

**ANÁLISIS DEL EMPRENDIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO EN
VILLAVICENCIO: PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE
LOS LLANOS, PERIODO 2010-2016**

JUAN CARLOS GONZÁLEZ VILLA

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE DESARROLLO LOCAL
VILLAVICENCIO**

2019

**ANÁLISIS DEL EMPRENDIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO EN
VILLAVICENCIO: PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE
LOS LLANOS, PERIODO 2010-2016**

JUAN CARLOS GONZÁLEZ VILLA

Código: 8491000013

**Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de
Magister en Estudios de Desarrollo Local**

Director:

DAGOBERTO TORRES FLÓREZ.

Magister en Administración de Empresas

Codirectora:

OLGA LUCÍA GARZÓN VANEGAS

Doctora en Ciencias Empresariales

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE DESARROLLO LOCAL
VILLAVICENCIO**

2019

	UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	CÓDIGO: FO-DOC-97	
		VERSIÓN: 02	PÁGINA: 3
	PROCESO DOCENCIA	FECHA: 02/09/2016	
	FORMATO AUTORIZACIÓN DE DERECHOS	VIGENCIA: 2016	

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**

AUTORIZACIÓN

Yo Juan Carlos González Villa mayor de edad, vecino de Villavicencio, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 17.349.972 de Villavicencio, actuando en nombre propio en mi calidad de autor del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado denominado “Análisis del Emprendimiento y la Creación de Empleo en Villavicencio: Percepción y Experiencia de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Los Llanos Período 2010-2016” hago entrega del ejemplar y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (CD-ROM) y autorizo a la **UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, con la finalidad de que se utilice y use en todas sus formas, realice la reproducción, comunicación pública, edición y distribución, en formato impreso y digital, o formato conocido o por conocer de manera total y parcial de mi trabajo de grado o tesis.

EL AUTOR – ESTUDIANTE, Como autor, manifiesto que el trabajo de grado o tesis objeto de la presente autorización, es original y se realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros; por tanto, la obra es de mi exclusiva autoría y poseo la titularidad sobre la misma; en caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, como autor, asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados, para todos los efectos la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia, se firma el presente documento en dos (2) ejemplares del mismo valor y tenor en Villavicencio - Meta, a los 18 días del mes de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

EL AUTOR – ESTUDIANTE

Firma _____

Nombre: Juan Carlos González Villa

C.C. No. 17.349.972 de Villavicencio

AUTORIDADES ACADÉMICAS

PABLO EMILIO CRUZ CASALLAS
Rector

MARÍA LUISA PINZÓN ROCHA
Vicerrectora Académico

DEIVER GIOVANNY QUINTERO REYES
Secretario General

LUZ HAYDE GONZÁLEZ OCAMPO
Decana Facultad de Ciencias Humanas y la Educación

ÁNGELA MARÍA GNECCO
Directora de la Escuela de Humanidades

ÁNGELA MARIA GNECCO LIZCANO
Directora Maestría en Estudios de Desarrollo Local

NOTA DE ACEPTACIÓN

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad de los Llanos para optar al título de Magister en Estudios de Desarrollo Local. En constancia de lo anterior, firman:

FREDY LEONARDO DUBEIBE MARÍN

Director centro de investigaciones de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación

ÁNGELA MARÍA GNECCO

Director de Programa

WILSON FERNANDO SALGADO CIFUENTES

Evaluador

JUAN CARLOS LEAL CÉSPEDES

Evaluador

EDISON RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

Evaluador

DAGOBERTO TORRES FLÓREZ

Director de la opción de grado

OLGA LUCIA GARZÓN VANEGAS

Codirectora de la opción de grado

Villavicencio, 18 de Noviembre de 2019

AGRADECIMIENTOS

El presente proceso investigativo fue posible gracias a la colaboración de numerosas personas e instituciones. Sin embargo, se desea hacer una excepción a los más inmediatos colaboradores.

Mg. Gustavo Fidel Benavides Ladino. Director Maestría.

Dr. Dagoberto Torres. Director investigación.

Mg. Charles Robin Aroza. Apoyo y colaboración en la información.

A los egresados del programa que participaron en la recolección de información.

A todos ellos mi gratitud y admiración, hasta haber realizado dicho propósito.

El autor.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. TEMA.....	17
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
3. JUSTIFICACIÓN.....	20
4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	22
5. HIPÓTESIS.....	23
6. OBJETIVOS.....	24
6.1 OBJETIVO GENERAL	24
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
7. MARCO DE REFERENCIA	25
7.1 EL EMPRENDIMIENTO: HERRAMIENTA DE CRECIMIENTO.....	25
7.2 EL EMPLEO	29
7.3 PROCESO EVOLUTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	48
7.4 MARCO JURÍDICO	59
7.5 MARCO CONCEPTUAL	65
8. METODOLOGÍA	68
8.1 ENFOQUE METODOLÓGICO.....	68
8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	69
8.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	70
8.4 POBLACIÓN	70
8.5 MUESTRA.....	70
8.6 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	71

9. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
9.1 APORTE DE LOS TRABAJOS DE GRADO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS.....	72
9.2 EL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS PARA EL PERÍODO 2010 A 2016, Y SU CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS EN VILLAVICENCIO	77
9.3 ELEMENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ORIENTADO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS.....	80
10. CONCLUSIONES	83
11. RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	93
RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO	146

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1: Sectores con mayor creación de empleos por nacimiento de nuevas empresas.....	34
Imagen 2: Principales Indicadores del Mercado Laboral Colombiano 2009 – 2018.....	36
Imagen 3: La pobreza en los departamentos de Colombia.	39
Imagen 4: Indicadores del Mercado Laboral de Villavicencio 2009 -2018.	41
Imagen 5: Sociedades constituidas de la CCV año 2015.....	43
Imagen 6: Objeto de estudio.....	57
Imagen 7: ¿Actualmente usted a qué se dedica?	118
Imagen 8: Usted está empleado en el sector.	118
Imagen 9: ¿En qué año se graduó?	119
Imagen 10: ¿Cuál fue su opción de grado?.....	119
Imagen 11: ¿Cuánto tiempo siguió en el desarrollo de esta actividad?	120
Imagen 12: Actualmente el proyecto.	120
Imagen 13: ¿Usted ha creado empresa posterior a su grado de Administrador de Empresas?.....	121
Imagen 14: ¿Por qué motivo no formalizó la empresa?	121
Imagen 15: Explique cuál es el otro motivo por el cual no formalizó la empresa.....	122
Imagen 16: ¿Por cuáles de los siguientes motivos usted no ha creado empresa?.....	122
Imagen 17: Explique cuál es el otro motivo por el cual no ha creado empresa...	123
Imagen 18: ¿Cuántas empresas propias ha creado desde su graduación como Administrador de Empresas?.....	124
Imagen 19: ¿En qué año creó su última empresa?	124

Imagen 20: ¿Actualmente la empresa se mantiene vigente?.....	125
Imagen 21: ¿Cuáles de los siguientes recursos económicos utilizó para crear la empresa?	125
Imagen 22: El capital económico inicial de la empresa se situó entre los siguientes rangos.....	126
Imagen 23: La actividad económica de la empresa tiene como objetivo.	126
Imagen 24: El régimen tributario de la empresa es.	127
Imagen 25: ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la empresa creada?	127
Imagen 26: ¿Cuál es el sector económico de su empresa?.....	128
Imagen 27: ¿Cuál es el tamaño de la empresa?.....	128
Imagen 28: ¿En qué ciudad se ubica la empresa?	129
Imagen 29: La empresa creada dedica su actividad mercantil al comercio.	129
Imagen 30: La empresa creada se dedica a transacciones comerciales de tipo.	130
Imagen 31: ¿La empresa creada basa sus transacciones mercantiles a través de comercio electrónico?	130
Imagen 32: ¿Qué formas de contratación de personal ha utilizado en la empresa?.....	131
Imagen 33: ¿Cuántos empleos indirectos está generando o generó la empresa?.....	131
Imagen 34: ¿Qué opciones utilizó o demandó de la universidad para el desarrollo de su empresa?	132
Imagen 35: Cuando usted se graduó como Administrador de Empresas contaba con todos los elementos claros para el proceso de la creación formal de una empresa.....	132
Imagen 36: Lo han contratado o consultado para asesorar la creación de alguna empresa.	133
Imagen 37: El plan de estudio le permitió crear una empresa formal.	133

Imagen 38: Considera que el plan de estudios del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos le brindó las suficientes herramientas académicas para la creación de empresa.	134
Imagen 39: Considera que el plan de estudios del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos debe fortalecer los cursos dirigidos a la creación de empresa.	134
Imagen 40: Considera que las prácticas – pasantías realizadas en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos son útiles para la creación de empresa.	135
Imagen 41: Tiene la capacidad para aplicar los procesos de reorganización previstos en el Régimen de insolvencia empresarial.	135
Imagen 42: Tiene la capacidad para realizar el procedimiento de disolución y liquidación de una empresa.	136
Imagen 43: Considera que el plan de estudios del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos le brindó las suficientes herramientas para generar empleo.	136
Imagen 44: Como egresado tiene claro cuáles son los procesos de implementación de un programa de gestión del talento humano.	137
Imagen 45: Lo han contratado para asesorar la gestión de talento humano. ...	137
Imagen 46: Considera que tiene la capacidad de formular estrategias para el crecimiento de una empresa en su productividad, orientado al talento humano.	138
Imagen 47: Como egresado tiene las habilidades suficientes para aplicar técnicas de selección de personal.	138
Imagen 48: Como egresado conoce las técnicas que se utilizan para verificar o medir competencias.	139
Imagen 49: Conoce como diseñar e implementar planes de mejoramiento.	139
Imagen 50: Conoce los procedimientos para la finalización de la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa.	140
Imagen 51: Fomentar criterios, estrategias y actividades del programa, orientados a promover la capacidad de indagación y búsqueda, y la formación de un espíritu investigativo, creativo e innovador en los estudiantes que contribuya a la disminución de las brechas sociales.	140

Imagen 52: Fomentar la existencia y utilización de mecanismos por parte de los profesores adscritos al programa para incentivar en los estudiantes la generación de ideas y problemas de investigación, la identificación de problemas en el ámbito empresarial susceptibles de resolver mediante la aplicación del conocimiento y la innovación involucrando la temática de protección del medio ambiente.....	141
Imagen 53: Fomentar la vinculación de estudiantes como monitores, auxiliares de investigación e integrantes de semilleros y/o grupos de investigación que involucren temas sociales y ambientales preferiblemente....	141
Imagen 54: Fomentar grupos y semilleros de investigación del programa en los que participan estudiantes, de acuerdo con su tipo y modalidad que incluyan temas sociales incluyentes.....	142
Imagen 55: Fomentar actividades académicas –cursos electivos, seminarios, pasantías, eventos– derivados de líneas de investigación que fomenten la educación financiera y económica.....	142
Imagen 56: Fomentar actividades académicas –pasantías, talleres, actividades conjuntas- relacionadas con la realidad empresarial, organizadas desde los primeros semestres con una lógica enfocada en el entendimiento creciente de aquella según sus mayores grados de complejidad.	143
Imagen 57: Fomentar la existencia dentro del plan de estudios de espacios académicos y de vinculación con el sector productivo donde se analiza la naturaleza de la investigación científica, técnica y tecnológica, la innovación, sus objetos de indagación, sus problemas, oportunidades y sus resultados y soluciones.....	143
Imagen 58: Fomentar la participación de los estudiantes en los programas institucionales de jóvenes investigadores en temas sociales, económicos y ambientales.....	144
Imagen 59: Fomentar la participación de los estudiantes en prácticas empresariales en temas de investigación, desarrollo y experimentación en Colombia y en el Exterior.....	144
Imagen 60: Fomentar la participación de los estudiantes en proyectos que adelante la Universidad que generen transformación social.	145
Imagen 61: Fomentar la participación de los estudiantes en programas de innovación tales como: transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad.....	145

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Teorías económicas del emprendimiento.....	27
Tabla 2: Registro Mercantil de la CCV año 2015.	43
Tabla 3: Problemática de las empresas de la región, en el marco de la administración de empresas.....	45
Tabla 4: Derecho al trabajo.....	59
Tabla 5: Normatividad de Emprendimiento en Colombia.	64
Tabla 6: Enfoque de investigación cualitativa - cuantitativa.	69

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Egresados de Administración de Empresas, Universidad de los Llanos, periodo 2010-2016.	94
Anexo 2: Formato de encuesta a egresados.....	109
Anexo 3: Análisis y resultados de las encuestas.....	118

RESUMEN

Con base en el análisis de los egresados del programa de administración de empresas Universidad de los Llanos, enfocado desde la generación de empleo en Villavicencio; al igual que determinar cómo el plan de estudios de los egresados ha contribuido a nivel del contexto con respecto al desarrollo social y emprendimiento. De ahí la importancia de proponer una estrategia de fortalecimiento al programa orientado a la generación de empleo y creación de empresa. La metodología aplicada, demandó de un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo y método inductivo. La población se delimita a los egresados de la facultad de ciencias económicas, periodo 2010-2016, equivalente a 546 egresados. La muestra se llevó a cabo con 86 egresados del programa de administración de empresas. Las fuentes de recolección de información fueron de carácter primarios como secundarios. Los resultados permitieron un análisis mediante 55 preguntas que hacen referencia al empleo laboral, sector donde labora, año de graduación y su respectiva opción de grado; empresas creadas antes y después de su grado, tipo de formalización, recursos utilizados para la creación de empresa, régimen tributario y naturaleza jurídica de la empresa entre otros.

Palabras clave: egresados, programa administración de empresas, desarrollo local, generación de empleo, estrategias de fortalecimiento y creación de empresas.

ABSTRACT

Based on the analysis of graduates of the business administration program Universidad de los Llanos, focused from the generation of employment in Villavicencio; as well as determining how the graduate curriculum has contributed at the context level with respect to social development and entrepreneurship. Hence the importance of proposing a strategy to strengthen the program oriented to the generation of employment and business creation. The methodology applied demanded a quantitative approach, type of descriptive research and inductive method. The population is limited to graduates of the faculty of economic sciences, period 2010-2016, equivalent to 546 graduates. The sample was conducted with 86 graduates from the business administration program. Sources of information collection were primary as secondary. The results allowed an analysis through 55 questions that refer to employment, the sector where they work, graduation year and their respective grade option; companies created before and after their degree, type of formalization, resources used for the creation of a company, tax regime and legal nature of the company among others.

Keywords: graduates, business administration program, local development, job creation, strengthening strategies and business creation.

1. TEMA

Investigación sobre la percepción y experiencia de los egresados de un programa de pregrado de la Universidad de los Llanos, en proyectos de emprendimiento empresarial y generación de empleo en el marco del desarrollo local.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad de los Llanos, creó el programa de Administración de Empresas, mediante Acuerdo Superior 045 del 02 de noviembre de 2000 en jornada única horario nocturno y modalidad presencial. En el primer periodo de 2001, se da inició con 90 estudiantes y 2 grupos, con una inscripción de 480 personas. El 19 de julio de 2005 la sala de CONACES otorgó el registro afiliando al programa por un término de siete años. En este ámbito la visión del programa de Administración de Empresas señala que para el año 2020 “será reconocida por su formación de calidad y compromiso con la gestión organizacional en la región”. Su misión conlleva a “formar profesionales competentes para gestionar, liderar y emprender organizaciones con responsabilidad social de la Orinoquia y el país, apoyados en la investigación y talento humano idóneo que permita un desarrollo regional competitivo”. De ahí, que el objetivo del programa es “formar profesionales con capacidad de gestionar organizaciones con pensamiento analítico y crítico en el planteamiento de soluciones empresariales con una visión global” (Facultad de Ciencias Económicas Universidad de los Llanos, 2014).

La información de egresados en el programa de Administración de Empresas, con base en el informe de la dirección del Programa de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas (2017), señala que entre el periodo 2010-2016 los egresados correspondieron a 546 (Ver anexo 1, listado de egresados).

Uno de los indicadores establecidos por el MEN para medir la calidad de los programas académicos hace referencia a contar con información oportuna de sus egresados y cómo este contribuye a su desarrollo después de su estancia en la Universidad. En la unidad académica solo se cuenta con la base de datos de egresados, en un estudio interno Sierra-Tobón (2014) encontró algunas causas por las cuales los estudiantes desertaban del programa, en estas indica cómo los

factores institucionales relacionados con la infraestructura y aspectos del plan de estudios podrían afectar el desarrollo profesional, pero no se cuenta con información detallada sobre los egresados, su lugar actual de desempeño, situación económica, creación de empresa y otros elementos que permitirían mejorar el Proyecto Educativo del Programa (PEP). Aspectos como la carencia de información acerca del aporte de los proyectos de emprendimiento y la falta de concientización sobre la información de los mismos, evidencian la problemática de cómo estos trabajos de grado han aportado al desarrollo local para la generación de empleo en Villavicencio durante los años 2010-2016, por lo tanto, no se pueden desaprovechar las oportunidades que brinda el medio y las fortalezas con que cuenta la Universidad a nivel del Programa de Administración de Empresas. La información disponible de referencia para que la unidad académica pueda tomar decisiones para facilitar el mejoramiento en dicho proceso y la participación de la comunidad académica del programa es escasa.

En un escenario en el que el programa no diseña estrategias para determinar el impacto de sus egresados, se estaría dejando de implementar acciones de mejora a situaciones a las que se enfrenta el egresado en el mercado laboral. Como el proyecto educativo no las está brindando, de ahí parte la necesidad de conocer el aporte de los graduados en la generación de empleo y creación de empresas, y a su vez la percepción acerca de la contribución del plan de estudios.

3. JUSTIFICACIÓN

Desde el desarrollo local, llama la atención el querer investigar cómo la academia está contribuyendo al desarrollo del municipio de Villavicencio, y en este sentido se busca conocer el rol actual de los egresados de Administración de Empresas e identificar su percepción frente a cómo el programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos aportó a su capacidad para intervenir en los procesos de desarrollo local, orientado desde la creación de empresa y la generación de empleo en el municipio de Villavicencio.

El proceso investigativo tiene un enfoque metodológico que se inscribe en lo cualitativo, enmarcándose en la percepción de los egresados del Programa de pregrado de la Universidad de los Llanos, pretendiendo conocer sus aportes a través del desarrollo de proyectos de emprendimiento y generación de empleo.

Así mismo, la evidencia de las problemáticas del desarrollo local, conllevan a la necesidad de identificar a través de esta investigación algunos aspectos susceptibles de mejorar (perfil profesional, plan de estudios, currículo, proyectos sociales, investigación y acreditación, entre otros), para que el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, logre una mayor pertinencia en la formación de los futuros egresados, para proyectarlos como agentes dinámicos de desarrollo, teniendo en cuenta los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

En este sentido el aporte de las variables mencionadas juega un papel de relevancia tanto a nivel de pertinencia institucional como en el desarrollo local. Es decir, el egresado como producto profesional debe contar con una visión integral de los problemas sociales y económicos y deberá percibirse como un administrador de

empresas capaz de crear y desarrollar proyectos de emprendimiento y generación de empleo, incidiendo en el desarrollo local del municipio de Villavicencio.

4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos en el periodo 2010-2016, han contribuido al desarrollo local, a través de proyectos de emprendimiento empresarial y generación de empleo en Villavicencio?

5. HIPÓTESIS

- Cuanto mayor sea la pertinencia y formación profesional en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, sus contribuciones en el desarrollo, serán más eficaces, en el desempeño profesional y laboral.
- Los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos han adquirido compromiso institucional con el desarrollo y promoción de las Pymes.
- La participación y compromiso en la transformación del medio social y económico en el que se desempeña profesionalmente el Administrador de Empresas, hasta qué punto sirve a la comunidad en el desarrollo, como generador de desarrollo social (generación de empleo).
- La formación profesional en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, orientado a la creación de Pymes, durante el periodo 2010-2016 y su incidencia en los proyectos de emprendimiento empresarial.

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la percepción y experiencia de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos periodo 2010-2016, frente su capacidad para emprender empresa y generar empleo.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el aporte de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de los Llanos para el período 2010 a 2016, a la generación de empleo y creación de empresas en Villavicencio.
- Determinar cómo el plan de estudios de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos para el período 2010 a 2016, contribuyó a los egresados para la generación de empleo y creación de empresas en Villavicencio.
- Proponer una estrategia de fortalecimiento del Programa de Administración de Empresas orientado a la generación de empleo y creación de empresas.

7. MARCO DE REFERENCIA

A continuación, se presenta los componentes referenciales de las temáticas que rodean este estudio, iniciando por la descripción teórica del emprendimiento, las fuentes de empleo sus orígenes políticos, jurídicos, económicos, sociales, posteriormente se explicará la forma de participación de los programas académicos de administración en los resultados de las políticas de empleabilidad a nivel Colombia y de forma específica en el Departamento del Meta, finalmente se expondrá las características del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos.

7.1 EL EMPRENDIMIENTO: HERRAMIENTA DE CRECIMIENTO

Estimar con definición la línea de tiempo sobre el tema de emprendimiento o su definición es de alta complejidad, no obstante, diversos autores (Parker, 2009; Cuervo, Ribeiro y Roig, 2007) entre ellos Reynolds define el emprendimiento como una función de “descubrimiento de oportunidades y la posterior creación de nueva actividad económica, a menudo a través de la creación de una nueva organización” (Reynolds, 2005).

Según Cuervo, Ribeiro y Roig (2007), “debido al hecho de que no existe un mercado para las "oportunidades" donde el emprendedor pueda vender la oportunidad a otros que la desarrollarán, el emprendedor debe explotarla, lo que significa que él o ella también deben desarrollar sus capacidades para obtener recursos. cómo organizar y explotar oportunidades”, esto deriva que el emprendimiento se encuentre a nivel mundial frente al escenario legal de derechos de propiedad y/o derechos de autor de las ideas, las cuales en una gran mayoría no están patentadas. Lo anterior genera un paradigma sobre el valor económico de la idea del emprendimiento, su

oportunidad en el mercado, lo cual está afectado en gran parte a la posibilidad de retención de información por parte del emprendedor para evitar fuga de información.

La revisión del componente económico en el emprendimiento viene desde autores como Schumpeter, Knight, and Cantillon y otros, a partir de estos y otras escuelas económicas se ha generado la definición de las teorías económicas del emprendimiento, las cuales se basan en tres ramas de la teoría económica:

- Teorías de la economía laboral de la elección ocupacional;
- Teorías microeconómicas de la innovación; y
- Teorías macroeconómicas de innovación, de crecimiento económico y ciclos de negocios. (Parker, 2018).

En la tabla 1, se identifican las características de las tres (3) teorías económicas del emprendimiento.

Lo anterior da origen para la clasificación de las empresas que surgen del emprendimiento que toman diferentes formas, se pueden identificar al menos cuatro categorías principales de empresas. Según Morris et al. (2015), estos incluyen supervivencia, estilo de vida, crecimiento administrado y empresas de alto crecimiento, también se presentan entre el momento del lanzamiento y la aparición de un modelo de negocio sostenible, por lo que no incluye categorías de empresas más maduras o por otra parte las hay demostrando diferencias en la identidad de la organización (Morris, Neumeyer & Kuratko, 2015).

Tabla 1: Teorías económicas del emprendimiento.

Teorías	Descripción
Teoría de la elección, ocupación del emprendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Las primeras teorías económicas del empresario. • Teorías modernas del emprendimiento basadas en habilidades o atributos heterogéneos. • Restricciones de crédito. • El entorno institucional.
Teorías microeconómicas de la innovación empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> • Explican cuando los emprendedores que realizan la innovación pueden competir con los titulares de bolsillo más profundo. • Cuando es probable que los empresarios entren en los mercados con innovaciones. • Cómo los empresarios interactúan estratégicamente con las empresas existentes (a menudo intensivas en I+D). • Los emprendedores (empresarios) impulsan el crecimiento macroeconómico y las fluctuaciones del ciclo empresarial.
Teorías macroeconómicas de la innovación empresarial, crecimiento económico y ciclos de negocio.	<ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce que aquellos agentes que introducen innovaciones forman una clase o subgrupo de empresarios especialmente importantes.

Fuente: (Parker, 2018).

Las cuatro categorías se distinguen en función de su énfasis relativo en el crecimiento, la innovación y la reinversión en el negocio, sus medios para extraer ingresos o rendimientos, los principales tipos de partes interesadas involucradas con el negocio, y los principales desafíos gerenciales a los que se enfrenta el emprendedor-fundador (Morris, Neumeier y Kuratko, 2015).

- Empresas de supervivencia: Proporcionan subsistencia básica para el empresario y su familia, permitiendo en efecto poco más que un tipo de existencia de mano a boca.
- Estas empresas pueden o no estar registradas formalmente, por lo general no tienen locales, muy pocos activos y ninguna relación de banca comercial, y operan en efectivo o en un trueque. Dado que estas empresas existen para satisfacer las necesidades financieras personales básicas, una vez que se

cubren los costos, generalmente no hay capacidad para reinvertir en estas empresas. El lanzamiento de estos emprendimientos a menudo está impulsado por la necesidad o motivado por factores de "empuje", y las empresas suelen operar en mercados altamente competitivos, basados en precios y en gran medida indiferenciados. (Morris, Neumeyer y Kuratko, 2015)

- Empresas de estilo de vida: Suministra una fuente de ingresos relativamente estable para los propietarios basado en un modelo de negocio viable y un enfoque de mantenimiento para administración. Se realizan reinversiones relativamente modestas para mantener la competitividad en un mercado local donde estas empresas están integradas. Estas empresas suelen tener locales, normalmente una sola ubicación, y no buscan expansión ni crecimiento significativo. El número de empleados se mantiene relativamente constante. Dada la capacidad limitada, es difícil para estas empresas lograr economías en operaciones. (Morris, Neumeyer y Kuratko, 2015)
- Empresas de crecimiento gestionadas: Se caracterizan por tener un modelo de negocio viable y buscar un crecimiento estable en el tiempo, como se refleja en lanzamientos ocasionales de nuevos productos, entrada periódica en nuevos mercados, expansión constante de instalaciones, ubicaciones y personal, y el desarrollo de una fuerte marca regional. La reinversión continúa en estos negocios y el crecimiento regional continuo pero moderado guían el desarrollo de negocios en curso. (Morris, Neumeyer y Kuratko, 2015)
- Empresas agresivas/de alto crecimiento: Conocidas como gacelas (Unicornio), a menudo son empresas de base tecnológica con fuertes capacidades de innovación que buscan un crecimiento exponencial y están financiados por capital social.

El lanzamiento de estas empresas está basado en oportunidades, con los fundadores (a menudo un equipo) buscando crear nuevos mercados. Su enfoque en el mercado es típicamente nacional o internacional, y a menudo se convierten en

candidatos para ofertas públicas iniciales o adquisiciones (Morris, Neumeyer y Kuratko, 2015).

Con base en las teorías del emprendimiento se esclarece la relación directa existente entre emprendimiento-empleo-crecimiento económico e innovación, de tal forma que al propiciarse un escenario impulsor económico mediante una política pública de innovación esta conlleva al desarrollo de la cultura del emprendimiento, el cual deriva un mercado laboral en donde se exige habilidades o atributos heterogéneos por parte de los emprendedores y al interior de sus equipos.

Considerando el hilo conductor, a continuación, se señalará la relación emprendimiento – empleo desde las perspectivas; mundial, nacional y local.

7.2 EL EMPLEO

El desarrollo económico que mejora el bienestar de algún otro, pero que no beneficia en particular a la persona o a su familia, no es desarrollo económico en lo que respecta a este último.

El aspecto del desarrollo económico más aparente para el individuo es el de obtener un trabajo u obtener un mejor trabajo. Como resultado, los programas de desarrollo económico de todos los países tienen como meta de primera importancia la creación de más y mejores empleos (Jaffe, 1961).

A partir de lo expuesto por Jaffe, el empleo es un componente macroeconómico, el cual ha sido analizado y definido por diferentes autores y organizaciones entre ellas, la Organización Mundial del Trabajo (ILO)¹ que entiende el “pleno empleo” como el escenario donde a) hay trabajo para todas las personas que quieren

¹ Sigla en inglés que corresponde a *International Labour Organization*

trabajar y están en busca de él; b) tal empleo es tan productivo cómo es posible; y c) los individuos tienen la libertad de elegir el empleo. Las situaciones que no satisfagan el punto a) son consideradas como desempleo, las que no satisfagan b) y c) se refieren a subempleo (Enríquez y Galindo, 2015).

La importancia del índice de empleo formal para los países está relacionada directamente con el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el índice de competitividad, para organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la generación de empleos productivos es clave para fomentar el crecimiento económico, reducir la pobreza e incrementar la cohesión social (OCDE, 2014).

Lo anterior indica, que el empleo es uno de los componentes que aportan a la producción, por lo que se estima como uno de los generadores de crecimiento, por lo tanto, para que una nación, ciudad o localidad produzca es prioritario la creación de fuentes de trabajo.

Debido a la globalización de la economía mundial, el aumento de los bloques comerciales conformados por naciones en las dos (2) últimas décadas se ha evidenciado crecimiento en la productividad fomentando el crecimiento económico, también derivado de la generación de empleo.

En el estudio realizado por la OCDE en el 2009 se halló que para que el crecimiento impulsado por la generación de empleos tenga un efecto en la pobreza debe darse en los sectores más productivos, mientras que sectores menos productivos necesitan de crecimiento impulsado por aumento de la productividad para asegurar un efecto en la pobreza (OCDE, 2009).

7.2.1 El empleo a nivel mundial

Según Naciones Unidas a finales de 2018, la población mundial aproximadamente era de 7.6 billones de personas que vivían en nuestro planeta (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2019).

En 2018, la población mundial en edad de trabajar, compuesta por mujeres y hombres de 15 años o más, era de 5.700 millones. De estos, 3.300 millones de personas, o el 58,4%, tenían empleo y 172 millones estaban desempleados. Ambos grupos en conjunto constituyen la fuerza laboral mundial, que por lo tanto se situó en 3.5 mil millones en 2018, lo que implica una tasa de participación en la fuerza laboral del 61,4 por ciento (International Labour Office – ILO -, 2019).

Los 2,2 mil millones de personas restantes (38,6%) en edad laboral estaban fuera de la fuerza laboral, incluidos los que se dedicaban a la educación y el trabajo de cuidado no remunerado y los que estaban jubilados. Dentro de este grupo, 140 millones estaban en la fuerza laboral potencial (es decir, las personas que están buscando un empleo pero que aún no están disponibles para tomar un empleo, o que están disponibles, pero no están buscando un empleo) (International Labour Office – ILO -, 2019).

A nivel mundial y durante las diferentes revoluciones industriales y desarrollo de los entornos económicos de países, los sectores generadores de empleo históricamente han sido el sector privado y el público.

Teniendo como referencia lo anterior y con base en las cifras de la ILO (2019), El Banco Mundial indica que la mayoría de los países en desarrollo enfrentan, en distintos grados, tres desafíos principales:

- Crear más empleos. Se deben crear alrededor de 600 millones de puestos de trabajo en los próximos 15 años para aumentar las tasas de empleo y absorber a los jóvenes que ingresan al mercado laboral. Para ello se necesita apoyar el crecimiento del sector privado. (Banco Mundial, 2019)
- Mejorar la calidad de los empleos. Tener un trabajo no es suficiente: lo que marca la diferencia es tener un empleo más productivo, con buenas condiciones laborales y protección social. Además de crear la mayor cantidad posible de empleos en el sector formal, es fundamental también mejorar la productividad y los salarios de los empleos en el sector informal, los cuales son la fuente principal de ingreso de la mayoría de la población en los países de ingreso bajo.
- Conectar a las personas con las fuentes de empleo. No todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades: las mujeres, los jóvenes y los más pobres son los más desfavorecidos en el mercado laboral. Se deben eliminar todas las formas de discriminación o barreras al empleo y asegurar que los trabajadores tengan las competencias que se necesitan en el mercado de trabajo actual (Banco Mundial, 2019).

Para afrontar estos desafíos, en especial en las economías de países emergentes y de alto índice de pobreza, el Banco Mundial ha diseñado una serie de estrategias que intervienen fundamentalmente en: las políticas macroeconómicas y regulatorias, regulaciones y programas laborales activos, y programas específicos de creación de empleo que abordan necesidades sectoriales y regionales (Banco Mundial, 2019).

Con el fin de implementar las estrategias ha propiciado operaciones de financiamiento que tiene por objeto ayudar a los países a implementar estrategias de empleo a través de operaciones de financiamiento y reformas de políticas tanto a nivel nacional como regional. Estos programas promueven la iniciativa empresarial o conectan a pequeños productores del sector informal con cadenas de valor del sector formal; fomentan el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, y de

manera más general facilitan inversiones en infraestructura y tecnologías de la información y las comunicaciones. Hasta septiembre de 2018, el Banco Mundial financiaba más de 560 proyectos activos relacionados con el empleo, que representan inversiones por un monto de alrededor de USD 77 000 millones (Banco Mundial, 2019).

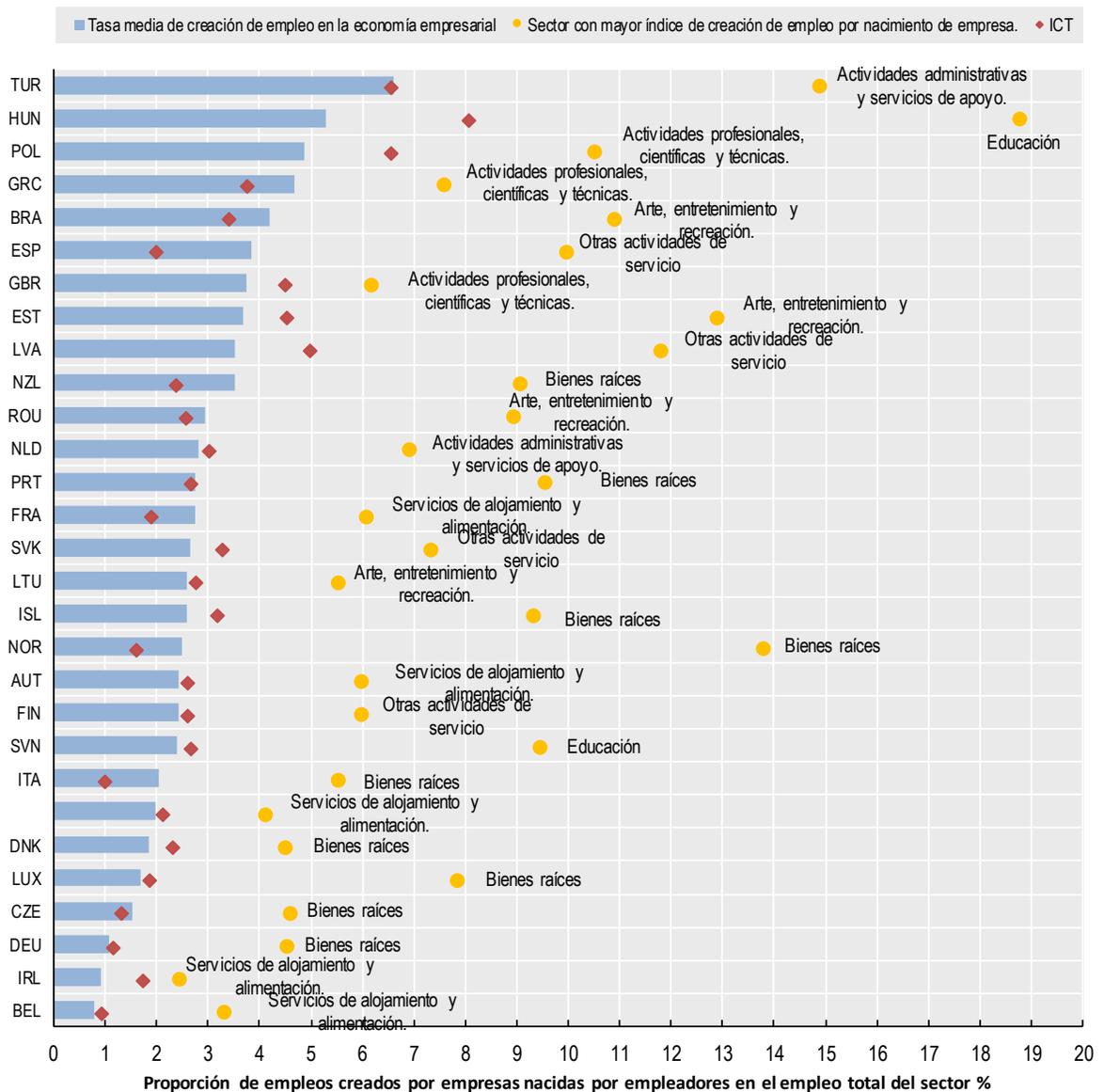
Como los describió el Banco Mundial, entre las estrategias que deben implementar las naciones se encuentra la iniciativa empresarial que en los últimos años se ha venido caracterizando por el desarrollo del emprendimiento como motor de generación de empleo a nivel mundial en especial en las poblaciones jóvenes, mujeres y adultos que superan los 50 años, los recursos de apoyo provienen del sector privado, multilaterales y de las naciones.

En el informe de la OCDE denominado “*Entrepreneurship at a Glance Highlights 2018*” se presentan los datos de creación de empleo por nuevas empresas y por sector de las naciones que la conforman (Ver figura 1), Turquía es el país con mayor tasa media de creación de empleo en la economía empresarial dentro de la OCDE; el otro indicador señalado es de mayor número de empresas creadas en Información, Comunicación y Tecnología (ITC), el país líder en este ítem es Hungría y le siguen Polonia y Turquía; la tercera medida señalada en el informe son los sectores con mayor índice de creación de empleo por nacimiento de empresa, los cuales son: Actividades administrativas y servicios de apoyo; Educación; Actividades profesionales científicas y técnicas; Arte, entretenimiento y recreación; Bienes raíces; Servicios de alojamiento y alimentación.

Como se representa en la imagen 1, los países como los organismos multilaterales reconocen en el emprendimiento una de las formas en esta revolución industrial 4.0 de generación de empleo en subsectores nuevos o de poca explotación hasta hace varios años. Si este es el comportamiento marcado a nivel mundial, el trabajo legislativo y ejecutivo por parte de los estados es de gran relevancia para marcar

diferencia competitiva en el mercado global, de allí que las políticas de empleo de países emergentes como Colombia, busquen articular la idiosincrasia cultural, el impulso a generación de competencias de innovación, proactividad y asunción de riesgos por los emprendedores y no emprendedores para obtener unos índices de empleo acercándose al pleno empleo.

Imagen 1: Sectores con mayor creación de empleos por nacimiento de nuevas empresas.



Fuente: OECD Structural and Demographic Business Statistics (database).

7.2.2 El Empleo en Colombia

La Constitución Política de Colombia de 1991, reza en el artículo 1. Colombia es un país que se caracteriza por ser un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República Unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

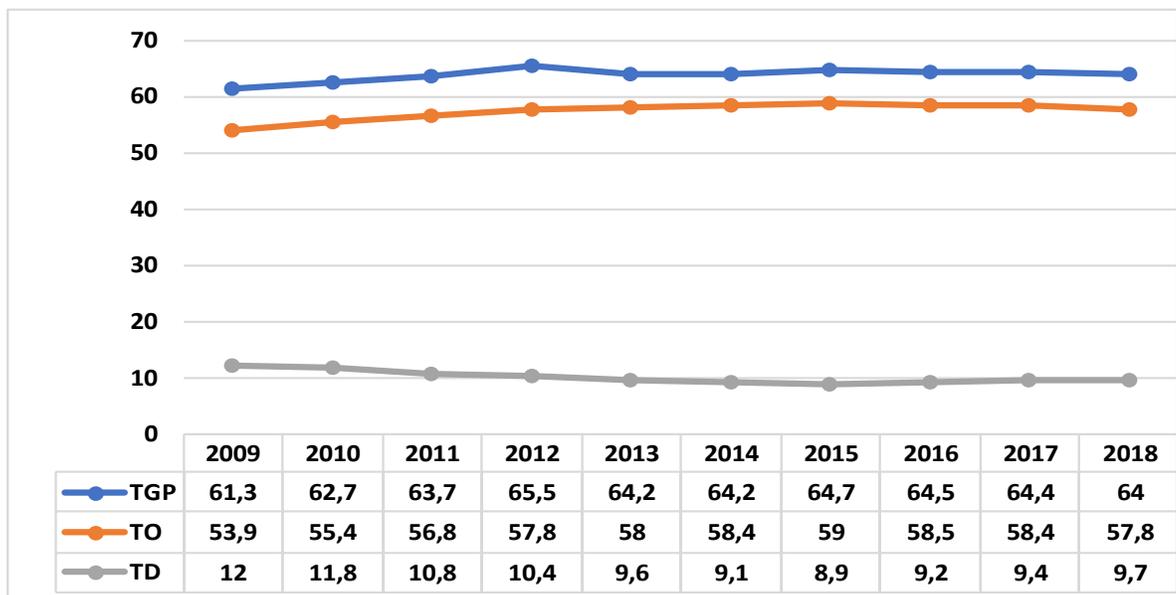
Lo anterior establece que el mercado laboral en Colombia se rige por la constitución, la jurisprudencia que en esta materia ha proferido la Corte Constitucional, las leyes y los decretos que dan los lineamientos para su funcionamiento y regulación. El Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950) es el marco normativo del mercado de trabajo y las relaciones laborales en Colombia. A este código se le han hecho algunas modificaciones en respuesta a las necesidades de cambio propias del mercado laboral. La reforma más significativa está consignada en la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo (Departamento Nacional de Planeación, 2019).

Por lo tanto, el desempeño del mercado de trabajo es un componente importante del progreso de Colombia y del bienestar de los ciudadanos, para dar cumplimiento a este propósito, el Ministerio de Trabajo es el responsable del fomento y de las estrategias para la creación permanente de empleo estable y con las garantías prestacionales, salariales y de jornada laboral aceptada y suscrita en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre sus diversas funciones se encuentra la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, enfatizando en fomentar políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los

desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

De acuerdo con las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Ministerio de Trabajo de Colombia el desempeño del mercado de trabajo en la última década ha arrojado los siguientes resultados como se presenta en la imagen 2.

Imagen 2: Principales Indicadores del Mercado Laboral Colombiano 2009 – 2018.



Fuente: DANE – GEIH.

En la evolución de la década la tasa global de participación² ha oscilado entre el 53.9% y el 57.8%, en el 2015 presentó la mayor presión de los ciudadanos en búsqueda de ofertas laborales.

² Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

Por su parte la tasa de ocupación³ en el mismo período (2009-2018) en el territorio nacional fluctuó en esta década entre 53.6% al 59%, mientras que la Tasa de Desempleo⁴ se ha comportado entre el 12% y el 8.9%, descendiendo de dos dígitos a un dígito.

