

IMPACTO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION  
DE EMPRESAS AGROPECUARIAS DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SEDE  
VILLAVICENCIO.



MANUEL FELIPE DUARTE MONROY  
JUAN PABLO URUEÑA VELANDIA

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE EMPRESAS AGROPECUARIAS  
VILLAVICENCIO

2018

IMPACTO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION  
DE EMPRESAS AGROPECUARIAS DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SEDE  
VILLAVICENCIO.

MANUEL FELIPE DUARTE MONROY  
JUAN PABLO URUEÑA VELANDIA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administración de empresa  
agropecuarias

Director

Mg. MARIO FERNANDO PRIETO DELGADILLO  
Magister en Administración de Empresas

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS  
VILLAVICENCIO

2018

**Autoridades Académicas**

**P. JUAN UBALDOLÓPEZ SALAMANCA, O.P.**

Rector General

**P. MAURICIO CORTÉS GALLEGO, O.P.**

Vicerrector Académico General

**P. JOSÉ ARTURO RESTREPO RESTREPO, O.P.**

Rector Sede Villavicencio

**P. FERNANDO CAJICÁ GAMBOA, O.P.**

Vicerrector Académico Sede Villavicencio

**Dra. JULIETH ANDREA SIERRA TOBÓN**

Secretaria de División Sede Villavicencio

**Dr. MIGUEL ANDRÉS RIVEROS ROMERO**

Decano Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

**MIGUEL ANDRÉS RIVEROS ROMERO**

Decano Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias

---

**MARIO FERNANDO PRIETO DELGADILLO**

Directora trabajo de Grado

---

**KAREN LORENA MUÑOZ ESPITIA**

Jurado

---

**ZULEIMA ROCIO MOLANO QUIJANO**

Jurado

Villavicencio, octubre de 2018

**Tabla de contenido**

	Pág.
Introducción .....	9
Justificación .....	13
1. Planteamiento del problema .....	15
1.1. Formulación del problema .....	16
2. Objetivos.....	17
2.1. Obejtivo general .....	17
2.2. Objetivos específicos.....	17
3. Marco referencial.....	18
3.1. Antecedentes de la investigación .....	18
3.2. Marco conceptual .....	20
3.2.1. Competencias .....	20
3.2.2. Competencias académicas .....	22
3.2.3. Competencias profesionales.....	22
3.2.4. Competencias laborales .....	23
3.2.5. Perfil profesional.....	23
3.2.6. Formación profesional .....	24
3.2.7. Formación por competencias .....	25
3.3. Marco teórico .....	25
3.3.1. Impacto laboral .....	25
3.3.2. Perfiles: .....	27
3.3.3. Competencias .....	28
3.4. Marco legal.....	32
4. Metodología.....	33
4.1. Tipo de Investigación .....	33
4.2. Diseño de la Investigación .....	33
4.3. Población.....	33
4.4. Muestra.....	33

4.5. Fuentes de información: Primarias y secundarias.....	34
5. Propuestas y estrategias.....	51
Conclusiones y recomendaciones.....	52
Referencias bibliográficas.....	54

**Lista de Tablas**

	Pág.
Tabla 1. Marco Legal - Sistema de Educación en Colombia.....	32
Tabla 2. Relación de empresas.....	36
Tabla 3. Percepción de los espacios académicos .....	43
Tabla 4. Relación de Empresas .....	45

## Lista de Gráficas

	Pág.
Grafica 1: Genero de la muestra, Resultado del cuestionario aplicado .....	34
Grafica 2: Año de inicio-pregrado .....	35
Grafica 3: Periodo de finalización-Pregrado.....	35
Grafica 5: Opción de grado desarrollada, Resultado del cuestionario aplicado .....	37
Grafica 6: Sector Empresarial, Resultado del cuestionario aplicado .....	37
Grafica 7: Rango de tiempo para la ubicación laboral, Resultado del cuestionario aplicado.....	38
Grafica 8: Actividad desarrollada actualmente, Resultado del cuestionario aplicado .....	38
Grafica 9: Canal de empleo, Resultado del cuestionario aplicado.....	39
Grafica 10: Requisitos de contratación, Resultado del cuestionario aplicado .....	39
Grafica 11: Periodo de vinculación laboral, Resultado del cuestionario aplicado .....	40
Grafica 12: Rango Salarial, Resultado del cuestionario aplicado .....	40
Grafica 13: Tipo de Vinculación Laboral, Resultado del cuestionario aplicado .....	41
Grafica 14: Nivel Jerárquico Ocupacional, Resultado del cuestionario aplicado.....	41
Grafica 15: Nivel de satisfacción con la labor desarrollada, Resultado del cuestionario aplicado .....	42
Grafica 16: Espacios Académicos de mayor influencia, Resultado del cuestionario aplicado ....	42
Grafica 18: Vinculación a una Red de Egresados.....	43
Grafica 19: Percepción sobre la Calidad durante el proceso de formación .....	44
Grafica 20: Ubicación Geográfica de los Empleadores .....	45
Grafica 22: Nivel Jerárquico del Empleador .....	46
Grafica 23: Sector al que pertenecen los Empleadores.....	46
Grafica 24: Tamaño de las empresas según empleados vinculados .....	47
Grafica 25: Nivel de satisfacción del empleador sobre el trabajo del egresado .....	47
Grafica 26: Percepción del Empleador sobre la vinculación de un egresado .....	48
Grafica 27: Percepción del Empleador sobre Recomendar a un egresado .....	49
Grafica 28: Agilidad del egresado frente a los retos laborales .....	49
Grafica 29: Escala de adaptación al cambio por parte del egresado.....	50
Grafica 30: Percepción del empleador sobre recomendar un egresado .....	50



## Introducción

El mercado laboral alrededor del mundo experimenta cambios debido a las necesidades del entorno y de la sociedad. En Colombia se percibe esta realidad, las nuevas dinámicas en la economía y la transformación en los procesos; se han convertido en factores determinantes para que las empresas en el país decidan replantear los requerimientos, habilidades y conocimientos de su capital humano. Debido a este comportamiento, se aumenta la incertidumbre laboral, lo cual incide directamente en el desempeño de los profesionales, y técnicos y empleados de diferentes áreas.

La situación laboral en Colombia en los últimos años se ha visto afectada por el crecimiento anual del PIB real, que durante los últimos tres años se ha venido desacelerando progresivamente, 4,4% (2014); 3,1% (2015); 2,0% (2016). Como resultado, el primer impacto de esta desaceleración fue el estancamiento del empleo. En el nivel nacional durante el 2015 apenas el crecimiento fue del 0,6% pasando del 9,2% al 9,8% y entre el 2015 y el 2016 el incremento se elevó ligeramente pasando del 9,8% al 10%, el segundo impacto, fue la caída real de los salarios formales y de los ingresos laborales de los trabajadores informales (DANE 2017).

En Colombia se divisa fuerte tensión por parte de los profesionales, quienes sienten preocupación por su participación en el mercado laboral, de ahí, la importancia de identificar y caracterizar el perfil de nuestros egresados en el mercado laboral y la percepción de su proceso académico de formación, convirtiéndose estos en factores que incide específicamente sobre los graduados, para que su desempeño y posicionamiento profesional tenga un impacto importante en el medio. “La falta de preparación y de oportunidades de educación y capacitación hace que los colombianos accedan en su mayoría a empleos informales sin posibilidades de desarrollarse y sin contar con contratos laborales estables”, Axel Dono CEO de Hays Colombia. En este orden de ideas, es imperativo que las instituciones de educación superior brinden los espacios pertinentes de cualificación a sus egresados, lo cual con lleva a una mejora del perfil de estos y al fortalecimiento de la relación entre la institución y los profesionales que forma.

Según Dono, los colombianos se están graduando sin las capacidades que requiere el mercado laboral. “Uno de los ejemplos más claros es el dominio del inglés a un nivel profesional, lo que limita el desarrollo de los profesionales y su posibilidad de obtener mejores empleos y un mayor salario”, Hoy en día las industrias buscan mayor eficiencia en sus procesos y una ocupación que logre responder ante las necesidades que se tienen. Por lo anterior, se considera de suma importancia la caracterización del perfil profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio, la percepción de estos en lo que los relaciona con el proceso académico de formación, y la percepción de sus empleadores sobre las habilidades y destrezas que aplican en su entorno laboral. Derivado de lo anterior, el programa obtiene resultados tangibles que permite contrastar al egresado, su perfil, desempeño y la coherencia y pertinencia con el perfil ocupacional propuesto en el Proyecto Educativo del Programa PEP.

Entre otros aspectos la pertinencia de un programa académico debe establecer relación entre los planes de estudios y las necesidades del mercado laboral, siendo fundamental para gestionar la calidad de la educación, formar profesionales con competencias laborales generales, comprometido y consciente de su papel en el medio. En este sentido, la pertinencia apunta al currículo, los métodos pedagógicos y la interacción con la comunidad. (Cajiao, 2009) De esta manera, los estudios que se realizan a los graduados de distintas disciplinas buscan contribuir al análisis del desempeño profesional, posibilitando un seguimiento continuo que permite conocer la situación de estos en un determinado momento y comparar su evolución de acuerdo con el perfil académico y la situación del mercado laboral. Uno de los resultados de este ejercicio, es el producto para poder establecer los insumos fundamentales de la IES, y dar origen a reformas o programas académicos que responden a las necesidades del sector productivo.

En este sentido las Instituciones tienen un trabajo y compromiso permanente con los estudiantes durante su proceso de formación y más aún con los egresados, a los cuales una vez finalizan sus programas académicos se les debe hacer un continuo seguimiento, a fin de conocer el impacto que han generado en la sociedad y en el medio empresarial, conociendo las ocupaciones que desempeñan, el nivel de competencias apropiado, sus expectativas de formación, entre otras.

