad	4.65%	43	2
16.	Han estado desempleados en algún tiempo desde su egreso de la Universidad			
	Si	79.07%	43	34
	No	16.28%	43	7
	Menos de seis meses	41.86%	43	18
	7 a 12 meses	18.60%	43	8
	13 a 18 meses	9.30%	43	4
	Más de 18 meses	9.30%	43	4
	Causas del desempleo			
	Renuncia	20.93%	43	9
	Cierre de empresa	6.98%	43	3
	Reestructuración de la empresa	23.26%	43	10
	Motivos familiares	16.28%	43	7
	Preparación insuficiente	0.00%	43	0
	No tiene el perfil requerido	2.33%	43	1
	Situación económica-social del país	18.60%	43	8
	Competencia a favor de egresados de otra carrera	0.00%	43	0
	Cual:	0.00%	43	0
	Experiencia exigida en las empresas	0.00%	43	0
	Muy competitivo	2.33%	43	1
	No buscaba trabajo	6.98%	43	3
	Contrato a termino definido	5.88%	43	1
17.	Sugerencias para mejorar el Programa de la carrera			
	a. Mejorar areas de finanzas, economia, administrativa y mercadeo	58.14%	43	25
	b. Divulgar más la carrera en el medio empresarial	25.58%	43	11
	c. Continua actualización	16.28%	43	7
	d. Mayor énfasis en la creación de empresa	11.63%	43	5
	e. Fortalecer parte técnica de forma industrial , no tan casera	18.60%	43	8
	f. Intensificar el ingles	9.30%	43	4
	g. Mejoramiento del enfoque.	16.28%	43	7

	h. Cambiar el nombre.	4.65%	43	2
	i. promover Investigacion	9.30%	43	4
	j. mayor exigencia	20.93%	43	9
	k. falta de apoyo por parte de la U	9.30%	43	4
	l. ncentivar el Espiritu de Competitividad	6.98%	43	3
	m. Realizar convenios con universidades extrajeras	6.98%	43	3
	n. profundizar conocimientos practicos mas no teoricos	6.98%	43	3
	VI. VINCULACION CON EL PROGRAMA			
1.	Han participado en actividades del Programa			
	Docente en programas de pregrado o posgrado	0.00%	43	0
	Conferencista	13.95%	43	6
	Asesor del programa de AIS	2.33%	43	1
	Evaluación del Programa Académico de AIS	4.65%	43	2
	Planeación y proyección del Programa Académico de AIS	11.63%	43	5
	Planeación y realización de convenios Universidad-Empresa	2.33%	43	1
	Consecución de empleo para egresados	2.33%	43	1
	Representante del Programa en el exterior	9.30%	43	4
	Representante del Programa en eventos nacionales	2.33%	43	1
	Otro	2.33%	43	1
	Presentación de la carrera en colegios			
	Observaciones de los encuestados			
	a. No contenidos repetitivos	0.00%	43	0
	b. Profundizar en conocimientos.	4.65%	43	2
	c Practicar lo que se predica	18.60%	43	8
	d Mayor exigencia investigativa	6.98%	43	3
	e Mayor divulgacion del programa	11.63%	43	5
	OBSERVACIONES ACERCA DE LA ENCUESTA			
1.	La encuesta le parecio			
	Muy larga	25.58%	43	11
	Normal	51.16%	43	22
	Corta	0.00%	43	0
2.	Las preguntas fueron:			
	Claras	65.12%	43	28
	Confusas	16.28%	43	7
3.	Se sintió comodo contestando las preguntas abiertas?			
	Si	72.09%	43	31
	Por qué			
	Permite aclarar y afirmar la respuesta	9.30%	43	4
	Es claro el interes de la encuesta	9.30%	43	4
	Preguntas relacionadas con la carrera	4.65%	43	2
	Por no ser dirigidas			1
	Sinceridad			5
	Por obligación	2.33%	43	1
	Por ser opinion personal	4.65%	43	2
	No	4.65%	43	2
	Por qué			
	Algunas preguntas no necesitan que sean abiertas	0.00%	43	0
4.	Le parecio lógica la secuencia de las preguntas?			
	Si	69.77%	43	30
	No	6.98%	43	3
5.	Las preguntas fueron concretas?			
	Si	74.42%	43	32
	No	2.33%	43	1