La construcción de las bases de datos como datos.gov.co y las diferentes fuentes como Ministerio de Trabajo, Departamento Nacional de Estadísticas, Ministerio de Educación, no registran información sobre el empleo generado a partir de los emprendimientos de egresados de instituciones de educación superior, ahora bien, se encuentra información ya como empresas formalmente constituidas, cuando en realidad su origen es un emprendimiento.

Medidas de apoyo al empleo desde el emprendimiento. La estructura de apoyo al desarrollo del comercio en Colombia ha fomentado en los últimos años el desarrollo de instituciones y programas gubernamentales como PROEXPORT cuyo sistema de inteligencia de mercados, INTELEXPORT, es acorde y consistente con las necesidades reales de las empresas colombianas y ha creado una red de apoyo y alianzas estratégicas, con diferentes universidades y cámaras de comercio, para asesorar y capacitar a nuestros empresarios en los temas claves de competitividad y comercio exterior.

Una estrategia adicional del gobierno está enfocada al fortalecimiento de la creatividad e innovación empresarial, en este sentido encontramos que el Sistema Nacional de Innovación ha sido exitoso en la creación de una oferta importante de

³ Es la relación porcentual entre la población ocupada (TO) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). Tasa de subempleo: Es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas, y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA). Está compuesta por: Tasa de subempleo por insuficiencia de horas; Tasa de subempleo por condiciones de empleo inadecuado; Tasa de subempleo competencias; Tasa de subempleo por ingreso.

⁴ Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA). Está compuesta por: a) Tasa de desempleo abierto; b) Tasa de desempleo oculto.

conocimiento y tecnologías generadas en los centros de desarrollo tecnológico, empresas e instituciones académicas. Una de las entidades comprometidas con este proceso es el SENA en el cual se desarrollan actualmente programas de apoyo a la innovación y competitividad empresarial.

De igual manera el Estado con el apoyo del SENA, las universidades, entidades privadas y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo entre otros, promueven estrategias para enfrentar las dificultades de desarrollo económico generadas por la implementación de políticas neoliberales; a través del programa de incubadoras de empresas.

Le entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos de Norteamérica, el cual elimina barreras arancelarias al comercio de bienes y servicios, permitiendo una apertura en los mercados de contratación pública y contando con una mayor disciplina en las ayudas internas para los productos agrícolas, se convierte en un gran reto para el país.

Por lo anterior, el Gobierno nacional en el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” 2010-2014, estableció como premisa “El sueño de un país con empresas pujantes, social y ambientalmente responsables, que conquisten los mercados internacionales con ‘bienes y servicios de alto valor agregado e innovación. Un país integrado a la economía mundial con una infraestructura y un entorno de competitividad que transforme las ideas en negocios, los negocios en empleo, el empleo en más ingresos, y por ende, en menor pobreza y mayor bienestar y progreso social”.

Según el DANE, la región más pobre y desigual en materia de ingreso es Chocó. En Cundinamarca, el otro extremo con la menor tasa, la pobreza se incrementó en el 2018. En Caldas se percibe la mejor calidad de vida.

Imagen 3: La pobreza en los departamentos de Colombia.

RADIOGRAFÍA DE LA POBREZA

POBREZA MONETARIA



Departamento	Incidencia (%)	Línea de pobreza (\$)
Chocó	61,1	222.032
La Guajira	53,7	229.271
Cauca	50,5	213.930
LOS MENOS POBRES		
Bogotá D.C.	12,4	278.129
Cundinamarca	16,4	246.316
Risaralda	17,7	260.244

¿CÓMO SE MIDE?

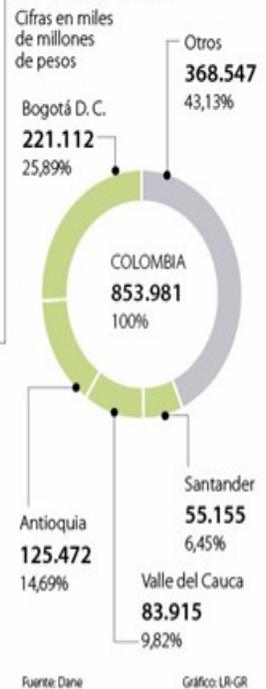
- Parte de una línea de pobreza y pobreza extrema
- A partir de las encuestas de presupuestos y gastos se define la estructura de consumo de los hogares
- Se define una estructura calórica mínima para que una persona se desempeñe en su día

POBREZA MONETARIA EXTREMA



Departamento	Incidencia (%)	Línea de pobreza (\$)
Chocó	34,5	109.606
La Guajira	26,7	111.420
Cauca	22,9	108.859
LOS MENOS POBRES		
Atlántico	2,4	124.501
Bogotá D.C.	2,5	122.934
Risaralda	3,1	117.005

PIB DEPARTAMENTAL



POBREZA MULTIDIMENSIONAL (Mide cinco condiciones)



Departamento	Índice (%)
Guainía	65,0
Vaupés	59,4
Vichada	55,0
LOS MENOS POBRES	
Bogotá D.C.	4,4
San Andrés	8,9
Cundinamarca	11,5

Fuente: (El Tiempo, 2019).

7.2.3 El Empleo en Villavicencio

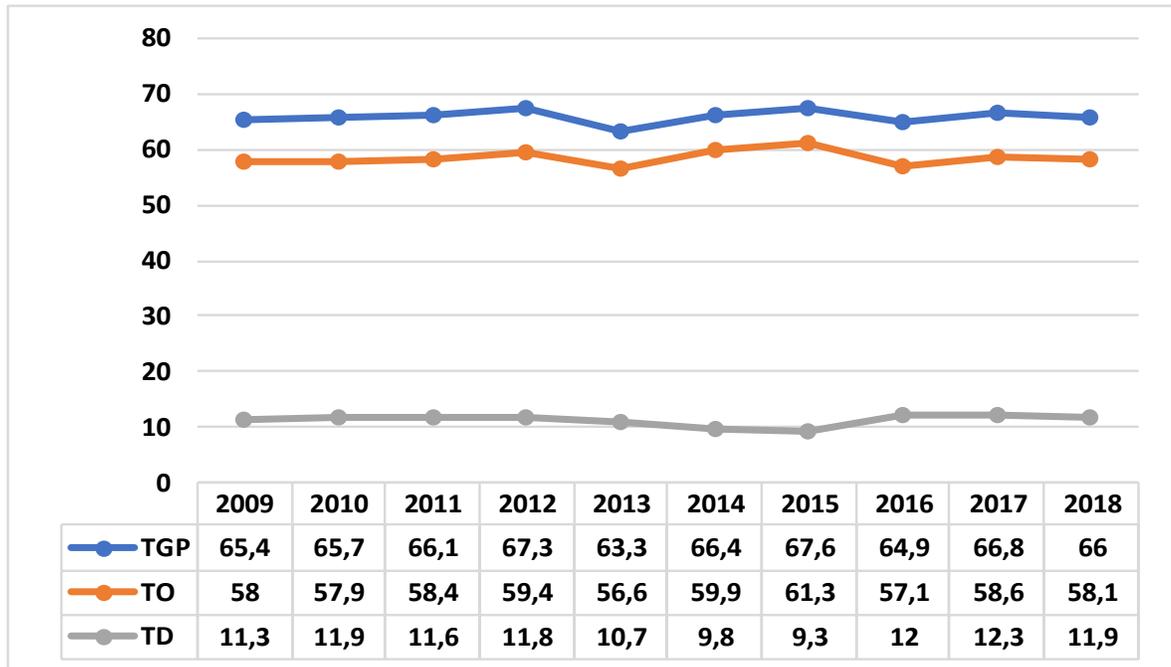
La economía del Meta se basa principalmente en agricultura, ganadería, minería e hidrocarburos, comercio e industria; dos de ellas, resultan ser las más incidentes: En la actividad de minería e hidrocarburos, el departamento se ha consolidado como uno de los territorios más ricos en petróleo, así, a septiembre de 2011 produjo un

promedio de 426.460 Barriles por día Calendario (BPDC) y en gas, 25, 74 millones de pies cúbicos por día calendario (MPCPDC). De otro lado, la agrícola, que contribuye en buena parte a la oferta agroalimentaria nacional. En el Meta se cultiva cerca de 177.000 has de arroz, 105.251 has en palma, 27.000 has en soya, 23 15.000 has en maíz, 4.218 has en cítricos, 24 2.195 has en caucho; y se encuentran crecimientos en la ganadería, la piscicultura y los frutales (ORMET, 2012).

Esta composición económica ha proporcionado que el PIB del departamento se mantenga en crecimiento constante, según las estadísticas del DANE, siempre y cuando variables externas como el precio del barril de petróleo a nivel mundial se mantenga en precios altos por encima de los U\$60 dólares (precio de tasación a costos fijos directos) y otros aspectos que respalda esta economía es el comportamiento del mercado laboral que permite la apertura que más subsectores productivos oferten plazas de trabajo.

La figura 4, muestra el comportamiento de los grandes indicadores del mercado laboral, la tasa global de participación en el período 2009-2018 fluctuó entre 66,8% (2017) y 63,3% (2013), que explica como la necesidad de la población económicamente activa y la población en edad de trabajar por fuentes de trabajo fue mayor en el 2017 y descendió en el 2013.

Imagen 4: Indicadores del Mercado Laboral de Villavicencio 2009 -2018.



Fuente: DANE-GEIH. (2018).

Por otra parte, el indicador de tasa de ocupación indica que en el año 2015 se logró que el 61,3% de la población estaba ocupada (OC) con respecto al número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET) en Villavicencio.

Retrospectivamente los resultados de estos dos indicadores (TGP y TO) durante el período muestran que se encuentran por encima de la media nacional, cada uno en su respectivo indicador.

Ahora bien, la tasa de Desempleo de Villavicencio no marca el mismo comportamiento histórico, durante este período observado y comparado con la media nacional, el resultado de la tasa de desempleo siempre ha estado por encima de esta, señalando que es una de las ciudades con más población desempleada, no obstante Villavicencio en el 2018, inició la senda de descenso de este indicador al disminuir 0,4 puntos porcentuales (pp) y lograr un resultado de 11,9%.

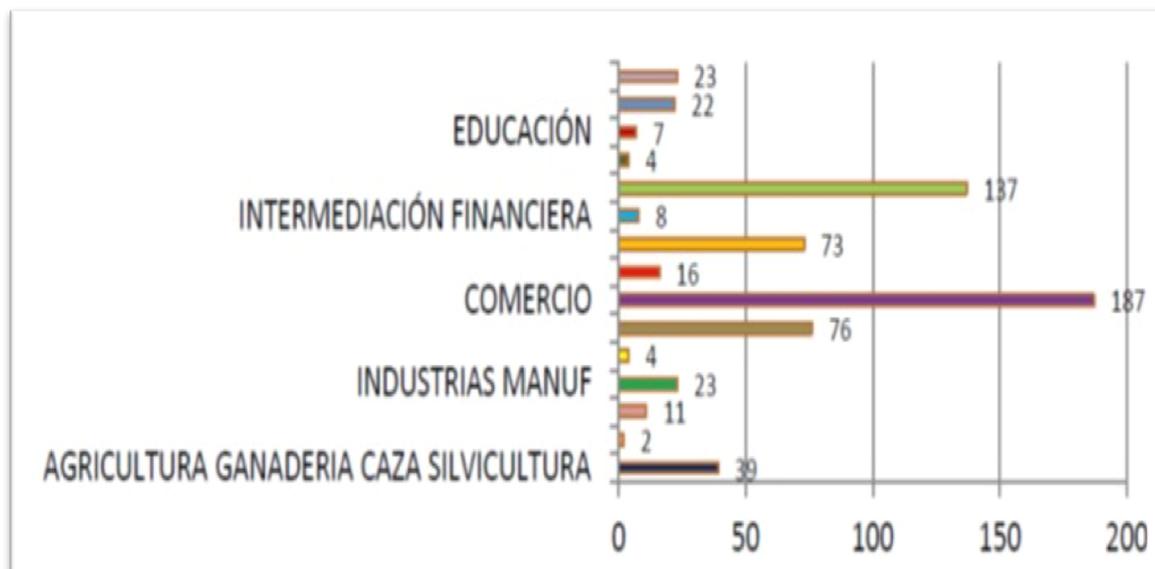
La asociatividad es una de las prácticas comunes en el territorio metense. Algunas subregiones como La Macarena y el Ariari cuentan con gran cantidad de asociaciones que recogen a la mayoría de los habitantes que se dedican a las actividades agropecuarias. La participación en este tipo de asociaciones es importante para la población del departamento en la medida en que constituye uno de los canales más importantes mediante los cuales se coordina la entrega de beneficios en especie de parte del Estado colombiano y la cooperación internacional (Ministerio de Trabajo, 2014).

En lo que respecta al nivel regional, la descentralización fiscal, las regalías petroleras y la inversión directa del nivel central del Estado para la generación de infraestructura estratégica permiten consolidar una nueva realidad regional, más articulada con el interior del país proyectos como: la autopista Bogotá -Villavicencio, la troncal del Llano, el distrito de riego del Ariari, la recuperación futura de la navegabilidad del río Meta, la extensión de la interconexión eléctrica, el proyecto del aeropuerto alternativo y diversas obras de menor calado, son iniciativas cuya culminación permite hacer realidad la posibilidad de garantizar una mayor competitividad de la Orinoquía.

Así mismo, esta nueva infraestructura facilita el desarrollo de una influencia cada vez mayor de la ciudad sobre el territorio regional y, en el largo plazo, una pérdida de la autonomía soportada en el aislamiento relativo con la capital. La Orinoquía está más cerca de Bogotá e inevitablemente se inserta dentro de sus radios de acción directa. Paralelamente se estimula una competencia creciente entre Bogotá y la periferia andina con la región entorno a los recursos como el agua.

En lo que respecta al contexto económico departamental, a través de la Cámara de Comercio de Villavicencio se puede establecer algunos aspectos del panorama local: (Pineda, 2015).

Imagen 5: Sociedades constituidas de la CCV año 2015.



Fuente: Cámara de Comercio de Villavicencio. 2015

Durante el año 2015 en la jurisdicción de la Cámara de Comercio de Villavicencio, se crearon 672 sociedades comerciales con un capital de \$55 mil millones aproximadamente, siendo las actividades inmobiliarias la de mayor aporte con \$15.575 millones, seguido de suministros con \$7.415 millones y construcción con \$7.062 millones; el menor registro de capital fue en el sector de pesca con \$6 millones. El registro mercantil hasta diciembre del año 2015 es de 59.734, compuesto por personas naturales, personas jurídicas y establecimientos de comercio.

Tabla 2: Registro Mercantil de la CCV año 2015.

REGISTRO MERCANTIL AÑO 2010	
PERSONAS NATURALES	29.365,00
PERSONAS JURÍDICAS	2.688,00
ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO	27.681,00
TOTAL	59.734,00

Fuente: Cámara de Comercio de Villavicencio (2015).

- El registro de proponentes fue de 2.817 en el año 2015.

- El registro de entidades sin ánimo de lucro es de 2.601 en el año 2015.

Creación de emprendimientos en Villavicencio.

El departamento del Meta desarrolla el Plan Departamental de Empleo del Meta, el cual está construido sobre: Ejes estratégicos, programas y proyectos.

Son 7 los Ejes estratégicos: Desarrollo y competitividad; promoción y fortalecimiento de emprendimientos; formación y capacitación laboral; intermediación laboral y colocación; coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales; fortalecimiento normativo y diálogo social.

El eje de promoción y fortalecimiento de emprendimientos busca fortalecer los procesos de asociatividad, la capacidad técnica y los servicios que faciliten el desarrollo de iniciativas empresariales enfocadas en las apuestas y vocaciones productivas del departamento, que permitan la mejora de los ingresos y la generación de nuevos empleos (Ministerio de Trabajo, 2014).

El gobierno departamental tiene dentro de sus consideraciones la posibilidad de conformar la Incubadora de empresas INCUBAR - META, que a través de un esfuerzo interinstitucional (Gobernación, Cámara de Comercio de Villavicencio, SENA, Universidad del Meta y Universidad de los Llanos), busca detectar aquellas empresas de ideas innovadoras para la región que se encuentran en periodo de gestación, para ser incluidas dentro del programa de incubación, con el propósito de impulsar el espíritu emprendedor en la región.

La dinámica que ha tomado el impulso de la actividad turística ha generado la apertura improvisada de nuevos negocios en los últimos años, lo cual tiene una significativa injerencia en el crecimiento de la economía y su participación en el PIB. El hecho de haberse reconocido al Departamento del Meta como el tercer destino

turístico de los bogotanos, reclama recursos humanos capacitados en la dirección eficiente de los negocios referidos.

Teniendo en cuenta el contexto empresarial regional, el cual no ha presentado cambios significativos en los últimos años y los resultados del proceso de autoevaluación del Programa, se elabora una matriz, la cual sintetiza los principales problemas que aquejan al sector productivo de la región, proponiendo soluciones desde la formación de profesionales con competencias en la gestión y liderazgo de las organizaciones. Dichas conclusiones se sintetizan en la siguiente tabla.

Tabla 3: Problemática de las empresas de la región, en el marco de la administración de empresas.

PROBLEMA	NECESIDAD	PROPUESTA DE SOLUCIÓN DESDE EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
1. Sector empresarial incipiente y de bajo impacto a nivel nacional.	Creación de empresas a partir de ideas innovadoras.	Generación de valor agregado a partir de nuevas empresas innovadoras. Identificación de oportunidades de negocio de acuerdo a las ventajas Regionales.
2. Empresarios con visión limitada de crecimiento de sus empresas	Plan de choque para el fortalecimiento empresarial.	Crecimiento programado y sostenible de la empresa a partir de objetivos claros dados por una planeación estructurada. Acompañamiento desde la Academia para la consolidación de un sector empresarial más competitivo.
3. Bajo nivel de credibilidad en el potencial productivo de la región.	Exploración de nuevas alternativas encaminadas a la productividad empresarial	Formación de profesionales líderes en la organización de las personas vinculadas al empleo informal para generar la creación de empresas de tipo asociativo.
4. Alta tasa de empleo informal.	Creación de empresas formalmente organizadas y legalizadas.	Formar líderes empresariales capaces de crear empresas dentro del marco legal.
5. Bajo nivel de eficiencia administrativa.	Administradores con bases sólidas en herramientas gerenciales. Cambio de paradigmas respecto a la dirección de organizaciones	Administradores y empresarios con capacidad de análisis del cambio en el entorno empresarial. Generación de estudios sobre las oportunidades exportadoras de la región.

PROBLEMA	NECESIDAD	PROPUESTA DE SOLUCIÓN DESDE EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
6. Escaso o nulo uso de herramientas de planeación.	Manejo de metodologías vanguardistas de planeación.	Formación de Administradores y/o Empresarios con competencias para proyectar las actividades empresariales detrás de objetivos claramente definidos que correspondan a la realidad del entorno y de las posibilidades internas de la organización empresarial. Se debe abordar desde el currículo la formación en tendencias modernas del Management.
7. Desconocimiento práctico del entorno internacional.	Cambio en las costumbres gerenciales, enfocándolas hacia una Administración basada en el logro de objetivos y en resultados previamente establecidos.	Gestión empresarial guiada por características sólidas en liderazgo y productividad.
8. Baja creatividad y visión de negocio empresarial	Conexión con tecnologías de información. Mentalidad de empleador más que de empleado Generación de una cultura emprendedora Proactividad empresarial.	Conocimiento de las herramientas TIC en la gestión organizacional Disponer de líderes que se conviertan en la nueva clase empresarial de la región. Fortalecer la cultura emprendedora desde el currículo Fomento del liderazgo y emprendimiento.
9. Mal enfoque del liderazgo.	Creación de una cultura de evaluación con mira a mejorar procesos y reiniciar proyectos con posibilidades de éxito.	Formación de líderes Integrales para el desarrollo empresarial con capacidad de medir el riesgo y aceptar el reto que este implica.
10. Aceptación reactiva al fracaso.		
11. Desconocimiento de alternativas innovadoras de crecimiento empresarial.	Generación de información pertinente al manejo empresarial. Estudio de tendencias y actitudes referentes al desarrollo empresarial.	Aplicación de herramientas gerenciales de acuerdo con los cambios en las tendencias regionales e internacionales.
12. Dirección de las empresas regionales por parte de empíricos de la administración	Aprovechar los conocimientos empíricos de los empresarios para reforzarlos con conocimientos de la administración científica.	Interacción entre academia y empresa en el desarrollo de estrategias para el crecimiento empresarial.
13. Desconocimiento de alternativas de Financiación empresarial.	Crear una cultura hacia los mercados financieros y de capitales.	El currículo y el consultorio empresarial brindan orientaciones y conocimiento del sistema financiero para la puesta en marcha y fortalecimiento empresarial.

PROBLEMA	NECESIDAD	PROPUESTA DE SOLUCIÓN DESDE EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
14. Desconocimiento de las oportunidades del mercado local, nacional e internacional.	Ampliación del concepto de mercado objetivo y alterno.	Formar profesionales con competencias en el análisis y/o investigación de mercados, capaces de administrarlos eficientemente.
15. Deficiencias en el proceso de comercialización en el ámbito local y regional.	Formación de una cultura hacia las alianzas estratégicas, para aprovechar mejor los recursos disponibles con el fin de satisfacer las necesidades del mercado.	Formar administradores con amplios conocimientos en el campo del mercadeo y el potencial regional.
16. Políticas laborales inadecuadas en las empresas, que inciden en la motivación y productividad del personal empleado.	Mejoras en el clima organizacional y en las relaciones humanas y laborales de la empresa	Formar Administradores con conocimientos y competencias para administrar el talento humano. Formar Administradores y empresarios con un alto sentido de responsabilidad social, hacia las personas que trabajan para la empresa. Formar Administradores con un amplio sentido ético y de valores
17. Baja utilización de tecnologías en procesos productivos, con desconocimiento de estos.	Hacer transferencia de tecnologías para el mejoramiento de la calidad en los procesos de la empresa.	Promulgar el conocimiento a los estudiantes sobre procesos de producción tecnológicamente avanzados. Formar profesionales con competencias en el manejo de herramientas tecnológicas modernas.
18. Bajo balance de poder Estatal manifestado por la falta de presencia y de gobernabilidad en la región.	Fortalecer a la institucionalidad y lograr una mayor presencia de los organismos del estado encargados de garantizar el orden y la seguridad de la región, además de realizar las inversiones en infraestructura necesarias para el desarrollo empresarial.	Formar profesionales comprometidos con la institucionalidad democrática del país y con la búsqueda de alternativas de solución a los problemas socio económico que constituye la base de las manifestaciones anti estatales y que minan la gobernabilidad.

Fuente: Conclusiones Claustro de profesores Programa de Administración de Empresas - Unillanos. 2018.

7.3 PROCESO EVOLUTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

7.3.1 La Administración de Empresas en la educación superior en el mundo

El enfoque teórico de la administración se enmarca en el desarrollo del pensamiento administrativo, el cual ha evolucionado a la par que, con las grandes tendencias de la economía mundial y su comercio internacional, el desarrollo y evolución de la industria, el desarrollo del trabajo y la transformación del conocimiento a lo largo del siglo XX, bajo estos términos y por su evolución al compás de los cambios mundiales se puede decir que la administración es una profesión joven (Vásquez & Romero, 2009, p. 62).

Sus primeras apariciones como práctica aliada al comercio y a la industria aparecen en la revolución industrial y al desarrollo incipiente de la industria manufacturera. Sin embargo, la administración históricamente ha estado ligada como acción política en el desarrollo de los pueblos y las civilizaciones, de ello los reyes, monarcas, gobernantes, patriarcas y líderes de los pueblos, ejecutaron prácticas de liderazgo y de procesos administrativos para el dominio e influjo ideológico en su práctica política y de gobierno.

Muchos enfoques se le atribuyen a la administración, generando además grandes debates entre si se constituye en una ciencia o disciplina, e importante también sus enfoques alrededor de las relaciones obrero patronales, las relaciones de trabajo, los conceptos de calidad, productividad, eficiencia, eficacia y competitividad que han acompañado el desarrollo y evolución de las organizaciones (Ramírez & Cabello, 1997, p. 103).

El pensamiento administrativo sufre grandes transformaciones y evoluciones a partir de la Escuela Clásica de la Administración, con sus dos grandes exponentes Frederick Taylor y Henry Fayol, muchos administradores se han formado en las

diferentes escuelas de negocios con un enfoque clásico de la administración, donde la influencia del pensamiento administrativo se funda en los principios administrativos y en un proceso formal llamado proceso administrativo.

A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX se propone por estos pensadores una forma universal de dirigir la empresa, fue en esta época cuando se habló de las unidades básicas de la organización, de los procesos y principios de la organización y se planteó el proceso administrativo como norte fundamental para la praxis de la gestión y de la dirección administrativa de las organizaciones (Vásquez & Romero, 2009, p. 62).

A pesar de la evolución del pensamiento administrativo en el siglo XX, caracterizado por la aparición de diferentes escuelas entre ellas la sistémica, la humanística o de las relaciones humanas; al igual que muchas teorías producto del influjo de pensadores, tendencias del mundo industrial y comercial, enmarcados en la gran tendencia de finales de siglo cuál es la globalización; en el caso colombiano la influencia de la escuela clásica ha sido determinante en la formación de los administradores.

7.3.2 Los programas de Administración de Empresas en Colombia

En la última década del siglo XX, la internacionalización de la economía colombiana y de América Latina marcó una gran influencia en los currículos de los programas académicos de la región, al punto de incluir en los planes de estudios asignaturas que tuvieran relación con los negocios internacionales, caso concretos mercadeo internacional, finanzas internacionales, gestión internacional, estudio de acuerdos, tratados, cátedra de comercio exterior, entre otros. Sin embargo, la línea de formación del pensamiento administrativo sea cual sea los cambios que se quieran hacer o las tendencias sobre las que se enmarque, sigue teniendo su enfoque basado en la escuela clásica (Vásquez & Romero, 2009, p. 64).

Tomando como referencia el Estudio de Condiciones de Calidad (2012), permite mostrar a manera de antecedentes la siguiente evolución del programa de Administración de Empresas, a nivel nacional e internacional (Mantilla, 2007).

La primera Facultad. En 1942 varios industriales bogotanos egresados del Gimnasio Moderno, dirigidos por don Daniel Samper Ortega, se dieron la tarea de crear una escuela de administración, al estilo de Harvard. Don Agustín Nieto Caballero se vinculó facilitando las aulas de la misma institución, mientras en sus predios se construía el edificio de la escuela emprendido por Samper Ortega, de tal suerte que, con asesoría y profesores provenientes de Harvard, la facultad de Administración industrial y comercial, del Gimnasio Moderno, abre matrículas en 1942. Las clases de inician el 18 de marzo, conducidas por el decano Carlos Lleras Restrepo, quien había conocido las teorías administrativas en la facultad de derecho de la universidad nacional, y las había puesto en práctica, en 1936 cuando emprendió la modernización administrativa de la Contraloría General de la República.

El 2 de noviembre fallece prematuramente Daniel Samper, sin haber visto concluida la construcción del edificio, inaugurado el 18 de marzo de 1944. Al cumplirse 50 años de estos sucesos, y al arribar a las bodas de oro del primero de los decanos de administración de país, el CPAE, descubrió una placa testimonial en el gimnasio moderno, y distinguió al decano fundador, como presidente honorario del consejo. En 1948 cuando otro grupo de insignes gimnasianos crearon la universidad de los Andes, la facultad fue trasladada a la naciente institución, donde se convirtió en facultad de economía industrial.

Facultades pioneras. En 1961 la escuela de administración pública, bajo la inspiración del presidente Carlos Lleras Camargo.

En 1959 un grupo de empresarios crean la universidad de Medellín y la facultad de ciencias administrativas, meses después a comienzos de 1960 industriales con el

auspicio de la ANDI, y con asistencia de la universidad de Syracuse, crean la universidad EAFIT y la carrera de administración de negocios.

En 1961 la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín, que había absorbido a la Escuela Nacional de Minas abre la carrera de Ingeniería Administrativa heredera del pensamiento administrativo de la cátedra de Economía Industrial.

En 1962 la Universidad Jorge Tadeo Lozano, inicia su programa de tecnología en administración - convertido cinco años después en programa universitario de administración de empresas.

En 1964 la Universidad del Valle, con auspicio de la Fundación Rockefeller y con asesoría de la Universidad de Yale, crean los programas tecnológicos en administración industrial, convertido en programa universitario de administración de empresas y magíster de administración en 1970. Así como la facultad de administración industrial y comercial fue la primera en su género, creada en América Latina, el programa magíster de administración de Univalle, también lo fue en dicha modalidad.

El cinco de febrero de 1965 se crea en la universidad nacional de Colombia sede Bogotá, la facultad de administración de empresas. A partir de entonces los programas universitarios de administración privada llevan esta denominación. Meses después se crea en la universidad del rosario. Un año después la carrera surge en las Universidades Nacional de Colombia sede Manizales, y Francisco de Paula Santander. Luego se crea en el externado de Colombia, EAN, Santiago de Cali, autónoma del Caribe y Antioquia.

Tal ha sido el crecimiento de la carrera que hoy podemos decir que existen más de 65 instituciones que ofrecen el programa de Administración de Empresas como tal a nivel nacional.

El Administrador de Empresas es quien vela por la operación eficiente de los establecimientos, principalmente en el sector privado de la economía. Formula planes, programas, presupuestos, estrategias, métodos y procedimientos de trabajo para garantizar la utilización racional de los recursos humanos, financieros y materiales disponibles. Esto pretende que el profesional esté en posibilidad de ejercer, pero también de resolver problemas de mayor complejidad y derivar de ello nuevos conocimientos de esta manera surge la necesidad de identificar las competencias en la formación de los actuales estudiantes del programa de administración de empresas. En el estudio de las electivas y las asignaturas del programa se aportan y se apropian las habilidades gerenciales, existe una gran influencia en la formación del administrador, del aporte de disciplinas como el mercadeo, las finanzas y la gestión humana, combinándose allí aspectos importantes de la influencia de las teorías contemporáneas como la de la competitividad, la productividad y la gestión del talento humano.

La dinámica económica de los actuales escenarios ha originado nuevos paradigmas en donde la ciencia administrativa ha venido desempeñando un rol muy significativo y obligando a que la empresa se redefina, evalúe, se analice, se actualice a fin de poder lograr su misión bajo la dirección de ese profesional de la administración que es el indicado para su alcance (Chiavenato, 2013, p. 63).

La competitividad en el presente es más agresiva, las empresas constantemente innovan, desarrollan nuevos productos, servicios con el fin de satisfacer las necesidades del consumidor, para ello cuentan con una gerencia capacitada, con un dominio de los últimos avances de la ciencia administrativa, con un equipo comprometido, identificado con la organización en pro de su éxito, equipo que además se ha compenetrado con el uso productivo, eficiente de las herramientas administrativas que se requieren para ser altamente competitivos. En el Meta contamos con serias deficiencias del entorno social, político, económico y es allí, donde se necesita formación académica del administrador comprometido con el

desarrollo empresarial, para que durante su proceso educativo se le proporcionen los conocimientos administrativos y competitivos que se necesitan, para enfrentar las demandas que requiere la región según el plan de competitividad 2008 - 2032.

Las competencias profesionales del administrador de empresas proporcionan a las organizaciones parámetros claros para visualizar el cumplimiento de sus metas y su competitividad; entre tanto, la academia debe asumir su rol fundamental en la formación de profesionales responsables, idóneos y comprometidos con la integración productiva, generar conocimiento pertinente y proyectar sus fortalezas con responsabilidad social. Igualmente, el gobierno por naturaleza propia debe velar por el acceso equitativo y la movilidad de oportunidades para toda la población (Vásquez & Romero, 2009, p. 62).

La globalización ha desempeñado un rol determinante y ha dado paso a aperturas económicas que favorecen a aquellos países que se han preparado para aprovechar esta oportunidad con el apoyo de un sector productivo que cuenta, además de todos los recursos humanos, financieros, técnicos, gerenciales, administrativos, estratégicos, de alta eficiencia, proactivos, innovadores, creativos, emprendedores, arriesgados, capaces de aportar sus conocimientos actualizados que garanticen solvencia a las empresas bajo su cargo, con una dirección propia de los escenarios del presente (Vásquez & Romero, 2009, p. 62).

Ha existido una evolución considerable en el administrador, con el pasar del tiempo ha sido mayor la responsabilidad que se le da a éste, dentro de las organizaciones y, por consiguiente, es mayor la preparación que debe tener. El administrador actualmente es una figura indispensable en cualquier empresa, un participante activo en la toma de decisiones.

Actualmente, al administrador de empresas se le exigen los siguientes valores y actitudes: alto grado de autoestima, responsabilidad, disposición para el uso,

manejo de equipo y tecnología, motivación para la búsqueda y el logro de metas, integridad, honestidad, normas de conducta, principios y ética en la práctica profesional, actitud, crítica constructiva, sensibilidad social y humanística, trabajo en equipo, valor agregado y capital intelectual de manera que a la par se desarrollan competencias para el emprendimiento y el liderazgo con habilidades y destrezas para el desempeño eficiente en el sector público y privado (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2001, p. 203).

Lo que permite precisar el concepto “desarrollo” cuando se aplica a una sociedad es su carácter discontinuo, intermitente, es decir, no lineal, ni uniforme, ni constante. Así, en una sociedad abierta, tanto a las influencias externas como a las intervenciones deliberadas y a las inversiones generadas en su interior, el proceso de desarrollo puede describirse como una introducción y difusión de oleadas sucesivas de innovaciones que reemplazan las antiguas formas tradicionales de hacer las cosas tanto en los distintos espacios económicos, sociales, culturales y políticos, así como en los geográficos, en una forma desigual y no uniforme (Rangel, 2003, p. 23).

También es conveniente tener en mente aquí que en ese proceso de difusión de las innovaciones de todo orden la sociedad no es, ni mucho menos, un receptor pasivo de los cambios, ya que ante toda innovación siempre habrá una reacción activa que de alguna manera obliga a adaptar y modificar los cambios mismos, permitiendo así su adopción y aceptación por medio de un complejo proceso de aprendizaje, tanto individual como colectivo. Más aún, no hay que perder de vista el hecho de que en una sociedad los cambios introducidos en cualquiera de los aspectos que hemos enumerado, generan cambios también en los otros. Así, esta interdependencia entre lo económico, lo social, lo cultural y lo político incita a que la aceptación de una innovación en uno de estos terrenos, allane o facilite el camino para la aceptación de sus consecuencias en otros campos (Rangel, 2003, p. 23).

Un aspecto del desarrollo que es necesario considerar es que, por estar el hombre como individuo y la sociedad como tal, localizados en espacios determinados y limitados por el tiempo cronológico, los factores tiempo y espacio deben ser incluidos como elementos importantes en cualquier análisis sobre el desarrollo social. Máxime si se tiene en cuenta, como lo puede constatar cualquier estudio empírico, que el desarrollo no se da en forma pareja ni en el tiempo ni en el espacio y que, por esto mismo, los diferentes patrones de distribución de estas dos dimensiones influyen y determinan el proceso mismo del desarrollo; a su vez, este proceso de desarrollo buscará influir por medio de distintos tipos de reacción sobre esas distribuciones, buscando modificar esos ritmos temporales y esas dispersiones espaciales (Rangel, 2003, p. 24).

El Desarrollo Cultural. El desarrollo cultural se puede definir como los cambios en el aprendizaje individual y social que conduce a la acumulación de conocimientos y habilidades y a la generación de actitudes que, en conjunto, capacitan a las sociedades para lograr un mayor control de sus ambientes naturales y del destino de su desarrollo, y permiten a los individuos un mayor control sobre su propio futuro.

Un ingrediente importante del proceso de desarrollo cultural es la asimilación, antes que la imitación. En efecto, las sociedades en desarrollo generalmente aprenden de la experiencia de otros, e incorporan lo que consideran útil mediante un proceso de selección. Como consecuencia, el resultado y el rumbo del desarrollo cultural de las regiones siempre será diferente de acuerdo con sus antecedentes históricos y con sus propios ambientes naturales (Rangel, 2003, p. 27).

Según Oppenheimer (2012), plantea dentro de las 12 claves del proceso los aspectos relacionados con formar una cultura de la educación, romper el aislamiento educativo y formar una educación internacional. Se establece que la educación es uno de los mecanismos más efectivos al momento de reducir las desigualdades regionales. Disminuye la pobreza, promueve la movilidad social, aumenta los salarios y reduce

la violencia y los embarazos adolescentes, entre otros factores que llevan a un mayor desarrollo económico. Durante los últimos años la cobertura educativa en Colombia ha alcanzado niveles relativamente altos, logrando una convergencia con respecto a los referentes internacionales. No obstante, en materia de calidad educativa aún queda mucho por hacer, como se evidencia en los resultados obtenidos por los estudiantes colombianos en pruebas internacionales estandarizadas.

En este contexto no sobra indicar los lineamientos de la normatividad de la Administración de Empresas (Ley 60 de 1991), que hace referencia al Consejo Profesional de Administración de Empresas. Es decir, las directrices para entender, reconocer el ejercicio y ejercer la profesión, con base en lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Desarrollo Económico, las facultades o escuelas universitarias. Donde el profesional en Administración de Empresas, tendrá conocimiento de sus funciones, sanciones y en general la reglamentación del Servicio Social Obligatorio cuando las necesidades de la comunidad lo aconsejen.

Por otra parte, se establece mediante la Resolución 2767 de 2003, la definición de las características especiales de calidad para los programas de pregrado en Administración. Incluye además la Ley 30 de 1999 por el cual se organiza el servicio público de la educación superior.

7.3.3 El programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos

La Escuela de Administración y Negocios de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos, programa de Administración de Empresas, fue creado mediante Acuerdo Superior No. 045 del 02/11/2000, en jornada nocturna y modalidad presencial. En el primer periodo del 2001 se da inicio con 90 estudiantes y dos grupos, con una inscripción de 480.

La visión del programa establece que “en el año 2020 será reconocido por su formación de calidad y compromiso con la gestión organizacional en la región. Lo anterior, apoyados en un personal docentes idóneo y comprometido con el principio institucional de responsabilidad con nuestra sociedad”.

La misión del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos es “formar profesionales competentes para gestionar, liderar y emprender organizaciones con responsabilidad social de la Orinoquía y el país, apoyados en la investigación y talento humano idóneo que permita un desarrollo regional competitivo”.

Por otra parte, se ilustra el objetivo de estudio mostrando los siguientes factores:

Imagen 6: Objeto de estudio.



Fuente: (Universidad de los Llanos, Programa Administración de Empresas – Unillanos, 2016).

El objeto de estudio del programa de Administración de empresas son las organizaciones como entes empresariales, especialmente en su gestión, ya que son elementos fundamentales de la sociedad productiva moderna. La gestión, implica el “hacer administrativo”, él cómo debe funcionar una organización y así mismo, ser competitiva en el mercado.

El objetivo del programa de Administración de Empresas conlleva a: Formar profesionales en Administración de Empresas con capacidades de gestionar organizaciones, con pensamiento analítico y crítico en el planteamiento de soluciones empresariales con una visión global.

Con respecto al perfil profesional señala la capacidad para analizar el contexto, evaluar oportunidades y proponer alternativas de solución a problemas organizacionales; emprender voluntariamente el desarrollo de proyectos empresariales; gestionar empresas con responsabilidad social y visión global; y apoyar al sector empresarial con estrategias de innovación administrativa para el fortalecimiento productivo de la región.

En cuanto al perfil ocupacional indica la gerencia organizaciones de cualquier sector de la economía desempeñarse como consultor y/o asesor empresarial y emprendedor de proyectos empresariales.

Los autores Torres & Santander (2013), señalan dentro de las políticas públicas, la evaluación de estas en la relación con los cambios en los modelos y concepciones del Estado. Muestran preocupación en cuanto al control del gasto público y a la efectividad de la acción pública, en las últimas décadas del siglo XX.

En este ámbito la evaluación de las políticas públicas se conceptualiza como un procedimiento analítico encargado de proveer información sobre el desempeño de la política, sirviendo de base para la planeación de la intervención pública a lo largo

del tiempo, al proporcionar una valoración sistemática y objetiva de su diseño, gestión y resultados alcanzados, con respecto a su deseabilidad, utilidad o valor social (Dunn, 2008).

En este orden de ideas, los tipos de evaluación en el marco de las políticas públicas y su importancia para la democracia, la gestión pública y la ciudadanía en general, se propone una tipología de la evaluación a partir de tres preguntas principales planteadas por Roth (2004) “cuando se evalúa, qué y para qué se evalúa y quién evalúa” (p. 143). Es decir, se reconocen los tres tipos de evaluación principales (evaluación ex ante, concomitante y ex post).

En este ámbito las características de una evaluación según sus finalidades conllevan a ser endoformativa y recapituladora cada una de ellas con su objetivo del programa donde se destaca (creación de un programa innovador y transferencia de este).

En este sentido, los métodos cuantitativos de evaluación de política de desarrollo en dos fases: estimación de resultados en dos fases: estimación de resultados y el juicio sobre el valor de estos. Los métodos cualitativos de evaluación de política conllevan a ser herramientas de análisis (contexto, actores, procesos sociales y comportamiento organizacional) (Khandker, 2010).

7.4 MARCO JURÍDICO

Tabla 4: Derecho al trabajo.

NORMA	CONTENIDO
Constitución de Colombia 1991	<p>Artículo 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> <p>Artículo 26.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las</p>

NORMA	CONTENIDO
	<p>ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.</p> <p>Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.</p> <p>Artículo 53.- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.</p> <p>La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.</p> <p>Artículo 54.- Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p> <p>Artículo 57.-La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.</p>
Código Sustantivo del Trabajo	ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Fuente: Elaborado por el autor, con base en la Constitución de Colombia, 2019).

7.4.1 Instituciones de Educación Superior

El marco normativo existente se convierte en la hoja de ruta para el desarrollo de los procesos de formación a nivel de instituciones de educación superior.

La Ley 60 de 1981 reconoce la Administración de Empresas como una profesión a nivel superior universitario y de carácter científico entendida en su quehacer como la implementación de los procesos encaminados a planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios.

En el Decreto 2718 de 1984, se reglamenta el ejercicio profesional, estableciendo como requisitos:

- Haber obtenido título profesional en Administración de Empresas, otorgado por la institución de educación superior debidamente aprobada por el Gobierno Nacional.
- Tener el registro de título profesional, en la forma legalmente prevista; y
- Haber obtenido la matrícula profesional expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas.

La Constitución Política Colombia de 1991, establece en su Artículo 67 que la educación es un es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. Igualmente, establece en su Artículo 69, que el Estado garantizará la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo.