La investigación hace seguimiento a los graduados, utilizando la herramienta denominada “Google Formularios” que sirve para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos estadísticos arrojados. En gran medida esto se convierte en una estrategia para medir el impacto de la educación en el desempeño laboral de los graduados, el impacto de los graduados en el desarrollo laboral de las empresas y las Competencias de los graduados en el desenvolvimiento laboral, de igual forma permite la revisión del entorno empresarial en el cual se desenvuelven los graduados.

En la investigación se presentan y analizan aspectos como; datos sociodemográficos, formación académica, competencias adquiridas a nivel personal y laboral, nivel de satisfacción de la formación, servicios recibidos por la Institución, y comentarios de percepción puntuales. Con estos aspectos se plantea una metodología para identificar el grado de pertinencia del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás Villavicencio en la formación laboral de los egresados y su participación en la transformación de las economías empresariales.

En el análisis de la investigación se incluye la recopilación de información, descripción del proceso, herramientas de trabajo, componentes de evaluación en la encuesta, dificultades y limitaciones en el estudio, datos numéricos con respecto a la cantidad de graduados en el programa, tipo y tamaño de la muestra establecida para el respectivo análisis, también se hace la revisión y evaluación por parte de los empleadores para conocer el nivel de aceptación que tienen nuestros graduados en el entorno laboral y profesional, se diseñó una encuesta que recopila la información necesaria para indicar el nivel de pertinencia de los Administradores de Empresas agropecuarias, este instrumento evalúa información general de los empleadores, el nivel de satisfacción y la evaluación de las competencias de los graduados.

El resultado de proceso permite evidenciar las Competencias de los graduados del programa de administración de Empresas agropecuarias, lo anterior a través del análisis de gráficas, tablas y datos porcentuales, contiene, además, la metodología utilizada y las herramientas de trabajo que son empleadas para la recolección de la información.

Es necesario determinar la pertinencia y coherencia que los graduados le han dado a su profesión para lograr la realización profesional, a través del análisis de datos y la percepción de los diferentes agentes que hacen parte del entorno (Egresados y Empleadores), toda vez que esto permite al programa y a la institución crear estrategias adecuadas para atender las necesidades de sus egresados.

## **Justificación**

El Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO), expresa que, El país debe continuar avanzando en la transformación del sector rural para alcanzar un desarrollo sostenible que le permita al país ganar una posición como abastecedor de alimentos y materias primas y contribuir a la generación de empleo, bienestar y riqueza en el campo colombiano. (Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario. (FINAGRO), 2013) El gran salto en productividad para la competitividad tiene que ser con los más altos estándares internacionales. Así mismo, es fundamental continuar aumentando de manera considerable la inversión pública en investigación, infraestructura transferencia de tecnología y capacitación (formación profesional)

Lo anterior da un valor alto al potencial humano que se forma en las instituciones académicas que ofrecen programas enfocados en el sector agropecuario, así mismo como el enfoque laboral que los egresados de estos programas escogen. La Universidad Santo Tomas Sede Villavicencio cuenta con una oferta académica acorde con las necesidades de la región, la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias reconoce la tradición de los campesinos y sus generaciones, el desarrollo agrícola y ganadero; siendo esto importante para la sostenibilidad del país. Dado lo anterior, se considera pertinente este proyecto, el cual busca analizar la situación laboral y percepción de los egresados, quienes están expuestos al mercado laboral o en algunos casos se encuentran emprendiendo y desarrollando proyectos.

Frente a la preocupación que se tiene de medir el Impacto laboral y profesional de los graduados del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomas Villavicencio, teniendo en cuenta los lineamientos de Acreditación fijados por el CNA (Consejo Nacional de Acreditación) y de los objetivos fijados por el Programa de Administración de Empresas Agropecuarias, se hace necesario indagar por el desempeño de éstos tanto a nivel profesionales y laboral, razón por la cual se considera de gran importancia la apreciación de los empresarios y el impacto laboral que desarrollan los graduados en el medio y la pertinencia del programa desde el ejercicio profesional y académico

En la actualidad uno de los temas con mayor relevancia en el escenario de la Educación Superior; son los procesos de acreditación de programas educativos y certificación de estos, a partir de estas nuevas políticas se ha incrementado la implementación sistemas de evaluación, con la finalidad de aumentar la calidad y pertinencia de los programas educativos que imparten cada una de estas Instituciones. El concepto de calidad, aplicado al servicio de la Educación Superior, hace referencia a la síntesis de características que permiten reconocer un programa académicos específico o una Institución de determinado tipo y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como en esa Institución o en ese programa académico se presta ese servicio óptimo que corresponde a su naturaleza.

Ante esta situación los estudios de graduados han cobrado una gran relevancia debido a que desempeñan un papel clave para poder fortalecer las debilidades que se presenten a nivel de los diferentes programas que desempeñan los egresados, por lo tanto esta investigación se hace con el fin de proporcionar información que permita de una manera confiable tomar decisiones acertadas para el beneficio de la institución, seguir con el mejoramiento continuo del programa y poder ofertar un programa competente que ofrezca un plan de estudios de acuerdo a las necesidades de los empresarios y la región.

## **1. Planteamiento del problema**

La caracterización de los egresados se convirtió en un mecanismo para segmentar y categorizar los individuos que pertenecieron a un programa, difícilmente la información cualitativa y cuantitativa es contrastada con la apreciación de los egresados y empleadores. La mayoría de los programas, utilizan estos mecanismos en procesos de autoevaluación y acreditación, sin explorar los beneficios que se pueden adquirir al conocer el estado de los individuos.

El programa de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio, en su ejercicio de seguimiento y vínculo con sus egresados, plantea la necesidad de determinar la coherencia entre la profesión en la que fueron formados y el ejercicio profesional que desempeñan en la actualidad, de este modo, el programa comprende la pertinencia de atender las sugerencias expresadas por sus egresados y empleadores, y de igual manera; destacar las fortalezas del programa durante el proceso de formación.

Hoy por hoy, es clave hacer un ejercicio sistémico de perfilamiento, categorización y comunicación con egresados y empleadores para desde ahí crear estrategias acordes con la necesidad de los graduados. Algunos de los programas crean actividades y ofertas de educación continuada sin primero realizar una investigación capaz de dar soporte y justificación a las acciones a desarrollar.

Los estudios de impacto relacionados con el desempeño, destrezas y calidad de la formación de los egresados de un programa son pertinentes de realizar una vez se tenga un insumo estadístico el cual se pueda analizar y contrastar. Adicional, es necesario realizar encuentros con grupos focales, gremios, docentes y egresados para dar rigurosidad a este estudio. En este orden de ideas, la caracterización y la percepción de egresados y empleadores, es la primera fase del inicio de un estudio de impacto en el medio, siendo esta la mas pertinente en el ejercicio de la investigación social.

### **1.1. Formulación del problema**

Los interrogantes que enmarcan este proyecto son:

- ¿Cuál es el nivel de desempeño de las competencias de los graduados del Programa de Administración de Empresas agropecuarias de la Universidad Santo Tomas Villavicencio?
- ¿Qué características debe poseer el currículo para desarrollar las competencias profesionales del egresado de Administración de Empresas Agropecuarias?
- ¿Cómo influye el plan de estudio sobre el impacto laboral y competencias de los graduados del programa de administración de Empresas agropecuarias de la Universidad Santo Tomas de Villavicencio?

#### **La pregunta problémica**

¿Cuál es el impacto laboral y las competencias de los graduados del Programa de administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad santo Tomas sede Villavicencio en el desarrollo de las empresas de la región?



## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Medir el impacto laboral y las competencias de los profesionales del programa de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás sede Villavicencio.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Identificar el contexto en el que se desenvuelven los egresados de la facultad de administración de empresas agropecuarias en la actualidad.
- Establecer las áreas de desempeño profesional en la que se encuentran los egresados de la facultad de administración de empresas agropecuarias actualmente
- Determinar grado de satisfacción de los graduados frente a la formación de las competencias profesionales del programa de Administración de Empresas Agropecuarias.
- Definir las estrategias a partir de los resultados arrojados por el estudio, en el que se incluyan acciones para buscar la pertinencia en el diseño curricular que permita al graduado mejorar integralmente su quehacer en cada uno de los ámbitos en donde se desenvuelven.

### 3. Marco referencial

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

- ❖ **Título del Documento:** Análisis de correlación para identificar la resiliencia de los egresados del CUVM en el campo laboral.
- ❖ **Autor:** Gabriela Gaviño Ortiz y Ángel Manuel Sánchez Mejorada Zapata - Centro Universitario UAEM Valle de México. Estado de México.
- ❖ **Descripción:** El seguimiento de egresados ha sido considerado un valioso instrumento para ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación entre la educación superior y el mercado laboral. Tomando como base este concepto -resiliencia-, definimos el objetivo del presente estudio, analizando y buscando la asociación entre las variables estudiadas, de manera que se pueda determinar el nivel de resiliencia de los egresados del CUVM en el campo laboral. El Programa de SEGUIMIENTO DE EGRESADOS en el CUVM (Centro Universitario UAEM Valle de México)-, arroja un total de 156 encuestados, y el resultado de esa encuesta arrojó 47 variables, de las cuales elegimos aquellas que demostraran una correlación que cumpliera con los siguientes criterios estadísticos:  $p < .05$  y Coeficiente de correlación  $r = 0.50 >$ .