ACTUALIZACION DE DATOS EGRESADOS AÑOS 1994 1995 1996

1994

NOMBRE	APELLIDO	TEL. CASA	DIRECCION CASA	TEL OFICINA	DIRECCION OFICINA	E-MAIL	FAX
LUZ ANGELA	GOMEZ LEON	6126295	Cll 119#20A-12 Apto 101	8615555 ext 3041	U, Sanbana, chia.	luzango@hotmail.com	
MARIA CAROLINA	MONTOYA ARAUJO	2534430	AVENIDA 54 No. 107A-33				
NORMA LUCIA	GARZON CASALLAS	6432884	Kra 51 A # 137-59				
SANDRA LUCIA	GUERRON ZAMUDIO	5367677	Cra 90# 83-18				
SANDRA LUCIA	GUERRON ZAMUDIO	310987	Cra 47 # 17-58 , Pasto				
MARIA MERCEDES	MANRIQUE PLAZAS	5379470 casa	Cra 111A # 145-87 Int 5 Apto 401	3466600	Cll 71 # 13-21- oficina	mmanrique@areandina.edu.co	3141660
MARTHA ROCIO	MORALES LAGOS	2631906 casa	CALLE 52 No. 72a-05	4280780	CAN, Direccion Gral de la Policia.	rociomarta@hotmail.com	
RUTH AMANDA	AGUACIA SALGADO	091 854 43 45	DIAG 2 # 5 -74 Nemocon				
OLGA ANGELICA	CASTILLO SANABRIA	6255840/5207297	Cra 37 # 138-53 Int 10			olga_angelicac@hotmail.com	
GISSELA	ESPINOSA ACERO					gespi63310@aol.com	
MARY YANETH	LEON BASTIDAS	091-8635219	Cra 14c No. 5c - 13				
SANDRA MARCELA	ZAMUDIO PRIETO	3154213	Cll 45 # 38A-16 Int 6 apto 604	2224670	Av Dorado, CAN Mindefensa		2224670
YOMALI	BULLA LATORRE	4005376	Cra 69B # 40-40 Int 13 Apto 402	6913005 ext 2253	Oficina de Superintendencia de servicios publicos domiciliarios.	yomalybulla@terra.com.co	6913149
ANGELA PATRICIA	CORTAZAR GARCIA	2157998	Cra 9B Bis No. 119-30 Apto 101	2310893			
NILSEN MICHELE	CARABALLO CIFUENTES	2632474	Carrera 68 No. 50-07	4548116	Trv 79# 41D-15 Sur /SENA)	nimicaci@hotmail.com	
TERESA	CUETO VIGIL	6181073	Carrera 13 No. 90-60 Apto 302	3211012	Cll 78 # 12-48	terecuetto@hotmail.com	3211012
ALICIA MARIA	FAJARDO PARRA	(973)6809100	Bloomfield, New Jersey, USA			ajardo_alicia@hotmail.com	(973) 6808066
MARTHA LUCERO	GALEANO ALVAREZ	5201813	Cll 133 A # 42A-31 Apto 606 Torre 1	6202411	Unicentro local 1-167		
ADRIANA MARIA	LEON BOCANEGRA	5471869	CRA 86 A # 30-42 Int 8 Apto 129 Modelia				
MARTHA PATRICIA	MEJIA LOPEZ	2955702	CARRERA 79 No. 42-51	5454940	Cll 63 D # 24-31		
ELIZABETH DEL CARMEN	RAMIREZ LONDOÑO	8684019	Silvania vereda usatam				
NORMA LUCIA	GARZON CASALLAS	5367677	Cra 90# 83-18				