La Ley 30 de 1992 establece los fundamentos de la Educación Superior, definiéndolo como el proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. La Educación Superior es un

servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado. Las instituciones de educación superior se crean con la intención general y propia de la “formación” de ciudadanos en ciencias o áreas específicas que requiere la sociedad con el fin que, ésta última, logre un crecimiento organizado que se traduzca en una mejora calidad de vida para todos los ciudadanos.

Ley 905 de agosto 2 de 2004, por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana.

Resolución Académica 023 de 2005. Establece el plan de estudios del programa de Administración de Empresas a partir del segundo periodo académico del 2005.

Resolución 2157 del 17 de mayo de 2006. El MEN otorgó acreditación previa de programa profesional de Administración de Empresas.

Mediante la Ley 1188 de 2008 se regula el registro calificado de programas de educación superior, definiendo el registro como aquel instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior.

Acuerdo Académico 006 de 2008. Por el cual se define el plan de estudios del programa profesional de Administración de Empresas su continuidad con lo establecido en el artículo 4 del Acuerdo Superior No. 007 de 2002.

Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas en sesión del 01 de septiembre de 2008, avaló la propuesta de definición del Plan de Estudios del Programa Administración de Empresas y la remitió al Consejo Académico para su aprobación.

Consejo Académico en sesiones 017 extraordinaria del 9 de septiembre de 2008 y 019 ordinaria del 7 de octubre de 2008, aprobó la definición del Plan de Estudios del programa profesional de Administración de Empresas, considerando la organización curricular por Ciclos, Áreas de formación y Núcleos; así mismo los cursos según componentes y créditos; de conformidad con lo establecido en el artículo cuarto del Acuerdo Superior 007 de 2002.

El Decreto 1295 de 2010 reglamenta las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y la Resolución 2767 de 2003 emanada del Ministerio de Educación Nacional, la cual establece que los profesionales en Administración de Empresas deben adquirir y desarrollar competencias para:

- La comprensión de las organizaciones, su gerencia y el manejo de sus relaciones con entornos de una gran complejidad.
- La innovación, el liderazgo y el espíritu empresarial en la gestión de negocios de diversa naturaleza.
- La formación para el aprendizaje autónomo y para el desarrollo de habilidades de pensamiento, de interpretación y uso de información y de interrelación en procesos de trabajo con equipos interdisciplinarios.
- El desarrollo de competencias cognitivas y comunicativas en lengua materna y en una segunda lengua, así como las competencias socio-afectivas necesarias para el ejercicio profesional.

Por lo anterior y teniendo en cuenta los siguientes criterios, que dan sustento al contenido curricular y a los objetivos de formación del Programa de Administración de Empresas en la Universidad de los Llanos, se puede concluir:

- La pertinencia del programa, dentro del escenario económico y social globalizado, lo que establece necesidades claras de formación de profesionales de la Administración, en el país y en la región de la Orinoquia.
- Evidentes oportunidades potenciales de desempeño profesional o del campo de acción específico, para los diferentes sectores económicos de la región y el país.
- El estado actual de la formación en el área del conocimiento, en el ámbito regional, nacional e internacional.
- La coherencia con la misión y con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Ley 1450 de 2011, hace referencia a la clasificación de las Pymes en Colombia.

Acuerdo Académico 013 de julio 24 de 2013. Por el cual se modifica el artículo 1 del Acuerdo 004 de 2007 en la que tiene que ver con los requisitos académicos de algunos cursos del plan de estudios del programa profesional de Administración de Empresas.

Tabla 5: Normatividad de Emprendimiento en Colombia.

NORMA	CONTENIDO
Constitución Política de Colombia. 1991.	<p>Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.</p> <p>La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.</p> <p>La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.</p> <p>El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación</p>

Ley 590 de 2000	Fomentar la cultura de emprendimiento
La Ley 1014 de 2006	De fomento a la cultura del emprendimiento: Creó las redes para el emprendimiento a nivel nacional y regional, encargadas de facilitar la reducción de costos y trámites relacionados con la formalización de emprendimientos.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 639 de 2017	Reglamentó la exención del pago de la matrícula mercantil, creada por la 1780 de 2016
CONPES 3527 de 2008	POLÍTICA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD
CONPES 3582 de 2009	POLÍTICA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
CONPES 3866 de 2016	POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO
CONPES 3659 de 2010	POLÍTICA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES EN COLOMBIA
CONPES 3956 de 2019	POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL

Fuente: (Elaboración propia, 2019).

7.5 MARCO CONCEPTUAL

CALIDAD EDUCATIVA: es el proceso de formación que brinda las instituciones con el propósito de que el egresado sea más eficaz y eficiente a nivel personal y profesional.

CNA: organismo de naturaleza académica que depende del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), integrado por personas de las más altas calidades científicas y profesionales, cuya función esencial es la de promover y ejecutar la política de acreditación adoptada por el CESU y coordinar los respectivos procesos; por consiguiente, orienta a las instituciones de educación superior para que adelanten su autoevaluación; adopta los criterios de calidad, instrumentos e indicadores técnicos que se aplican en la evaluación externa, designa los pares externos que la practican y hace la evaluación final.

COMPETENCIA LABORAL: conlleva a establecer el conjunto de destrezas, conocimientos y actitudes propias de las distintas áreas del conocimiento; por lo cual los egresados estarán en capacidad de demostrar en cada una de las actividades a desempeñar.

COMUNIDAD EDUCATIVA: institución que está conformada por personas con responsabilidad directa en la planeación, organización, dirección, control, coordinación y evaluación del proyecto educativo e institucional.

EDUCACIÓN SUPERIOR: es la formación del individuo dentro del proceso enseñanza - aprendizaje que le permitirá obtener habilidades, destrezas y conocimientos dentro de un área específica para hacer más competente en el mercado laboral.

EGRESADOS: persona que ha finalizado sus estudios superiores y está disponible en el mercado para ofrecer sus servicios profesionales acorde con su disciplina, experiencia, habilidades y destrezas para llevar a cabo actividades específicas.

EMPLEADOR: es la persona o personas emprendedoras o empresarios que generan desarrollo social (generación de empleo), contribuyendo de esta manera a la ubicación de numerosas personas para realizar actividades específicas.

ESTUDIANTE: persona natural que posee matrícula vigente para un programa académico, y que siendo centro destinatario del proceso educativo, recibe la formación a través, del acceso a la cultura, al conocimiento científico y técnico, a la apropiación éticos, estéticos, ciudadanos y religiosos que le facilitan la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país. Ley General de Educación.

MERCADO LABORAL: es la oportunidad que posee el individuo para tener acceso al empleo en cualquiera de las actividades económicas como producción, comercialización y servicios.

MISIÓN: considerado por Philip Kotler y Gary Armstrong (Marketing, 2004) como “un importante elemento de la planificación estratégica” La Misión Describe el rol que desempeña actualmente la organización para el logro de su visión, es la razón de ser de la empresa.

PERTINENCIA: es el efecto de relación entre la institución universitaria y el entorno laboral.

VISIÓN: definida por Fleitman Jack en su obra “Negocios Exitosos” (McGraw Hill, 2000) como “el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad”.

8. METODOLOGÍA

El presente capítulo tiene como fin establecer, cómo se va a llevar a cabo la investigación, diseñando la estrategia para obtener la información y detallando las actividades para darle respuesta a los objetivos planteados.

8.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Con base en la temática abordada, el proceso investigativo se enmarcó en el enfoque cualitativo. Según Lerma (2016).

El enfoque cualitativo, se refiere a estudios sobre el quehacer cotidiano de las personas o de grupos pequeños. En este tipo de investigación interesa lo que la gente dice, piensa, siente, o hace; sus patrones culturales; el proceso y significado de sus relaciones interpersonales y con el medio. Su función puede ser describir o generar teorías a partir de los datos obtenidos.

El investigador desarrolla conceptos y comprensiones partiendo de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas; por ello, se afirma que la investigación cualitativa es subjetiva. Donde predomina la interpretación y la comprensión de los hechos enmarcados en un contexto específico de la realidad.

Tabla 6: Enfoque de investigación cualitativa - cuantitativa.

Aspectos	Cuantitativo	Cualitativo
Qué indaga	Lo medible, lo cuantificable, lo tangible.	Lo sensible, el comportamiento de los seres humanos.
A quién investiga	Hechos naturales o sociales, observables y medibles.	Hechos sociales.
Rol del investigador	Explica la realidad, es un análisis crítico: lo objetivo.	Interpreta y comprende el significado de la realidad; lo subjetivo.
Campo de acción	Formula y valida teorías en las ciencias naturales y sociales.	Aplica teorías para comprender y explicar la realidad en las ciencias sociales.
Datos obtenidos	Numéricos.	Textuales.
Razonamiento	Deductivo: de lo general a lo particular.	Inductivo: de lo particular a lo general.
Diseño metodológico	Estructura: rígido.	Estructurado y no estructurado: flexible.
Paradigma	Positivistista, crítico.	Interpretativo.

Fuente: Lerma (2016).

8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por las características de la temática abordada se enmarcó en el tipo de investigación descriptiva. Méndez (2013), quien establece que el estudio descriptivo corresponde al segundo nivel de conocimiento e identifica características del universo de investigación, señala formas de conductas, establece comportamientos concretos, describe y comprueba asociación entre variables. Por eso:

- Caracteriza globalmente el objeto de estudio, utilizando para ello tablas, figuras porcentuales.
- Describe el contexto en el cual se presenta dicho fenómeno.
- Cuantifica la magnitud del problema.

8.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al método inductivo, según García (2015), indica que conlleva a generalizaciones o conclusiones universales, partiendo de conocimientos particulares.

8.4 POBLACIÓN

Correspondió a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, periodo 2010-2016, equivalente a 546 egresados.

8.5 MUESTRA

Se diseñó, elaboró y aplicó una encuesta a 86 egresados del Programa de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, periodo 2010-2016, correspondiente a 546 total de egresados. La muestra se llevó a cabo mediante el método aleatoria, teniendo en cuenta la siguiente formula estadística:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

P = Variabilidad positiva

q = Variabilidad negativa

N = Tamaño de la población

E = Precisión o margen de error

Donde:

- El nivel de confianza utilizado en la investigación es de un 95% que corresponde en la tabla de la distribución normal a $Z = 1.96$.

- El porcentaje de error permite asumir el riesgo del estudio, si se considera como el 0% la muestra es del mismo tamaño que la población, comúnmente se acepta entre el 5% como error.
- La variabilidad de las encuestas para realizar el estudio es positiva y negativa denotados por las letras p y q respectivamente, que deben de ser complementarias es decir la suma es igual a la unidad, $p + q = 1$.

Una vez se reemplaza los datos en la formula se obtiene el tamaño de la muestra. Y utilizando la técnica de muestreo estratificado se establece la proporción de Estudiantes, docentes, administrativos y egresados que se van a encuestar. El número de encuestas es de 86 egresados.

$$N = (1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 546) / ((546-1) * (0.10)^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50) = 86 \text{ encuestas.}$$

8.6 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Fuentes primarias. Se recurrió a información documental relacionada con la temática de estudio (Universidad de los Llanos – Programa de Administración de Empresas, Cámara de Comercio de Villavicencio), incluye cuestionario a los egresados.

Fuentes secundarias. Se recurrió a toda fuente de recursos o registros existentes, como: textos, revistas, documentos, prensa, agendas, publicaciones científicas y antecedentes.

9. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presentación de los resultados se encontrará información de los egresados, tipos de trabajos de grado, la percepción del plan de estudios al desarrollo profesional, y una propuesta para el fortalecimiento del programa que aporte a la generación de empleo y creación de empresas.

9.1 APOORTE DE LOS TRABAJOS DE GRADO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

Con la información obtenida de los egresados del Programa de Administración de Empresas, permitió conocer e identificar mediante 55 preguntas en un cuestionario se encontró que se dedican al empleo laboral relacionado con su formación profesional el 26.7%; tienen un empleo por OPS el 23.3%; al igual tienen actualmente una empresa constituida y activa, el 17.4%; seguido de un empleo con contrato laboral en diferentes disciplinas del sector, el 10.5%; también se expresa que trabajan por cuenta propia y otros se encuentran buscando empleo, cada uno con el 7.0%; se encuentran creando empresa el 4.7%.

Los aspectos anteriormente mencionados conllevan a reflexionar que el 17.4% y el 4.7% poseen empresa propia o la están creando. Es decir, se indica que existe un espíritu e iniciativa empresarial constituyéndose en un polo de desarrollo, crecimiento y generación de empleo. Situación que genera un conocimiento y visión en el mundo de los negocios; logrando con ello ser más productivos y competitivos en el mercado y más aún aplicar los conocimientos administrativos con ética y responsabilidad social empresarial. De ahí que la formación profesional lleva inmerso en cada uno de los profesionales egresados, una formación encaminada a la ejecución de funciones administrativas enmarcados en la planeación,

organización, dirección, control, coordinación, integración, evaluación y seguimiento toma de decisiones empresariales, que desde luego les garantizará el éxito empresarial.

Con respecto al empleo, existe un 60.5%, lo que también permite indicar que existe experiencia personal y profesional, que también genera y consolida la gestión empresarial profesional y por ende gestor moderno con habilidades y planeación de acciones a fin de potencializar su formación. También se indica que son empleados del sector público el 41.8% y el sector privado, el 58.2%. En este aspecto laboran el sector público o privado tiene ventajas como desventajas. Por ejemplo, las ventajas de trabajar en el sector público, permite garantizar una pensión de jubilación; los horarios en general son mejores y más estables que en el sector privado, la jornada laboral cuenta con menos horas a la semana y más días libres. Las ventajas de trabajar en el sector privado permiten contar con salarios más altos, es mucho más sencillo, promocionar y conseguir aumento de sueldo. Se tienen mayores posibilidades de trabajar en diferentes sectores económicos.

En cuanto al año de graduación, se muestran los siguientes índices de mayor a menor, durante el periodo 2010 a 2016; para el año 2012 el 24.4%; 2013-2014, cada uno con el 16.3%; para el año 2010 el 15.1%; año 2011 el 11.10%; y finalmente el 2015 y 2016 cada uno con 8.1%. Lo que significa que los años de mayor graduación fueron del 2012 al 2014 e incluye 2010-2011.

Por otra parte, se destaca que la opción de grado con mayor participación fue estudiante participante en proyección social (18.6%), seguido de trabajo de grado (17.4%), monografía (11.16%) y trabajo de grado, como proyecto de pre-inversión (12.8%), entre otros, significa que existen estímulos por la investigación generando mayor expectativa académica y profesionales en diferentes temáticas concernientes a la investigación científica e investigativa. El tiempo que duró el desarrollo del proceso investigativo es equivalente entre 1 y 12 meses. Sin embargo, cabe señalar

que actualmente los proyectos realizados no se han tenido en cuenta en un 90.9%. Solo estuvo activo y se cerró el 9.1%. En este sentido se considera relevante que exista una mayor evaluación y seguimiento para que estos trabajos de carácter científico sean llevados a la práctica, que permita dinamizar, guiar y potencializar dicha experiencia, se manifiesta que ha creado empresa formalmente, posterior a su grado de administrador de empresas el 25.6%; empresa informal han creado el 4.7%. se refleja que siempre ha habido espíritu e iniciativa empresarial con el propósito de ser independiente y generar su propio desarrollo.

La formalización de la empresa presenta un costo económico relativamente alto e implica tiempo y en términos generales se tiene una posible cultura de evasión y elusión de impuestos. Otro aspecto tiene que ver con la falta de recursos y capital de trabajo, pues consideran que hacer créditos externos conlleva a trabajar para terceros. Los motivos por los cual no se ha creado empresa propia, expresan no saber cómo hacerlo y el 68.6% no aspira a tener su propia empresa, quiere ser empleado; también ha influido la insolvencia económica, falta de capital, semilla y destinación en un 31.8%. Los egresados manifestaron que los recursos económicos utilizados para la creación de empresa, tiene origen en 85.7% en fondos propios, fondos familiares, amigos o conocidos el 48.6%, incluye entidades financieras en un 25.7%. Estas opiniones de los egresados permiten reflexionar que debe existir un mayor estímulo y espíritu empresarial a través de alianzas estratégicas donde se participe de manera activa y dinámica la relación academia – Estado – Empresario. Por ejemplo, que bueno sería que, a través del ente municipal o departamental, se disponga de recursos económicos, para que los estudiantes de último año de estudio, crean su propia empresa de forma responsable, mediante la supervisión y control de la universidad a través de la oficina de la consultoría empresarial, generando con ello, crear empresa propia como estrategia de supervivencia, rentabilidad y crecimiento empresarial. Como otro ejemplo, se podría mencionar la realización de un concurso para que los estudiantes administren la cafetería de la universidad, logran un punto de venta fijo en la institución donde propios y extraños

encuentran artículos o elementos institucionales tales como escudo, logos, camisetas, ponchos, cachuchas, manillas, calcomanías, entre otros.

El capital económico para iniciar la empresa se sitúa entre los siguientes rangos: 2-5 millones, el 44%; entre 5-10 millones, el 23%, promedio; significa que el capital es relativamente poco, requerido para la creación de empresa. También se evidencia que la actividad económica tiene como objetivo generar lucro en un 91.4%, la cual es válido, si se tiene en cuenta que la formalización de una pyme requiere de pagar tributos al ente municipal.

Por otra parte, las naturalezas jurídicas de las empresas ya existentes establecen ser sociedades por acciones simplificadas (S.A.S.), el 37.1%; y no formal el 48.6%; es decir, si se estimula el apoyo y fomento empresarial formal, traería consigo mismo, recursos equitativos debido a su formalización.

También se expresa que los sectores económicos generados en su actividad corresponden al 51.4% empresas del sector terciario, empresa sector primaria el 25.7% y sector secundario 22.9%. reflejándose que la actividad servicios tiene mayor participación dentro de los sectores económicos.

En este orden de ideas, se establece que el tamaño de la pyme, se enmarca dentro de microempresa en un 94.3%, definido porque los trabajadores pueden ser hasta 10 y sus activos fijos no sobrepasan los 70-80 millones de pesos. Así mismo, ubicados en un 80% en el municipio de Villavicencio; incluye ciudades como Bucaramanga, Puerto López, Roldanillo, San José, Mitú, Acacias, cada una un 2%, de participación.

Es relevante indicar que las empresas creadas realizan sus transacciones mercantiles a través de comercio electrónico en un 31.4%; lo que refleja innovación, creatividad y establecer un comercio global; es decir, es una fortaleza empresarial

en el mundo de los negocios si se tiene en cuenta que “empresa o persona que no cambie al ritmo de la dinámica del cambio, la cambia el cambio y queda fuera del mercado. Entonces, o cambio o me cambian” (Drucker, 2004, p. 14).

Con respecto a las formas de contratación de personal, las empresas ya creadas utilizan las siguientes formas: contrato de obra o labor, el 48.6%; contrato civil por prestación de servicios, el 42.9%; contrato a término fijo, el 37.1%; contrato a término indefinido, el 25.1%. Lo que significa que los sistemas de vinculación de personal, son relativamente tradicionales. También se expresa que los empleos directos generados muestran uno en un 7.4%; dos, el 7.0%; tres, el 9.3%; hasta con el 5.8%; es decir, encasilladas como pymes.

Por otra parte, se evidencia que las opciones utilizadas a través de la Universidad para el desarrollo de la microempresa, conllevó a un 5.8%, consultoría empresarial, el 4.7%; servicio de accesorios y consultorías y oficina de egresados, el 3.5%. Aspectos que deben fortalecerse por parte de los egresados por medio de una articulación más dinámica y armónica; que garantice procesos productivos empresariales, con características de empresas modernas en las diferentes actividades económicas.

Teniendo en cuenta la experiencia empresarial y profesional se manifiesta que ha acudido como asesor para la creación de empresa en un promedio de 30%. En este ámbito se destaca que el plan de estudios del programa le brinda suficientes herramientas académicas para la creación de empresas, solo en un 17.4%. En este aspecto se considera importante que exista mayor pertinencia institucional que conlleve a potencializar el emprendimiento profesional y laboral.

9.2 EL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS PARA EL PERÍODO 2010 A 2016, Y SU CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS EN VILLAVICENCIO

Los egresados consideran que la Universidad de los Llanos, debe fortalecer los cursos dirigidos a la creación de empresa, si se tiene en cuenta que como empresarios servirán como motor del desarrollo local social, sectorización productiva y creación empresarial y por ende establecer nuevas tendencias económicas globales que le permita a través del plan de estudio, ilustrar, conocer y visionar las tendencias mundiales de los negocios, al igual que crear empresa frente al desarrollo económico sostenible, gestión y desenvolvimiento empresarial con pautas y directrices de innovación y creatividad; identificando las oportunidades del entorno y de manera particular el crecimiento elevado poblacional de Villavicencio, quienes demandan de productos y servicios día a día, la cual debe ser aprovechados como planes de negocio para crear empresa y convertirse en el emprendedor próspero y exitoso. Frente a los escenarios de riesgo de todo negocio.

Con respecto a las prácticas – pasantías, el programa administración de empresas los egresados manifiestan que no está siendo beneficiarios como experiencia personal y profesional. Situación que requiere mayor control y evaluación por parte de la universidad; si se tiene en cuenta que el procedimiento de pasantías, es elegido por el estudiante, quien busca la empresa, ya sea por familiaridad o amistad, evento que se presta para establecer un pacto de firma únicamente. Una alternativa de solución podría establecerse mediante la oficina de egresados buscando la empresa y permitiendo al pasante mayor exigencia en el desarrollo de su actividad como práctica de los conocimientos adquiridos en la formación.

Por otra parte, se indica que se tiene la capacidad para aplicar los procesos de reorganización previstos en el régimen de insolvencia empresarial; expresándose

en un 36%, totalmente de acuerdo y 34.9% parcialmente en desacuerdo. Significa que existe una eventual disposición para aplicar los procesos que hacen referencia al régimen de insolvencia empresarial como una alternativa para el cumplimiento o requerimiento académico. En este orden de ideas se manifiesta que se tiene la capacidad para realizar el procedimiento de disolución y liquidación de una empresa, señalando en un 34.9% totalmente en desacuerdo.

En este orden metodológico consideran que el plan de estudios del programa de administración de empresas le ha brindado suficientes herramientas para generar empleo solo en un 38.4% parcialmente de acuerdo. Lo que conlleva a reflexionar que los currículos requieren de mayor pertinencia en este aspecto relevante, como es la iniciativa, espíritu o creación de empresa. Evento que permitirá desde luego la creación de sus propios proyectos de vida, gestión y desenvolvimiento empresarial, al igual que sectorización económica y productiva en los diferentes sectores de la economía, donde crear empresa y establecer nuevas tendencias económicas mundiales involucran a un conjunto de la sociedad (familias, empresas, gremios y gobierno a permanecer y ser competitivos, en todos los órdenes). Pero lo más importante orienta a que los planes de negocios como elemento de gestión y creación de bienestar, conlleven al emprendimiento empresarial.

Se expresa que como egresados se tienen claros cuáles son los procesos de implementación de un programa de gestión del talento humano, señalando un 46%, parcialmente de acuerdo. Situación que les permite conocer e identificar los lineamientos requeridos para oportunidades de ingreso laboral en diferentes actividades y sectores económicos. Sin embargo, se manifiesta que el 12.8%, lo ha contratado para asesorar la gestión del talento humano; estableciéndose como requerimiento el factor experiencia laboral y profesional.

De otra parte, consideran que tienen la capacidad de formular estrategias para el crecimiento de una empresa en su productividad orientado desde el talento humano;

mostrándose en tal sentido parcialmente de acuerdo en un 38.4%. evento que se convierte en una fortaleza en la gestión y creación empresarial, particularmente en lo concerniente al manejo en la gestión del talento humano.

También se destaca que como egresado tiene las habilidades suficientes para aplicar técnicas de selección de personal en un 34.9%; parcialmente de acuerdo. Lo que significa que existe conocimiento sobre los procesos de vinculación de personal; teniendo en cuenta sus fases tales como: reclutamiento, selección, contratación, inducción y motivación. Fases de todo proceso de vinculación de personal, claves para la consecución del perfil o talento humano requerido para un cargo determinado.

De igual manera se expresan como egresado en el conocimiento de las técnicas para medir competencias en un 33.7% parcialmente de acuerdo. En este aspecto lograr medir o conocer las competencias trae consigo mismo beneficios útiles y necesarios para: tomar decisiones sobre la gestión interna empresarial; recurrir y revisar evaluación de desempeño sobre el comportamiento del talento humano que la integra en la relación laboral; al igual que contribuye a la retroalimentación y permite conocer cómo hacer las tareas y saber si se debe modificar su comportamiento.

Otro aspecto tiene que ver con el conocimiento en el diseño e implementación de planes de mejoramiento, indicándose en tal sentido un promedio del 30%, de acuerdo; lo que significa ser una fortaleza dentro del emprendimiento empresarial, si se tiene en cuenta que a través de planes de mejoramiento se contemplan variables como formulación de objetivos, acciones, actividades, indicadores, tiempo, responsables y por ende valora costos.

Se manifiesta en un 33.7% conocer los procedimientos para la finalización de la relación contractual existente entre el trabajador la empresa. Es decir, tener claro los deberes y derechos establecidos para la finalización de la relación contractual.

9.3 ELEMENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ORIENTADO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS

En este orden de ideas, se manifiesta totalmente de acuerdo en un 48.8%, como fomentar criterios, estrategias y actividades del programa orientados a promover la capacidad de indagación, búsqueda y formación del espíritu investigativo, creativo e innovador en los estudiantes que contribuyen a la disminución de las brechas sociales. Aspecto relevante que fortalece su potencialidad profesional, si se tiene en cuenta que la educación actual lleva a la investigación, generación de ideas, innovación, creatividad, genera técnicas y prácticas altamente competitivas, mostrando desde luego mayor productividad en la gestión empresarial en un mundo competitivo.

El 60.7% de los egresados indica estar totalmente de acuerdo en fomentar la existencia y utilización de mecanismos por parte de los profesores adscritos al programa para incentivar en los estudiantes la generación de ideas y problemas de investigación en el ámbito empresarial, mediante la aplicación de conocimientos y la innovación que involucra la temática de protección del medio ambiente. Aspectos todos estos que les permitió contar con una visión integral de los problemas sociales y económicos logrando ser agente de promoción y desarrollo regional. También se destaca en un 44.2% fomentar la vinculación de estudiantes como monitores, auxiliares de investigación e integrantes de semilleros, manejando temas sociales y ambientales, preferiblemente.

No es ajeno que las problemáticas sociales y ambientales requieren la participación de todos y cada uno de los miembros de la sociedad; abordar la pobreza, el desempleo, educación, vivienda, alimentación; al igual que la atención, preservación y conservación del medio ambiente, se ha convertido en una prioridad para sobrevivir y pensar que se le va a dejar a las nuevas generaciones.

En cuanto al fomento de grupos y semillas del programa en los que participan estudiantes de acuerdo con su tipo y modalidad que incluyen temas sociales incluyentes, se manifiesta totalmente de acuerdo en un 48.8%. Significa que dentro del proceso académico los semilleros de investigación son valiosos para generar nuevas ideas y motivar a los estudiantes al espíritu empresarial; siempre y cuando no quede en el papel la generación de ideas, sino que se impulse esta creación como proyecto de vida.

Por otra parte, se expresan totalmente de acuerdo con un 58.8% fomentar actividades académicas, curso efectivo, seminarios, pasantías, eventos derivados de líneas de investigación que fomentan la educación financiera y económica. Factor muy importante que debe continuar permanentemente pero que requiere retroalimentación en cuanto al control y seguimiento de dichas actividades académicas.

En cuanto al fomento de la existencia dentro del plan de estudios, de espacios académicos y vinculación con el sector productivo manifiestan estar de acuerdo en un 52.3% es decir, consideran que la investigación científica técnica y tecnológica, la innovación y oportunidades, generan experiencia, aprendizaje y potencialización del ser humano.

Como otro aspecto se destaca fomentar la participación de los estudiantes en los programas institucionales de jóvenes investigadores en temas sociales, económicos y ambientales señalando un 44.2% totalmente de acuerdo. Es decir, consideran que

su participación ayuda a la toma de decisiones y adoptar criterios generadores de gestión empresarial con base en las oportunidades del contexto. Así mismo, fomentar la participación de los estudiantes en prácticas empresariales en temas de investigación, desarrollo y experimentación a nivel nacional e internacional se expresan totalmente de acuerdo en un 61.6%.

Eventos de relevancia porque los estudiantes tendrán la oportunidad de conocer e identificar espacios; al igual que visionar su propio futuro y garantizan un mayor éxito en el mundo de los negocios. En este orden de ideas, también se establece fomentar la participación de los estudiantes en proyectos que adelante la Universidad que generen transformación social; señalando totalmente de acuerdo en un 46.5%. En este aspecto se debe destacar la pertinencia institucional, siempre y cuando la teoría sea llevada a la práctica como proceso de transformación social.

Finalmente, se indica fomentar la participación de los estudiantes en programas de innovación que hacen referencia a: transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad. La búsqueda del conocimiento, lo mismo que la enseñanza del mismo, ha estado tradicionalmente disociada de su aplicación. Ambas han sido organizadas por temas como, esto es de acuerdo con lo que parecía ser a lógica del conocimiento mismo. Sin embargo, se considera relevante que las facultades y departamentos de la Universidad, sus grados, especializaciones, de hecho, toda la organización de la educación superior se ha enfocado por temas. Ahora se está organizando cada vez más el conocimiento y la búsqueda de este, en torno a áreas de aplicación y donde el trabajo interdisciplinario, crece aceleradamente.

10. CONCLUSIONES

El Análisis del emprendimiento y la creación de empleo en Villavicencio: percepción y experiencia de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos. Periodo 2010-2016, permitió identificar la articulación que existe entre la formación profesional y la generación de empleo mediante OPS y generación de empresas constituidas formalmente y activas en el municipio de Villavicencio. Esto confirma que los egresados de administración de empresas de Unillanos aportan con el espíritu emprendedor e innovador en el tejido empresarial, asumiendo riesgos y decisiones generadoras de valor para la economía de la ciudad.

En este sentido la Universidad de los Llanos como generadora de posibilidades para que los estudiantes y egresados tengan herramientas que definan su perfil, puede llevar a cabo un programa de acción eficiente que los acompañe a lograr sus objetivos, abarcando tanto sus conocimientos académicos, como el desarrollo de sus habilidades personales, actitudes, valores, destrezas y potencialidades.

Es importante indicar cómo el plan de estudios, del programa de Administración de Empresas ha contribuido a la generación de empleo y creación de empresas en el contexto geográfico de Villavicencio. Sin embargo, los egresados consideran que la Universidad debe fortalecer el emprendimiento, con miras a estimular el desarrollo local, sectorizar la productividad y creación empresarial acorde con las tendencias e identidad globales.

En este mismo sentido, no sobra reflexionar que, en la actualidad, los cambios son los elementos más importantes de una buena gestión empresarial; para seguir siendo competitivo en los mercados cada vez más agresivos, de ahí que las empresas y el recurso humano que trabaja en ella deben adoptar una actitud

positiva frente a los cambios. Al igual entender que nos vemos en un mundo lleno de cambios e incertidumbres, haciendo necesario una nueva definición y visión empresarial, lo que se constituirá en la verdadera ventaja competitiva. Por tanto, el Administrador de Empresas en calidad de egresado de la Universidad de los Llanos, debe estar preparado y formado con mucha capacidad de liderazgo donde su función de líder se reflejará en su desempeño hacia el logro de los objetivos y estrategias empresariales que garanticen la supervivencia, rentabilidad y crecimiento empresarial.

En efecto, se proponen estrategias de fortalecimiento al Programa de Administración de Empresas, orientada a la generación de empleo, estimulando y promoviendo la capacidad de indagación, búsqueda y formación del espíritu e iniciativa empresarial, teniendo en cuenta además que en el emprendimiento el factor de innovación tecnológica es la variable que explica el cambio técnico en las empresas y la sociedad. Resultaría un contrasentido que los egresados no la tuvieran en cuenta como una dimensión relevante y manejo directo pues se convierte en el eje básico, alrededor del cual se orquesta el cambio en las empresas. Lo ideal es ser empresa innovadora en sentido estricto. Esta circunstancia demanda, sin embargo, una proyección grande a partir del mercado local hasta lo internacional; y una gama de variedad de actividad de innovación. Donde la universidad cumpla un papel o desafío que contribuya a la creación de empresas.

Así mismo, es de suma importancia que exista un mayor estímulo y espíritu empresarial a través de alianzas estratégicas donde se participe de manera activa y dinámica la relación academia – Estado – Empresario, que permita a los estudiantes de último año de estudio, crear su propia empresa como estrategia de supervivencia, rentabilidad y crecimiento empresarial, con supervisión y acompañamiento permanentes, a través de la oficina de la consultoría empresarial. Adicionalmente, una alternativa de fortalecimiento de competencias podría generarse mediante la oficina de egresados buscando alianzas con empresas

competitivas para que los estudiantes realicen prácticas, permitiendo al pasante mayor exigencia en el desarrollo de su actividad como práctica de los conocimientos adquiridos en la formación.

Frente al aporte del plan de estudios, en promedio el 35% de los egresados identifican que han adquirido conocimiento y capacidades relacionados con procesos de reorganización previstos en el régimen de insolvencia empresarial, procesos de implementación de un programa de gestión del talento humano, formulación de estrategias para el crecimiento de una empresa en su productividad orientado desde el talento humano, aplicación de técnicas de selección de personal, conocimiento de las técnicas para medir competencias, conocimiento en el diseño e implementación de planes de mejoramiento, conocimiento de procedimientos para la finalización de la relación contractual existente entre el trabajador la empresa; ello confirma que los egresados de administración de empresas de Unillanos al cursar el plan de estudios logran adquirir competencias específicas que les permiten tener un buen desempeño laboral en su área de formación; no obstante es pertinente profundizar en estos conocimientos y capacidades los cuales son transversales en el desarrollo empresarial, así como fortalecer los relacionados con la creación de empresa y generación de empleo.

Dentro del plan de estudios del programa es pertinente hacer una revisión sobre las competencias efectivamente creadas en los estudiantes en cuanto a la creación de empresas, ya que la mayoría de los egresados (82.6%) considera que no cuentan con los conocimientos para crear empresa. En este aspecto se considera importante que exista mayor pertinencia institucional que conlleve a potencializar el emprendimiento profesional y laboral, lo que conlleva a reflexionar sobre la pertinencia de los currículos para generar iniciativas, actitudes y capacidades para la creación de empresa.

Como valor agregado se debe analizar el proceso de formación con relación a transacciones mercantiles a través de comercio electrónico, la cual es una competencia empresarial que refleja innovación, creatividad y capacidad de establecerse en un comercio global en el mundo de los negocios.

Se considera relevante generar estrategias innovadoras para que tanto estudiantes como egresados identifiquen los servicios de apoyo al emprendedor y acudan de manera permanente a los mismos ya que se identifica que solo un pequeño porcentaje manifiesta haber accedido a los servicios de accesorios y consultorías y oficina de egresados. Aspectos que deben fortalecerse por parte de los egresados por medio de una articulación más dinámica y armónica; que garantice procesos productivos empresariales, con características de empresas modernas en las diferentes actividades económicas.

11. RECOMENDACIONES

Es importante que el proceso de investigación dirigido a egresados, se lleve a cabo de manera permanente con el propósito de conocer e identificar aspectos concernientes a los siguientes aspectos: dedicación actual, empleado o empleador, se tiene empresa formalizada o es informal, experiencia como empleador, generación de empleo, deseo de continuar estudios superiores (especialización, maestría); sector económico desde laboral, entre otros.

Llevar a cabo evaluación y seguimiento a las practicas o pasantías; desde mayor participación activa y dinámica entre la universidad, el docente, la empresa con que se hace convenio y estudiante. Con el propósito de dicho proceso genere mayor productividad y competitividad profesional y personal al estudiante.

La pertinencia del programa de administración de empresa debe impulsar el emprendimiento como una alternativa de solución para que el egresado contribuya a generar empleo y no depender del sector público y privado como empleado.

Teniendo en cuenta que los egresados están más vinculados al sector público por ser una alternativa de empleo a nivel del contexto; se considera importante fortalecer los cursos del programa orientados a el tema de políticas públicas.

Lograr que los egresados profesionales en Administración de Empresas, alcancen con una visión integral de los problemas sociales y económicos, logrando con ello que sean un agente de promoción y ejecución del desarrollo local.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Banco Mundial. (2019). *Empleo y desarrollo*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org>

Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Bogotá D.C. Editorial Mc Graw- Hill Interamericana S.A.

CNA (sf). Consejo Nacional de Acreditación. Tomado de: <http://www.cna.gov.co/1741/article-186382.html>

Cuervo García, A., Ribeiro, D., & Roig, S. (2007). *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective*. Berlin: Springer.

Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Mercado Laboral y Empleabilidad*. Obtenido de: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx>

Dunn, W. (2008). *Public Policy Analysis: An introducción*. Cuarta edición. Estados Unidos: Prentice Hall.

Drucker, F. P. (2006). *Drucker para todos los días*. Bogotá, D.C. Colombia: Editorial Norma.

- El Tiempo (2019). *Departamentos más pobres de Colombia y los que más progresan*. El Tiempo. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/departamentos-mas-pobres-de-colombia-y-los-que-mas-progresan-2018-307094>
- Enríquez, A., & Galindo, M. (30 de 08 de 2015). Empleo. *Serie de Estudios Económicos*, Vol I. México ¿cómo vamos?, 1-9. Obtenido de <http://scholar.harvard.edu>: http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453513189
- Escuela de Administración y Negocios. (2014). *Facultad de ciencias económicas*. Universidad de los Llanos, Informativo programa administración de empresas.
- García Dihigo, J. (2015). *Metodología de la investigación para administradores*. Primera edición. Bogotá, D. C. Colombia: Ediciones de la U.
- Hitt, M., Ireland, D. & Hoskisson, R. (2001). *Administración estratégica. Conceptos, Competitividad y globalización*. Tercera edición. Bogotá D.C.: Editorial McGraw - Hill Interamericana S.A.
- International Labour Office (ILO) (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Geneva, Switzerland.: Publications Production Unit (PRODOC) of the ILO.
- Jaffe, A. (1961). Economic Development, Full Employment, and Underemployment. *Bulletin of the International Statistical Institute*, Vol. XXXVIII, Parte II., 10-18.
- Khandker, S. (2010). *Handbook on impact evaluation methods and practices* "World bank Washington D.C.

- Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Méndez Álvarez, C. E. (2013). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Cuarta edición. México, D.F. Editorial Limusa.
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos*. Obtenido de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Meta.pdf/c33aa98c-150f-aacb-06f4-d22d1d39c4e3?download=true>
- Morris, M., Neumeyer, X., & Kuratko, D. (2015). A Portfolio Perspective on Entrepreneurship and Economic Development. *Small Business Economics*. 45(4), 45(4), 713-728.
- OCDE. (2009). *Promoting Pro-Poor Growth Employment*. Paris, Francia: OCDE, Publishing.
- OCDE. (2014). *Job Creation and Local Economic Development*. Unión Europea: OECD Publishing.
- Oppenheimer, A. (2012). *Basta de historia. La obsesión Latinoamericana con el pasado y las 12 calves del futuro*. Bogotá, Colombia: Panamericana Editorial.
- Ormet, R. D. R. (2012). *Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo*. Obtenido de <https://www.meta.gov.co/web/sites/default/files/ormet/2012/1.%20DIAGNOS>

TICO%20SOCIOECONOMICO%20Y%20DEL%20MERCADO%20DEL%20
TRABAJO%20DEL%20DEPARATAMENTO%20DEL%20META.pdf

Parker, S. C. (2009). *The Economics of Entrepreneurship*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. Retrieved from <https://search-ebSCOhost-com.ezproxy.javeriana.edu.co/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=325199&lang=es&site=ehost-live>

Parker, S. C. (2018). Entrepreneurship and economic theory. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(4), 540–564.

Pineda, S. (2015). *Caracterización de los empresarios registrados en las Cámaras de Comercio de Arauca, Piedemonte Araucano y Villavicencio*. Universidad de los Llanos.

Ramírez Padilla, D. & Cabello Garza, M. (1997). *Empresas Competitivas. Una estrategia de cambio para el éxito*. Primera edición. Bogotá D.C.: Editorial McGraw - Hill Interamericana S.A.

Rangel Suárez, A. (2003). *El desarrollo regional*. Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá, D.C. Colombia.

Reynolds, P. (2005). Understanding business creation: Serendipity and scope in two decades of business creation studies. *Small Business Economics*, 24, 359–36, 359-36.

Roth, A. N. (2002). *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Bogotá, D.C.: Ediciones Aurora.

Sierra Tobón, J. (2014). Análisis de la deserción y la repitencia académica en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos del 2008 al 2012 – Por Julieth sierra. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 1(2), 41-47. Recuperado a partir de <http://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/131>

Torres Melo, J. & Santander, J. (2013). *Introducción a las políticas públicas. Conceptos y herramientas desde la relación entre estado y ciudadanía*. Bogotá, D.C. Colombia: IEMP Ediciones.

Unillanos (2016). *Programa de Administración de Empresas*.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *Population Division. World Population Prospects*. New York, US: Online Edition.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *Population Division. World Population Prospects*. New York, US: Online Edition.

Vásquez Sánchez, D., Romero Torres, W. & Rey Ruiz, G. (2009). *Plan Regional de Competitividad Departamento del Meta 2008-2032*. Villavicencio - Meta.

ANEXOS

Anexo 1: Egresados de Administración de Empresas, Universidad de los Llanos, periodo 2010-2016.