Lo relevante de nuestro estudio se puede definir como una interpretación de la capacidad de los egresados del CUVM, para superar las adversidades, retos y obstáculos que se presentan durante una trayectoria laboral, desde su formación académica hasta la actualización profesional, debido a que en el mercado de trabajo los empleadores siguen una dinámica diferente al mundo académico y esto obliga al egresado a mantenerse actualizado, en este contexto notamos factores de resiliencia que se manifiestan en la actitud del egresado que considera a la UAEM como la responsable de ofrecer las alternativas de actualización a través de cursos ofertados por dicha institución, en lugar de que la persona sea responsable de buscar y aprovechar las opciones que existen en el entorno para cumplir con su necesidad de actualización. (Gaviño & Sánchez, 2017)

- ❖ **Título del Documento:** Seguimiento de egresados como instrumento de evaluación para el Plan de Estudios. Caso Fitotecnia de la UACH
- ❖ **Autor:** Claudia Angélica Sánchez, Liberio Victorino y Gustavo Almaguer.
- ❖ **Descripción:** La Universidad Autónoma de Chapingo, UACH, para contribuir al desarrollo socioeconómico requiere dar respuestas a las demandas del mercado de trabajo, el capital

humano, la evaluación de profesionales para el desempeño profesional y su inserción en el campo laboral. Es por ello que los estudios de seguimiento de egresados dentro de la planeación educativa en México han sido propuestos como instrumentos para evaluar la eficiencia y pertinencia de los Planes y Programas de Estudio; los cuales continúan en el empeño de verse “sustentados” en el análisis de la correspondencia educación - empleo. La tarea de evaluar con estudios de seguimiento de egresados lleva al análisis teórico – metodológico que en ella ha sido posible observar, prestando mayor atención a las opiniones que un egresado puede proporcionar del buen o mal funcionamiento del plan de estudios que llevó respecto al desempeño laboral obtenido en el mercado de trabajo. Los estudios de seguimiento de egresados tienen como objetivo primordial identificar el destino laboral, ocupacional y las necesidades de formación continua, entre otros aspectos; razón por la cual, dichos estudios requieren de la aplicación de metodologías que tienen en común la observación de trayectorias o las prácticas del grupo identificado como de “egresados”, dentro de ciertos espacios de actualización en la educación, en los mercados laborales y la práctica profesional entre otros. (Sánchez, Victorino, & Almaguer, 2008)

- ❖ **Título del Documento:** Perspectiva de los egresados sobre la pertinencia académica del Programa de Diseño Visual
- ❖ **Autor:** Carmen Dussán Lubert; William Ospina Toro; Francisco Javier Ruíz Ortega; Diana Marcela Montoya Londoño - Universidad de caldas
- ❖ **Descripción:** En este artículo se muestran los resultados del estudio de pertinencia que, sobre el Programa de Pregrado en Diseño Visual, realizó la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Caldas.

Objetivo: conocer la percepción de los egresados acerca de aspectos institucionales tales como la calidad en sus procesos de formación, competencias institucionales y del programa. Metodología: investigación descriptiva de carácter no experimental. La población objeto de estudio estuvo constituida por todos los egresados del programa de Diseño Visual de la Universidad de Caldas 2010 – 2014 (193 personas).

Conclusiones: el estudio encontró que ha aumentado el número de profesionales que encuentra alternativas laborales en empresas de la región y de la ciudad de Manizales. En general los egresados valoran de manera positiva la calidad del programa, pero es necesario ofertar programas de corta o mediana duración (diplomados, especializaciones), cuyos contenidos se aboquen a las temáticas de mayor actualidad sobre las cuales los diseñadores visuales requieran capacitarse. (Dussán-Lubert, Ruíz-Ortega, Tamayo-Alzate, & Montoya-Londoño, 2017)

## 3.2. Marco conceptual

### 3.2.1. Competencias

El concepto competencia se ha desarrollado desde la década de los veinte en gran parte del mundo, principalmente en Inglaterra, Alemania, Australia, Estados Unidos y Argentina (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2012) En países como Colombia, su desarrollo es más reciente. En la revisión de la bibliografía sobre el origen del constructo competencia, se encontraron diferentes enfoques. Así, desde un enfoque lingüístico, Chomsky, caracteriza en 1957 el concepto de competencia al establecer la diferencia en la dicotomía básica de la estructura sintáctica del lenguaje; competencia (competence) y actuación (performance), en la que iguala la primera al conocimiento y dominio que el hablante u oyente tiene de su lengua, y a la segunda con el uso real que da a la lengua en situaciones concretas. Lo anterior implica que los conocimientos que tiene una persona, así como las habilidades que tenga para aplicar sus conocimientos de la manera más adecuada y consiguiendo resultados óptimos, lo convierten en un experto, sujeto competente o adecuado para un contexto determinado. En este mismo sentido, desde un enfoque sociolingüístico, Hymes (1972) citado por (Charria, Sarsosa, Uribe, López, & Arenas, 2011) apoya lo anterior diferenciando la competencia de la acción que es realizada por la persona en un contexto determinado, al mismo tiempo que destaca que la competencia es influida por el contexto mismo. De igual forma, según su origen gramatical, la competencia nace del verbo ‘competere’, que significa ‘pertenecer a’ o ‘incumbir’, lo que da lugar al sustantivo competencia, y al adjetivo competente para indicar apto o adecuado (Charria *et al.*, 2011).

De lo anterior se entiende entonces que la competencia podría ser un sinónimo de habilidad, aptitud, destreza, dominio, atribución, disposición o idoneidad, con la consigna de que sea demostrable en un contexto, si bien es inseparable de la acción y el conocimiento (Del Pino, 1997; Gallart & Jacinto, 1995; Huerta *et al.*, 2000). Citado por (Charria *et al.*, 2011).

Según Cariola, M. L. y Quiroz, A. M. (1997), Citado por (Charria *et al.*, 2011). existe una acreencia de definiciones de competencia que se encuentran en la literatura, y contribuyendo al estado de confusión ((Ruiz de Vargas, Jaraba, & Romero, 2005). Entre ellas tenemos:

- Competencia en el puesto de trabajo (job): competencia de la persona en un rol determinado en una empresa determinada.
- Competencia ocupacional/profesional: se acercaría a la idea de cualificación (en el sentido de nivel de calificación) porque implica que la persona tiene un repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que puede ocupar en una gama de contextos y organizaciones. Las diferencias entre competencias en el puesto y ocupacionales se pueden asemejar a los niveles de cualificación. Las primeras son las que corresponden a los obreros calificados para un puesto o trabajo muy específico, mientras los profesionales estarían calificados para dirigir o desarrollar otras funciones con mayor flexibilidad y amplitud. Sin embargo, los procedimientos adecuados para evaluar las competencias (operativas) a niveles inferiores resultan completamente inadecuados para los niveles superiores porque en este caso se trata de competencias más complejas y se asocian a capacidades para enfrentar imprevistos.
- Competencias genéricas: serían aquellas que aseguran la transferibilidad de destrezas ocupacionales porque se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva (habilidad para analizar, interpretar, organizar, negociar, etcétera).
- Meta-competencias: aquellas que operan en función de otras competencias.
- Competencias básicas: comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, tales como conocimientos de índole formativa (lectura, redacción, aritmética, etcétera).
- Competencias de empleabilidad: las necesarias para obtener un trabajo de calidad. Podrían equivaler a las competencias básicas. 80 Psicología desde el Caribe.
- Competencias interpersonales, organizacionales o sociales: las que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez, trabajar en equipo y comunicarse en general.
- Competencias técnicas o específicas: aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.
- Competencias sistémicas: aquellas que permiten aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados.
- Competencias tecnológicas: las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales. Tal profusión de definiciones, si bien enriquece la discusión y amplía la perspectiva al considerar el problema, puede llevar también a la desorientación y la inconsistencia. De manera que se hace necesario considerar otros aspectos al momento de elegir o construir por

sí mismo una noción de competencias que permita emprender una investigación o diseñar un proyecto formativo en cualquier nivel. Existe una heterogeneidad de concepciones en torno a las competencias, las cuales no se limitan sólo al plano de su definición, sino, como es lógico, a la operacionalización de las mismas. (Ruiz de Vargas, Jaraba, & Romero, 2005)

A partir de esta gama de definiciones se podría retomar que las competencias Cejas, Citado por (Ruiz de Vargas, Jaraba, & Romero, 2005)

- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo. • Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito, sino que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual. De manera general, según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), (2003) podemos clasificar las competencias como: competencias básicas, laborales y ciudadanas. A su vez, las competencias laborales pueden subdividirse en generales y específicas (Ruiz de Vargas, Jaraba, & Romero, 2005)

### **3.2.2. Competencias académicas**

Las competencias académicas están asociadas con las condiciones básicas de aprendizaje escolar y comienzan a desarrollarse desde los primeros años de vida, orientadas por las instituciones de educación (Charria, et al, 2011)

### **3.2.3. Competencias profesionales**

Las competencias profesionales son definidas por diferentes autores. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define la competencia profesional como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo. Boyatzis (1982) citado por (Luna, 2016) afirma que son un “conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada

tarea o puesto de trabajo” (p. 46) y Levy–Leboyer (1997) señala que están ligadas a las actividades profesionales y a las que forman parte de un determinado entorno laboral (Charria, et al, 2011)

#### **3.2.4. Competencias laborales**

Charria et ál. (2009) consideran que no es suficiente las competencias profesionales para lograr un adecuado desempeño en el trabajo, pues se requiere trascenderlas y mostrar en el mercado como se desarrollan y relacionan directamente con comportamientos que ocurren en el contexto laboral y que permiten ser más empleable, lo que da lugar a la definición de competencias laborales. Los anteriores planteamientos coinciden con los de Cotton (1993), quien distingue las competencias laborales como aquellas habilidades que tiene la persona para realizar las funciones asignadas según el cargo o puesto de trabajo y, de esta forma, ser más competitivo frente a las demandas de las organizaciones, y con ello el ingreso y permanencia en el mundo del trabajo (Charria, et al, 2011)

Según Díaz (2005), existen varias clasificaciones de Competencias laborales Básicas: “Son las que se requieren para poseer un perfil de empleabilidad mínimo para ingresar a un trabajo, se adquieren en la formación básica y giran en torno a saber leer comprensivamente, saber escribir un mensaje, saber plantear una opinión, etc.” (Charria, et al, 2011)

- ✓ Genéricas: “Son competencias que se ubican en comportamientos laborales propios de diversos ámbitos de función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc”.
- ✓ Específicas: “Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo, por ejemplo, operación de maquinaria, tecnología, finanzas”.