1995

NOMBRE	APELLIDO	TEL CASA	DIRECCIÓN CASA	TEL OFICINA	DIRECCION OFICINA	E-MAIL	FAX
MARTHA LUCIA	CALVO CARRILLO	7151145	Carrera 28 No. 66-10				
MARIA EUGENIA	CUERVO SALCEDO	2176428	Calle 72 No. 2A-40				
MILENA AMPARO	CURE CARDOZA	2493598	cra3 # 54a-42		cra3#54 a-42	mancardoso@yahoo.com	
MARIA DEL ROSARIO	HERNANDEZ REYES	8630797	Cra13#11-43 (Chía)		Cra13#11-43 (Chía)		
ANGELA GIOVANA	PUENTES SARMIENTO	8614341	Cra 14 # 16 - 02 Interior 8 (Chía)	2868200 ext 163	cra 6 # 13-66	angelagio@starmedia.com	
OLGA	URIBE JARAMILLO	5495812	CALLE 77 No. 8-61				
MONICA	AVENDAÑO DIAZ	6140095/2114150	Cra 5 No 62-20 apto 401				
ADRIANA MARIA	ESPITIA HERNANDEZ	98-7438027	CALLE 18#14-59 (Tunja)			adrianaespitia@hotmail.com	
MARTHA CLARA	FERNANDEZ DE MONSALVE	6334859/6581539	Calle 139 No. 23-62	861555 ext 1833	Universidad de la Sabana, Chía	martha.monsalve@unisabana.edu.co	
DIANA LEONOR	GOMEZ CONTRERAS	2236731	Carrera 88 No. 76-39				
LEYDIT DEYNETH	GONZALEZ PERILLA	2725579/5621119	2410835 CASA	3323500 ext 809	Av 39 # 15-58	lgonzalez@inpahu.edu.co	
LILIANA	SANTACRUZ SANTACRUZ	6140095-2486391	DIAG 146#35-12APTO 506	2486391	Cll 4 # 79-04	licrisan@hotmail.com	
LUCELLY	PACHON QUINTERO	2905131	TRANSVERSAL 69b No. 9D-40 BLOQUE 9 APTO 501				
MARINA	PEREZ ARANGO	3106339	CALLE 72 No. 2A-40		CALLE 72 No. 2A-40		

ALEXANDRA PATRICIA	SANCHEZ CEDIEL	6701191	CARRERA 60 No. 168-56 Int. 17	4442370	CALLE 16 # 6-66 PISO 14	.asanchez@ifi.gov.co	2863833
MARIA ELENA	CHAVES MORENO	7273524	Carrera 41BisNo.29-49 Sur	8615555 ext 4041	U. de La Sabana, Chia		
SANDRA FABIOLA	GUTIERREZ RODRIGUEZ		Cra 54A # 80-30 Int 4 Apto 504	8250552	Cra 5 # 2-160 Madrid ,Cundinam.		8250600

1996

NOMBRE	APELLIDO	TEL CASA	DIRECCION	TEL OFICINA	DIRECCION OFICINA	E-MAIL	FAX
CLAUDIA AIDEE	CARLDERON NAVA	0(91)8521518-8521518 (Zipa)/	Calle 4A No. 17-48 Algarra III (Zipa)			clausuno@yahoo.com	
SANDRA PATRICIA	GUTIERREZ CAMACHO	988380527	Calle 98 No. 5-30 Huila			spgutierrez@yahoo.com	
ANA MARIA	JARAMILLO BERNAL	6207026	Diagonal 109 No. 5-80	8614444	INALDE	anaib@unisabana.edu.co	
GLORIA BEATRIZ	MENDOZA ZULUAGA	2401086-2259731	Calle 70A No. 59-46	3813000 ext: 3010	Caracas 53-80	gloriabme@hotmail.com	
MARIA DEL ROSARIO	ORTIZ RODRIGUEZ	2536568	TRANSVERSAL 48 No. 106-74	2260285	Av. Suba. No. 101-33	rosarito13@yahoo.com	
CLAUDIA LILIANA	ACOSTA SALAZAR	6255792/4114723	TRANS 41 #146A 40 APT 201 Int. 14				3116675
CATALINA	BENAVIDES CAMARGO	2134408/2147839	Transversal 8B No. 109-22			cbenavic@hotmail.com	
MARIA FERNANDA	DIAZ GARCIA	3116084	Carrera 62 No. 83-50	3497970	Calle 74 No. 20-02		
GLORIA EUGENIA	FIERRO VILLAREAL	6481252		3113582			
MIRYAM CONSUELO	FRANCO DE SOTO	6148828	Calle 149 No. 24-94				
MARIA MARGARITA	GARCIA SERRANO	6136321	Carrera 49 No.137B-60 Torre 2 Apto 607				
FLOR MARINA	GARZON AGUILAR	6731370- 6775914	cil 159 a N°21- 27 apto 101				
MAGDALENA	VANOY VELASCO	2508114	CARRERA 53 No. 74-39				
CLAUDIA LILIAN	BARRIGA BARRIGA	2174441	Carrera 20 No.60-61			claudialilian@yahoo.com	
MARGARITA	LIMONGI APARICIO	6158864	Av. 13 No. 144-42 Apto 102 Bloque A	2164445	Av. 19 No. 139-19		2165269
LILIANA	PULIDO FORERO	6230706	TRANSVERSAL 19A No. 102-70 Apto 505	4398016	Aeropuerto Internacional el Dorado entrada 7	lipufo@yahoo.com	4398012

Fuente: Sandra Juliana Amaya, Ana Lucia Cuellar, Roció Peña