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
2010					
104	Jaime Raúl Barrios Ramírez	.104	86,043,936		26.02.2010
105	Lorena Andrea Ruíz Díaz	.105	40,326,398		26.02.2010
106	Dineth Yineth Mendoza Calderón	.106	40,341,630		26.02.2010
107	Blanca Cecilia Abril Hernández	.107	40,331,879		26.02.2010
108	Ivonne Tatiana Martínez Peña	.108	1,121,823,951		26.02.2010
109	Francisco Javier Álvarez Martín	.109	86,085,251		26.02.2010
110	Jenny Rosaura Camacho Urrea	.110	40,334,429		26.02.2010
111	Jenny Paola Piraquive Rodríguez	.111	40,340,656		30.04.2010
112	Yeni Georgina Garzón Velásquez	.112	1,121,816,820		30.04.2010
113	Luis Fernando Rodríguez Torres	.113	86,072,678		30.04.2010
114	Eduard Fabián Vanegas Jiménez	114	86,075,138		2010/06/25
115	Gabriel Andrés Torres Valcárcel	115	86,074,868		2010/06/25
116	Jeiver Yobany Sánchez Cabrera	116	18,256,984		2010/06/25
117	Jhon Alejandro Romero Tovar	117	1,121,826,408		2010/06/25
118	Jhovan Mauricio Ortiz Olaya	118	86,074,693		2010/06/25
119	Christian Rene Henao Camargo	119	86,060,167		2010/06/25
120	Gabriel Felipe Torres Silva	120	80,200,888		2010/06/25
121	Edith Sofía Cruz Rodríguez	121	40,216,466		2010/06/25
122	Yaimy Viviana Roa Barreto	122	47,441,966		2010/06/25
123	Mónica Milena Zapata Castro	123	40,218,818		2010/06/25
124	Nidia Marcela Guevara Silva	124	40,331,866		2010/06/25
125	Kenny Lorena Vargas Cagua	125	1,121,819,500		2010/06/25
126	Luz Viviana Martínez Moreno	126	40,326,291		2010/06/25
127	Nayiber Daza Castro	127	40,219,253		2010/06/25
128	Omar Camilo Chaparro Sanabria	128	5,829,955		2010/06/25
129	Andrés González Castaño	129	86,067,722		2010/06/25
130	Jessica Paola Ladino Niño	130	40,340,557		2010/08/27
131	Michele Olaya Yara	131	52,716,843		2010/10/29
132	Nataly Johana Sanabria Calderón	132	40,327,451		2010/10/29
133	Liliana Andrea Segura Ariza	133	52,882,871		2010/10/29
134	Joey Elizabeth Rojas Quintero	134	40,401,429		2010/10/29
135	Karem Yulegnith Botello Figueroa	135	52,771,780		2010/10/29
136	Angélica María Rodríguez Alarcón	136	40,326,707		2010/10/29

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.	Fecha
137	María Angélica Tovar	137	40,219,927	2010/10/29
138	Viviana Lorena Arana López	138	40,343,228	2010/10/29
139	Olga Lucia Barreto Gil	139	1,119,886,528	2010/10/29
140	Jenny Trinidad Malagón Perilla	140	40,330,094	2010/10/29
141	Dirlady Pérez Barragán	141	40,343,115	2010/10/29
142	Adriana Quira Yusti	142	40,341,356	2010/10/29
143	Diana Maritza Rocha Céspedes	143	40,327,909	2010/10/29
144	Diana Jurieth Rubio Montaña	144	40,326,767	2010/10/29
145	Deisy Fabiana Sánchez López	145	40,342,129	2010/10/29
146	María Fernanda Castro Melo	146	40,329,580	2010/10/29
147	Laura Julie Mora Rey	147	30,946,323	2010/10/29
148	Martha Isabel Sandoval Ramírez	148	1,121,819,569	2010/10/29
149	Michelle Acosta Valencia	149	52,959,469	2010/10/29
150	Diana María Ardila Campos	150	40,331,969	2010/10/29
151	Zulma Maybeth Dávila Fuentes	151	1,121,817,070	2010/10/29
152	Leidy Bibiana Hernández Coba	152	1,121,826,256	2010/10/29
153	Marly Rocío Ortiz Rivera	153	40,186,364	2010/10/29
154	Diana Milena Rivera Rozo	154	40,185,218	2010/10/29
155	Maryi Lorena Apolinar Domínguez	155	1,121,832,059	2010/10/29
156	Yenni Carolina Hernández Garnica	156	1,121,819,191	2010/10/29
157	Leidy Susana Ramírez	157	40,342,527	2010/10/29
158	Didier Adolfo Zarrate Huérfano	158	86,075,762	2010/10/29
159	Willinton Alfonso Gutiérrez Rozo	159	86,071,120	2010/10/29
160	Javier Bernardo Hernández Peñuela	160	86,058,782	2010/10/29
161	Oscar Andrés Llanes Lozano	161	86,084,128	2010/10/29
162	Richard Eduardo Villalba Carmona	162	86,083,472	2010/10/29
163	Martin Alberto Peña Acuña	163	18,203,741	2010/10/29
164	James Patiño Guerrero	164	86,074,174	2010/10/29
165	Yesid Alberto Rodríguez Cano	165	86,086,000	2010/10/29
166	Yuri Alejandra Gil Chara	166	1,121,820,665	2010/12/17
167	Diana Carolina Vivas Suarez	167	1,121,854,797	2010/12/17
168	Viviana Ortiz Tovar	168	53,117,598	2010/12/17
169	María Alejandra Rodríguez Torres	169	1,121,839,317	2010/12/17
170	Maira Alejandra Becerra Grajales	170	1,121,830,904	2010/12/17
171	Hugo Alberto Carrero Téllez	171	86,084,996	2010/12/17
172	Yhon Fredy Soto De Los Ríos	172	86,066,480	2010/12/17
173	Jorge Villarreal González	173	1,121,838,375	2010/12/17
174	Sebastián Caicedo Sanabria	174	1,121,833,445	2010/12/17
175	Rosa Milena Bravo Garzón	175	21,183,828	2010/12/17
176	Lida Adriana Guevara Parra	176	22,732,092	2010/12/17
177	Derly Rodríguez Murillo	177	1,110,451,745	2010/12/17

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
178	Astrith Johanna Rodríguez Morales	178	1,121,816,299		2010/12/17
2011					
179	Lady Aceneth Acero Acevedo	179	40,218,947		2011/02/25
180	Diana Paola Agudelo Moreno	180	40,185,591		2011/02/25
181	Elsy Carolina Rodríguez Zuleta	181	52,843,893		2011/02/25
182	Carlos Mario Pérez Betancourt	182	1,121,834,147		2011/02/25
183	Cristian Dragan Yankovich Rodríguez	183	86,086,954		2011/02/25
184	Jair Valderrama Cala	184	1,121,829,968		2011/02/25
185	Nancy Rodríguez Coronado	185	46,373,072		2011/02/25
186	Ingrid Katherine Leyva Echeverry	186	1,121,842,740		2011/02/25
187	Liliana Andrea Carmona Trujillo	187	40,189,113	Villavicencio	2011/04/29
188	Carolina Peña Castaño	188	28,822,056	Libano	2011/04/29
189	María Higinia Romero Vargas	189	40,331,016	Villavicencio	2011/04/29
190	Claudia Castaño Machado	190	40,218,850	Villavicencio	2011/04/29
191	Erika Piedad Lesmes Beltrán	191	40,325,601	Villavicencio	2011/04/29
192	Brighth Paola Mendoza Hernández	192	1,030,527,042	Bogotá D.C.	2011/04/29
193	María Eugenia Rincón Parrado	193	1,121,822,337	Villavicencio	2011/04/29
194	Sandra Lorena Bermúdez Rodríguez	194	40,342,845	Villavicencio	2011/04/29
195	Diana Paola León Parrado	195	1,121,825,159	Villavicencio	2011/04/29
196	Lina María Amaya Restrepo	196	1,121,824,456	Villavicencio	2011/04/29
197	María Del Carmen Henao Hernández	197	40,330,712	Villavicencio	2011/04/29
198	Diana Esperanza Santamaría Amaya	198	1,018,403,808	Bogotá D.C.	2011/04/29
199	Nubia Yaneth Pabón Chipatecua	199	53,046,209	Bogotá D.C.	2011/04/29
200	Lady Caterine Rojas Vanegas	200	1,121,846,042	Villavicencio	2011/04/29
201	Niny Johanna Castro Rey	201	1,121,836,134	Villavicencio	2011/04/29
202	Myriam Lucena Castro Rey	202	40,411,686	Villavicencio	2011/04/29
203	Laura Vanessa Duque Mendieta	203	1,121,839,108	Villavicencio	2011/04/29
204	Jazmín Alexandra Fagua Carabuena	204	1,121,819,136	Villavicencio	2011/04/29
205	Irina Pardo Romero	205	1,121,824,596	Villavicencio	2011/04/29
206	Nury Yomaida Márquez Rojas	206	1,121,836,670	Villavicencio	2011/04/29
207	Diego Alexander Montoya Castro	207	1,121,840,895	Villavicencio	2011/04/29
208	Jesús Antonio Losada Martínez	208	86,084,598	Villavicencio	2011/04/29
209	Hayder Alejandro Romero Sierra	209	1,121,845,334	Villavicencio	2011/04/29
210	Jhon Jairo Romero Bolívar	210	1,121,841,071	Villavicencio	2011/04/29
211	Helder Guillermo Parrado García	211	86,087,619	Villavicencio	2011/04/29
212	Julio Cesar Jiménez Chinchilla	212	1,121,820,743	Villavicencio	2011/04/29
213	Jaime Sandoval González	213	86,070,171	Villavicencio	2011/04/29

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
214	Carlos José Osorio De La Pava	214	1,121,821,035	Villavicencio	2011/04/29
215	Julián Esteban Cifuentes Cifuentes	215	86,078,491	Villavicencio	2011/04/29
216	Guillermo Andrés Briceño Rincón	216	86,074,090	Villavicencio	2011/04/29
217	José Vicente Gómez Ladino	217	86,085,184	Villavicencio	2011/04/29
218	Laura Cristina Rojas Villegas	218	1,121,850,438	Villavicencio	2011/06/24
219	Angélica Mariola Gil Gallo	219	1,121,827,008	Villavicencio	2011/06/24
220	Mónica Avella González	220	1,121,859,964	Villavicencio	2011/06/24
221	Sandra Milena Ariza Palacios	221	1,121,832,531	Villavicencio	2011/06/24
222	Zulma Norey Mateus Moreno	222	1,122,118,541	Acacías	2011/06/24
223	Doris Faisuly Romero Pacheco	223	30,946,412	Acacías	2011/06/24
224	Diana Patricia Ramos Olivares	224	40,330,022	Villavicencio	2011/06/24
225	Edna Rocío Delgado García	225	1,121,832,674	Villavicencio	2011/06/24
226	Adriana María Acosta Lozada	226	1,121,830,969	Villavicencio	2011/06/24
227	Brenda Julieth Hernández Yate	227	40,449,435	Granada	2011/06/24
228	Heidy Lorena Medina García	228	1,121,849,153	Villavicencio	2011/06/24
229	Cindy Lissett Bohórquez Gahona	229	1,119,887,923	Cumaral	2011/06/24
230	Eddison Orlando Villalobos Parrado	230	1,122,647,237	Restrepo	2011/06/24
231	Pawerd Mauricio Medina García	231	86,083,726	Villavicencio	2011/06/24
232	Rafael Ricardo Castañeda Acosta	232	1,121,821,539	Villavicencio	2011/06/24
233	Julián Andrés Triana Garavito	233	1,121,819,546	Villavicencio	2011/06/24
234	Félix Ernesto Parada Vergara	234	74,849,505	Orocue	2011/06/24
235	Jhon Fredy Gualdrón Lesmes	235	1,121,820,770	Villavicencio	2011/06/24
236	Camilo Andrés Martínez Vásquez	236	79,980,031	Bogotá D.C.	2011/06/24
237	Omar Felipe Ramírez Morales	237	1,121,838,509	Villavicencio	2011/06/24
238	Néstor Orlando Vargas Suarez	238	74,810,296	Sabanalarga	2011/06/24
239	Julián Alfredo Cruz Ruiz	239	86,063,263	Villavicencio	2011/06/24
240	Diego Orlando Gómez Gaona	240	1,032,430,806	Bogotá D.C.	2011/06/24
241	Wagner Arnovis Chitiva Morera	241	86,068,379	Villavicencio	2011/08/26
242	Leonard Yesid Escobar Ríos	242	86,074,108	Villavicencio	2011/08/26
243	Luisa Fernanda Gaitán Muñoz	243	1,121,843,840	Villavicencio	2011/08/26
244	Jennifer Andrea Alarcón Daza	244	1,121,831,355	Villavicencio	2011/08/26
245	Ana María Sogamoso Sánchez	245	1,121,835,560	Villavicencio	2011/08/26
246	Francy Yurani Molano Castro	246	1,121,818,967	Villavicencio	2011/08/26
247	María Gabriela Quintero Trujillo	247	40,342,627	Villavicencio	2011/08/26
248	Francy Yamile Romero Cortés	248	1,121,817,464	Villavicencio	2011/08/26
249	Fredy Antonio Rico Prieto	249	86,075,513	Villavicencio	2011/08/26
250	Julio Cesar Villamarin Ramos	250	1,121,823,211	Villavicencio	2011/10/28
251	Néstor Julián Botía Benavides	251	1,121,820,250	Villavicencio	2011/10/28
252	Edison Ferney Moreno Alacón	252	1,121,834,503	Villavicencio	2011/10/28
253	Pedro Pablo Medina Monje	253	80,123,245	Bogotá D.C.	2011/10/28
254	Leidy Yaniza Castaño Gutiérrez	254	40,305,063	Granada	2011/10/28
255	Karol Yaricel Chitiva Niño	255	40,334,510	Villavicencio	2011/10/28
256	Eddy Jazmína Quintero Perilla	256	40,333,305	Villavicencio	2011/10/28

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
257	Olga Judith Vélez Garzón	257	1,121,825,952	Villavicencio	2011/10/28
258	Marcela Sofía Riveros Rodríguez	258	1,121,835,055	Villavicencio	2011/10/28
259	Tatiana Eslendy Buenaventura Castellanos	259	1,121,826,926	Villavicencio	2011/10/28
260	Ángela Viviana Restrepo Restrepo	260	1,121,840,363	Villavicencio	2011/10/28
261	Shirley Johanna Pineda Gutiérrez	261	1,121,854,669	Villavicencio	2011/10/28
262	Edna Xiomara Morales Martínez	262	1,121,840,685	Villavicencio	2011/10/28
263	Ángela Rocío Urrea Ortiz	263	1,121,830,112	Villavicencio	2011/10/28
264	Sandra Milena Rojas	264	40,216,739	Villavicencio	2011/10/28
265	Yury Estela Martín Tambo	265	1,121,820,017	Villavicencio	2011/10/28
266	Mónica Liliana Arboleda Ramos	266	40,341,471	Villavicencio	2011/10/28
267	Martha Catalina Camargo Flechas	267	40,329,743	Villavicencio	2011/10/28
268	Maryi Sandino Valenzuela	268	40,219,214	Villavicencio	2011/10/28
269	Dina Priscila Cavieles Peña	269	40,305,805	Granada	2011/10/28
270	Lida Yolanda Ardila Garay	270	40,437,915	Villavicencio	2011/10/28
271	Leidy Mildred Salinas Galindo	271	40,341,956	Villavicencio	2011/10/28
272	Julián Andrés Zapata Cupaja	272	1,121,852,907	Villavicencio	2011/12/15
273	Luis Gabriel Gutiérrez Pérez	273	1,121,831,777	Villavicencio	2011/12/15
274	Andrés Felipe Rincón Forero	274	86,076,428	Villavicencio	2011/12/15
275	Nadim Eduardo Rima Beltrán	275	86,067,247	Villavicencio	2011/12/15
276	Cristina Mayerly Riveros Lesmes	276	21,191,658	Restrepo	2011/12/15
277	Gloria Paola Gutiérrez Mejía	277	40,219,178	Villavicencio	2011/12/15
278	Jeimy Alexandra Camacho Buitrago	278	40,326,418	Villavicencio	2011/12/15
279	Nohora Alejandra Carrillo Guzmán	279	1,121,822,655	Villavicencio	2011/12/15
280	Yenny Alexandra Villalobos Blanco	280	1,121,822,102	Villavicencio	2011/12/15
281	Leidi Lorena Zuluaga Parrado	281	1,121,816,058	Villavicencio	2011/12/15
282	Diana Maritza Ramírez Triviño	282	40,342,040	Villavicencio	2011/12/15
283	Yency Katina Martínez Ortiz	283	1,121,848,174	Villavicencio	2011/12/15
284	Diana Carolina Morales Amortegui	284	52,779,856	Bogotá D.C.	2011/12/15
2012					
285	Luis Alfredo Velasco Cárdenas	285	1,049,611,865	Tunja	2012/02/24
286	Johanna Esther Villarraga Fonseca	286	1,121,832,039	Villavicencio	2012/02/24
287	Kely Johana Hurtado Arcila	287	1,121,821,608	Villavicencio	2012/02/24
288	Liza Minelly Guerra Soria	288	1,121,852,714	Villavicencio	2012/02/24
289	Ángela María Useche González	289	1,121,852,510	Villavicencio	2012/02/24
290	Milton Arley Escalante Borrero	290	1,119,886,093	Cumaral	2012/03/13
291	Wilmer Javier Betancourt Parrado	291	1,121,840,262	Villavicencio	2012/03/02
292	Luis Alberto Martínez Buitrago	292	86,087,790	Villavicencio	2012/03/28

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
293	Eric Augusto Martínez Gómez	293	86,088,197	Villavicencio	2012/03/28
294	Yeison Jair Beltrán	294	1,119,886,633	Cumaral	2012/03/28
295	Fary Yaneth Sanabria Pardo	295	40,342,700	Villavicencio	2012/04/27
296	Andrea Del Pilar Lesmes Herrera	296	1,121,816,985	Villavicencio	2012/04/27
297	Laura Alejandra Pinzón Hortua	297	1,121,852,372	Villavicencio	2012/04/27
298	Diana Carolina Ramos Herrera	298	1,121,835,008	Villavicencio	2012/04/27
299	Diego Ricardo López Ardila	299	86,088,109	Villavicencio	2012/04/27
300	Camilo Alejandro Sánchez Parra	300	1,121,836,857	Villavicencio	2012/04/27
301	Jefferson Zapata Moreno	301	86,076,543	Villavicencio	2012/04/27
302	Julie Andrea Díaz Castro	302	1,121,847,842	Villavicencio	2012-06-29
303	Naudy Liliana Hernández López	303	1,121,843,128	Villavicencio	2012-06-29
304	Jaclyn Tatiana Baquero Céspedes	304	1,121,870,856	Villavicencio	2012-06-29
305	Ginna Andrea Arosa Escobar	305	1,121,858,895	Villavicencio	2012-06-29
306	Laura Marcela Beltrán Murillo	306	1,121,869,568	Villavicencio	2012-06-29
307	Ginna Jael Cortes Hernández	307	1,121,875,719	Villavicencio	2012-06-29
308	Luisa Fernanda León Burgos	308	1,121,867,374	Villavicencio	2012-06-29
309	Erika Jhulie Moreno Del Rio	309	1,121,843,287	Villavicencio	2012-06-29
310	Sandra Patricia Zapata Santos	310	1,121,820,622	Villavicencio	2012-06-29
311	Andrea Nardeli Betancourt Rojas	311	1,121,843,086	Villavicencio	2012-06-29
312	Yaneth Stella Pardo Gómez	312	21,191,795	Restrepo	2012-06-29
313	Mayra Fernanda Castro Villa	313	1,121,832,301	Villavicencio	2012-06-29
314	Dianny Praxedy Navarrete Ahumada	314	40,437,258	Villavicencio	2012-06-29
315	Ivone Soraya Jiménez Gacha	315	1,121,827,950	Villavicencio	2012-06-29
316	Claudia Milena Paz Pardo	316	1,121,838,395	Villavicencio	2012-06-29
317	Paula Andrea Rodríguez Vargas	317	1,121,847,894	Villavicencio	2012-06-29
318	Olga Cristina Celis Fajardo	318	40,410,148	Villavicencio	2012-06-29
319	Jenny Maryory Salazar Suarez	319	40,334,075	Villavicencio	2012-06-29
320	Mario Leiva Jiménez	320	86,072,766	Villavicencio	2012-06-29
321	Cesar Yesid Gaitán Gómez	321	1,023,867,416	Bogotá D.C.	2012-06-29
322	Álvaro Fabián Hernández Vallejo	322	1,121,831,918	Villavicencio	2012-06-29
323	Javier Mauricio Castro Sierra	323	1,121,822,136	Villavicencio	2012-06-29
324	Javier Andrés Rodríguez Parrado	324	1,121,836,740	Villavicencio	2012-06-29
325	John Paul Rojas Rodríguez	325	86,074,322	Villavicencio	2012-06-29
326	Ademir Fabián Benito Sanabria	326	86,079,806	Villavicencio	2012-06-29
327	Johonnatan Plazas Bravo	327	86,062,491	Villavicencio	2012-06-29
328	Cindy Gicelle Palma Vargas	328	1,121,832,008	Villavicencio	2012-08-31
329	Gina Andrea Díaz Solano	329	40,217,415	Villavicencio	2012-08-31
330	Edith Viviana Girón Guzmán	330	40,342,659	Villavicencio	2012-08-31
331	Adriana Molina Milques	331	35,264,762	Villavicencio	2012-08-31
332	Ángela Camila Benito Sanabria	332	1,121,816,353	Villavicencio	2012-08-31
333	Blanca Stella Díaz Saray	333	40,386,869	Villavicencio	2012-08-31

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
334	Deily Lizeth Cisneros Jiménez	334	1,121,849,349	Villavicencio	2012-08-31
335	Nathalia Gioconda Bassi González	335	1,121,849,752	Villavicencio	2012-08-31
336	Nora Edith Chaparro Nossa	336	1,121,848,033	Villavicencio	2012-08-31
337	Rosa Elena Duque Clavijo	337	40,342,042	Villavicencio	2012-08-31
338	Marly Angélica Londoño Mesa	338	1,121,845,948	Villavicencio	2012-08-31
339	Magda Nayiber Castro Torres	339	40,215,335	Villavicencio	2012-08-31
340	Víctor Alfonso Gómez Gracia	340	86,087,026	Villavicencio	2012-11-02
341	Rosa Helena Beltrán Ávila	341	1,121,830,195	Villavicencio	2012-11-02
342	Albina Moreno Sanabria	342	21,182,651	Cumaral	2012-11-02
343	Yenny Magaly Tenjica Torres	343	1,121,821,119	Villavicencio	2012-11-02
344	Leidy Andrea Acuña Rodríguez	344	1,121,843,513	Villavicencio	2012-11-02
345	Jennifer Dayana Guerrero Zamudio	345	1,122,118,276	Acacias	2012-11-02
	Anulado	346			A
346	Alizon Roa Gómez	347	1,010,172,069	Bogotá D.C.	2012-11-02
347	Jenny Shirley Paredes Peralta	348	1,121,853,434	Villavicencio	2012-11-02
348	Ingrid Liliana Vergara Almanza	349	1,121,840,860	Villavicencio	2012-11-02
349	Yamile Andrea Vargas Bustos	350	1,121,838,500	Villavicencio	2012-11-02
350	Juan Carlos Amaya Vargas	351	1,121,855,073	Villavicencio	2012-11-29
351	Jina Karely Arias Daza	352	40,330,716	Villavicencio	2012-12-14
352	Juliana Paola García Tisnes	353	1,121,836,977	Villavicencio	2012-12-14
353	Nathaly Yohana Lizarazo García	354	1,121,842,848	Villavicencio	2012-12-14
354	Erika Juliana Mican Manosalba	355	1,121,867,392	Villavicencio	2012-12-14
355	Yuly Andrea Morales García	356	1,121,857,132	Villavicencio	2012-12-14
356	Claudia Del Pilar Rojas Yepes	357	1,121,840,711	Villavicencio	2012-12-14
357	Julieth Danneyi Acosta Muñoz	358	1,032,369,795	Bogotá D.C.	2012-12-14
358	Sandra Patricia Bejarano Gómez	359	1,121,858,840	Villavicencio	2012-12-14
359	Juan Carlos Ortiz González	360	1,121,835,520	Villavicencio	2012-12-14
360	Diego Fernando Morato Gutiérrez	361	1,121,856,718	Villavicencio	2012-12-14
361	John Jenderson Álvarez Rey	362	1,121,850,587	Villavicencio	2012-12-14
362	Pablo Alexander Melo Saray	363	1,121,839,991	Villavicencio	2012-12-14
363	Melquisedec Buitrago Castillo	364	1,121,834,934	Villavicencio	2012-12-14
364	Johan Stivens Ospina Zuta	365	1,023,868,576	Bogotá D.C.	2012-12-14
365	Manuel Mauricio Moreno Alfonso	366	86,087,417	Villavicencio	2012-12-14
366	Reinel Ernesto Salamanca García	367	1,122,121,951	Acacias	2012-12-14
367	Andrés Pulido Naranjo	368	1,121,846,149	Villavicencio	2012-12-14
368	Alexander Otalvaro Aguilera	369	86,013,235	Granada	2012-12-14
369	José Misael Tibavija Cuta	370	1,119,888,285	Cumaral	2012-12-14
370	Walter Smith Castillo Romero	371	1,121,861,775	Villavicencio	2012-12-14
371	Luis Alberto Marín Martínez	372	1,121,840,465	Villavicencio	2012-12-14
372	Fidel Augusto Machuca Sánchez	373	86,073,161	Villavicencio	2012-12-14
373	Yulia Andrea Blanco Acosta	374	40,342,019	Villavicencio	2012-12-14
374	Cindy Johanna León Caro	375	1,121,835,112	Villavicencio	2012-12-14

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
375	Margoth Bautista Castañeda	376	40,433,595	Acacias	2012-12-14
2013					
376	Hermes Divey Larrota Herrera	377	1,121,870,973	Villavicencio	2013-02-19
377	Diego Alejandro Canizales Solorzano	378	1,121,833,548	Villavicencio	2013-02-19
378	Myriam Yanet Porras Fierro	379	40,325,417	Villavicencio	2013-02-19
379	Cristian Andrés Vásquez Gutiérrez	380	1,121,866,977	Villavicencio	2013-02-19
380	Carlos Andrés Cardona Arias	381	1,121,827,623	Villavicencio	2013-02-19
381	Sharoon Vanessa Patiño Rincón	382	1,121,826,243	Villavicencio	2013-02-22
382	Adriana Catherine Jiménez Turriago	383	1,121,839,233	Villavicencio	2013-02-22
383	Diana Paola Peña Alfonso	384	1,122,646,452	Retrepo	2013-02-22
384	Angie Ketherine Vergara Melo	385	1,121,868,672	Villavicencio	2013-02-22
385	María Fernanda Suarez Pérez	386	1,121,852,525	Villavicencio	2013-02-22
386	Yuly Vega Leiton	387	40,326,052	Villavicencio	2013-02-22
387	Adriana Paola Niño Torres	388	1,121,873,800	Villavicencio	2013-02-22
388	Luis Alejandro Sepúlveda Álvarez	389	86,070,460	Villavicencio	2013-02-22
389	Faizuly Andrea Murcia Cifuentes	390	40,325,708	Villavicencio	2013-04-26
390	Diego Alexander Rodríguez Mora	391	1,121,829,475	Villavicencio	2013-04-26
391	Juan Gabriel Ramírez Daza	392	80,205,383	Bogotá D.C.	2013-04-26
392	Yeri Eliana Gutiérrez Velásquez	393	1,121,853,952	Villavicencio	2013-04-26
393	Tatiana Torres García	394	1,071,302,737	Quetame	2013-04-26
394	Yenifer Paola Robayo Diaz	395	52,815,471	Bogotá D.C.	2013-04-26
395	Agie Lorena Ospina Clavijo	396	1,121,885,655	Villavicencio	2013-04-26
396	Rocío Pardo Pardo	397	1,121,870,944	Villavicencio	2013-04-26
397	Jennifer Lorena Suarez Bermúdez	398	1,121,896,158	Villavicencio	2013-04-26
398	Lady Nayerly Ruiz Ortiz	399	1,121,832,803	Villavicencio	2013-04-26
399	Diana Paola Rico Alcantara	400	1,121,828,413	Villavicencio	2013-04-26
400	Edna Daiane Romero Lozano	401	1,122,127,018	Acacias	2013-04-26
401	Johanna Paola Daza Castillo	402	1,121,850,306	Villavicencio	2013-04-26
402	Liner Rosio Pinzón Barreto	403	68,301,164	Tame	2013-06-28
403	Mayra Yuderly Suarez Sandoval	404	1,119,887,650	Cumaral	2013-06-28
404	Leidy Viviana Ciprian Hernández	405	1,121,858,740	Villavicencio	2013-06-28
405	Diana Carolina Rincón Cerón	406	1,121,837,095	Villavicencio	2013-06-28
406	Leidy Paola Botello Flórez	407	1,121,860,074	Villavicencio	2013-06-28
407	Lina Shirley López Hernández	408	1,121,821,366	Villavicencio	2013-06-28
408	Luisa Fernanda Rojas Duarte	409	1,070,325,684	El Colegio	2013-06-28
409	Yuri Astrid Argote Pedraza	410	1,122,120,059	Acacias	2013-06-28
410	Diana Marcela Ospina Barrera	411	1,121,836,651	Villavicencio	2013-06-28
411	Diana Marcela Castro Castiblanco	412	1,121,852,917	Villavicencio	2013-06-28
412	Yefri Alejandro Bernal Duran	413	1,121,873,463	Villavicencio	2013-06-28

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
413	Carlos Iván Hernández Rojas	414	1,121,843,073	Villavicencio	2013-06-28
414	Johan Alexander Hernández Agudelo	415	1,121,859,993	Villavicencio	2013-06-28
415	Juan Manuel Figueroa Mesa	416	80,801,239	Bogotá D.C.	2013-06-28
416	Helmer Bryan Céspedes Hernández	417	1,121,819,102	Villavicencio	2013-06-28
417	Guillermo Eduardo Melo Ramírez	418	86,078,492	Villavicencio	2013-06-28
418	David Eduardo Corredor Peláez	419	86,074,457	Villavicencio	2013-06-28
419	Miguel Ángel Uribe Ramírez	420	1,121,840,242	Villavicencio	2013-06-28
420	Yeniffer Yiceth Contreras Camargo	421	1,121,834,037	Villavicencio	2013-06-28
421	Hernán Javier Camacho Prieto	422	86,041,529	Villavicencio	2013-06-28
422	Oscar Eduardo Moreno Prieto	423	86,086,433	Villavicencio	2013-06-28
423	Jorge Elías Galindo Velásquez	424	86,069,185	Villavicencio	2013-06-28
424	Ever Alexander Alfonso Peña	425	1,120,560,758	San José Del Guaviare	2013-06-28
425	Miguel Ángel Mejía Oviedo	426	13,723,115	Bucaramanga	2013-06-28
426	Cesar Augusto Hernández Tiuso	427	1,121,887,219	Villavicencio	2013-06-28
427	Jhon Alexander Clavijo Mora	428	1,121,867,083	Villavicencio	2013-06-28
428	Paola Andrea Echavarría Hernández	429	1,121,870,009	Villavicencio	2013-06-28
429	Mónica Alejandra Gutiérrez Peña	430	52,811,928	Santafé De Bogotá	2013-07-17
430	David Sebastián Doncel Ordoñez	431	1,121,859,129	Villavicencio	2013-08-22
431	Erika Johanna Olarte Martin	432	1,070,948,345	Facatativá	2013-08-30
432	Yudy Yalile López Bejarano	433	1,121,830,369	Villavicencio	2013-08-30
433	Diana Mabel Londoño Gámez	434	1,121,826,723	Villavicencio	2013-08-30
434	Diana Marcela Llanes Estrada	435	1,121,846,545	Villavicencio	2013-08-30
435	Yury Shirley Gómez Carvajal	436	1,121,839,480	Villavicencio	2013-08-30
436	Carolina Del Pilar Mendoza Pinzón	437	40,333,553	Villavicencio	2013-08-30
437	Johanna Paola Cardona Moya	438	1,121,864,360	Villavicencio	2013-08-30
438	Jenny Milena Rodríguez Reyes	439	40,341,769	Villavicencio	2013-08-30
439	Gisette Tinoco Parra	440	1,023,872,680	Bogotá D.C.	2013-08-30
440	Jacqueline Devia Gamboa	441	40,342,618	Villavicencio	2013-08-30
441	Lili Danitza Rodríguez Serrano	442	1,121,857,298	Villavicencio	2013-08-30
442	Diana Marcela Novoa Lara	443	1,121,841,932	Villavicencio	2013-08-30
443	Yory Magaly Apolinar Urrego	444	1,121,875,815	Villavicencio	2013-08-30
444	Nasvillhe Giovanna Ávila Romero	445	1,121,880,155	Villavicencio	2013-08-30
445	Claudia Paola Guerrero González	446	1,121,837,133	Villavicencio	2013-08-30
446	Daniel Alberto Peñuela Chipatecua	447	86,079,760	Villavicencio	2013-08-30
447	Jeisson Fabián Correa Umaña	448	1,121,856,285	Villavicencio	2013-08-30

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
448	Luis Edinson Santiago Díaz	449	1,121,817,243	Villavicencio	2013-08-30
449	Nini Johanna Daza Daza	450	40,188,342	Villavicencio	2013-10-25
450	Diana Stephania Pérez Soler	451	1,121,859,756	Villavicencio	2013-10-25
451	Sayonara Cerquera Sánchez	452	40,327,198	Villavicencio	2013-12-13
452	Yeimy Aleida Barrera Herrera	453	40,331,563	Villavicencio	2013-12-13
453	Indira Lislely González Garzón	454	20,750,853	Medina	2013-12-13
454	Sandra Patricia Aldana Oliveros	455	40,329,656	Villavicencio	2013-12-13
455	Zulma Ahide Hernández Baldomero	456	1,121,824,959	Villavicencio	2013-12-13
456	Natali Gómez Scarpeta	457	40,341,633	Villavicencio	2013-12-13
457	Jesús David Restrepo Bohórquez	458	1,121,846,520	Villavicencio	2013-12-13
458	Harrison Jaime Parra Hernández	459	86,088,798	Villavicencio	2013-12-13
459	Jeisson Fabián Hernández Carrillo	460	1,121,847,089	Villavicencio	2013-12-13
460	Ramón Leonardo López Niño	461	86,080,396	Villavicencio	2013-12-13
461	William Andrés Galindo Peñuela	462	79,878,664	Bogotá D.C.	2013-12-13
462	Deisy Nayibe García Gutiérrez	463	40,340,263	Villavicencio	2013-12-13
463	Ivonne Gabriela Lopera Caicedo	464	1,070,948,754	Facatativá	2013-12-13
464	Oscar Eduardo Luengas Díaz	465	7,335,448	Garagoa	2013-12-13
465	Rogers Alejandro Pauna Naranjo	466	1,121,877,806	Villavicencio	2013-12-13
466	Edna Fernanda Manchola Aguirre	467	1,121,827,417	Villavicencio	2013-12-27
467	Juan Diego Castellanos Alfonso	468	86,058,768	Villavicencio	2013-12-27
2014					
468	Francy Liliana Montealegre Torres	469	1.120.570.897	San José Del Guaviare	2014-01-22
469	German Ricardo Cadena Vanegas	470	1,121,842,338	Villavicencio	2014-02-10
470	Nelfi Johanna Ibarra Suarez	471	41,243,478	San José Del Guaviare	2014-02-10
471	Jenny Marcela Pardo Elizalde	472	1,006,771,519	Villavicencio	2014-02-28
472	Paola Andrea Valdivieso León	473	1,121,847,876	Villavicencio	2014-02-28
473	Ananías Rodríguez Estrada	474	86,062,332	Villavicencio	2014-02-28
474	Yuri Gómez Gómez	475	52,988,581	Bogotá D.C.	2014-02-28
475	Luis Leandro Latorre González	476	1,121,823,248	Villavicencio	2014-02-28
476	Cristian Camilo Rodríguez Tovar	477	1,121,869,029	Villavicencio	2014-04-25
477	Alexa Johanna Peralta Prieto	478	1,121,817,525	Villavicencio	2014-04-25
478	Leidy Johanna Urrego Medina	479	1,121,836,894	Villavicencio	2014-04-25
479	Claudia Marcela Torres Rodríguez	480	1,121,833,179	Villavicencio	2014-04-25
480	Wilmer Adeldo Delgado Vélez	481	1,120,559,539	San José Del Guaviare	2014-04-25

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
481	Stiven Andrés Leal Vargas	482	1,120,563,843	San José Del Guaviare	2014-04-25
482	Paola Andrea Arias Domínguez	483	1,120,570,533	San José Del Guaviare	2014-06-27
483	Nidia Inés Piñeros Vanegas	484	1,120,563,379	San José Del Guaviare	2014-06-27
484	Sindry Johana Iglesias Guerrero	485	1,121,827,078	Villavicencio	2014-06-27
485	Marly Isadora Moreno Torres	486	1,121,827,065	Villavicencio	2014-06-27
486	Nazly Parrado Arroyave	487	1,121,822,879	Villavicencio	2014-06-27
487	Alexandra Amezcuita Guio	488	1,019,034,866	Bogotá D.C.	2014-06-27
488	Yeimmy Carolina Pabón Rodríguez	489	1,121,862,669	Villavicencio	2014-06-27
489	Rosalba Andrea Ramírez Cruz	490	40,188,299	Villavicencio	2014-06-27
490	Julieth Andrea Sierra Tobón	491	1,024,461,834	Restrepo	2014-06-27
491	Carlos Andrés Ramírez Ordoñez	492	1,121,843,882	Villavicencio	2014-06-27
492	Edilberto Turriago Tovar	493	86,075,135	Villavicencio	2014-06-27
493	Diego Armando Rodríguez Aguirre	494	1,121,829,533	Villavicencio	2014-06-27
494	Juan Sebastián Venegas Castellanos	495	1,121,832,712	Villavicencio	2014-06-27
495	Yedy Catherine Vidal Gálvez	496	1,120,565,862	San José Del Guaviare	2014-06-27
496	Erika Briyith Peña Perilla	497	1,120,566,060	San José Del Guaviare	2014-06-27
497	Andrés Fernando Gómez Obando	498	1,121,842,499	Villavicencio	2014-06-28
498	John Alexander Saavedra Sánchez	499	86,064,469	Villavicencio	2014-06-29
499	Jazmín Loaiza Sánchez	500	1,013,587,418	Bogotá D.C.	2014-06-30
500	Anita Miranda Serrano	501	1,052,387,269	Duitama	2014-06-30
501	Claudia Marcela Millán Marulanda	502	40,328,514	Villavicencio	2014-08-12
502	Natalia Rocío Pallares Osorio	503	1,122,648,272	Restrepo	2014-08-26
503	Judith Natalia Velásquez Pardo	504	1,121,859,973	Villavicencio	2014-09-05
504	Lorena Fassary Novoa Cely	505	1,122,126,960	Acacias	2014-09-05
505	Angélica González Melo	506	1,121,873,358	Villavicencio	2014-09-05
506	Nydia Johanna Barrera Barrera	507	40,189,515	Villavicencio	2014-09-05
507	Esther Julieth Casas Gelvis	508	1,121,861,286	Villavicencio	2014-09-05
508	Leidy Yohana Dueñas Tuesta	509	1,121,166,677	Villavicencio	2014-09-05
509	Sindy Paola Hernández Coba	510	1,121,886,504	Villavicencio	2014-09-05
510	Jheimy Yurley Castillo Velásquez	511	40,341,691	Villavicencio	2014-09-05
511	Zayra Jerley Rodríguez Mesa	512	1,119,889,713	Cumaral	2014-09-05
512	Emilse Sarmiento García	513	1,120,359,662	Granada	2014-09-05
513	Yulieth Andrea Moreno Hernández	514	1,121,895,444	Villavicencio	2014-09-05
514	Harold Herney Bernal Herrera	515	1,121,839,807	Villavicencio	2014-09-05
515	Luis Carlos Londoño Páez	516	97,612,865	San José Del Guaviare	2014-09-05

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
516	Nelson Ariel Guevara Clavijo	517	86,056,565	Villavicencio	2014-09-05
517	Ignacio Castro Villa	518	86,062,566	Villavicencio	2014-09-05
518	Christian Leonardo Bautista Palacios	519	1,121,862,106	Villavicencio	2014-09-05
519	Nenci Gabriela Sánchez Alvarado	520	1,033,729,010	Bogotá D.C.	2014-09-05
520	Ana Libia Espinosa Rojas	521	1,007,243,951	San José Del Guaviare	2014-09-05
521	Angélica Gissell Hernández Ocampo	522	1,121,885,108	Villavicencio	2014-09-05
522	Stiven Toro Cartagena	523	1,121,858,834	Villavicencio	2014-11-07
523	Yuli Astrid Rodríguez Rojas	524	40,188,083	Villavicencio	2014-11-07
524	Andrés Alfonso Martínez Chávez	525	1.032.418.994	Bogotá D.C.	2014-11-20
525	Evelio Méndez Pinzón	526	96.601.853	San José Del Guaviare	2014-11-20
526	Yasmin Sarmiento Cortes	527	40.216.970	Villavicencio	2014-11-20
527	Kelly Lorena Herrera Herrera	528	1.120.569.847	San José Del Guaviare	2014-11-20
528	Zully Andrea Reyes Cortes	529	52.518.271	Santafé DC Bogotá DC	2014-11-20
529	María Angélica Cartagena Franco	530	1.120.572.007	Santafé DC Bogotá DC	2014-11-20
530	Olga Lucia Combita Niño	531	1.120.572.331	Santafé DC Bogotá DC	2014-11-20
531	Sandra Milena Correa Medina	532	1.120.563.149	Santafé DC Bogotá DC	2014-11-20
532	Mónica Andrea Castañeda Bedoya	533	1.120.565.284	Santafé DC Bogotá DC	2014-11-20
533	Yessica Alejandra Benítez Barrera	534	1,121,879,425	Villavicencio	2014-12-19
534	Lizeth Katherine Villalba Rincón	535	1,121,859,581	Villavicencio	2014-12-19
535	Nidia Rocío Hortua Muñoz	536	1,030,554,699	Bogotá D.C.	2014-12-19
536	José Alejandro Peralta Lozano	537	1,121,824,987	Villavicencio	2014-12-19
537	Fabián Ricardo Velásquez Herrera	538	1,121,823,050	Villavicencio	2014-12-19
538	Erickson Orlando Mayorga Rojas	539	1,121,888,088	Villavicencio	2014-12-19
539	Leidy Viviana Pérez Ibarra	540	1,121,864,333	Villavicencio	2014-12-19
2015					
540	Carlos Yesid Lopera López	541	86,071,222	Villavicencio	2015-01-22
541	Carmen Julieth Salgado Vega	542	1,121,894,895	Villavicencio	2015-02-06
542	Lizeth Andrea Ramírez Espitia	543	1121893983	Villavicencio	2015-02-27
543	Ángela Paola Rey Plazas	544	1121892556	Villavicencio	2015-02-27
544	Jorge Iván Lesmes Beltrán	545	1121841785	Villavicencio	2015-02-27
545	Edward Alexander Castro Baquero	546	86079386	Villavicencio	2015-02-27
546	Jorge Andrés Contreras	547	86086646	Villavicencio	2015-02-27
547	Kent Northon Hurtado Ramírez	548	1121857393	Villavicencio	2015-02-27
548	Willinton German Lemos Meléndez	549	1121842035	Villavicencio	2015-02-27