#### **3.2.5. Perfil profesional**

¿Qué profesional requiere la sociedad? ¿Cómo caracterizar a ese profesional? Estas son algunas interrogantes a las que trataremos de dar respuesta en esta parte de la investigación, reconociendo que es una cuestión muy compleja en tanto en ella intervienen numerosos factores

que se analizan a continuación. El Perfil Profesional precisamente trata de lograr una concreción de esa respuesta en términos de imagen o representación de ese profesional a formar. Los autores que han profundizado en el campo curricular han llegado a formulaciones diversas sobre el perfil profesional, dado por el énfasis en diferentes aspectos como (Hernández, 2013)

- ✚ Las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad.
- ✚ Las habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional.
- ✚ Los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el ejercicio profesional.
- ✚ Las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales identificadas.
- ✚ El Perfil Profesional cumple una serie de funciones (Hernández, 2013)
- ✚ Ofrece una imagen o idealización contextualizada del profesional en un momento y lugar determinado.
- ✚ Orienta la determinación de objetivos curriculares de formación, así como los contenidos, métodos, formas y medios de planes y programas de estudios.
- ✚ Sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación.
- ✚ Aporta criterios para determinar la caracterización de un puesto de trabajo profesional.
- ✚ Ofrece información sobre posible utilización del profesional.

### **3.2.6. Formación profesional**

Se reconoce el proceso de formación del profesional que se desarrolla en la educación superior como un espacio de construcción de significados y sentidos entre los sujetos participantes que implica el desarrollo humano progresivo, lo que se puede explicar desde un modelo pedagógico que reconozca este proceso como un proceso consciente, complejo, holístico y dialéctico. El proceso de formación de los profesionales, como todos los que involucran al hombre, es complejo, multidimensional y en tanto realidad objetiva no puede interpretarse desde una sola dimensión, por el contrario, se tiene que interpretar desde una perspectiva dialéctica y multidimensional, nutriéndose de la diversidad (Valera, 2010)



### **3.2.7. Formación por competencias**

La formación de competencias es un proceso constructivo, socializado, que solo es posible en un espacio interdisciplinar partiendo de una concepción participativa y no directiva del proceso, con el convencimiento de que el contenido es socialmente construido e históricamente desarrollado y, por ende, sus resultados, competencias indispensables en el profesional, se alcanzan mediante un proceso en el que se trabaja, de manera interrelacionada, los núcleos de conocimientos, las habilidades generalizadas y los valores profesionales y sociales, donde lo interdisciplinario se manifestará en lo académico, lo investigativo y lo laboral (Valera, 2010)

## **3.3. Marco teórico**

### **3.3.1. Impacto laboral**

El impacto laboral de los egresados determina a gran escala la pertinencia y coherencia del programa que los ha formado, en la medida que se convierte un factor determinante el proceso de formación y los insumos dado durante el mismo. El impacto puede ser analizado desde dos aristas, uno de ellos es el cargo laboral desempeñado por el egresado y la relación directa con el campo de formación; y el otro es un tema de percepción de dos individuos: Egresados y Empleadores. Dado el desarrollo profesional de los egresados en un contexto laboral se puede determinar la apropiación de conocimientos en la ejecución de actividades.

A través del método estadístico denominado “Muestreo de bola de nieve” el cual es pertinente en la investigación, toda vez que permite de manera adecuada recolectar información de una población la cual no es sencilla localizar, para nuestro caso los egresados del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias. En este método estadístico no se tiene control sobre sobre la muestra y su participación.

Durante el proceso de muestreo para la investigación, se ha determinado el uso de la herramienta Google Formularios, a través de la cual se creó una herramienta la cual fue enviada

a la base de datos de egresados del programa de Administración de Empresas Agropecuarias. Las preguntas seleccionadas fueron:

- Nombres y Apellidos
- Genero
- Año en el que dio inicio al pregrado
- Mes y año en el que concluyó los estudios de pregrado
- ¿Dónde desarrolló la práctica empresarial y cuáles fueron las funciones realizadas?
- ¿Cuál fue la opción de grado desarrollada?
- Sectores en los que ha laborado
- ¿Cuántos años le tomó encontrar un empleo adecuado a su perfil?
- Actividad a la que se dedica actualmente
- Medio para obtener empleo
- Requisitos de contratación
- Antigüedad en el cargo desempeñado
- Escala salarial
- Tipo de contratación laboral
- ¿El empleo en el que se encuentra cumple con sus expectativas?
- ¿Cuál es su nivel jerárquico dentro de la empresa donde labora?
- ¿Cuáles son los espacios académicos que más ha aplicado en su desarrollo profesional?
- ¿Cree que se deban mejorar algunos espacios académicos para fortalecer el plan de estudios?
- ¿Pertenece a alguna red social de egresados?
- Calificación de la calidad en el proceso de formación proporcionado por los docentes del programa, el plan de estudios y las condiciones de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio

En esta investigación, es conveniente utilizar el método cuantitativo con el fin de buscar la relación entre la acción de formación y sus impactos. Es pertinente contrastar la información contenida mediante instrumento, percepción de involucrados y contenidos del programa, y con

base a la información recolectada, establecer el grado en que los objetivos se alcanzaron mediante un indicador.

### **3.3.2. Perfiles:**

La Universidad Santo Tomás asume una pedagogía problémica, centrada en la problematización de la realidad que haga posible la apropiación creativa del conocimiento por parte de estudiante, el desarrollo de habilidades y destrezas, así como la formación de valores mediante un proceso de búsqueda científica de respuestas a los problemas del contexto en el que está inmerso (PEP, 2014). La facultad de Administración de Empresas Agropecuarias en su Proyecto Educativo del Programa (PEP) plantea perfiles y competencias que los profesionales deben cumplir, a continuación, se describen:

- Perfil profesional

- ✓ El Administrador de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás es un profesional con formación integral, capaz de crear valor en las empresas de los sectores productivos para hacerlas competitivas en los mercados nacionales e internacionales, con espíritu emprendedor y adaptación a la dinámica de cambio de las organizaciones.

- Perfil ocupacional

- ✓ El egresado de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás está en capacidad de participar activamente en la creación y desarrollo de su propia empresa.
- ✓ Podrá desempeñarse idóneamente en la administración de organizaciones privadas o públicas, en sus áreas de Gestión Humana, finanzas, producción y operaciones, mercadeo, calidad y gestión; además en procesos de consultoría y asesoría.

- ✓ Estará en capacidad de optimizar recursos en la producción de bienes y servicios, promover iniciativas y acciones encaminadas al desarrollo económico y gestionar proyectos productivos de asociatividad y de inversión.

### **3.3.3. Competencias**

#### **3.3.3.1. Clasificación de competencias:**

Las competencias de un profesional son aquellas que le permiten interactuar en el mercado laboral y le dan identidad en el contexto abierto de las relaciones sociales, políticas, culturales y económicas. La Asociación Colombiana de Facultades de Administración ASCOLFA y estudios internacionales del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración CLADEA sobre perfiles de desempeño ha permitido establecer que de un Administrador de Empresas Agropecuarias se esperan las siguientes competencias:

- Competencias profesionales: El administrador de empresas agropecuarias de la Universidad Santo Tomás desde su perfil específicamente profesional tiene las siguientes competencias:
  - ✓ Identifica y comprende el comportamiento de los agentes económicos relacionados con los procesos de producción, distribución, transformación y consumo de bienes y servicios de los sectores productivos para generar proyectos de asociatividad y de inversión.
  - ✓ Toma decisiones de inversión y gestión de recursos financieros que aseguren la sostenibilidad y la generación de valor de la organización fundamentada en la información financiera y las tendencias económicas del mercado.
  - ✓ Mejora e innova los procesos de marketing para la toma de decisiones apropiadas de posicionamiento y penetración en nuevos mercados Nacionales e Internacionales.
  - ✓ Utiliza sistemas de información que le permitan optimizar la gestión administrativa aplicando programas especializados.

- ✓ Promueve e integra el talento humano en la organización mediante procesos de capacitación y motivación, para lograr ventajas competitivas y sentido de pertenencia.
  - ✓ Comprende las organizaciones del sector productivo en contextos nacionales e internacionales dinámicos y complejos.
  - ✓ Planea, organiza, ejecuta, controla y evalúa operaciones empresariales de producción y transformación, maximizando su valor agregado y el valor de las empresas.
  - ✓ Mide, analiza y evalúa la eficiencia técnica, operacional y financiera de las empresas con el fin de optimizar los recursos físicos, financieros y tecnológicos aplicando indicadores económicos.
  - ✓ Crea, promueve y gestiona empresas sostenibles económica, social y ambientalmente y con altos estándares de responsabilidad social hacia los sectores productivos.
  - ✓ Desarrolla capacidades comunicativas que le permitan interactuar en el contexto empresarial implementando actividades lecto-escritoras y expositivas.
- Competencias Específicas

Se tendrán en cuenta las siguientes: Alfabetización cuantitativa, trabajo en equipo, manejo de tecnologías de la información y comunicación Tics, comprensión del entorno, conocimiento de idiomas, recontextualización de lo aprendido, entendimiento interpersonal, razonamiento crítico, emprendimiento y desarrollo de un planteamiento estratégico. Las cuales se incluirán específicamente en cada una de las áreas de formación de la malla curricular, en cada uno los planes de asignatura, en los nuevos proyectos integradores de semestre y en la práctica empresarial o académica.