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
549	Gloria Andrea Macías Arias	550	1,121,879,426	Villavicencio	2015-04-24
550	Nohora Vargas Vargas	551	1,121,823,727	Villavicencio	2015-04-24
551	Mónica Viviana Ávila Torres	552	1,121,885,959	Villavicencio	2015-04-24
552	Yeimy Tatiana Pérez León	553	1,121,869,028	Villavicencio	2015-04-24
553	Francisco Andrés Zapata Castro	554	1,121,838,117	Villavicencio	2015-04-24
554	Orland Steven Rodríguez Tovar	555	1,121,857,633	Villavicencio	2015-04-24
555	Joaquín Felipe Gutiérrez Poveda	556	1,121,855,136	Villavicencio	2015-04-24
556	Edwin Jair Camelo García	557	17,267,591	Cumaral	2015-04-24
557	Víctor Alfonso Romero León	558	1,121,877,460	Villavicencio	2015-04-24
558	Álvaro Javier Beltrán Gómez	559	1,119,889,619	Cumaral	2015-06-18
559	Heidy Lizbeth Páez Bohórquez	560	1,121,833,716	Villavicencio	2015-06-26
560	Iván Darío Caicedo Rocha	561	1,121,854,405	Villavicencio	2015-06-26
561	Tania Lorena Ríos Reyes	562	1,121,881,594	Villavicencio	2015-06-26
562	José Miguel González Rodríguez	563	1,121,845,599	Villavicencio	2015-06-26
563	Jhonnathan Jiménez Beltrán	564	1.121.828.399	Villavicencio	2015-09-04
564	Juan Manuel Páez Torres	565	1.121.835.960	Villavicencio	2015-09-04
565	Xiomara Pabón Rodríguez	566	1.121.847.750	Villavicencio	2015-09-04
566	Judith Sarmiento Castro	567	1.122.123.980	Acacias	2015-09-04
567	Kelly Alejandra Solano Correa	568	1.121.890.430	Villavicencio	2015-09-04
568	Juan Carlos Riaño Moreno	569	86,086,004	Villavicencio	2015-12-11
569	Diego Fernando Sánchez Urrea	570	86,075,204	Villavicencio	2015-12-11
570	Diana Cristina Barón Arias	571	1,121,820,758	Villavicencio	2015-12-11
571	Biviana Andrea Ardila Rivas	572	40,333,189	Villavicencio	2015-12-11
572	Héctor Daniel Sánchez Urrea	573	1,121,819,053	Villavicencio	2015-12-11
573	Dairo Alberto Gallego Díaz	574	1,121,820,474	Villavicencio	2015-12-11
574	Yerson Alberto Perilla Reina	575	1,121,894,187	Villavicencio	2015-12-11
575	Mónica Patricia Quevedo Feliciano	576	1,121,880,434	Villavicencio	2015-12-11
576	Anderson Felipe Benítez Barrera	577	1,121,899,698	Villavicencio	2015-12-11
577	Giordan Duvam Cárdenas Flórez	578	1,122,131,858	Acacias	2015-12-11
578	Julián David Amaya Jara	579	1,121,851,470	Villavicencio	2015-12-11
2016					
579	Mónica Julieth Forero Hernandez	580	1.018.431.812	Bogota D.C	26/02/16
580	Adriana Marina Guerrero Toro	581	1.121.867.338	Villavicencio	27/02/16
581	Sandra Milena Ramirez Pineda	582	30.082.827	Villavicencio	28/02/16
582	Maria Camila Ardila Achury	583	1.070.950.852	Facatativa	29/02/16
583	Giovanny Andres Caicedo Serna	584	1.121.853.015	Villavicencio	01/03/16
584	Edier Daza Muñoz	585	1.121.830.237	Villavicencio	02/03/16
585	Carlos Alberto Arrieta Jaimes	586	86.081.710	Villavicencio	03/03/16
586	Daniel Arturo Lugo Castro	587	1.121.870.832	Villavicencio	04/03/16
587	Elizabeth Molina Moreno	588	1.121.854.861	Villavicencio	05/03/16
588	Andres David Rojas Jara	589	1.121.900.800	Villavicencio	06/03/16
589	Elkin David Rodriguez Penagos	590	1.121.893.414	Villavicencio	07/03/16

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
590	Yimer Sneider Gomez Castillo	591	1.122.126.902	Acacias	08/03/16
591	Adriana Paola Betancourt Granados	592	1.006.966.506	Villavicencio	09/03/16
592	Anggy Katherin Arana Perez	593	1.121.919.145	Villavicencio	10/03/16
593	Laura Camila Cepeda Rico	594	1.121.906.648	Villavicencio	11/03/16
594	Duarte Urquijo Laura Yadira	595	1.121.910.755	Villavicencio	12/03/16
595	Lina Marcela Gomez Campos	596	1.121.914.329	Villavicencio	13/03/16
596	Edson Plinio Gonzalez Hernandez	597	1.121.903.298	Villavicencio	14/03/16
597	Oscar Andres Quimbay Pirateque	598	1.121.909.100	Villavicencio	15/03/16
598	Carol Yurani Sabogal Tibocho	599	1.121.901.591	Villavicencio	16/03/16
599	Yised Carolina Uribe Suarez	600	1.121.816.428	Villavicencio	17/03/16
600	Jonatan Stid Gahona Villamor	601	1.119.887.723	Cumaral	29/04/16
601	Yerson Hernando Rodriguez Oliveros	602	1.121.865.148	Villavicencio	29/04/16
602	Andres Felipe Peña Peña	603	1.121.875.702	Villavicencio	29/04/16
603	Sebastian Alejandro Santos Castro	604	1.121.859.525	Villavicencio	29/04/16
604	Leonardo Romero Tovar	605	1.121.895.712	Villavicencio	29/04/16
605	Manuel Alejandro Garzon Fontecha	606	1.121.893.754	Villavicencio	29/04/16
606	Hoover Ferney Alvarez Pabon	607	1.120.564.167	Villavicencio	29/04/16
607	Juan Daniel Morales Hernandez	608	1.121.907.343	Villavicencio	29/04/16
608	Paula Alejandra Mendez Acuña	609	1.121.909.102	Villavicencio	29/04/16
609	Sergio Luis Martinez Ardina (Qepd)	610	1.121.864.050	Villavicencio	29/04/16
610	Julian Hernandez Bolaños	611	1.018.402.832	Bogota	16/06/16
611	Sara Mayerly Rodriguez Castro	612	1.121.837.819	Villavicencio	24/06/16
612	Johan Steven Hurtado Cruz	613	1.121.897.382	Villavicencio	24/06/16
613	Andres Felipe Montenegro Rodriguez	614	1.121.899.612	Villavicencio	24/06/16
614	Daniel Fernando Rodriguez Herrera	615	1.121.903.300	Villavicencio	24/06/16
615	Marloren Gesenia Guzman Restrepo	616	1.121.867.854	Villavicencio	26/08/16
616	Gicela Diaz Vargas	617	40.216.938	Villavicencio	26/08/16
617	Monica Maria Mora Flechas	618	1.121.858.014	Villavicencio	26/08/16
618	Diego Alejandro Fajardo Araujo	619	86.089.000	Villavicencio	26/08/16
619	Sandra Lorena Escobar Calderon	620	1.078.777.086	Villavicencio	26/08/16
620	Leidy Johana Rueda Prieto	621	1.122.128.512	Acacias	26/08/16
621	Fanny Andrea Riveros Rodriguez	622	1.121.900.619	Villavicencio	26/08/16
622	Floralba Novoa Bohorquez	623	1.121.854.611	Villavicencio	26/08/16
623	Cindy Natalia Suarez Forero	624	1.122.126.611	Acacias	26/08/16
624	Leidy Johana Moreno Santos	625	1.121.816.568	Villavicencio	26/08/16
625	Juan Pablo Giraldo Palacio	626	1.121.900.445	Villavicencio	26/08/16
626	Cristian Eduardo Gonzalez Roa	627	1.119.890.186	Cumaral	26/08/16

No.	Nombre y apellido	Diploma y acta no.	Cedula no.		Fecha
627	Luisa Fernanda Norato Barrera	628	1.121.901.827	Villavicencio	26/08/16
628	Cristian Ferley Ortega Lopez	629	1.121.857.874	Villavicencio	26/08/16
629	Edna Marcela Ospino Bejarano	630	1.121.834.204	Villavicencio	28/10/16
630	Paola Andrea Daza Herrera	631	1.121.882.937	Villavicencio	28/10/16
631	Diana Cordoba Beltran	632	1.119.891.168	Cumaral	28/10/16
632	Anderson Daniel Figueroa Cespedes	633	1.121.902.461	Villavicencio	28/10/16
633	Jorge Alejandro Vanegas Urbano	634	1.121.915.193	Villavicencio	28/10/16
634	John Alexander Riveros Castañeda	635	1.121.890.564	Villavicencio	28/10/16
635	Jeider Andres Londoño Barrera	636	1.121.880.118	La Plata	30/11/16
636	Jose Miguel Hoyos Rodriguez	637	86.081.208	Villavicencio	16/12/16
637	Johanna Del Pilar Torres Jimenez	638	1.121.843.537	Villavicencio	16/12/16
638	Yessika Brigitte Muñoz	639	1.121.833.250	Villavicencio	16/12/16
639	Viviana Marcela Armero Samboni	640	1.058.669.651	Argelia	16/12/16
640	Natalia Diazgranados Peña	641	1.121.854.991	Villavicencio	16/12/16
641	Laura Lucia Leal Gonzalez	642	1.121.888.457	Villavicencio	16/12/16
642	Octavio Edilberto Muete Qunitero	643	1.121.898.282	Villavicencio	16/12/16
643	Brenda Rocio Prieto Perez	644	1.121.916.836	Villavicencio	16/12/16
644	Yuri Viviana Riveros Cruz	645	1.121.899.697	Villavicencio	16/12/16
645	Lizbeth Paola Londoño Valderrama	646	1.121.910.013	Villavicencio	16/12/16
646	Dumar Arnulfo Devia Garcia	647	1.121.830.726	Villavicencio	16/12/16
647	Angelica Julieth Bohorquez Gahona	648	1.121.910.071	Villavicencio	16/12/16
648	Jennifer Espinosa Molina	649	1.121.913.143	Villavicencio	16/12/16
649	Pilar Andrea Fandiño Sanchez	650	1.121.905.924	Villavicencio	16/12/16

Anexo 2: Formato de encuesta a egresados.

Universidad de los Llanos
Maestría en Desarrollo Local
Facultad de Ciencias Humanas y Educación
Villavicencio – 2019

Objetivo: Encuesta dirigida a los egresados del Programa de Administración de Empresas, período 2010-2016. Tiene como finalidad conocer la capacidad de creación de empresa y de generación de empleo por parte de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos.

Las respuestas a esta encuesta no son correctas o incorrectas solamente brindarán información para una investigación de tipo académico.

1. ¿Actualmente usted a qué se dedica?
 - a) Tiene un empleo con contrato laboral relacionado con su formación profesional.
 - b) Tiene un empleo con contrato laboral en actividades diferentes a su formación profesional.
 - c) Tiene un empleo por Prestación de Servicios – OPS, relacionado con su formación profesional.
 - d) Tiene un empleo por Prestación de Servicios - OPS, en actividades diferentes a su formación. Profesional.
 - e) Se encuentra creando empresa.
 - f) Trabaja por cuenta propia en actividades diferentes a su formación profesional.
 - g) Se encuentra buscando empleo.
 - h) Otro.

2. Usted está empleado en el sector:
 - a) Público.
 - b) Privado.

3. ¿En qué año se graduó?:
 - a. 2010.
 - b. 2011.
 - c. 2012.
 - d. 2013.

- e. 2014.
- f. 2015.
- g. 2016.

4. ¿Cuál fue su opción de grado?

- a. Pasantía.
- b. Estudiante participante en investigación. ¿Cuál grupo?: _____
- c. Estudiante participante en Proyección Social. ¿Qué proyecto?: _____
- d. Trabajo de grado – Trabajo de Investigación.
- e. Trabajo de grado – Trabajo Monográfico.
- f. Trabajo de grado – Proyecto de Pre-inversión.
- g. Cursos en programas de posgrado.
- h. Curso especializado.
- i. Otro

5. Si su opción de grado fue trabajo de grado – proyecto de pre-inversión, (se describe como un plan que asigna una determinada cantidad de capital e insumos de variados tipos, para producir bienes o servicios, que permita la optimización de los recursos), usted siguió con el desarrollo de esta actividad:

- a. Entre 0 y 12 meses.
- b. Entre 13 y 24 meses.
- c. Entre 25 a 36 meses.
- d. Entre 36 meses o más.

6. Actualmente el proyecto:

- a. Está activo.
- b. Está en proceso de activarse.
- c. Está pendiente de iniciar.
- d. Estuvo activo y se cerró.
- e. Nunca se tuvo en cuenta.

7. ¿Usted ha creado empresa posterior a su grado de Administrador de Empresas?

- a. Si, cree una empresa formal.
- b. Si, cree una empresa informal.
- c. Sí, me contrataron para crear una empresa a terceros.
- d. He creado empresas propias y también a terceros.
- e. No he creado empresa.

8. ¿Por qué motivo no formalizó la empresa?

- a. No sabe cómo hacerlo.
- b. Los procesos implican mucho trámite.
- c. Es costoso económicamente.
- d. Implica mucho tiempo.
- e. Otro.

9. Explique cuál es el otro motivo por el cual no formalizó la empresa.

10. ¿Por cuáles de los siguientes motivos usted no ha creado empresa?

- a. No sabe cómo hacerlo.
- b. Los procesos implican mucho trámite.
- c. No ha tenido recursos económicos.
- d. No ha tenido una idea de negocio.
- e. Implica tiempo.
- f. No aspira tener su propia empresa.

11. Explique cuál es el otro motivo por el cual no ha creado empresa

12. ¿Cuántas empresas propias ha creado desde su graduación como Administrador de Empresas?

- a. Una.
- b. Dos.
- c. Tres o más.

13. ¿En qué año creó su última empresa?

14. ¿Actualmente la empresa se mantiene vigente?

- a. Si.
- b. No.

Teniendo en cuenta la empresa vigente, o en su defecto la última empresa creada...

15. ¿Cuáles de los siguientes recursos económicos utilizó para crear la empresa?

Ítem	Si	No
a. Fondos propios		
b. Fondos familiares, amigos o conocidos		
c. Instituciones Financieras		
d. Fondos de Capital Privado y de Emprendimiento		

Ítem	Si	No
e. Ángeles Inversionistas		
f. Financiación Colectiva (crowdfunding)		
g. Aceleradoras e incubadoras de empresas		
h. Concursos		
i. Programas y Convocatorias públicas		

16. El capital económico inicial de la empresa se situó entre los siguientes rangos:

- a. Entre \$0 a 2.000.000.
- b. Entre \$2.000.001 a \$5.000.000.
- c. Entre \$5.000.001 a \$10.000.000.
- d. Entre \$10.000.001 a \$15.000.000.
- e. Entre \$15.000.001 a \$20.000.000.
- f. \$20.000.001 o más.

17. La actividad económica de la empresa tiene como objetivo:

- a. Generar lucro
- b. Sin ánimo de lucro

18. El régimen tributario de la empresa es:

- a. Simplificado
- b. Común

19. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la empresa creada?

- a. Empresa Unipersonal.
- b. Sociedad Colectiva.
- c. Sociedad en Comandita Simple.
- d. Sociedad en Comandita por Acciones.
- e. Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- f. Sociedad Anónima.
- g. Sociedad de Economía Mixta.
- h. Sociedad Extranjera.
- i. Sociedad Mercantil de Hecho.
- j. Sociedades por Acciones Simplificadas.

20. ¿Cuál es el sector económico de su empresa?:

- a. Empresa de sector Primario.
- b. Empresa de sector Secundario.
- c. Empresa de sector Terciario.

21. ¿Cuál es el tamaño de la empresa?

- a. Microempresa: hasta 10 trabajadores.
- b. Pequeña Empresa: entre 11 y 50 trabajadores.
- c. Mediana Empresa: entre 51 y 200 trabajadores.
- d. Gran Empresa: más de 200 trabajadores.

22. ¿En qué ciudad se ubica la empresa? _____

23. La empresa creada dedica su actividad mercantil al comercio:

- a. Exterior (con otros países).
- b. Interior (dentro del país).
- c. Exterior e Interior.

24. La empresa creada se dedica a transacciones comerciales de tipo:

- a. Mayorista (materia prima para empresas).
- b. Minorista (consumidor final).
- c. Servicios.
- d. Otra.

25. ¿La empresa creada basa sus transacciones mercantiles a través de comercio electrónico?

- a. Nunca.
- b. Casi nunca.
- c. Casi siempre.
- d. Siempre.

26. ¿Qué formas de contratación de personal ha utilizado en la empresa?:

Ítem	Si	No
Contrato a término fijo		
Contrato a término indefinido		
Contrato de obra o labor		
Contrato de aprendizaje		
Contrato temporal u ocasional		
Contrato civil por prestación de servicios		

27. ¿Cuántos empleos indirectos está generando o generó la empresa?

28. ¿Qué opciones utilizó o demandó de la universidad para el desarrollo de su empresa?:

Ítem	Si	No
a. Consultorio empresarial		
b. Servicio de asesorías y consultorías		
c. Centro de estudios socioeconómicos		
d. Oficina de egresados		
e. Otro		

A continuación, encontrará 8 afirmaciones orientadas a la creación de empresa, frente a las cuales debe marcar que tan de acuerdo está con cada una de ellas:

Ítem	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
29				
30				
31				
32				
33				
34				

35	Tiene la capacidad para aplicar los procesos de reorganización previstos en el Régimen de insolvencia empresarial				
36	Tiene la capacidad para realizar el procedimiento de disolución y liquidación de una empresa				

A continuación, encontrará 8 afirmaciones orientadas a la gestión del talento humano, frente a las cuales debe marcar que tan de acuerdo está con cada una de ellas:

Ítem		Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
37	Considera que el plan de estudios del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos le brindó las suficientes herramientas para generar empleo				
38	Como egresado tiene claro cuáles son los procesos de implementación de un programa de gestión del talento humano				
39	Lo han contratado para asesorar la gestión de talento humano				
40	Considera que tiene la capacidad de formular estrategias para el crecimiento de una empresa en su productividad, orientado al talento humano				
41	Como egresado tiene las habilidades suficientes para aplicar técnicas de selección de personal				
42	Como egresado conoce las técnicas que se utilizan para verificar o medir competencias				

Ítem		Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
43	Conoce como diseñar e implementar planes de mejoramiento				
44	Conoce los procedimientos para la finalización de la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa				

Indique la importancia de los siguientes aspectos a fomentar del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, que impactan el beneficio social de Villavicencio a través de escenarios empresariales competitivos y sostenibles

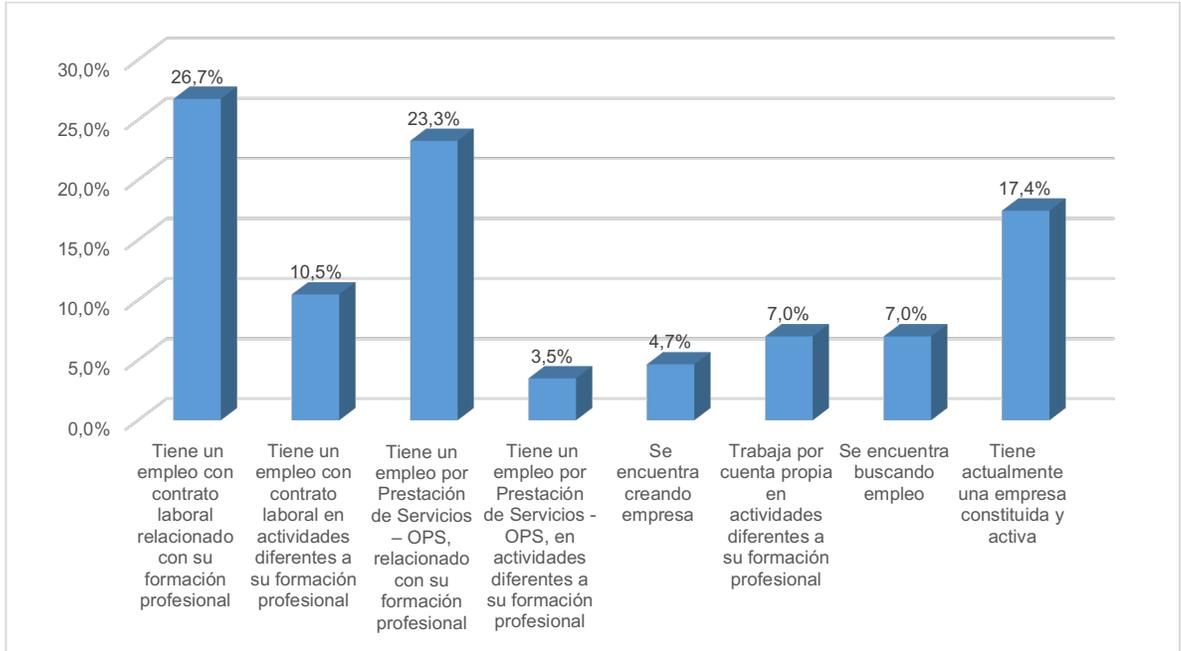
	Aspecto	Sin importancia	Poco importante	Importante	Muy importante
45	Fomentar criterios, estrategias y actividades del programa, orientados a promover la capacidad de indagación y búsqueda, y la formación de un espíritu investigativo, creativo e innovador en los estudiantes que contribuya a la disminución de las brechas sociales.				
46	Fomentar la existencia y utilización de mecanismos por parte de los profesores adscritos al programa para incentivar en los estudiantes la generación de ideas y problemas de investigación, la identificación de problemas en el ámbito empresarial susceptibles de resolver mediante la aplicación del conocimiento y la innovación involucrando la temática de protección del medio ambiente.				
47	Fomentar la vinculación de estudiantes como monitores, auxiliares de investigación e integrantes de semilleros y/o grupos de investigación que involucren temas sociales y ambientales preferiblemente.				
48	Fomentar grupos y semilleros de investigación del programa en los que participan estudiantes, de acuerdo con su tipo y modalidad que incluyan temas sociales incluyentes.				

	Aspecto	Sin importancia	Poco importante	Importante	Muy importante
49	Fomentar actividades académicas – cursos electivos, seminarios, pasantías, eventos– derivados de líneas de investigación que fomenten la educación financiera y económica.				
50	Fomentar actividades académicas – pasantías, talleres, actividades conjuntas- relacionadas con la realidad empresarial, organizadas desde los primeros semestres con una lógica enfocada en el entendimiento creciente de aquella según sus mayores grados de complejidad.				
51	Fomentar la existencia dentro del plan de estudios de espacios académicos y de vinculación con el sector productivo donde se analiza la naturaleza de la investigación científica, técnica y tecnológica, la innovación, sus objetos de indagación, sus problemas, oportunidades y sus resultados y soluciones.				
52	Fomentar la participación de los estudiantes en los programas institucionales de jóvenes investigadores en temas sociales, económicos y ambientales.				
53	Fomentar la participación de los estudiantes en prácticas empresariales en temas de investigación, desarrollo y experimentación en Colombia y en el Exterior.				
54	Fomentar la participación de los estudiantes en proyectos que adelante la Universidad que generen transformación social.				
55	Fomentar la participación de los estudiantes en programas de innovación tales como: transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad				

¡GRACIAS POR SU APOYO Y COLABORACIÓN!

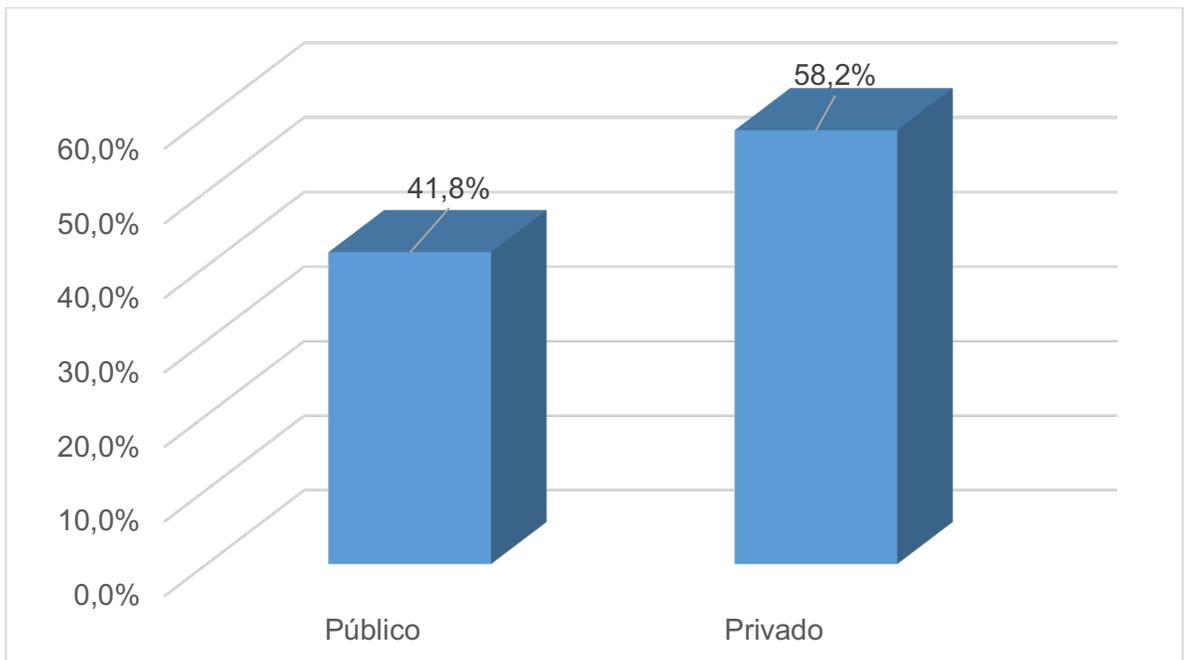
Anexo 3: Análisis y resultados de las encuestas.

Imagen 7: ¿Actualmente usted a qué se dedica?



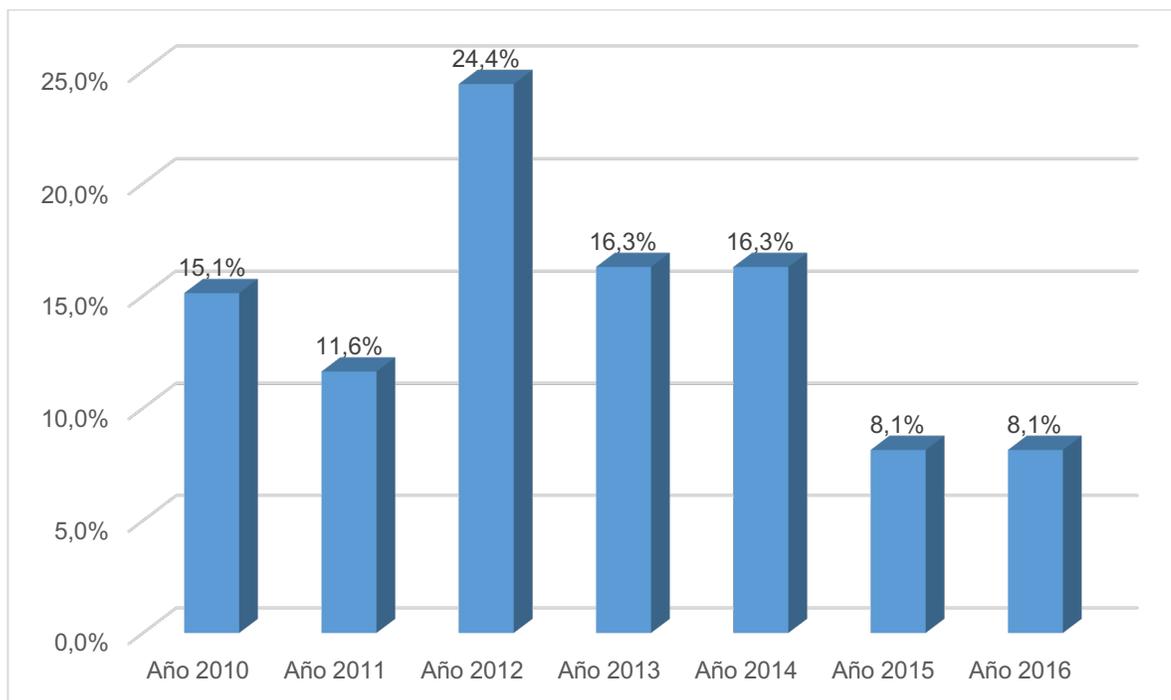
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 8: Usted está empleado en el sector.



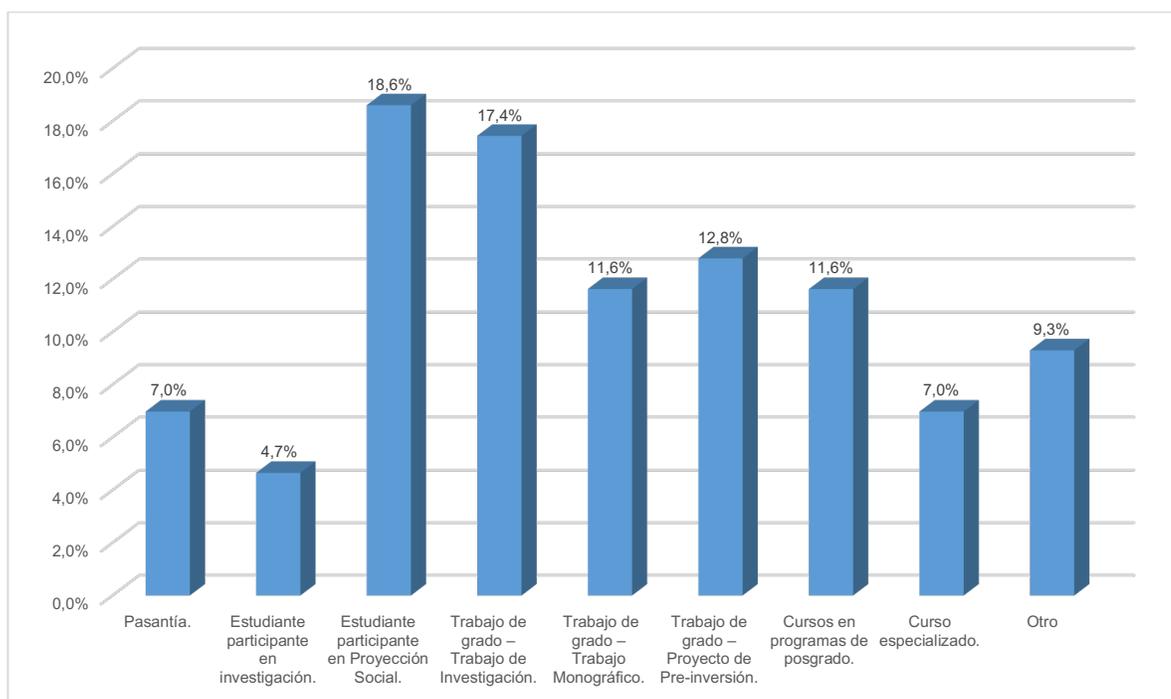
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 9: ¿En qué año se graduó?



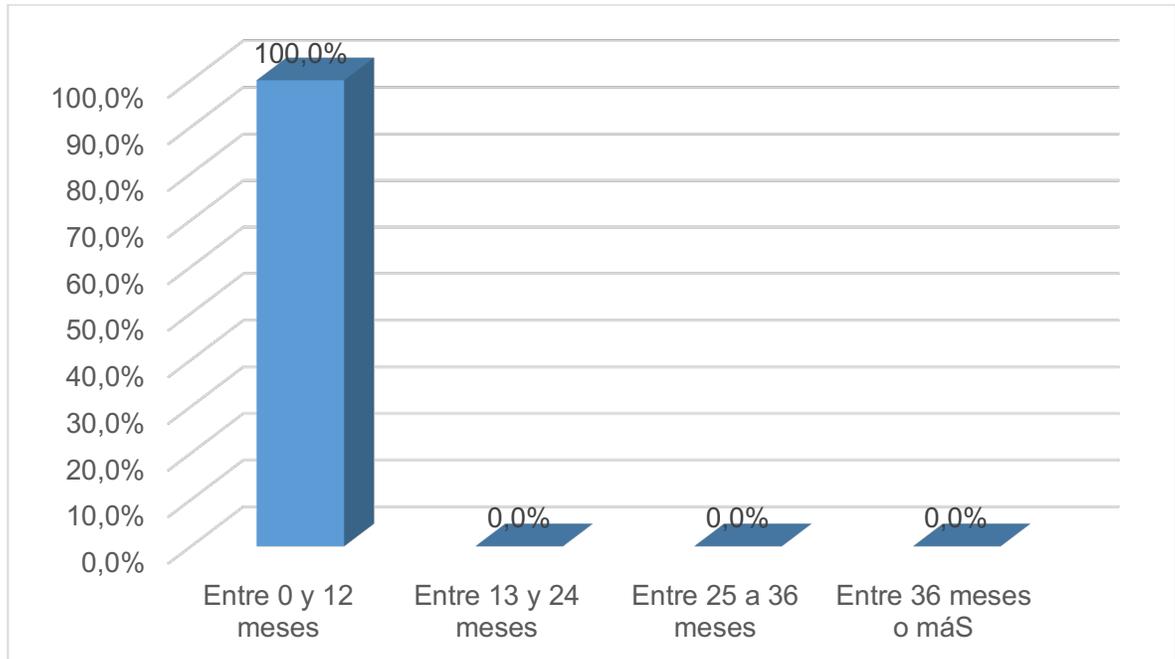
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 10: ¿Cuál fue su opción de grado?



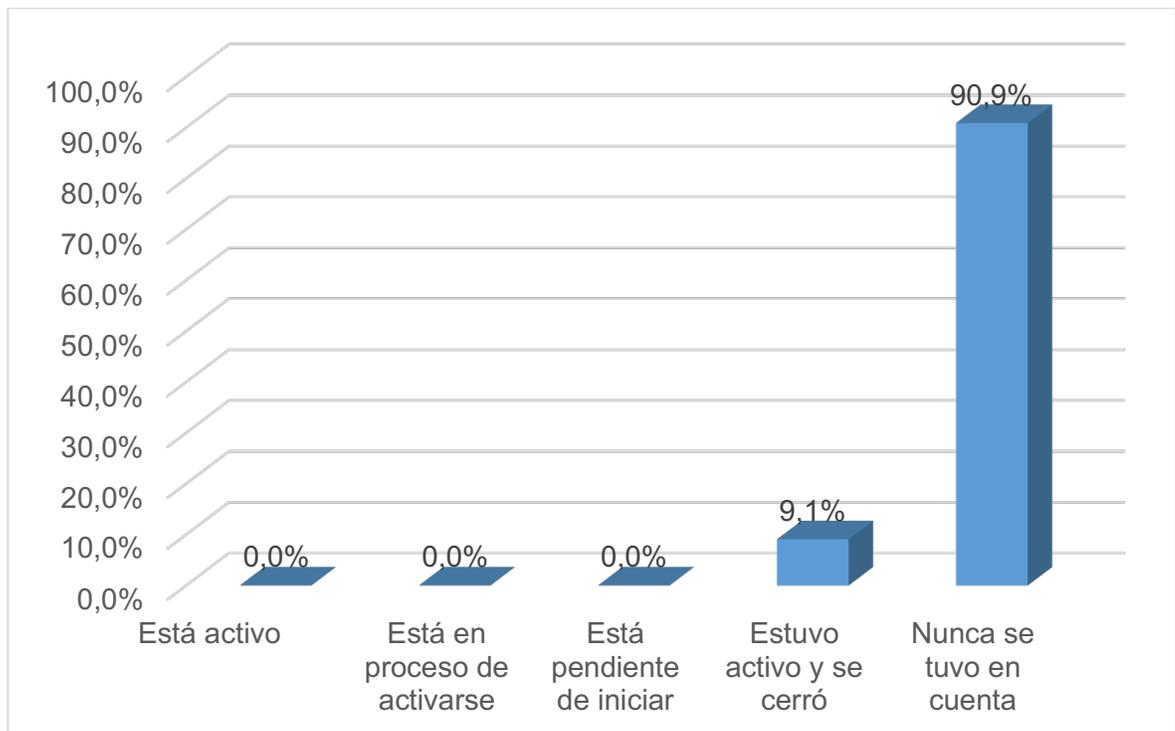
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 11: ¿Cuánto tiempo siguió en el desarrollo de esta actividad?



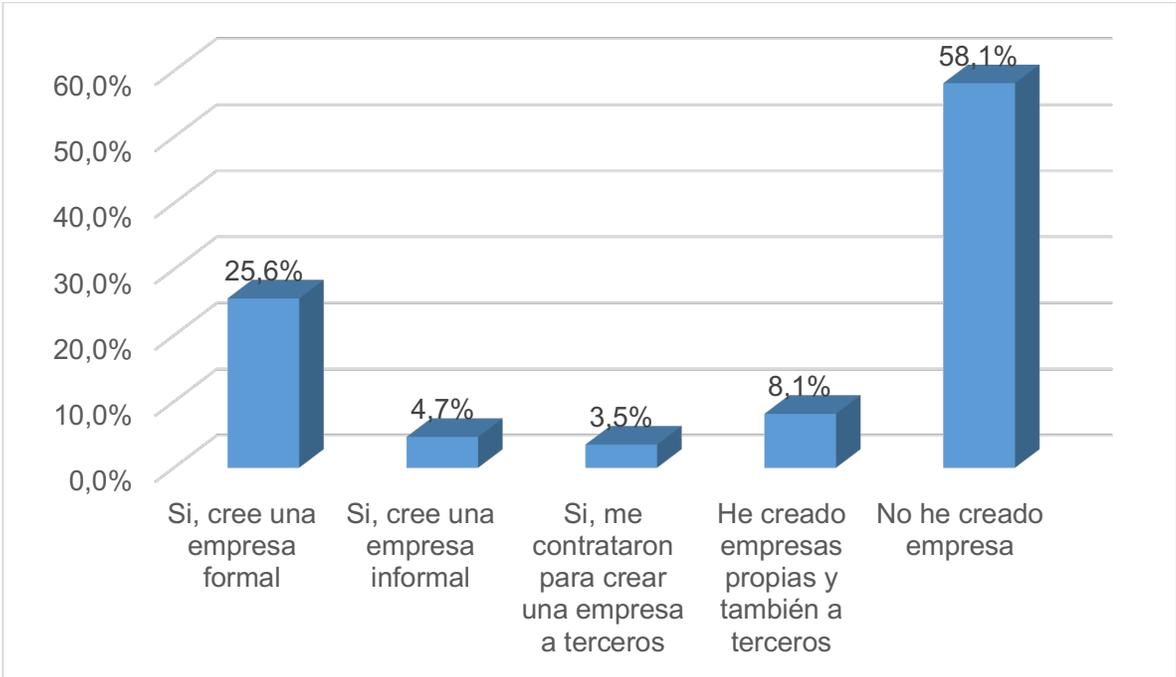
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 12: Actualmente el proyecto.



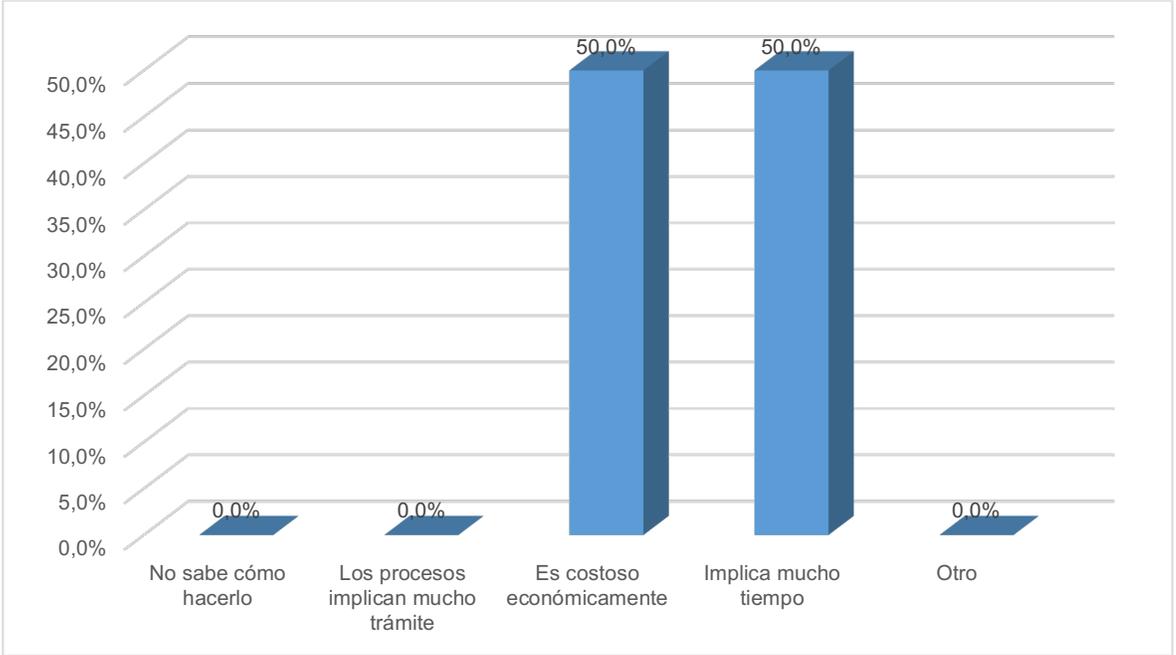
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 13: ¿Usted ha creado empresa posterior a su grado de Administrador de Empresas?