La estructura curricular del programa académico de administración de empresas agropecuarias define, En común acuerdo con las directrices, los parámetros del contexto internacional y nacional de los programas de Administración de Empresas Agropecuarias, los cuales están en constante cambio y transformación; y en conformidad a los lineamientos

emanados por el Ministerio de Educación Nacional, la política curricular de la universidad y los indicadores de calidad de la educación superior optada por la Facultad de Administración de Empresas presenta una estructura curricular que tiene como fin formar de manera interdisciplinar a los estudiantes articulando los conceptos con la práctica en el campo laboral.

- Competencias del Área Básica: Integra conocimientos cuantitativos, económicos, jurídicos y políticos, fundamentando en la comprensión sistémica de las organizaciones y las teorías administrativas, para desarrollar competencias básicas que debe tener quien se inicia en el proceso gerencial.
- Competencias del área de Administración y Organizaciones: Direcciona con criterio estratégico el crecimiento de las organizaciones en un entorno global y dinámico, para la toma de decisiones gerenciales y manejo de poder, desarrollando el proceso administrativo.
- Competencias del área de Mercadeo: Direcciona la gestión de mercados de las organizaciones en un entorno global y dinámico, para el posicionamiento de la organización, desarrollando procesos de marketing, internacionalización, logística, entre otros.
- Competencias del área de Gerencia de Personal: Administra y desarrolla el talento humano en la organización, identificando aspectos éticos y culturales de impacto, recíprocos entre la organización y el entorno social.
- Competencias del área de Producción y Operaciones: Lidera la gestión de producción agropecuaria, agroindustrial y de mercados para el logro y consecución de metas en la organización, que propendan por su crecimiento, desarrollando un pensamiento estratégico, en función del bienestar general.
- Competencias del área de informática: Integra los conocimientos sobre el funcionamiento sistémico y estratégico de las organizaciones, incorporando tecnologías de comunicación, para posicionarlas en el contexto económico mundial, nacional y regional.

- Competencias del área de investigación: Estructura los procesos del intelecto para describir, interpretar, explicar y proponer soluciones a interrogantes o problemas disciplinares y en campos más amplios del conocimiento, a través del uso del método científico y los fundamentos epistemológicos.

### **3.3.3.2. *Entorno educativo del egresado***

El proceso de formación de los niveles profesionales requiere de acciones formativas para que al regresar contribuyan al sector agropecuario en su condición de promotores, extensionistas y sobre todo como empresarios potenciales, que sirvan de modelo al resto de agricultores (Gaviño & Sánchez, 2017)

El reconocimiento de la importancia de los recursos humanos en el proceso de reconversión agropecuaria, para hacer frente a los nuevos desafíos de la competitividad en mercados abiertos y en el marco de los nuevos tratados comerciales, hace que surja la necesidad de la formación y actualización del capital humano como condición determinante para superar las limitantes que dificultan la inserción del sector productivo en un mundo globalizado. En este sentido, el segmento del capital humano que muestra un mayor potencial para impactar de forma positiva y a más corto plazo en los sistemas de producción es sin lugar a dudas la capacitación de los niveles profesionales (Gaviño & Sánchez, 2017)

En el marco del proceso de desarrollo de la Agricultura competitiva y del desarrollo del medio rural, se demandan profesionales con capacidades para conducir y dar seguimiento al programa de reconversión productiva del sector agropecuario; asimismo; identificar y formular proyectos de reconversión productiva y de otra índole a negociarse ante diversas fuentes de cooperación, implementar y consolidar las redes de información agropecuaria en el ámbito nacional, regional y local, como un instrumento de apoyo la toma de decisiones en materia de reconversión productiva. Relacionado a la configuración de los perfiles laborales, los estudios resaltan la tendencia hacia una mayor tecnificación de los sectores laborales de la agricultura; tanto en su fundamento tecnológico como en su aplicación práctica. Uno de los mayores retos para la formación técnica en el campo agropecuario es la superación del desencuentro existente

entre una gran cantidad de profesionales desempleados o subempleados y el sector productivo con una demanda laboral insatisfecha. Al respecto habría que considerar otro desencuentro importante referido al círculo vicioso de una propuesta de transformación del sector empresarial y la incapacidad en los recursos humanos para sustentar dicha transformación (Gaviño & Sánchez, 2017)

### 3.4. Marco legal

*Tabla 1. Marco Legal - Sistema de Educación en Colombia*

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación)	De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal
Ley 30 de 1992	Define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior - IES-, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.
El Decreto 2566 de 2003	reglamentó las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, norma que fue derogada con la Ley 1188 de 2008
Ley 1188 de 2008	Estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.
Ley 749 de 2002	Que organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, amplía la definición de las instituciones técnicas y tecnológicas, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica.
Acuerdo No. 01 de Junio 23 de 2005	Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, por el cual se expide el reglamento interno de funcionamiento.
Acuerdo No. 02 de junio 23 de 2005	Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, por el cual se subroga el Acuerdo 001 de 2000 del Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, y con el cual se expide el reglamento, se determina la integración y las funciones del Consejo Nacional de Acreditación.

*NOTA: Descripción de las Normas Generales de la Educación Superior, Adaptado de (Ministerio de educación Nacional, s.f.)*



## **4. Metodología**

### **4.1. Tipo de Investigación**

La investigación a desarrollar será de tipo cualitativa. Las características que estudia la investigación cualitativa se refieren, por un lado, a las personas su lenguaje, significaciones, percepciones, motivaciones, creencias, valores, actitudes, imágenes, representaciones, etc.; tanto del actor investigado como del investigador. que observa o interroga, e interactúa con los participantes; y por otro al contexto, las situaciones sociales que son observadas, y en las que tiene lugar la interacción entre investigadores y participantes, que configuran un único contexto (Rodríguez, 2010)

### **4.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación es descriptivo. El propósito de los estudios descriptivos es caracterizar a la muestra bajo estudio, esto es, tanto a las variables identificadas como a las unidades seleccionadas. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Rodríguez, 2010)

### **4.3. Población.**

Egresados de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias.

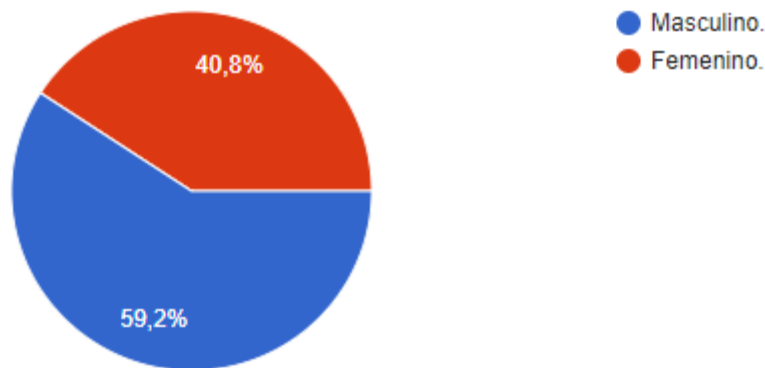
### **4.4. Muestra.**

La Muestra de la Investigación será no probabilística por conveniencia, captada en la base de datos con la que cuenta la oficina de egresados de la universidad santo tomas sede Villavicencio.

#### 4.5. Fuentes de información: Primarias y secundarias.

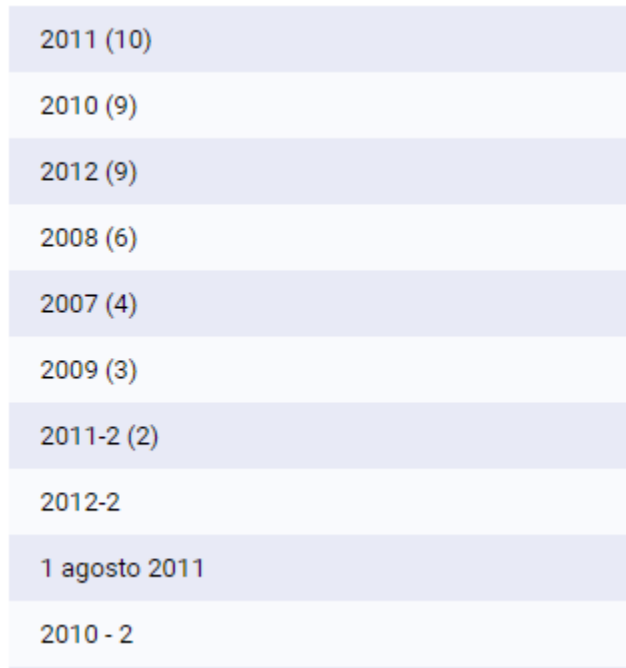
Se ha definido dos objetos de estudio en esta primera fase del proyecto de investigación: egresados y empleadores. A través de un cuestionario podremos analizar la percepción y creencias de los objetos de estudio. A continuación, se podrá analizar cada uno de los datos obtenidos:

- Egresados: Se han seleccionado de forma aleatoria un total de 49 egresados para el análisis de la percepción sobre la relación entre su nivel y calidad de formación y su ubicación en el campo profesional.