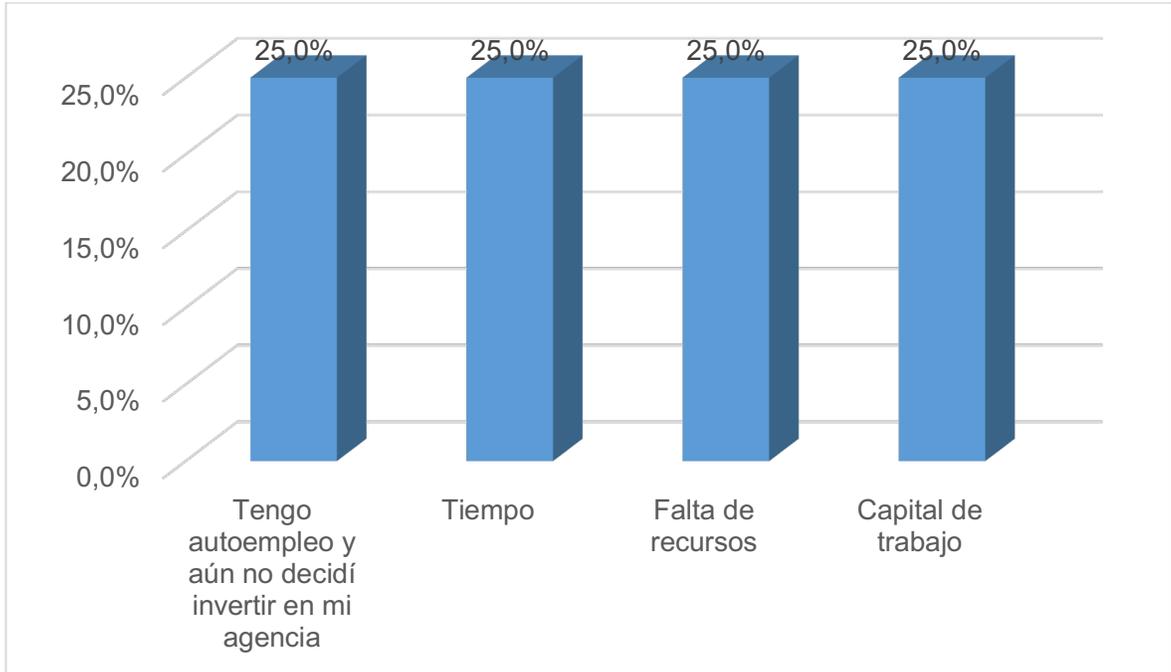
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 14: ¿Por qué motivo no formalizó la empresa?



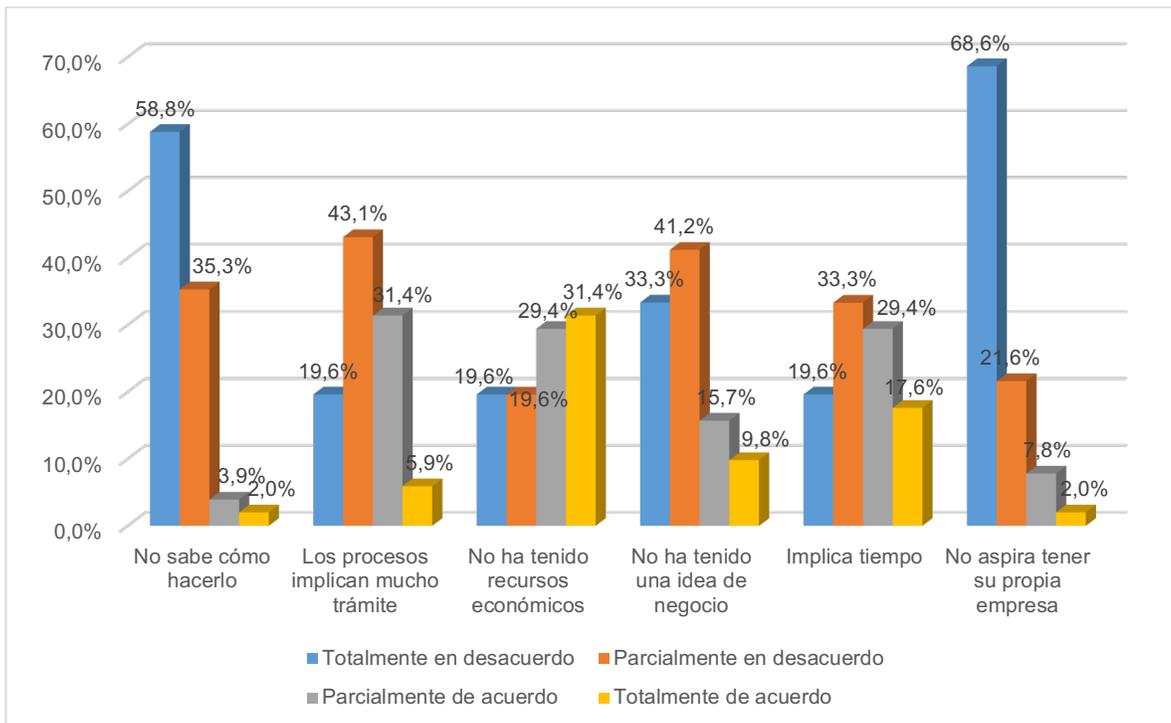
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 15: Explique cuál es el otro motivo por el cual no formalizó la empresa.



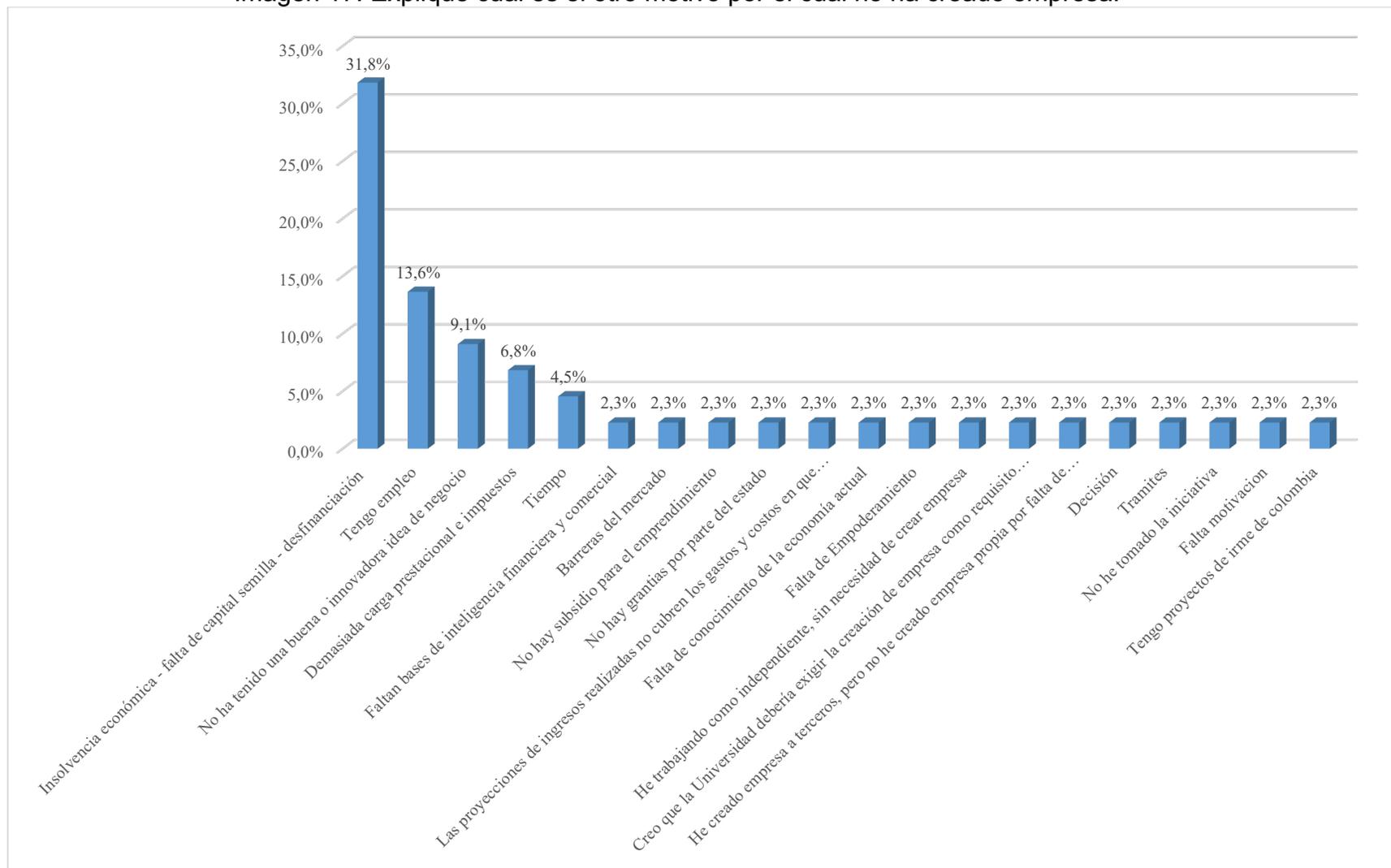
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 16: ¿Por cuáles de los siguientes motivos usted no ha creado empresa?



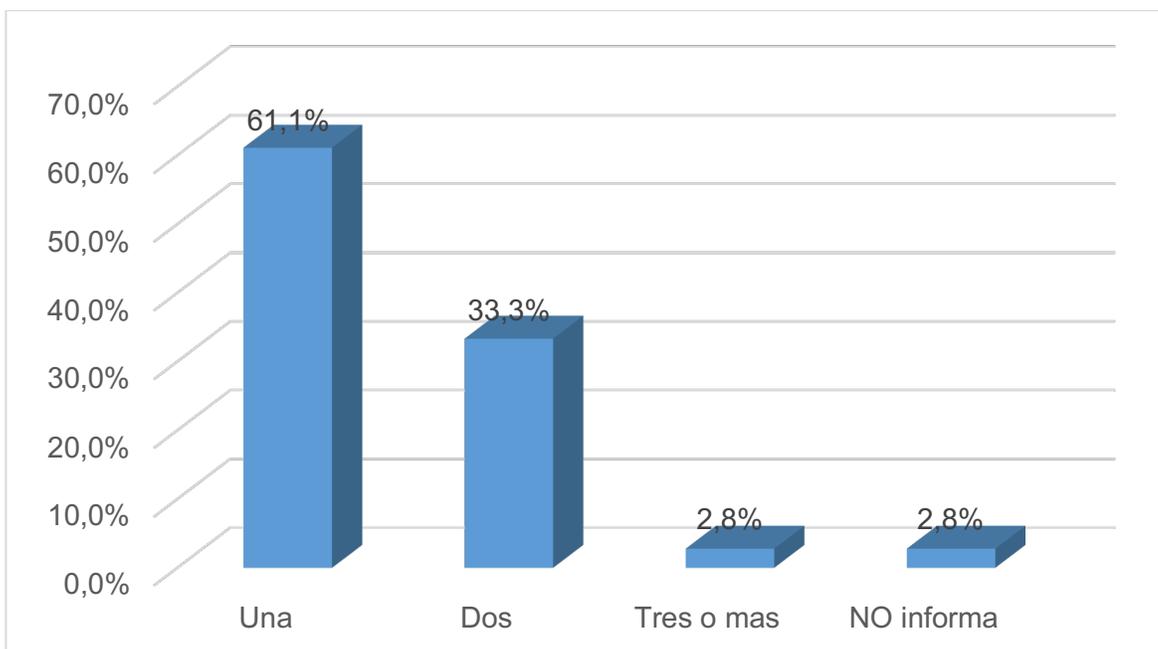
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 17: Explique cuál es el otro motivo por el cual no ha creado empresa.



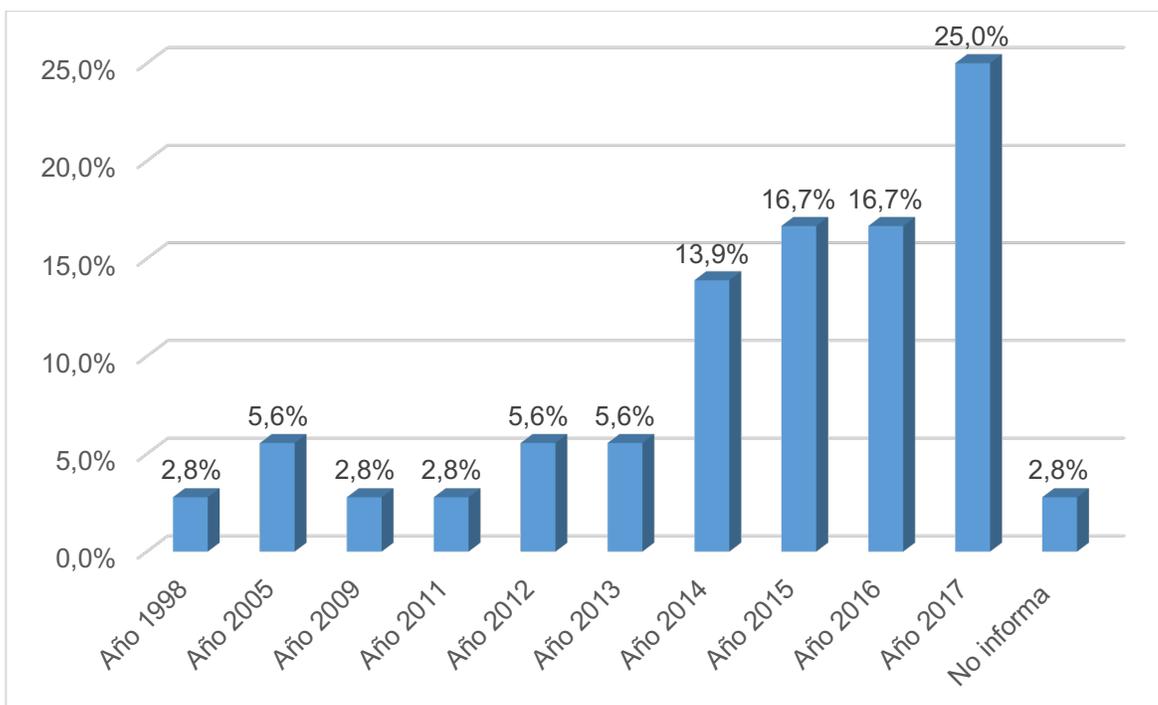
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 18: ¿Cuántas empresas propias ha creado desde su graduación como Administrador de Empresas?



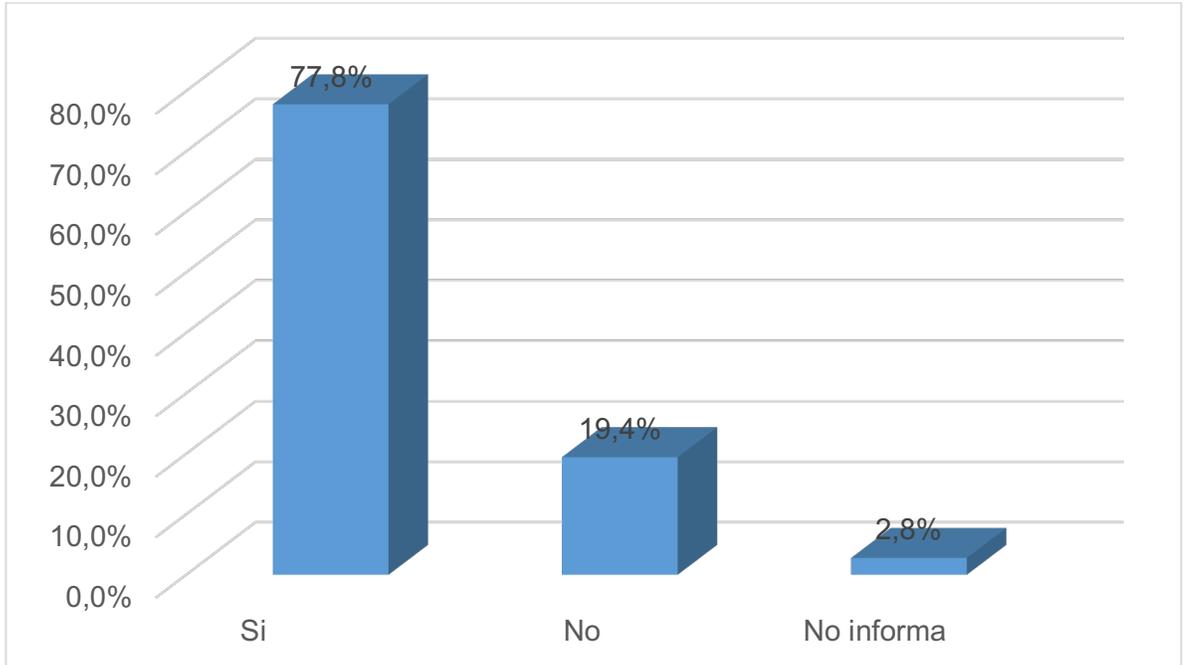
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 19: ¿En qué año creó su última empresa?



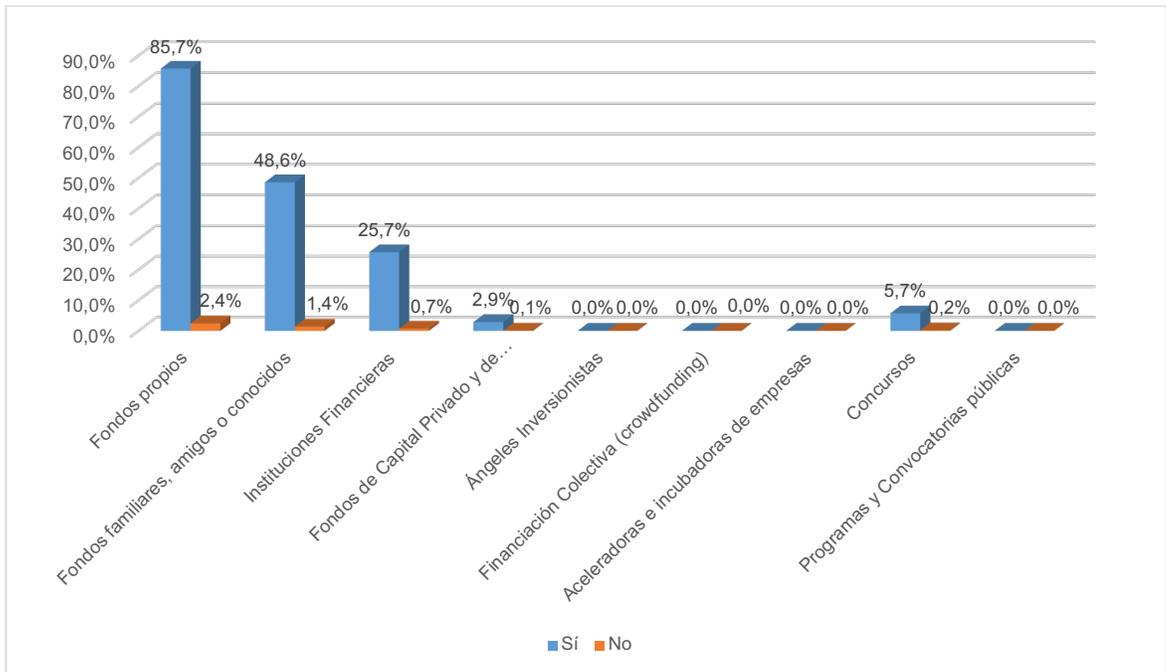
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 20: ¿Actualmente la empresa se mantiene vigente?



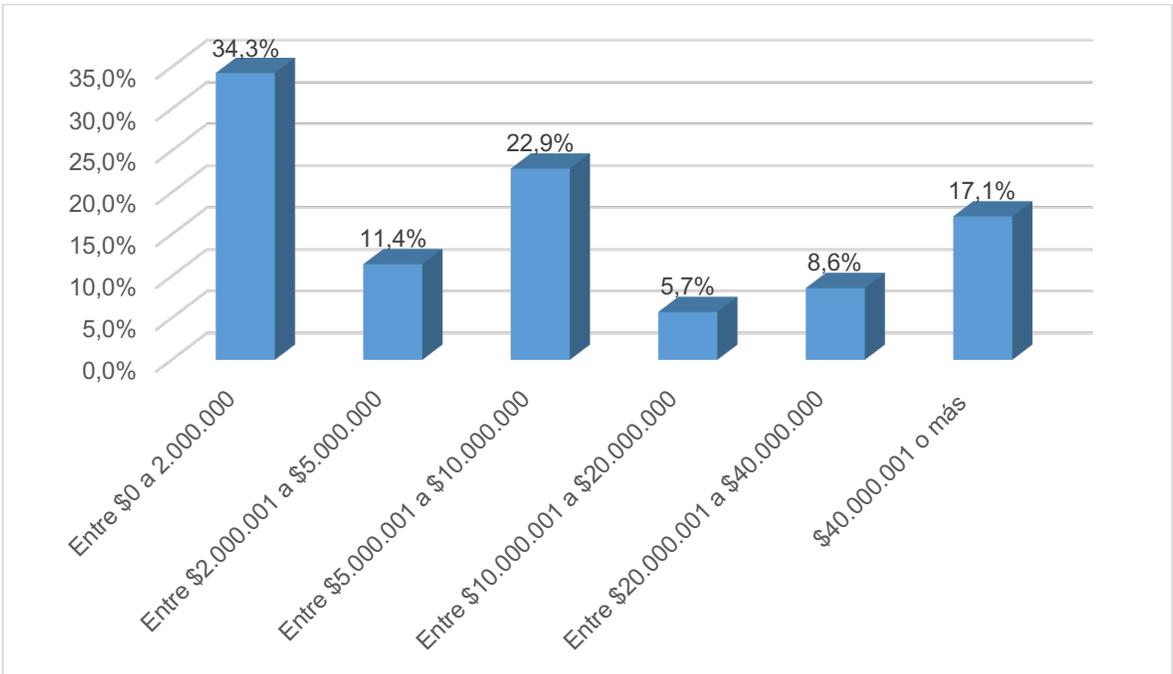
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 21: ¿Cuáles de los siguientes recursos económicos utilizó para crear la empresa?



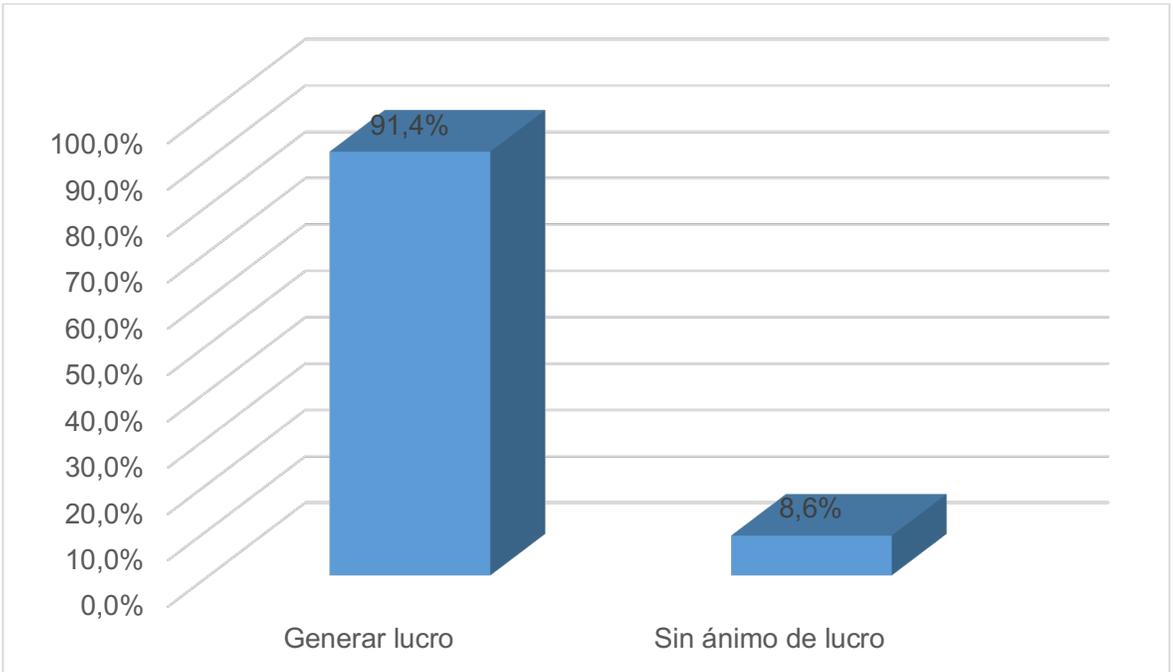
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 22: El capital económico inicial de la empresa se situó entre los siguientes rangos.



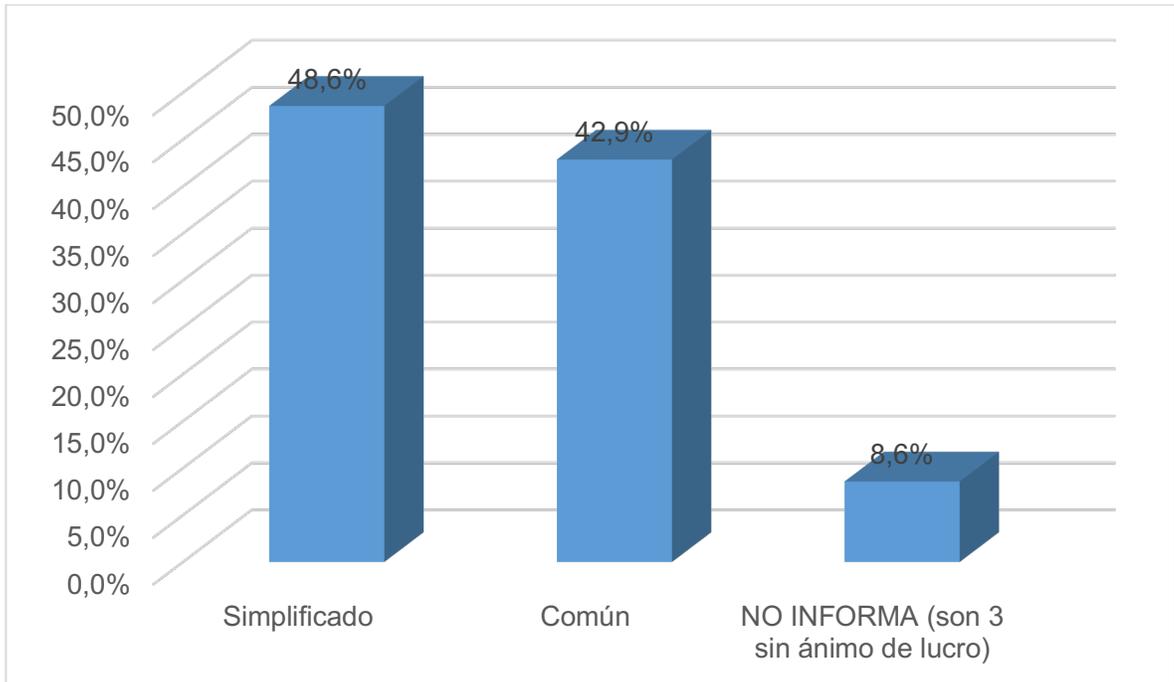
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 23: La actividad económica de la empresa tiene como objetivo.



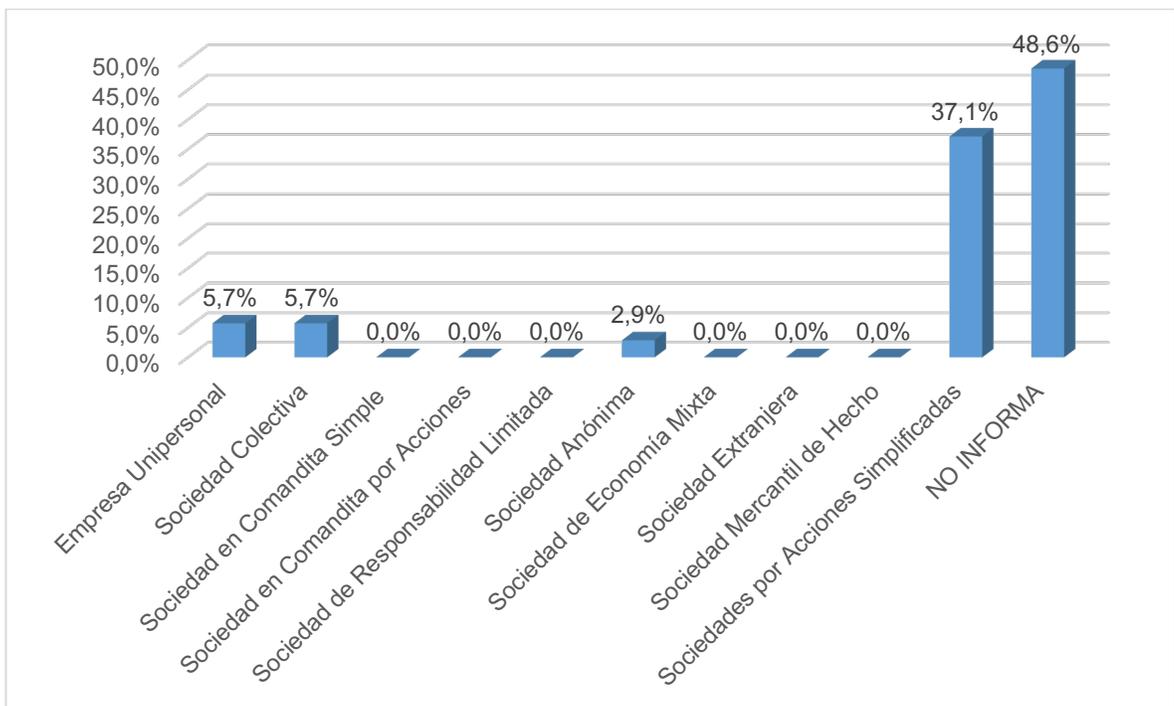
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 24: El régimen tributario de la empresa es.



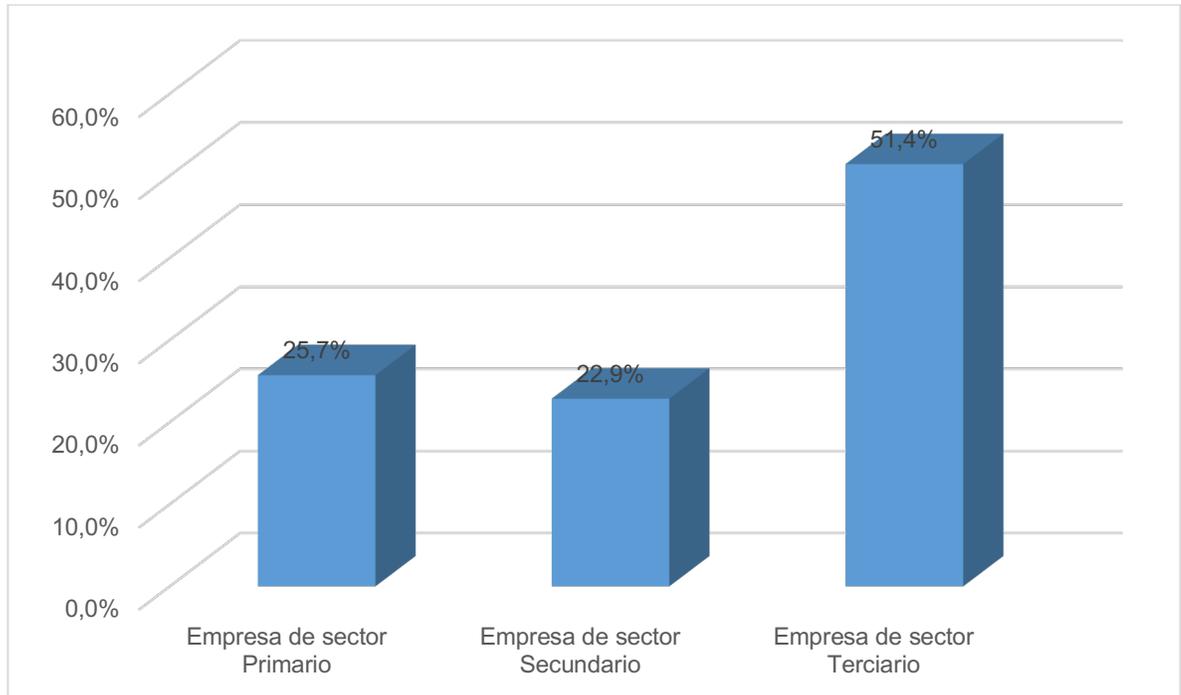
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 25: ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la empresa creada?



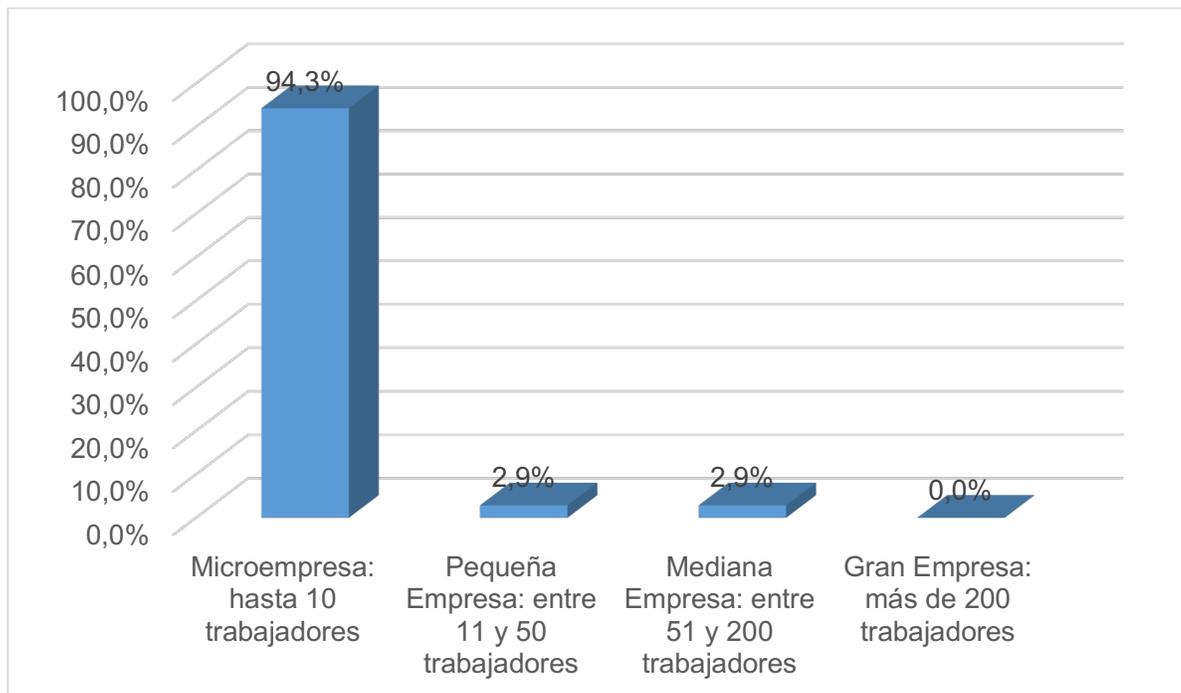
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 26: ¿Cuál es el sector económico de su empresa?



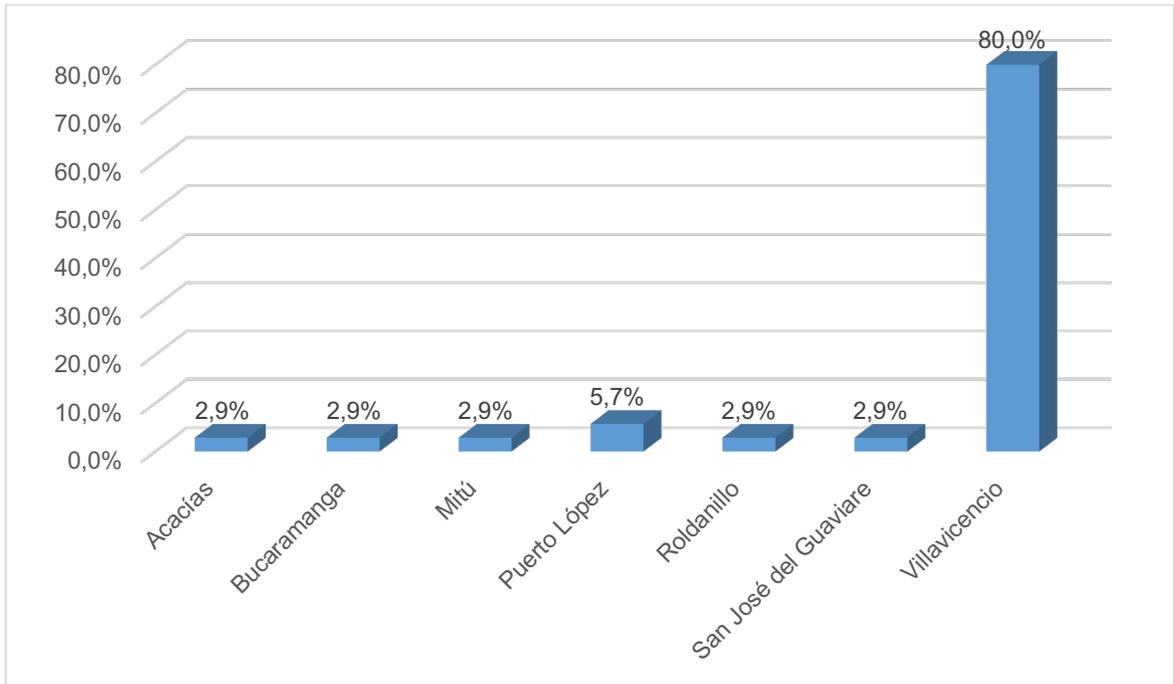
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 27: ¿Cuál es el tamaño de la empresa?



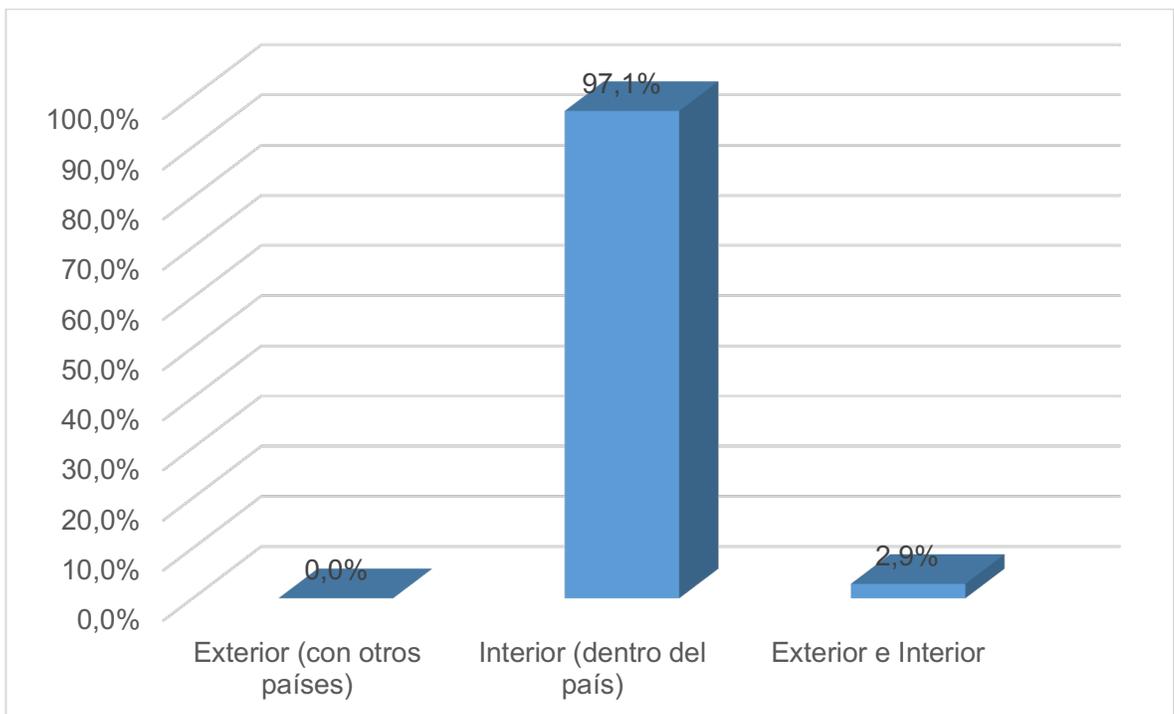
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 28: ¿En qué ciudad se ubica la empresa?



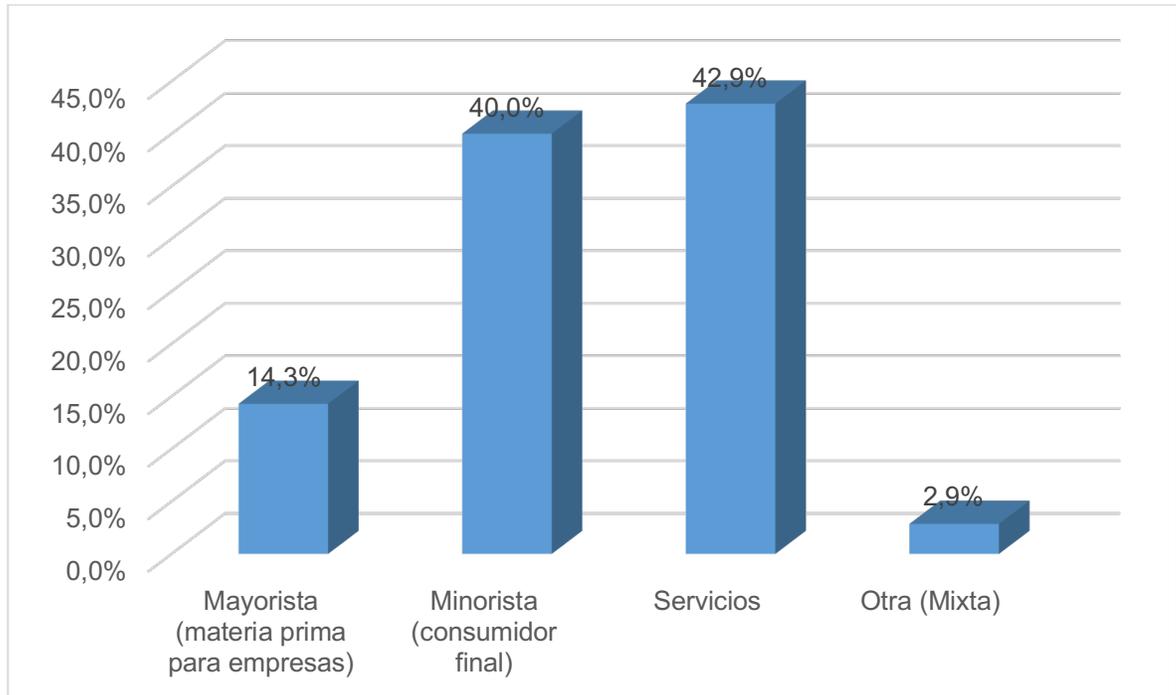
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 29: La empresa creada dedica su actividad mercantil al comercio.



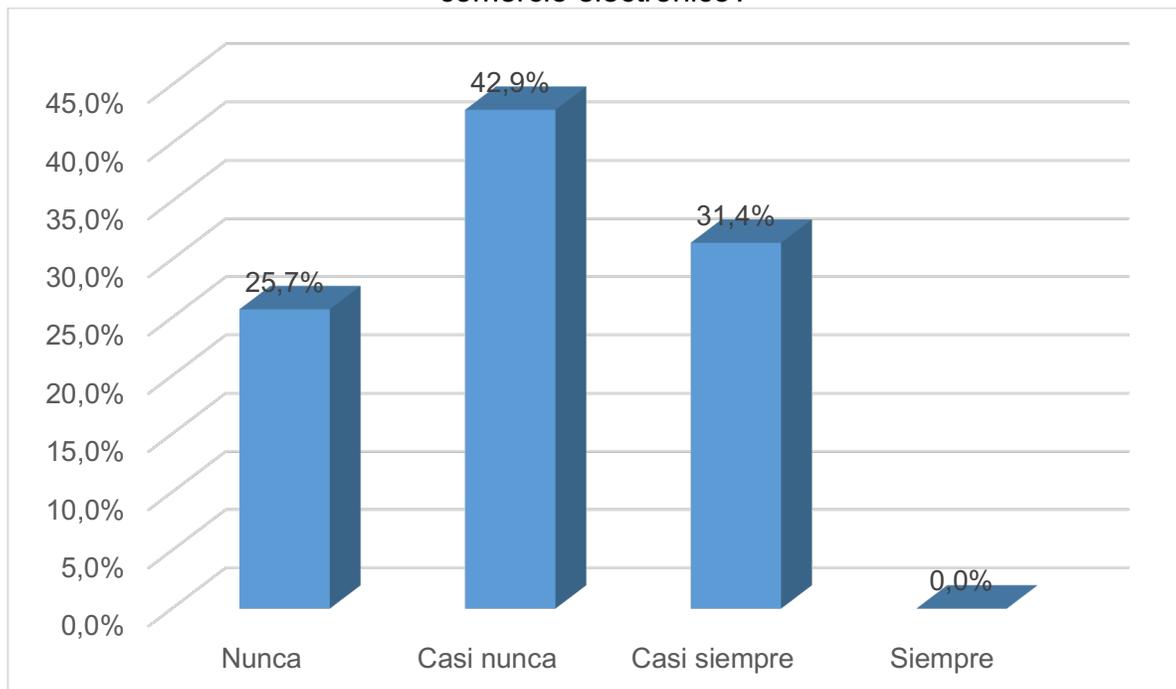
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 30: La empresa creada se dedica a transacciones comerciales de tipo.



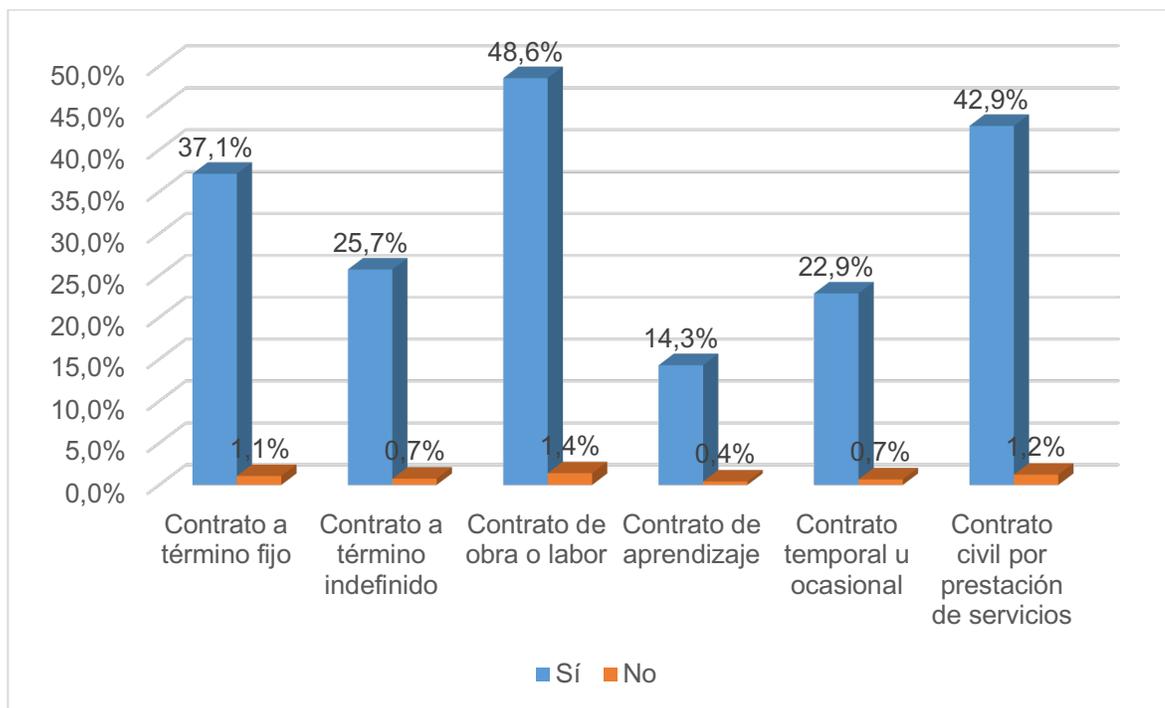
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 31: ¿La empresa creada basa sus transacciones mercantiles a través de comercio electrónico?



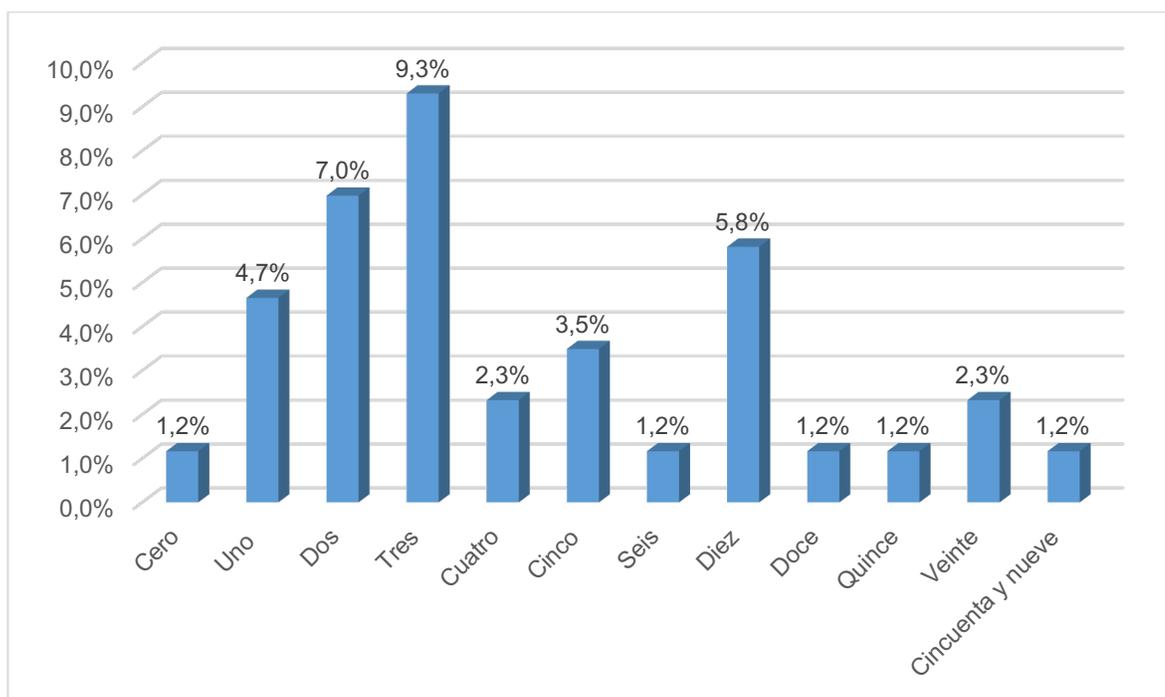
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 32: ¿Qué formas de contratación de personal ha utilizado en la empresa?



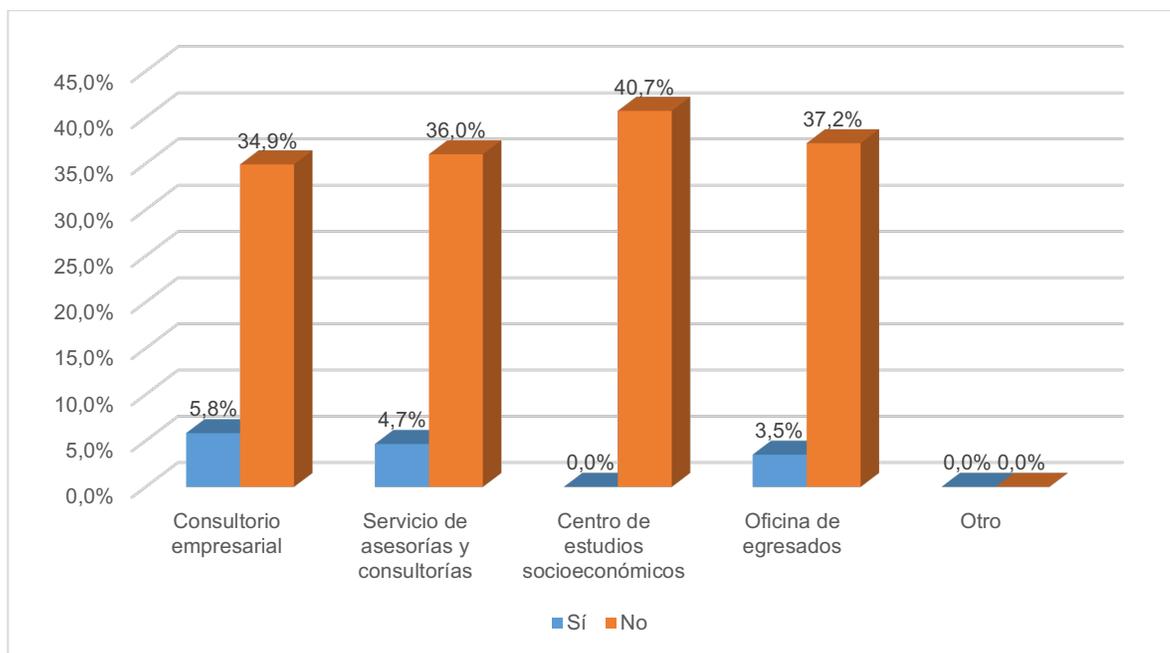
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 33: ¿Cuántos empleos indirectos está generando o generó la empresa?



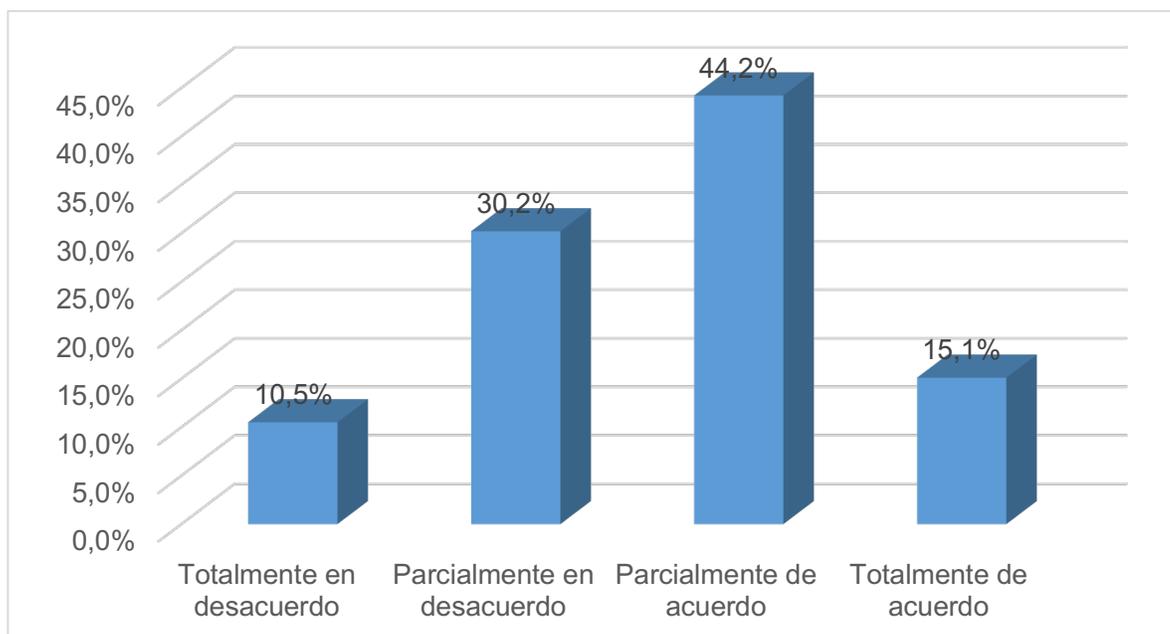
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 34: ¿Qué opciones utilizó o demandó de la universidad para el desarrollo de su empresa?



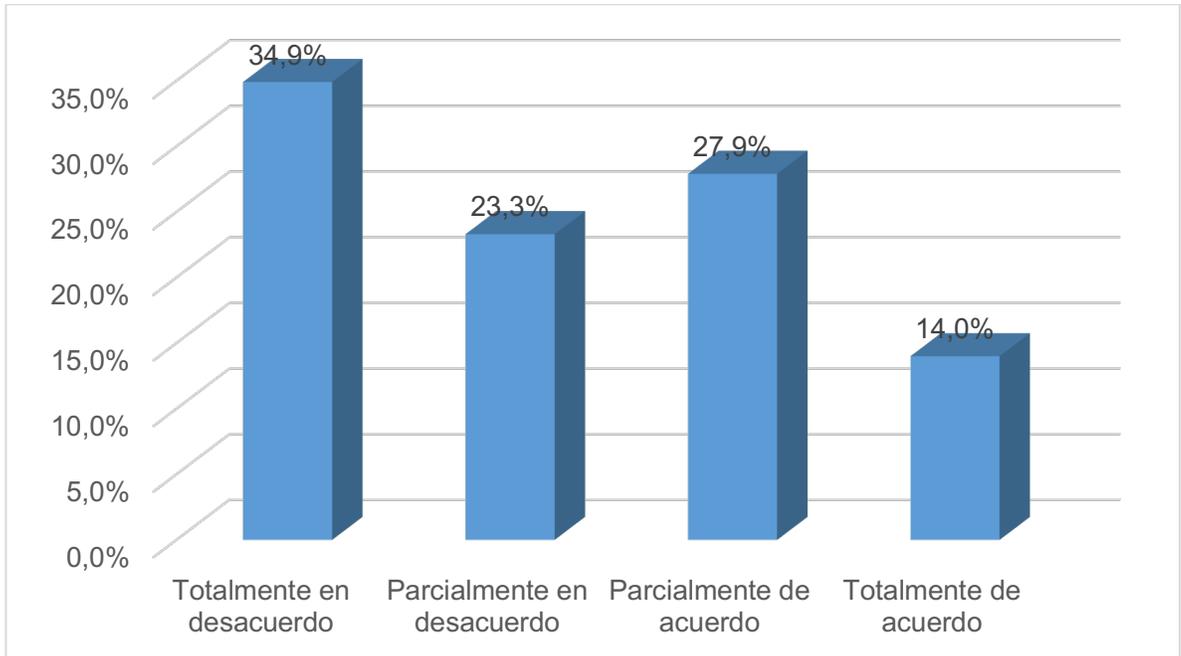
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 35: Cuando usted se graduó como Administrador de Empresas contaba con todos los elementos claros para el proceso de la creación formal de una empresa.



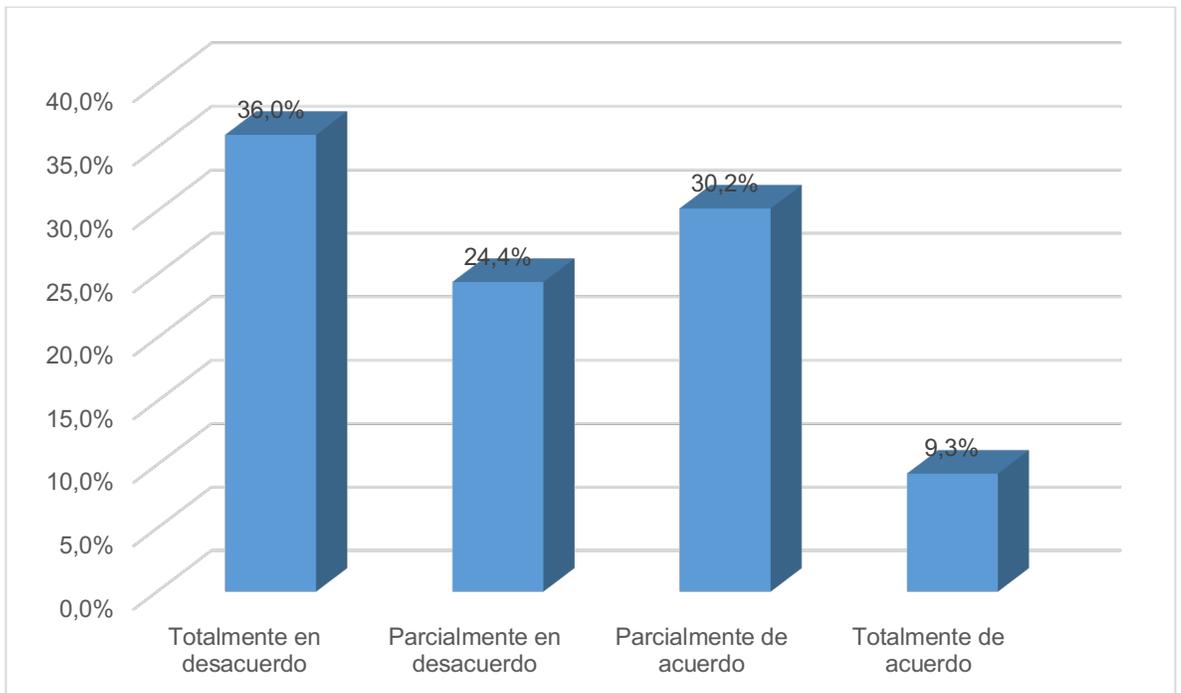
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 36: Lo han contratado o consultado para asesorar la creación de alguna empresa.



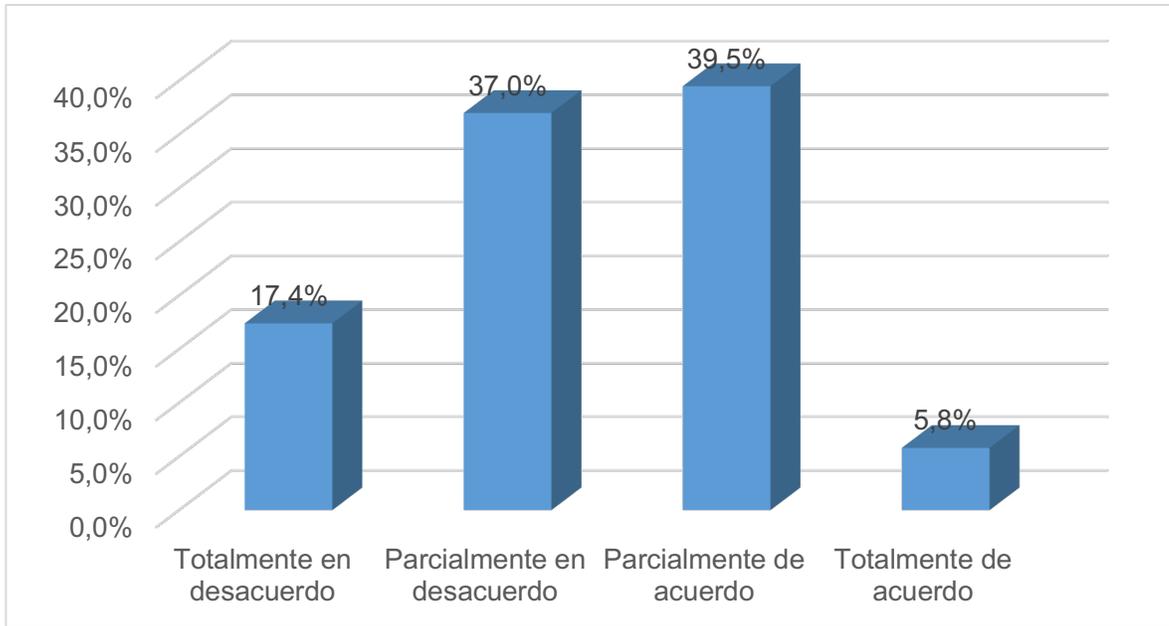
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 37: El plan de estudio le permitió crear una empresa formal.



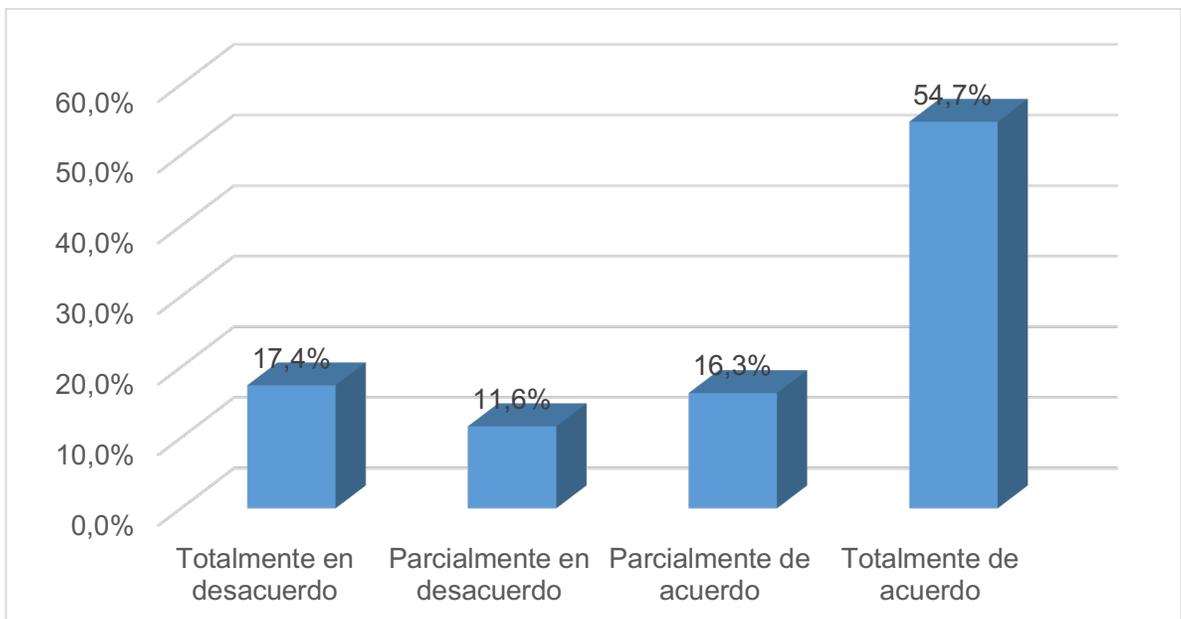
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 38: Considera que el plan de estudios del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos le brindó las suficientes herramientas académicas para la creación de empresa.



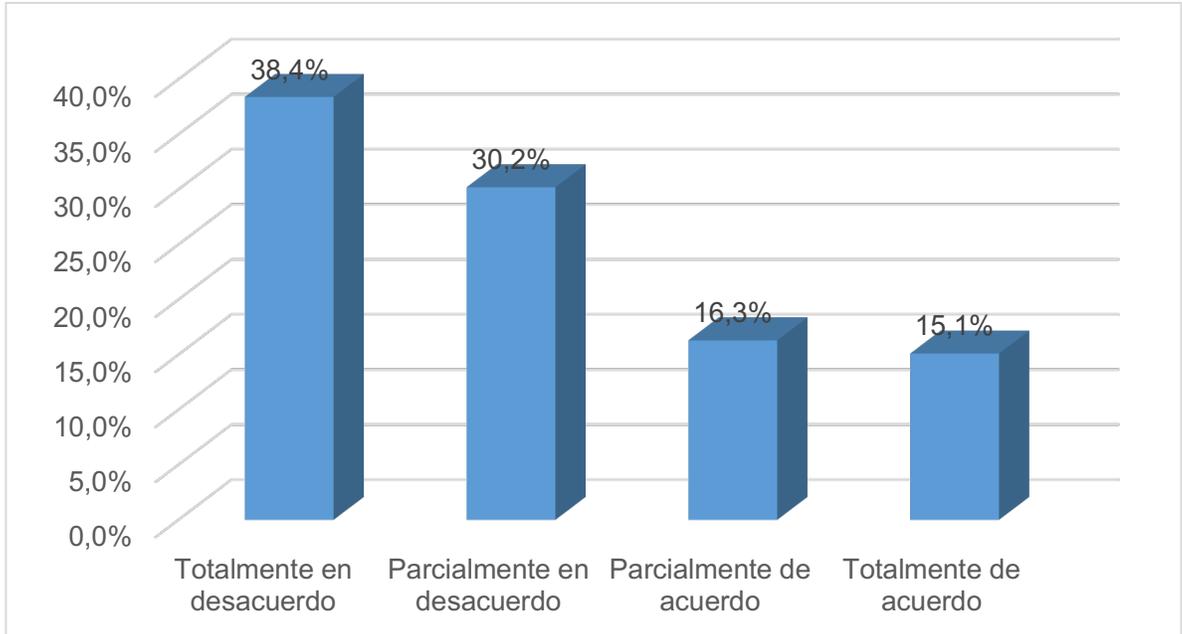
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 39: Considera que el plan de estudios del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos debe fortalecer los cursos dirigidos a la creación de empresa.



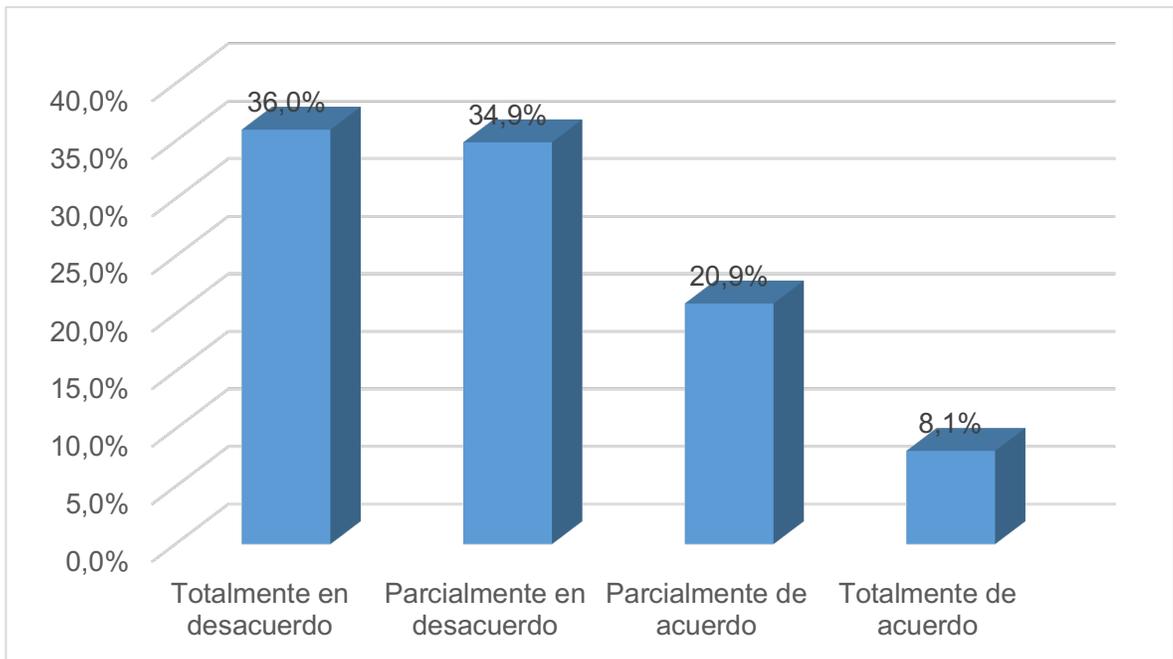
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 40: Considera que las prácticas – pasantías realizadas en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos son útiles para la creación de empresa.



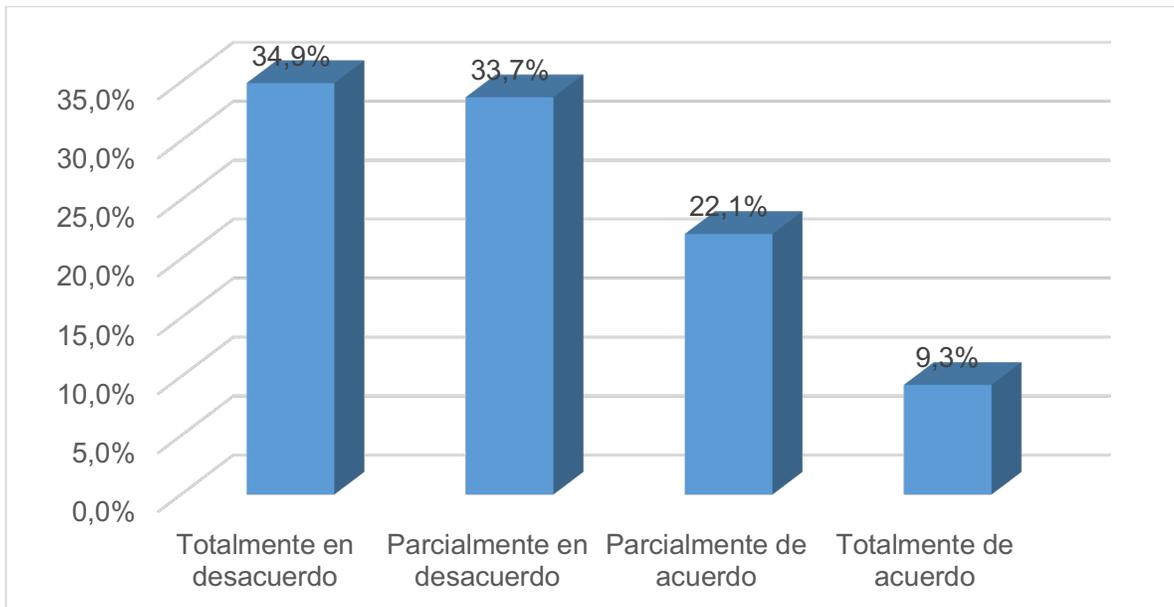
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 41: Tiene la capacidad para aplicar los procesos de reorganización previstos en el Régimen de insolvencia empresarial.



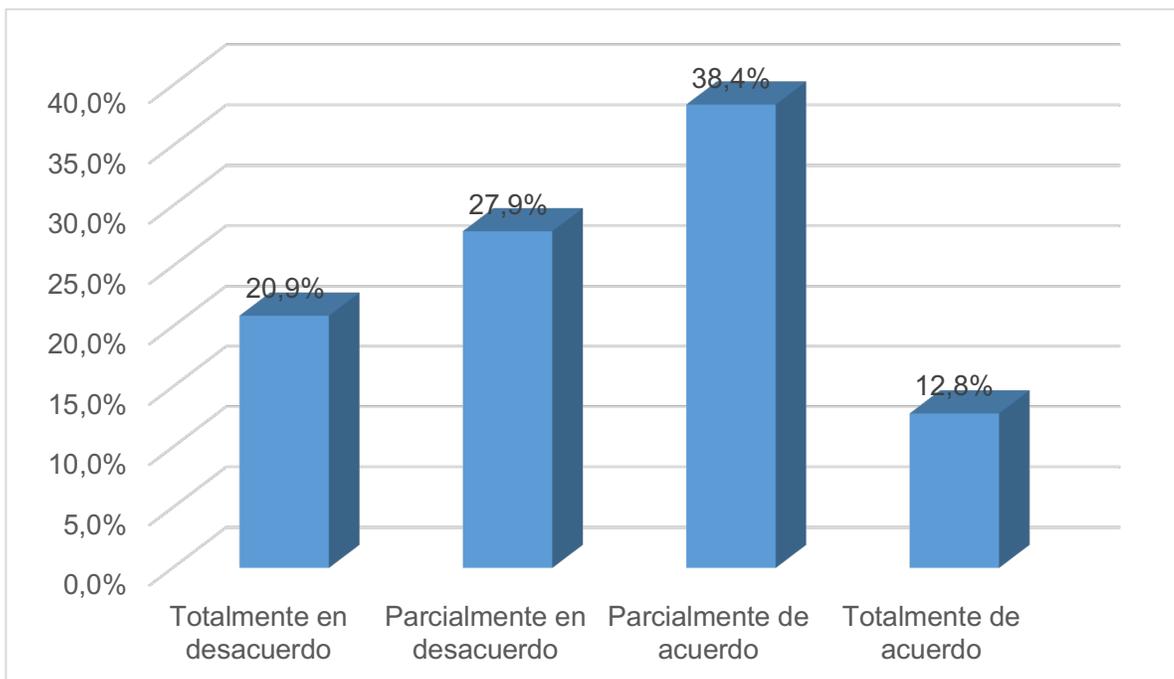
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 42: Tiene la capacidad para realizar el procedimiento de disolución y liquidación de una empresa.



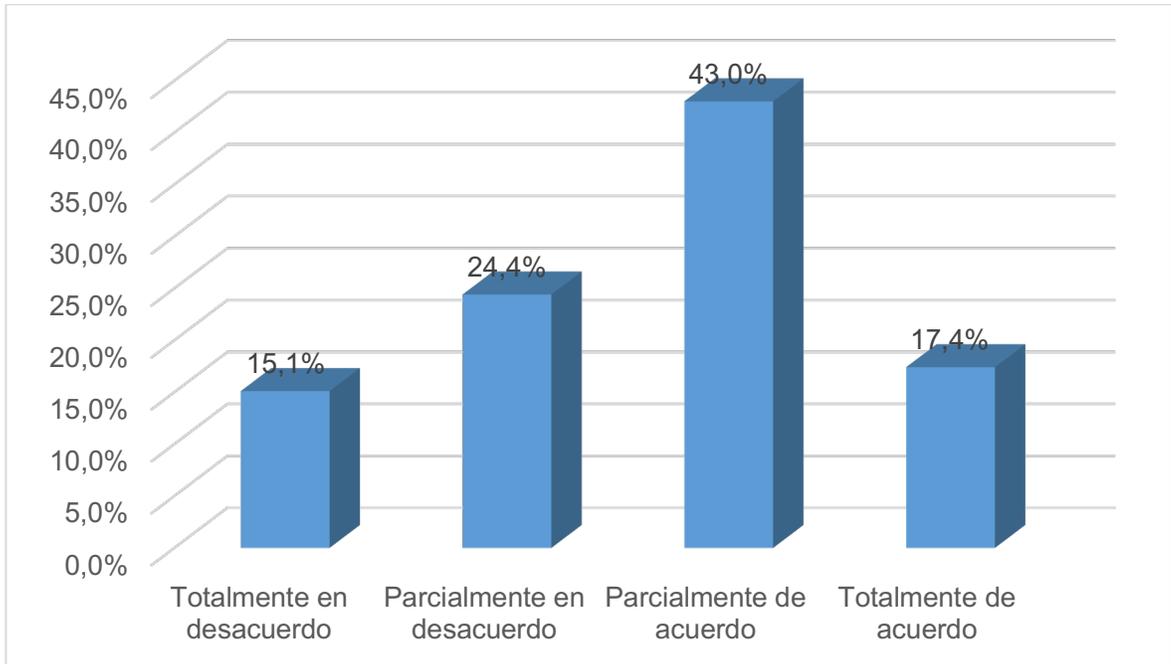
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 43: Considera que el plan de estudios del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos le brindó las suficientes herramientas para generar empleo.



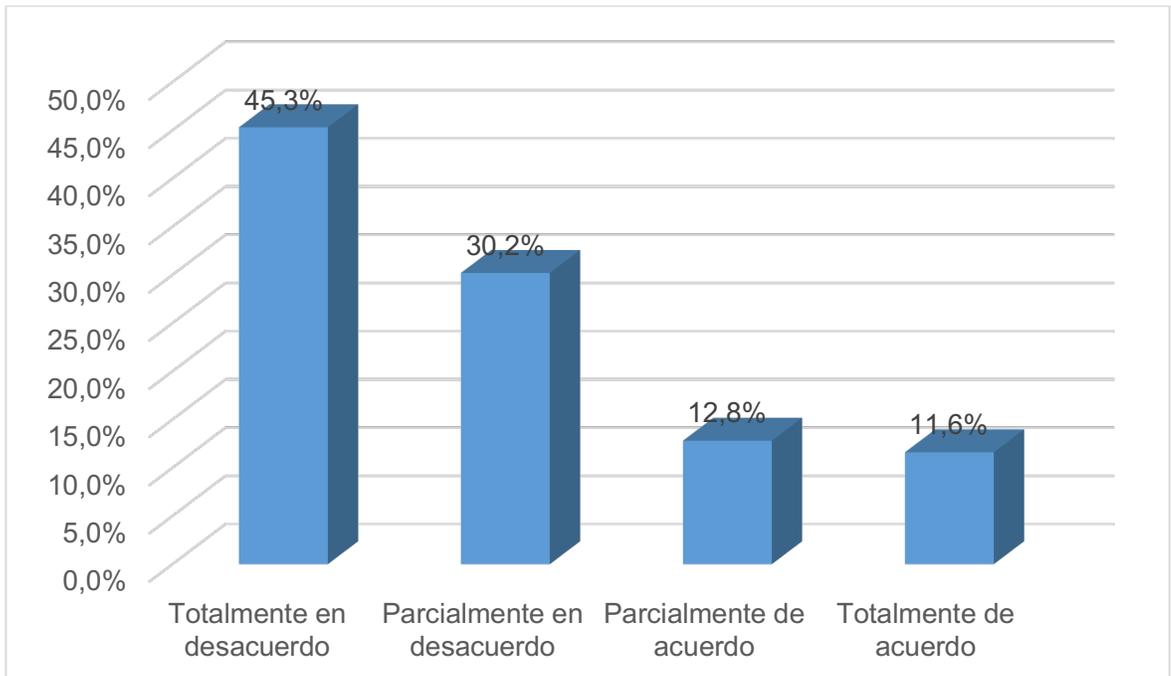
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 44: Como egresado tiene claro cuáles son los procesos de implementación de un programa de gestión del talento humano.



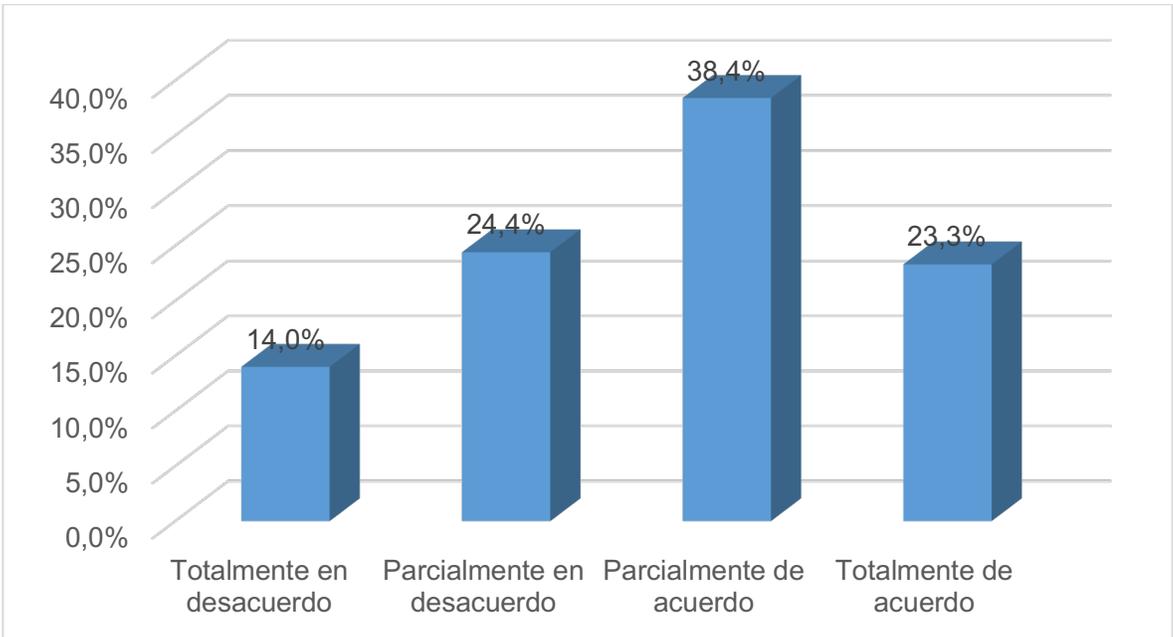
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 45: Lo han contratado para asesorar la gestión de talento humano.



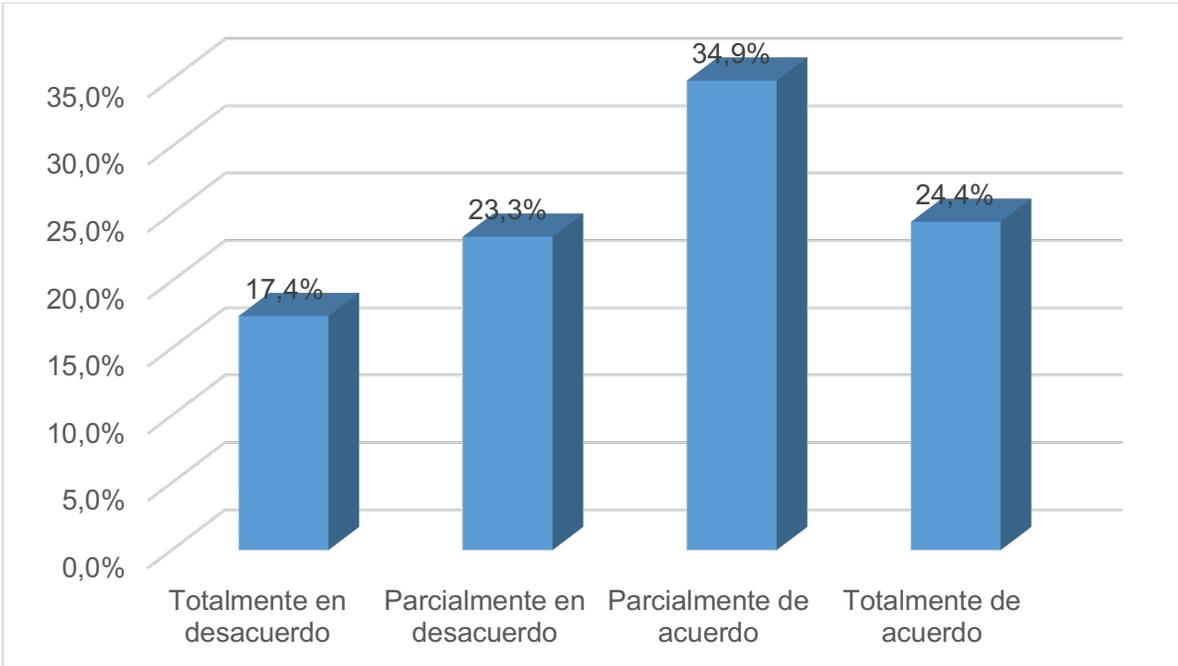
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 46: Considera que tiene la capacidad de formular estrategias para el crecimiento de una empresa en su productividad, orientado al talento humano.