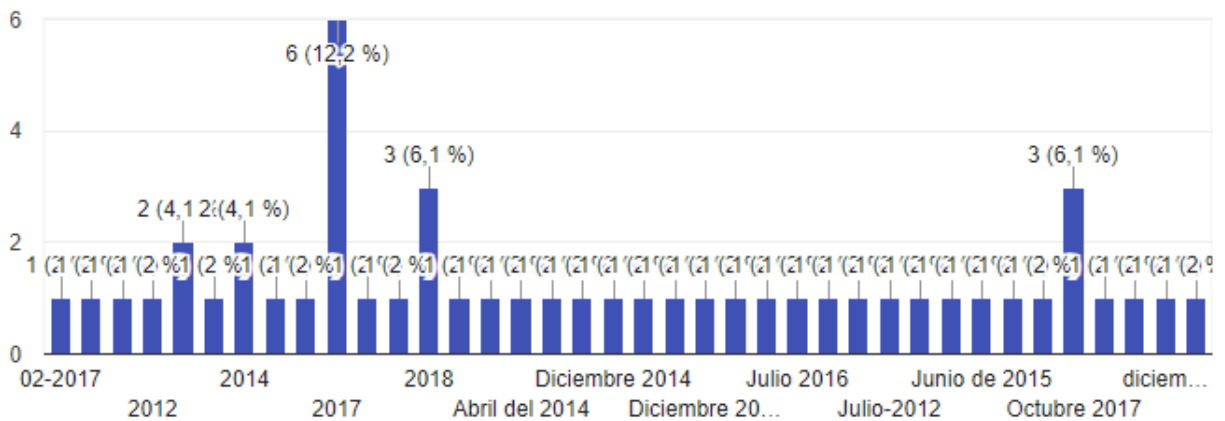
*Grafica 1: Genero de la muestra, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018*

La ilustración número uno permite segmentar de manera porcentual el género de la muestra, en este sentido, se logra ubicar como mayoría el género masculino con un 59,2% seguido del género femenino con un 40,8%.



*Grafica 2: Año de inicio-pregrado, Tomado del registro de la Facultad de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás – sede Villavicencio*

En la anterior ilustración es evidenciable el año en el que iniciaron los estudios la población muestra objeto de estudio. Se tiene como rango desde el año 2007 hasta el año 2017, lo cual denota una diversificación en los encuestados y permite tener una apreciación mucho más clara y amplia de lo que ha sido el impacto académico en los escenarios laborales.



*Grafica 3: Periodo de finalización-Pregrado, Tomado del registro de la Facultad de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás – sede Villavicencio*

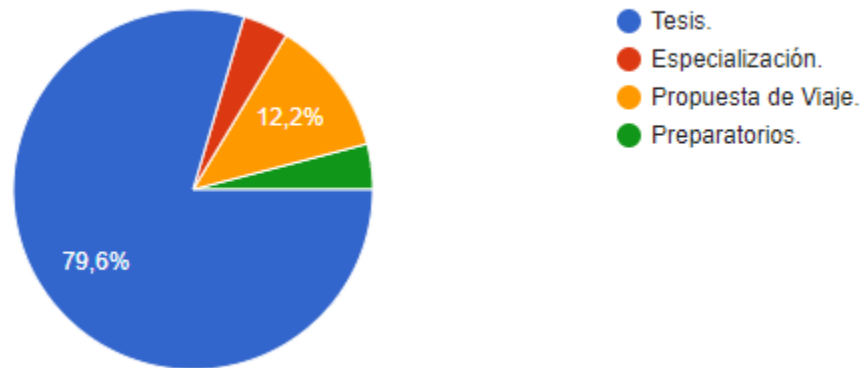
En la ilustración número tres se puede evidenciar en la muestra de 49 personas; los periodos en el cual culminaron su etapa de formación denominada pregrado. Siendo así, el año 2017 y el mes de octubre del mismo año, el periodo en donde la muestra culminó sus estudios en Administración de Empresas Agropecuarias.

**Tabla 2. Relación de empresas**

<b>Razón Social:</b>	
Molino Roa	Gobernación del meta
Alcaldía de Villavicencio	Mansarovar Energy Ltd
Carviplast talento humano	Sales y melaza guillermo A. pinzon
Frutas Comerciales S.A	Molino Roa
Aeronáutica civil	La fazenda
Mansarovar energy	Estación de servicio gasollano
Cencosud Colombi	Agroveterinaria el Mastranto
Amador Buitrago y Cía SenC	ANALAC
Agrovid S.A.	Molino Tía
CAFAM	Organización ROA florhuila
ACRedes	Facultad de administración de empresas agropecuarias
Hacienda Bruselas	Comité de cafeteros en Armenia Quindio
Fedecacao	Ministerio de Agricultura
Almaviva	Agropecuaria Aliar S.A
Comercializadora romart del llano	Secretaria Agropecuaria y Medio ambiente.
Contraloria Departamental del Meta	ORF S.A
Empresa: work horses	Cencosud
Avestruces Latino América	Amador Buitrago cia Sen
Cámara de Comercio de Villavicencio	FEDEARROZ
Agrocom	Corporación proyectos la bendición vichada.

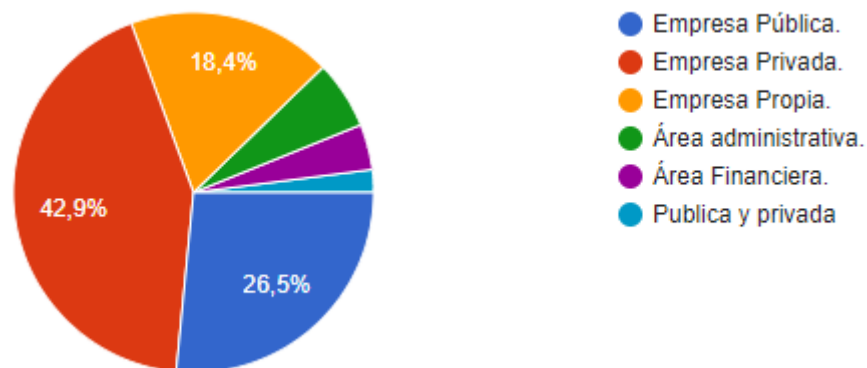
**NOTA:** Empresas donde los egresados se encuentran actualmente laborando, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018

En la anterior ilustración aparece la relación de empresas públicas y privadas en donde se desempeñan los egresados que participaron en la encuesta.



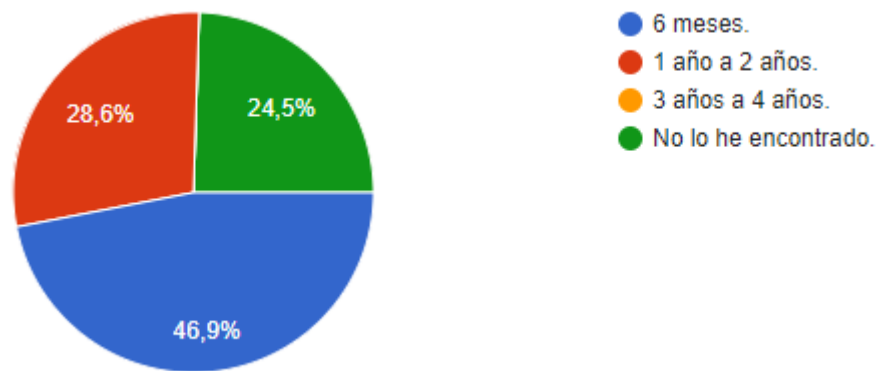
*Gráfica 4: Opción de grado desarrollada, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018*

En la ilustración cinco podemos evidenciar que hay una alta tendencia en desarrollar la opción de grado tesis con un 79,6%, ubicando al programa de Administración de Empresas Agropecuarias como uno de los programas que más fomenta la cultura investigativa en la USTA Villavicencio. En segundo lugar, se encuentra ubicado con un 12,2% el seminario de grado con movilidad nacional e internacional.



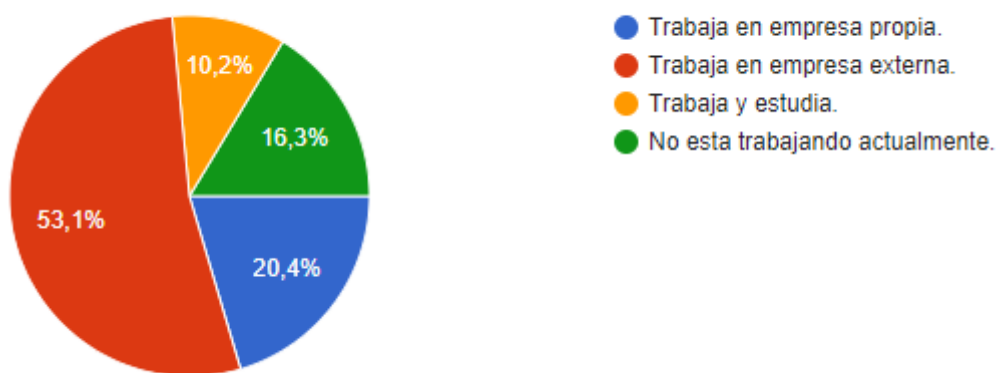
*Gráfica 5: Sector Empresarial, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018*

Los egresados que participaron en la muestra se encuentran en su mayoría; con un 42,9% laborando en empresas y organizaciones del sector privado, seguido con un 26,5% en empresas del sector público. Es importante destacar que el 18,4% de los egresados se encuentran desarrollando un proyecto o unidad productiva propia.