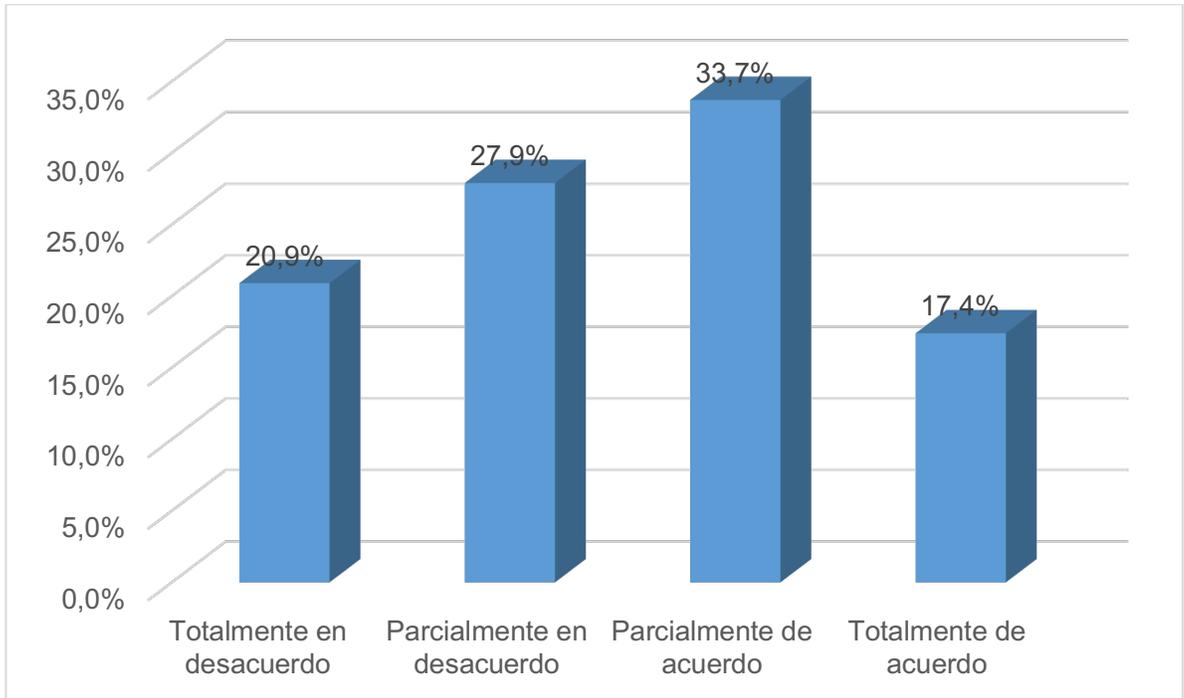
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 47: Como egresado tiene las habilidades suficientes para aplicar técnicas de selección de personal.



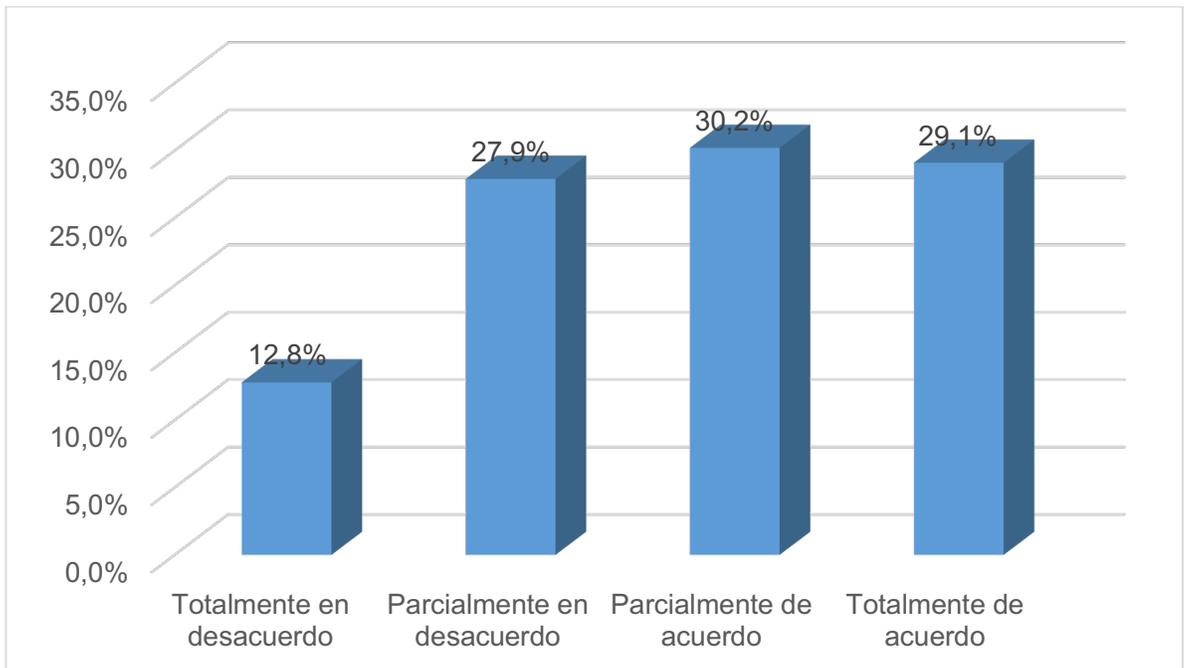
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 48: Como egresado conoce las técnicas que se utilizan para verificar o medir competencias.



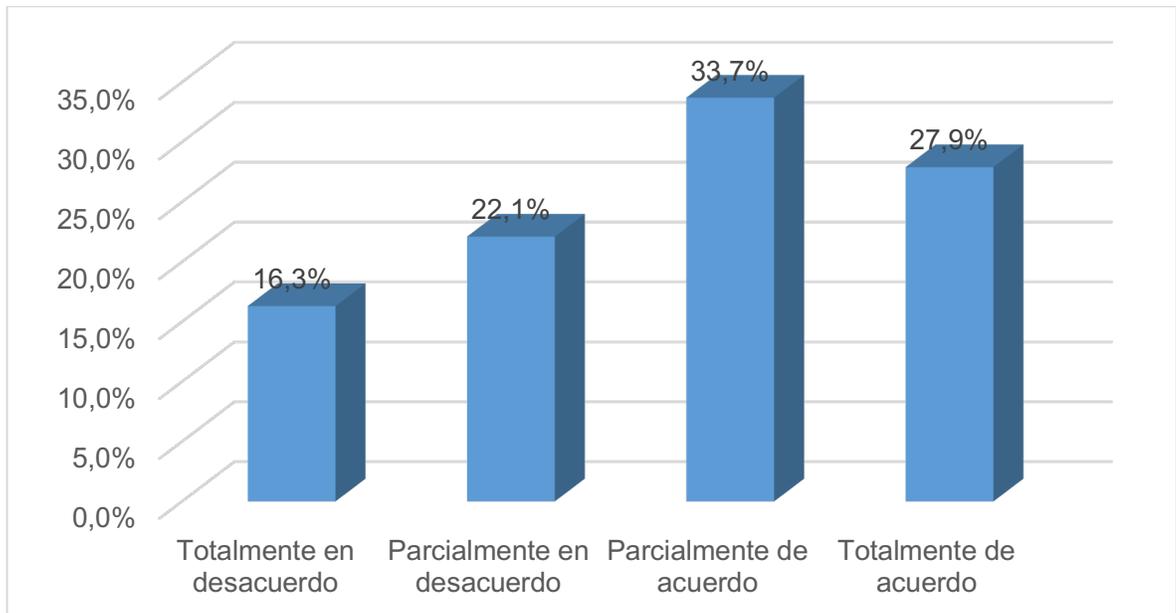
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 49: Conoce como diseñar e implementar planes de mejoramiento.



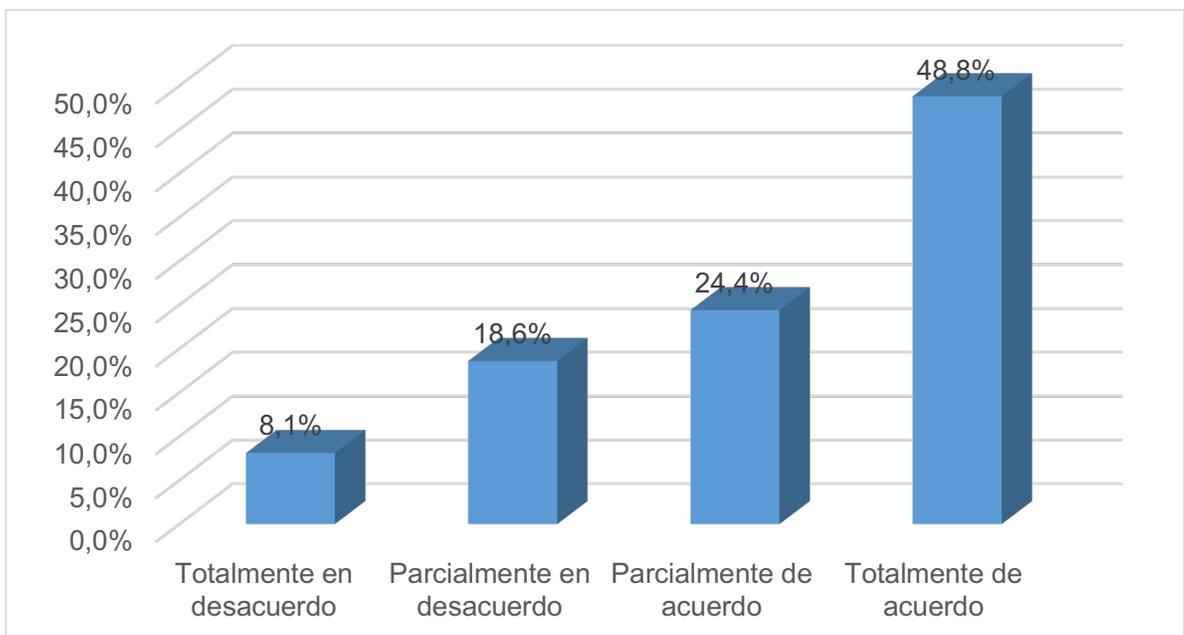
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 50: Conoce los procedimientos para la finalización de la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa.



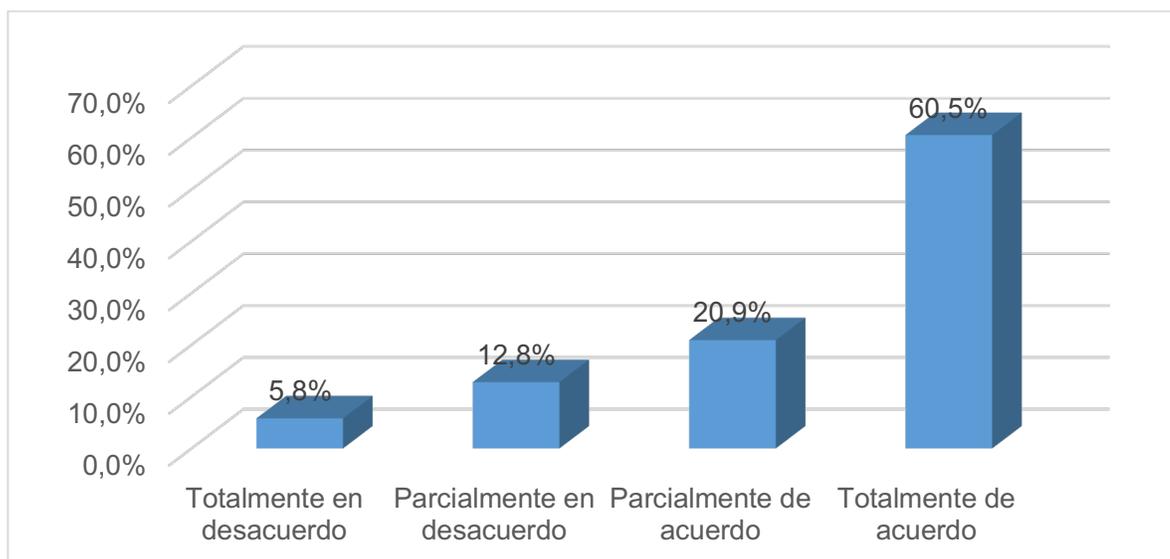
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 51: Fomentar criterios, estrategias y actividades del programa, orientados a promover la capacidad de indagación y búsqueda, y la formación de un espíritu investigativo, creativo e innovador en los estudiantes que contribuya a la disminución de las brechas sociales.



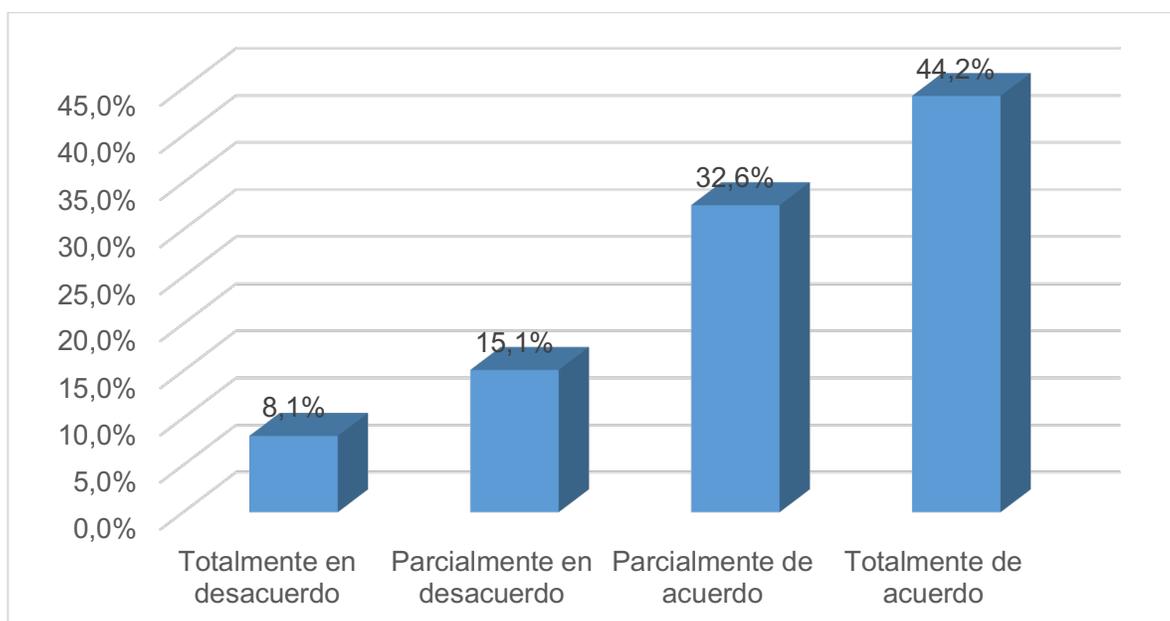
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 52: Fomentar la existencia y utilización de mecanismos por parte de los profesores adscritos al programa para incentivar en los estudiantes la generación de ideas y problemas de investigación, la identificación de problemas en el ámbito empresarial susceptibles de resolver mediante la aplicación del conocimiento y la innovación involucrando la temática de protección del medio ambiente.



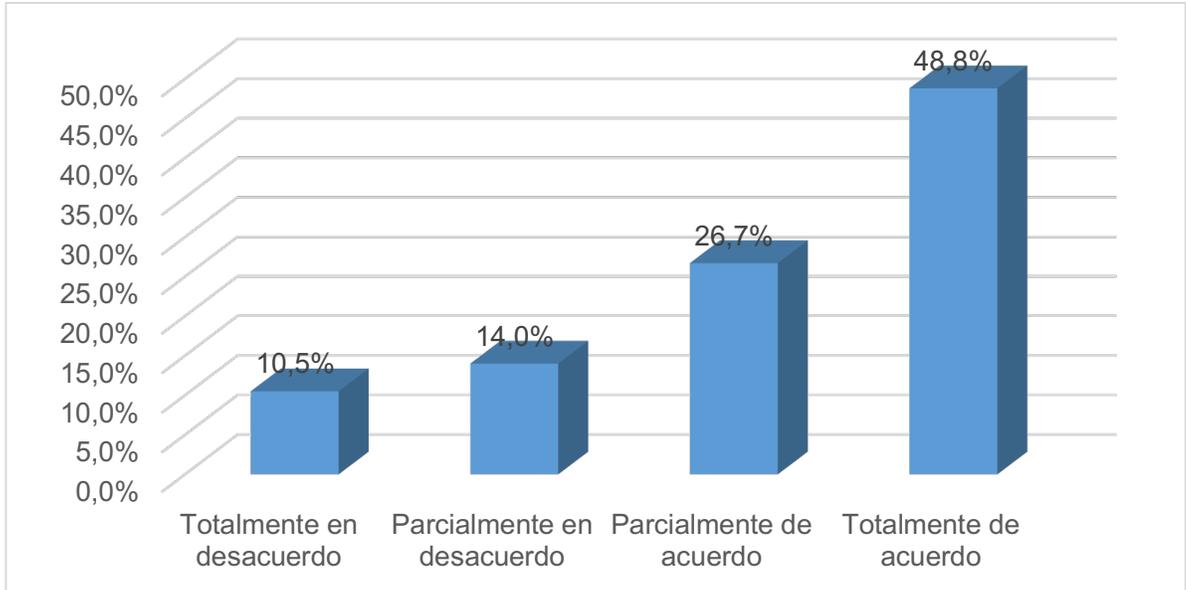
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 53: Fomentar la vinculación de estudiantes como monitores, auxiliares de investigación e integrantes de semilleros y/o grupos de investigación que involucren temas sociales y ambientales preferiblemente.



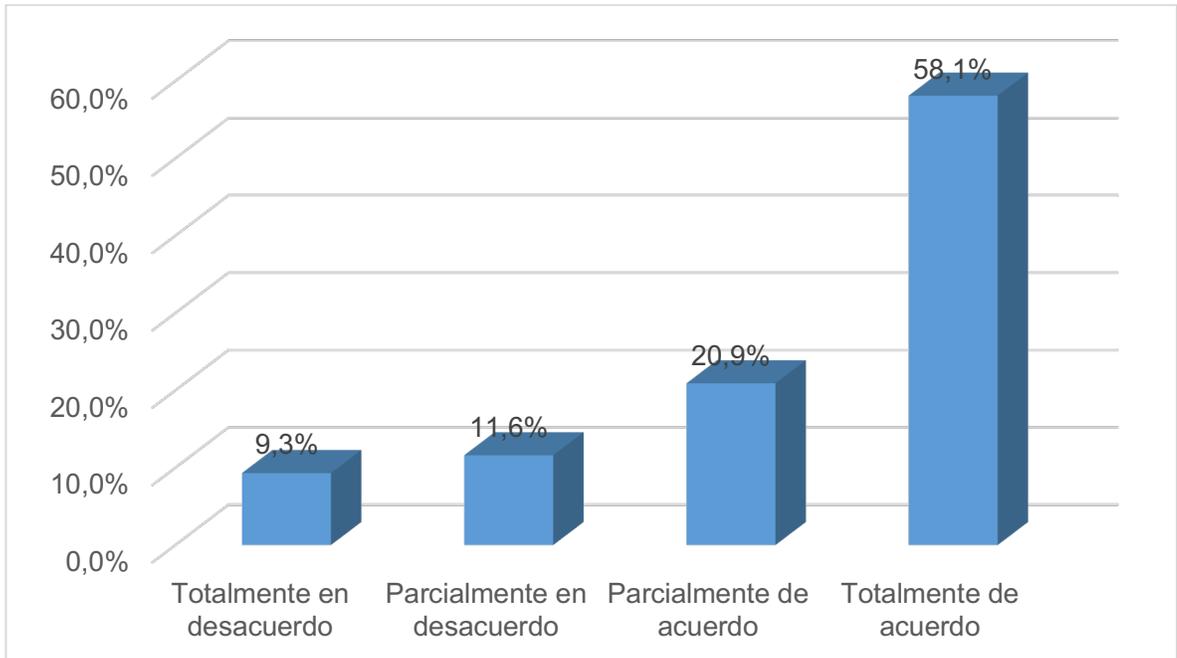
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 54: Fomentar grupos y semilleros de investigación del programa en los que participan estudiantes, de acuerdo con su tipo y modalidad que incluyan temas sociales incluyentes.



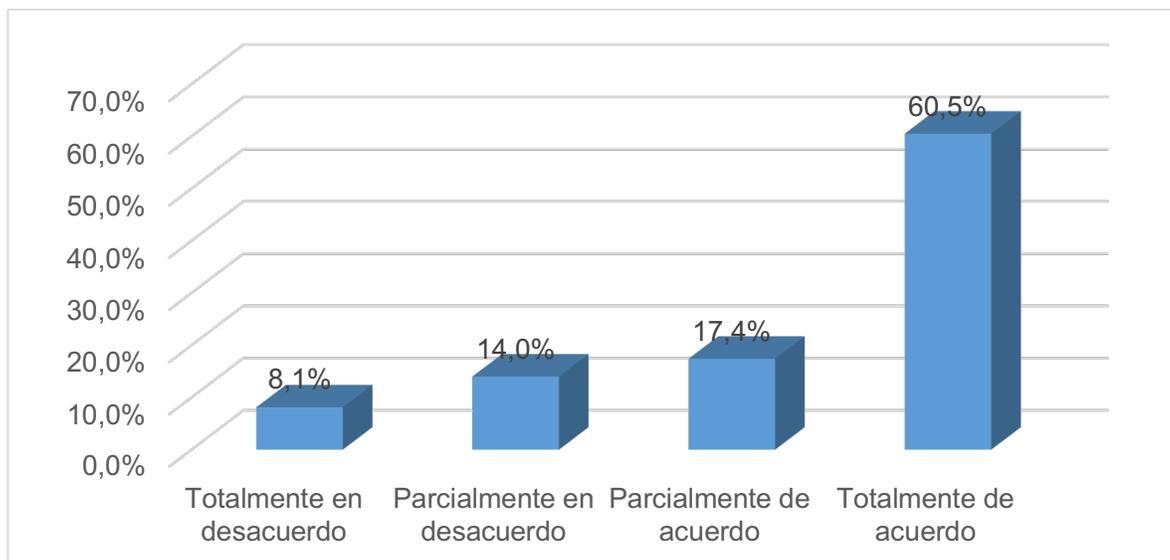
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 55: Fomentar actividades académicas –cursos electivos, seminarios, pasantías, eventos– derivados de líneas de investigación que fomenten la educación financiera y económica.



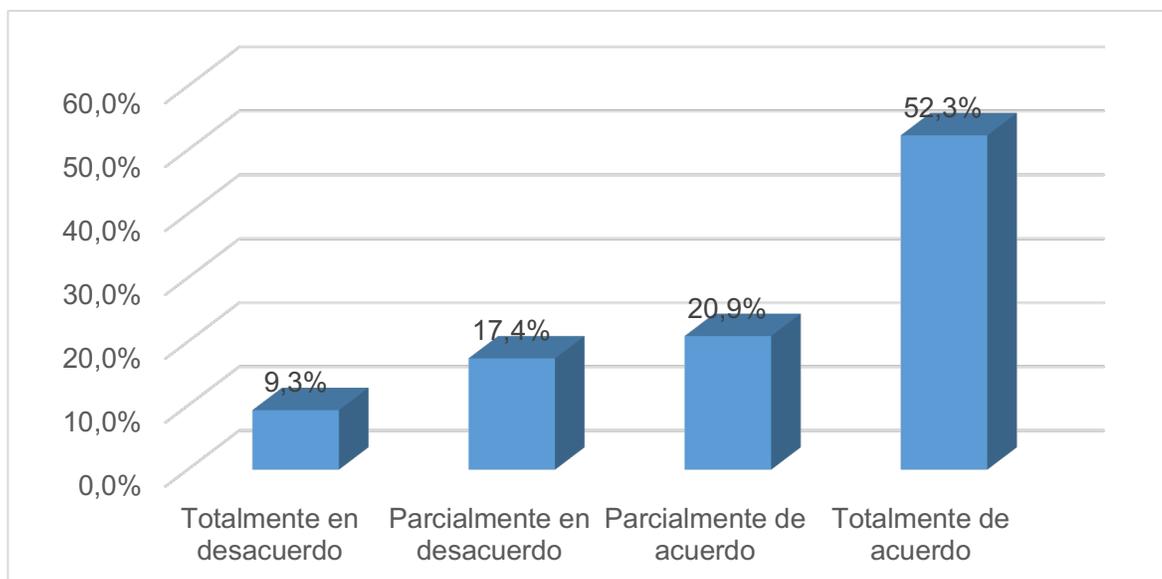
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 56: Fomentar actividades académicas –pasantías, talleres, actividades conjuntas- relacionadas con la realidad empresarial, organizadas desde los primeros semestres con una lógica enfocada en el entendimiento creciente de aquella según sus mayores grados de complejidad.



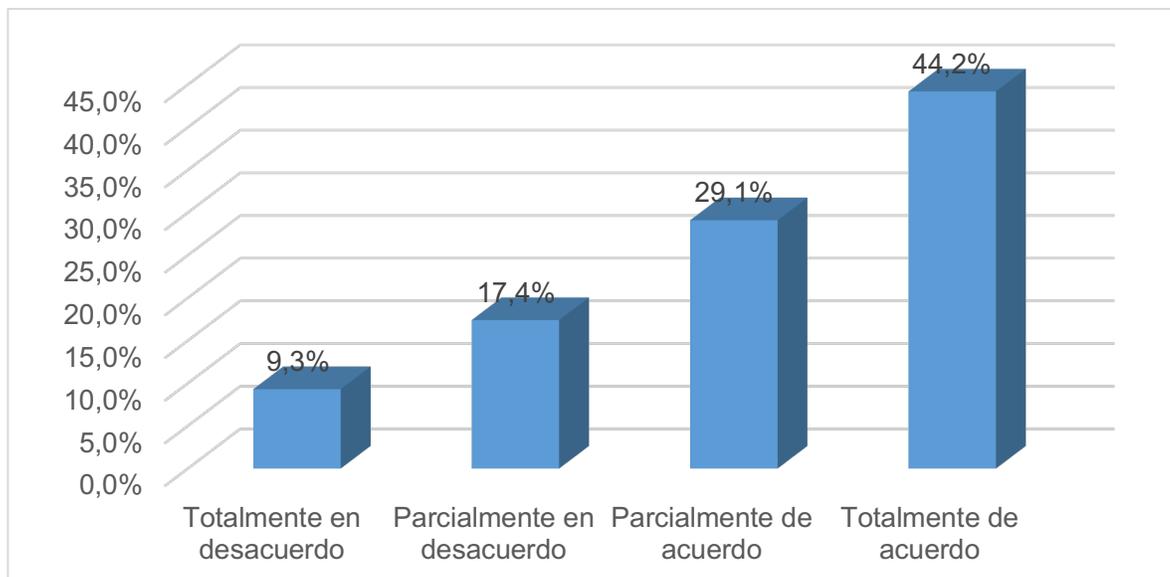
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 57: Fomentar la existencia dentro del plan de estudios de espacios académicos y de vinculación con el sector productivo donde se analiza la naturaleza de la investigación científica, técnica y tecnológica, la innovación, sus objetos de indagación, sus problemas, oportunidades y sus resultados y soluciones.



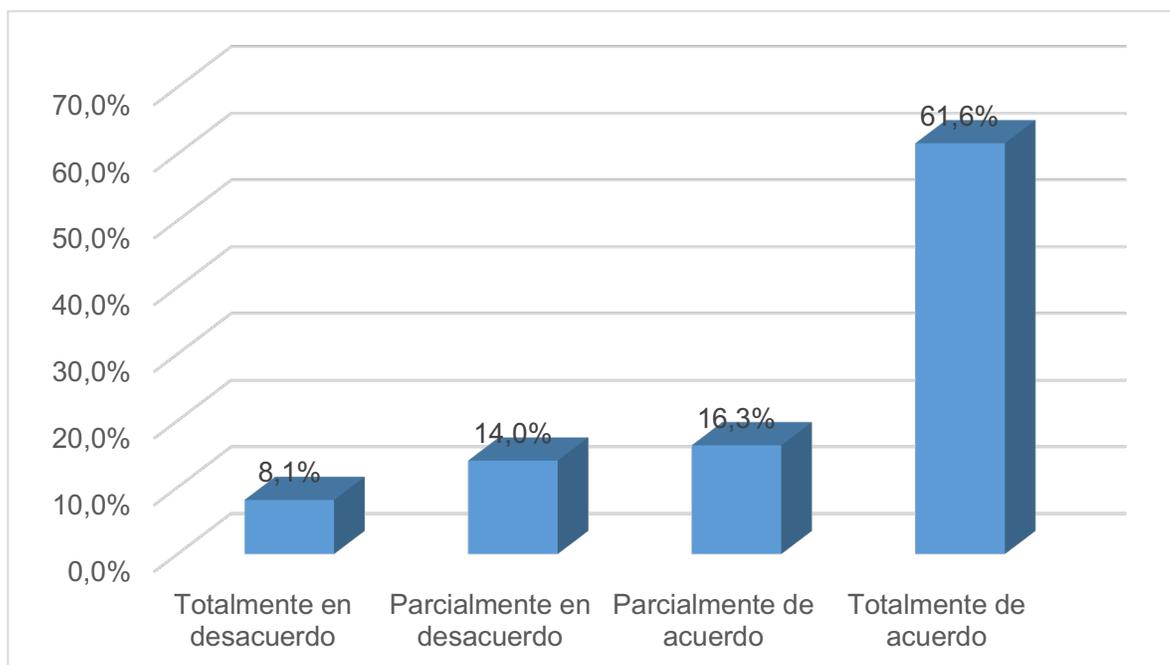
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 58: Fomentar la participación de los estudiantes en los programas institucionales de jóvenes investigadores en temas sociales, económicos y ambientales.



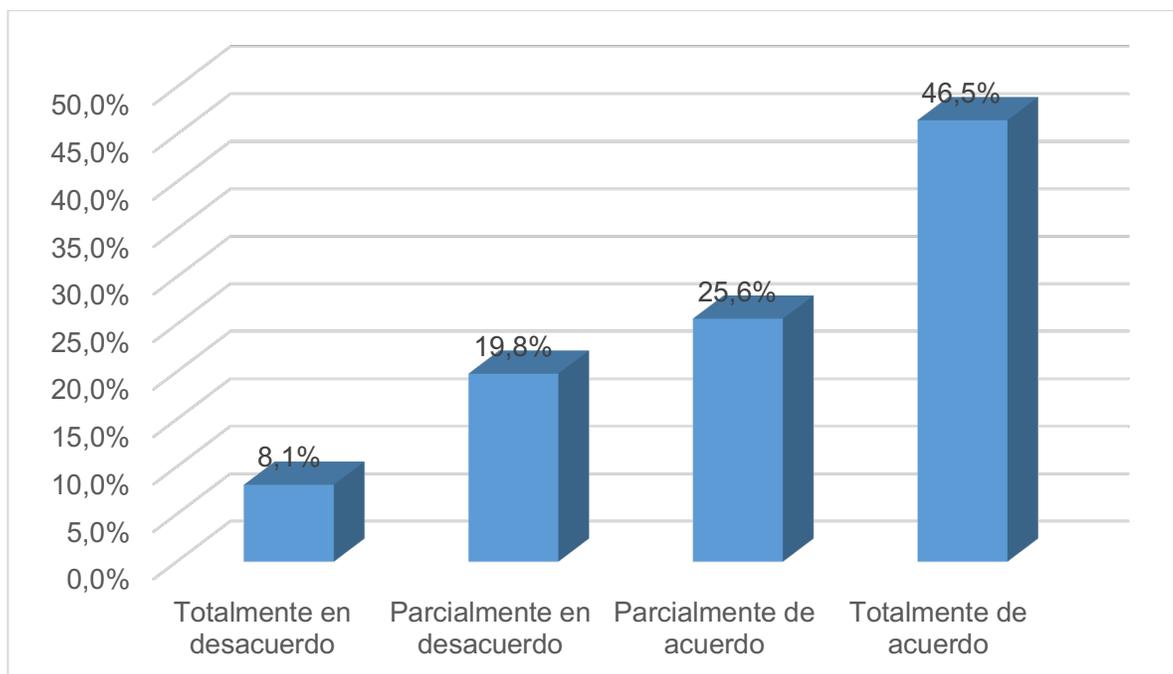
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 59: Fomentar la participación de los estudiantes en prácticas empresariales en temas de investigación, desarrollo y experimentación en Colombia y en el Exterior.



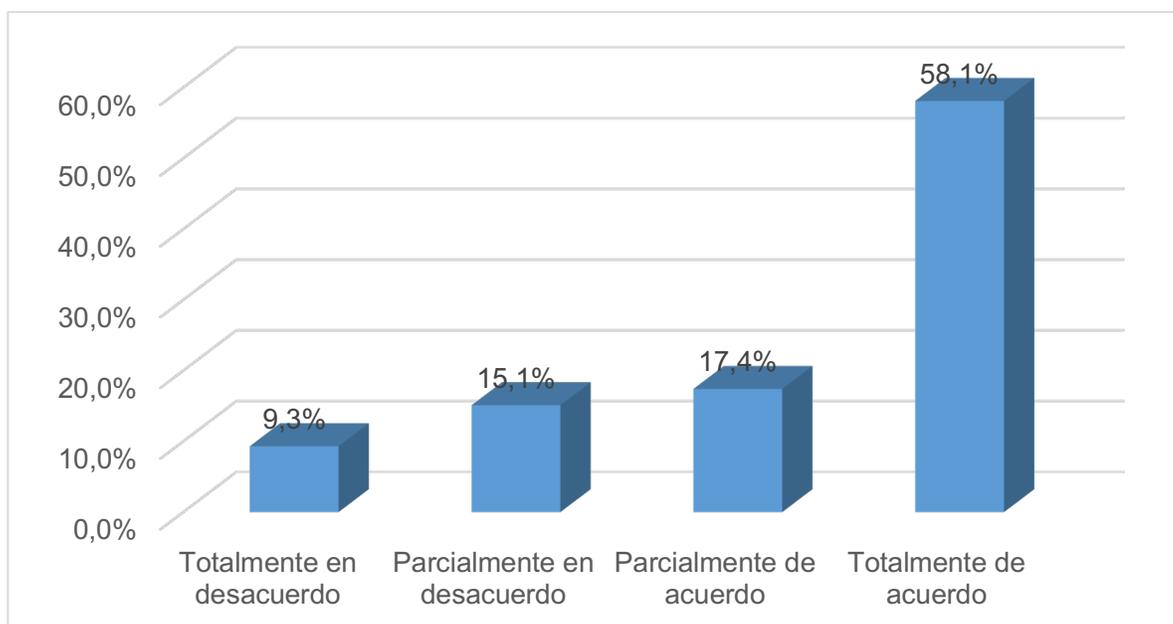
Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 60: Fomentar la participación de los estudiantes en proyectos que adelante la Universidad que generen transformación social.



Fuente: (El estudio, 2018).

Imagen 61: Fomentar la participación de los estudiantes en programas de innovación tales como: transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad.



Fuente: (El estudio, 2018).

RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO

A. TIPO DE DOCUMENTO OPCIÓN DE GRADO	Trabajo de Investigación aplicada a un proyecto y/o programa de desarrollo en el contexto local, regional, nacional o internacional
B. ACCESO AL DOCUMENTO	Universidad de los Llanos, Biblioteca central.
1. TÍTULO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS DEL EMPRENDIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO EN VILLAVICENCIO: PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS, PERIODO 2010-2016.
2. AUTORES	JUAN CARLOS GONZÁLEZ VILLA
3. LUGAR Y AÑO DE PUBLICACIÓN	Villavicencio, 2019.
4. UNIDAD PATROCINANTE	Universidad de los Llanos.
5. PALABRAS CLAVES	Desarrollo local, emprendimiento, egresados, empleo.
6. DESCRIPCIÓN	<p>Desde el desarrollo local, llama la atención el querer investigar cómo la academia está contribuyendo al desarrollo del municipio de Villavicencio, y en este sentido se busca conocer el rol actual de los egresados de Administración de Empresas e identificar su percepción frente a cómo el programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos aportó a su capacidad para intervenir en los procesos de desarrollo local, orientado desde la creación de empresa y la generación de empleo en el municipio de Villavicencio.</p> <p>El proceso investigativo tiene un enfoque metodológico que se inscribe en lo cualitativo, enmarcándose en la percepción de los egresados del Programa de pregrado de la Universidad de los Llanos, pretendiendo conocer sus aportes a través del desarrollo de proyectos de emprendimiento y generación de empleo.</p> <p>Así mismo, la evidencia de las problemáticas del desarrollo local, conllevan a la necesidad de identificar a través de esta investigación algunos aspectos susceptibles de mejorar (perfil profesional, plan de estudios, currículo, proyectos sociales, investigación y acreditación, entre otros), para que</p>

	<p>el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, logre una mayor pertinencia en la formación de los futuros egresados, para proyectarlos como agentes dinámicos de desarrollo, teniendo en cuenta los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).</p> <p>En este sentido el aporte de las variables mencionadas juega un papel de relevancia tanto a nivel de pertinencia institucional como en el desarrollo local. Es decir, el egresado como producto profesional debe contar con una visión integral de los problemas sociales y económicos y deberá percibirse como un administrador de empresas capaz de crear y desarrollar proyectos de emprendimiento y generación de empleo, incidiendo en el desarrollo local del municipio de Villavicencio.</p>
<p>7. FUENTES</p>	<p>Banco Mundial. (2019). Empleo y desarrollo. Obtenido de https://www.bancomundial.org</p> <p>Chiavenato, I. (2013). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Bogotá D.C. Editorial Mc Graw- Hill Interamericana S.A.</p> <p>Cuervo García, A., Ribeiro, D., & Roig, S. (2007). Entrepreneurship : Concepts, Theory and Perspective. Berlin: Springer.</p> <p>Drucker, F. P. (2006). Drucker para todos los días. Bogotá, D.C. Colombia: Editorial Norma.</p> <p>Enríquez, A., & Galindo, M. (30 de 08 de 2015). Empleo. Serie de Estudios Económicos, Vol I. México ¿cómo vamos?, 1-9.</p> <p>Escuela de Administración y Negocios. (2014). Facultad de ciencias económicas. Universidad de los Llanos, Informativo programa administración de empresas.</p> <p>Ministerio de Trabajo. (2014). Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos.</p> <p>Morris, M., Neumeyer, X., & Kuratko, D. (2015). A Portfolio Perspective on Entrepreneurship and Economic Development. Small Business Economics. 45(4), 45(4), 713-728.</p>

	<p>OCDE. (2009). Promoting Pro-Poor Growth Employment. Paris, Francia: OCDE, Publishing.</p> <p>Oppenheimer, A. (2012). Basta de historia. La obsesión Latinoamericana con el pasado y las 12 calves del futuro. Bogotá, Colombia: Panamericana Editorial.</p> <p>Reynolds, P. (2005). Understanding business creation: Serendipity and scope in two decades of business creation studies. <i>Small Business Economics</i>, 24, 359–36, 359-36.</p> <p>Sierra Tobón, J. (2014). Análisis de la deserción y la repitencia académica en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos del 2008 al 2012 – Por Julieth sierra. <i>Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)</i>, 1(2), 41-47.</p>
8. CONTENIDOS	Tema, planteamiento del problema, justificación, pregunta de investigación, hipótesis, objetivos, marco de referencia, marco jurídico, marco conceptual, metodología, enfoque metodológico, tipo de investigación, método de investigación, población, muestra, fuentes de recolección de la información, resultados de la investigación, conclusiones, recomendaciones, bibliografía, anexos.
9. METODOLOGÍA	El enfoque cualitativo. Tipo de investigación descriptiva. Corresponde al método inductivo. La población correspondió a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, periodo 2010-2016, equivalente a 546 egresados. Y para la muestra se diseñó, elaboró y aplicó una encuesta a 86 egresados del Programa de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, periodo 2010-2016, correspondiente a 546 total de egresados.
10. CONCLUSIONES	El Análisis del emprendimiento y la creación de empleo en Villavicencio: percepción y experiencia de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos. Periodo 2010-2016, permitió identificar la articulación que existe entre la formación profesional y la generación de empleo mediante OPS y generación de empresas constituidas formalmente y activas en el municipio de Villavicencio. Esto confirma que los egresados de administración de empresas de Unillanos aportan con el espíritu emprendedor e innovador en el tejido empresarial, asumiendo riesgos y decisiones generadoras de valor para la economía de la ciudad.

	<p>En este sentido la Universidad de los Llanos como generadora de posibilidades para que los estudiantes y egresados tengan herramientas que definan su perfil, puede llevar a cabo un programa de acción eficiente que los acompañe a lograr sus objetivos, abarcando tanto sus conocimientos académicos, como el desarrollo de sus habilidades personales, actitudes, valores, destrezas y potencialidades.</p> <p>En este mismo sentido, no sobra reflexionar que, en la actualidad, los cambios son los elementos más importantes de una buena gestión empresarial; para seguir siendo competitivo en los mercados cada vez más agresivos, de ahí que las empresas y el recurso humano que trabaja en ella deben adoptar una actitud positiva frente a los cambios. Al igual entender que nos vemos en un mundo lleno de cambios e incertidumbres, haciendo necesario una nueva definición y visión empresarial, lo que se constituirá en la verdadera ventaja competitiva. Por tanto, el Administrador de Empresas en calidad de egresado de la Universidad de los Llanos, debe estar preparado y formado con mucha capacidad de liderazgo donde su función de líder se reflejará en su desempeño hacia el logro de los objetivos y estrategias empresariales que garanticen la supervivencia, rentabilidad y crecimiento empresarial.</p> <p>Dentro del plan de estudios del programa es pertinente hacer una revisión sobre las competencias efectivamente creadas en los estudiantes en cuanto a la creación de empresas, ya que la mayoría de los egresados (82.6%) considera que no cuentan con los conocimientos para crear empresa. En este aspecto se considera importante que exista mayor pertinencia institucional que conlleve a potencializar el emprendimiento profesional y laboral, lo que conlleva a reflexionar sobre la pertinencia de los currículos para generar iniciativas, actitudes y capacidades para la creación de empresa.</p> <p>Como valor agregado se debe analizar el proceso de formación con relación a transacciones mercantiles a través de comercio electrónico, la cual es una competencia empresarial que refleja innovación, creatividad y capacidad de establecerse en un comercio global en el mundo de los negocios.</p>
--	--