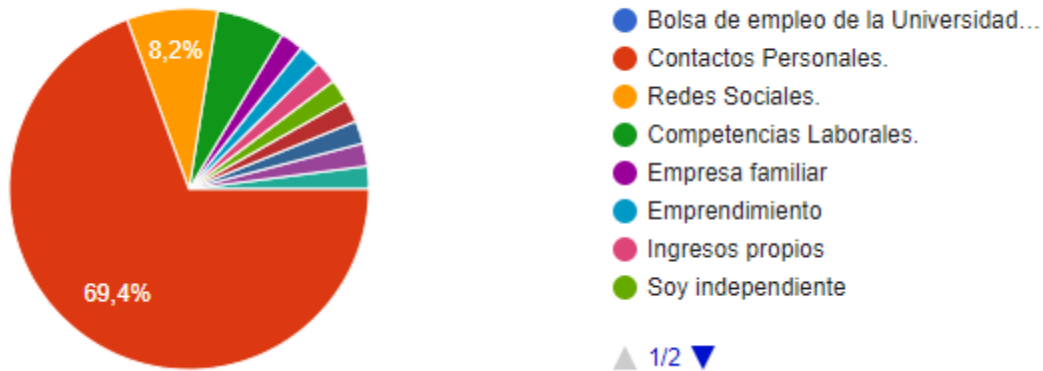
*Grafica 6: Rango de tiempo para la ubicación laboral, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

En la anterior ilustración quisimos evidenciar la relación en rango de tiempo que manifiestan los encuestados para conseguir un cargo profesional relacionado directamente con su área de estudio. El 46,9% de los egresados manifiestan que, en un periodo no superior a los seis meses, el 28,6% entre uno y dos años y el 24,5% aun no encuentra ubicarse en el campo de los Agronegocios. Es importante analizar este ultimo dato a profundidad debido a la importancia de poder gestionar canales o rutas de acceso a esferas laborales relacionadas con la administración agropecuaria.



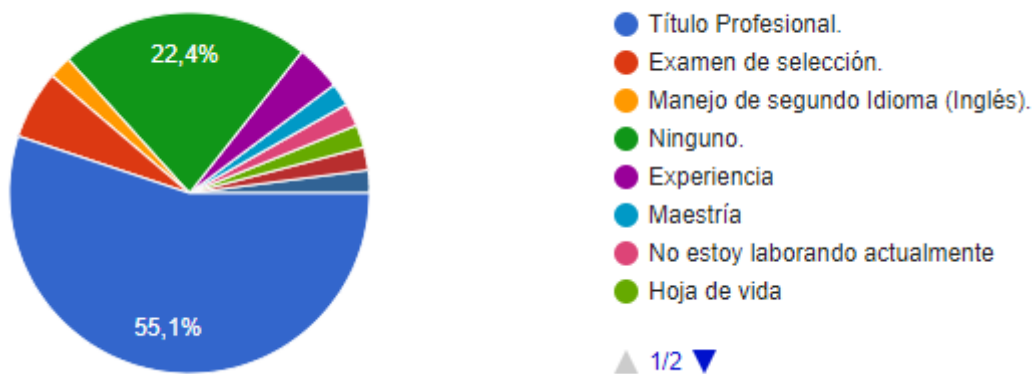
*Grafica 7: Actividad desarrollada actualmente, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

En la ilustración número ocho, es importante destacar que la mayoría de los egresados, con un 53,1% de participación se encuentran trabajando en una empresa externa, seguidos de un 20,4% quienes se encuentran trabajando o desarrollando una empresa propia y el 16,3% quien no ha logrado ubicarse laboralmente.



Grafica 8: Canal de empleo, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018

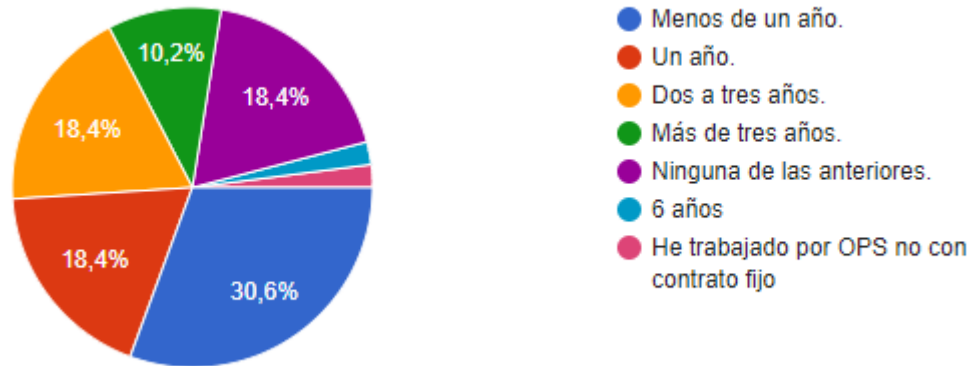
La anterior ilustración ubica a los contactos y relaciones personales con un 69,4% como el principal canal para encontrar empleo, seguido de un 8,2% la publicación de ofertas laborales en las diferentes redes sociales en las que participan los egresados del programa.



Grafica 9: Requisitos de contratación, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018

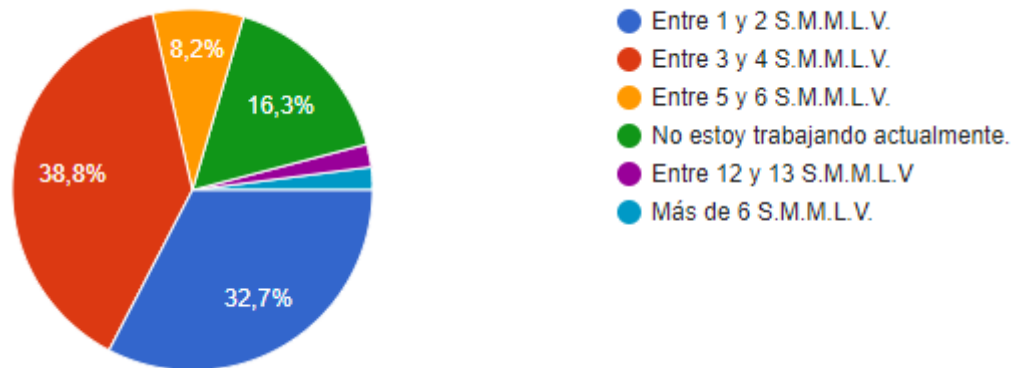
La ilustración número diez pone en evidencia, con una participación del 55,1% sobre el total de participantes, que el título de una carrera profesional ha sido el requisito para vincularse a un

cargo laboral. En un 22,4% los egresados han encontrado organizaciones que no requieren una cualificación en especial para desarrollar la labor.



*Grafica 10: Periodo de vinculación laboral, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

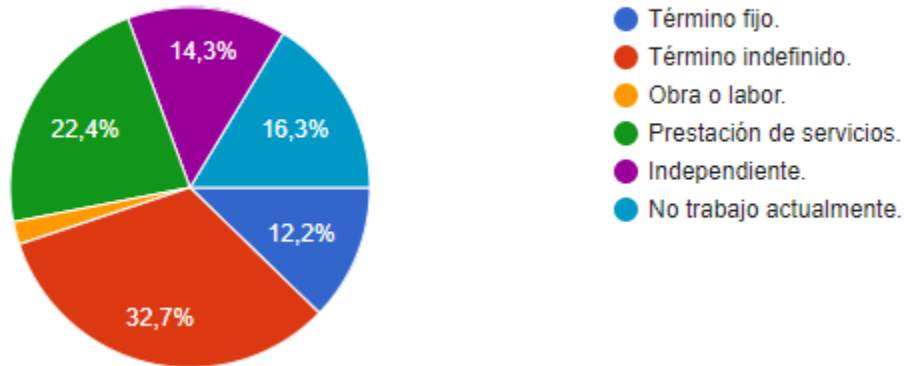
En la ilustración número once, el 30,6% de la muestra participante manifiesta estar vinculado a una organización menos de un año.



*Grafica 11: Rango Salarial, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

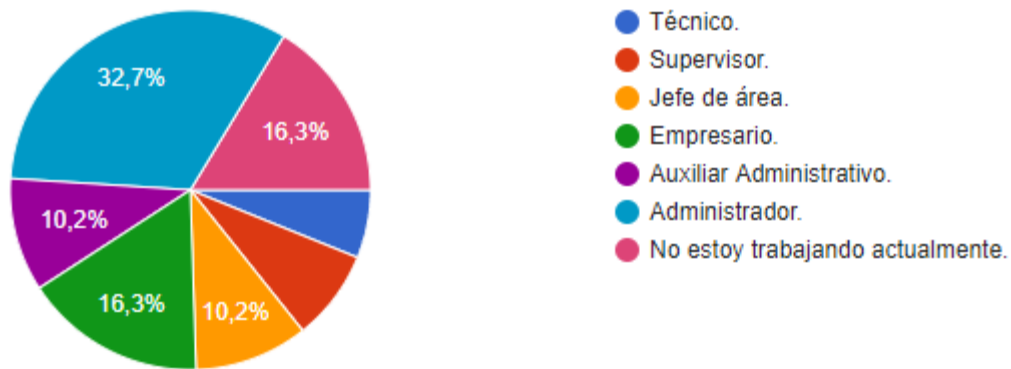
En la anterior ilustración es evidenciable que el 38,8% de la población participante se encuentra ganando entre tres y cuatro salarios mínimos legales vigentes, seguidos del 32,7% quienes se encuentran devengando entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes.





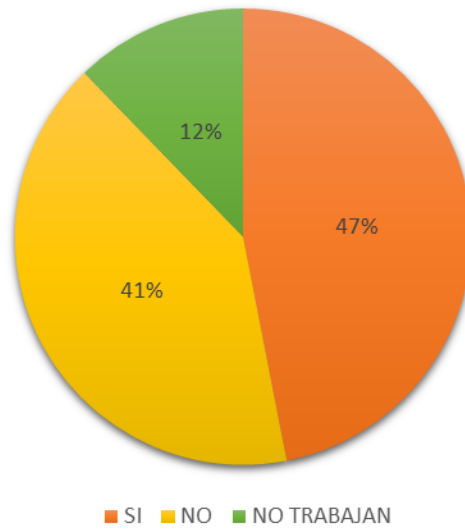
*Grafica 12: Tipo de Vinculación Laboral, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

En la ilustración número trece se puede observar que el 32,7% de los egresados encuestados se encuentran vinculados a una organización bajo la modalidad de termino indefinido, seguido por un 22,4% quienes se encuentran vinculados en modalidad prestación de servicios.



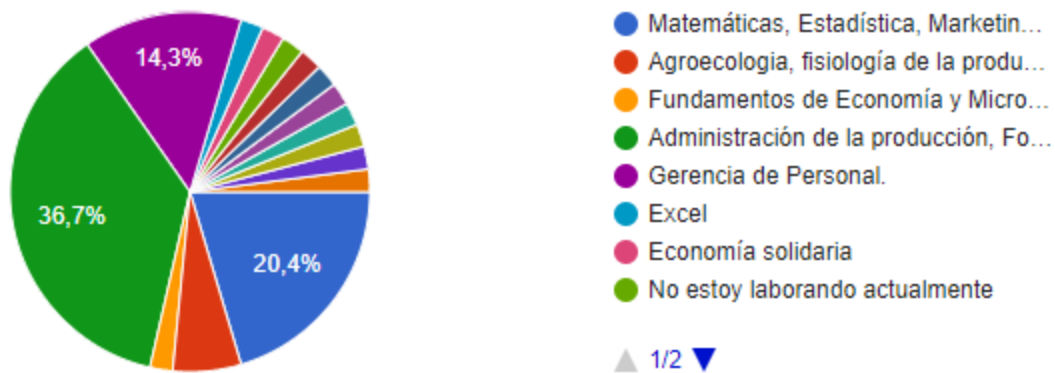
*Grafica 13: Nivel Jerárquico Ocupacional, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

En la anterior ilustración se puede evidenciar, con una participación del 32,7% quienes manifiestan ocupar un nivel ocupacional técnico en las organizaciones donde laboran actualmente.



**Grafica 14:** Nivel de satisfacción con la labor desarrollada, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018

En la ilustración número quince, el 47% de los egresados participantes manifiestan estar satisfechos con la actividad o labor que desarrollan y manifiestan estar desarrollándose en un campo propio a la administración de empresas agropecuarias, el 41% manifiesta no sentirse satisfecho y no estar desarrollando su profesión y el 12% no se encuentra laborando.



**Grafica 15:** Espacios Académicos de mayor influencia, Resultado del cuestionario aplicado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018

En la anterior ilustración los egresados manifiestan con nivel de 36,7% que los espacios con mayor impacto en el desarrollo laboral son: Administración de la Producción y, formulación y

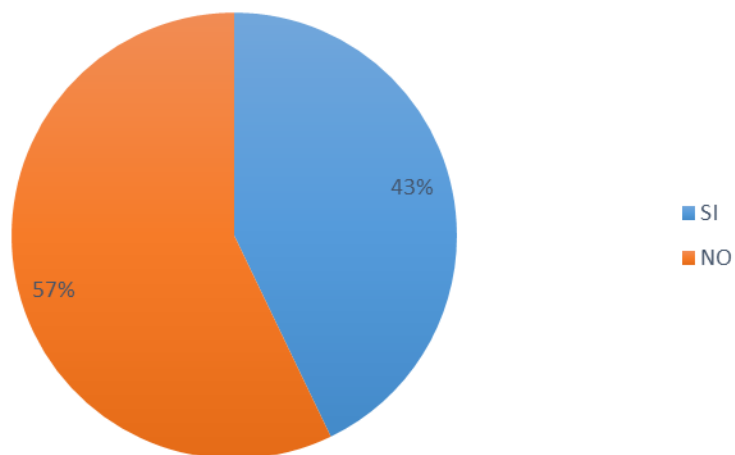
evaluación de proyectos. Seguidos con un 20,4% con Matemáticas, estadísticas, Marketing y Finanzas Internacionales, y un 14,3% gerencial personal.

**Tabla 3. Percepción de los espacios académicos**

SI	NO	CUALES SE DEBEN AJUSTAR
36	13	Derecho Laboral
		Administración de la producción
		Inglés
		Emprendimiento
		Formulación y Evaluación de Proyectos
		Liderazgo
		Economía

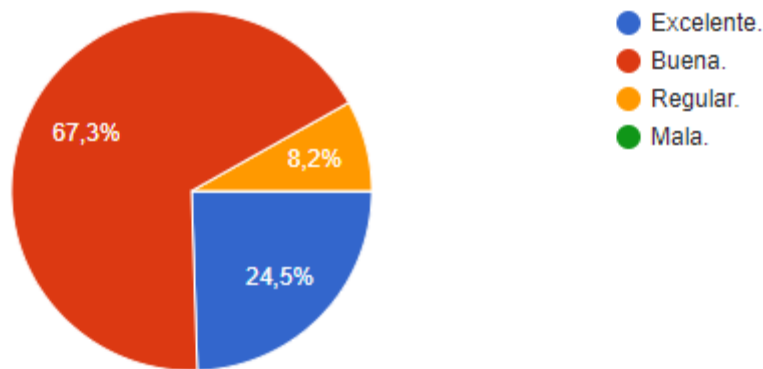
**NOTA:** Descripción de las áreas que necesitan ser revisadas dentro del syllabus de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018

Los cuarenta y nueve egresados que hicieron parte de la muestra respondieron a la pregunta ¿Está usted satisfecho con los espacios académicos desarrollados en su etapa de formación? ¿Cuáles se deben mejorar? 36 egresados manifiestan estar satisfechos con los espacios académicos y no tener ninguna observación y 13 egresados manifiestan no estar satisfechos y realizan la sugerencia en los que consideran pertinentes fortalecer.



**Grafica 16: Vinculación a una Red de Egresados, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018**

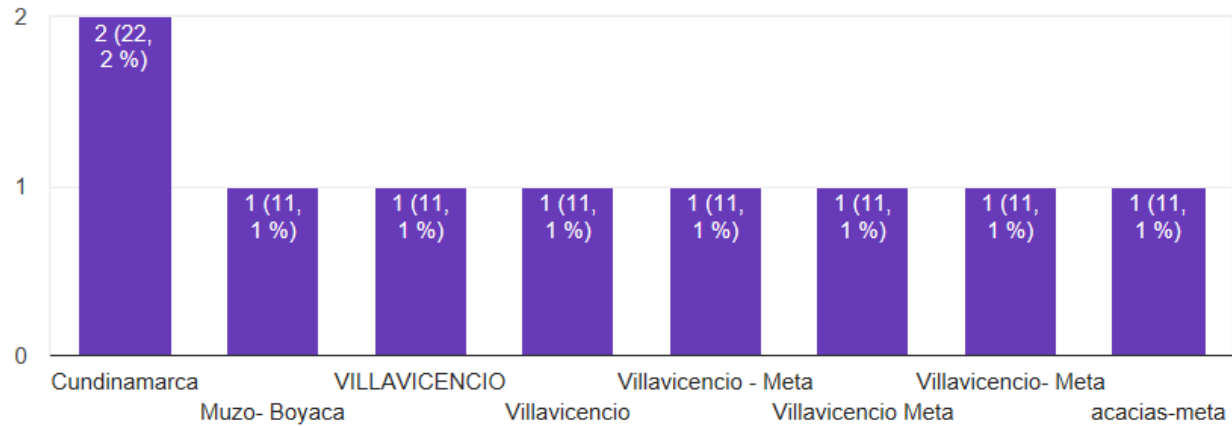
En la ilustración número 18 se evidencia que con un 57% de participación, la mayoría de los egresados encuestados no participan o son parte de una red de egresados y el 43% hacen parte de una red de egresados.



*Grafica 17: Percepción sobre la Calidad durante el proceso de formación, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018*

En la ilustración número 19 se evidencia la percepción de los egresados encuestados sobre la calidad en el proceso de formación. El 67,3% de los egresados califica como buena la calidad y el 24,5% califica como excelente la calidad en el proceso de formación como Administrador de Empresas Agropecuarias.

- Empleadores: Han sido nueve los empleadores que respondieron al cuestionario de percepción sobre el desempeño de los egresados del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias en sus organizaciones. A continuación, la relación de los ítems contestados por la muestra:



**Grafica 18: Ubicación Geográfica de los Empleadores, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018**

En la ilustración número 20 se evidencia que 5 de los 9 empleadores se encuentran en la ciudad de Villavicencio, 1 se encuentra en el municipio de Acacias-Meta, 1 se encuentra en Muzo-Boyacá y otro se encuentra en Cundinamarca.

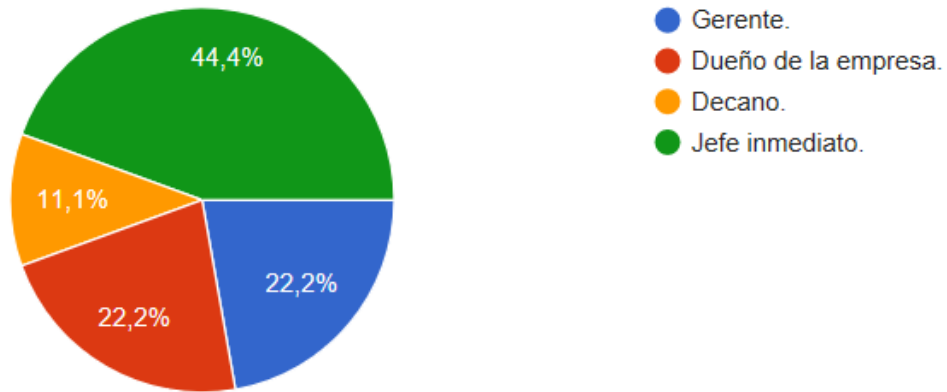
**Tabla 4.Relación de Empresas**

Lexcom de colombia
Universidad santo tomas sede villavicencio
Banco Agrario
Insumagral
Fundación de Desarrollo Regional (Fundared)
Alcaldía de Villavicencio
constructora villan de san Carlos
Organización Roa FlorHuila S.A
Sales y concentrados guillermo a Pinzon

**NOTA:**Relación de empresas donde se encuentran vinculados laboralmente los egresados, **por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018**

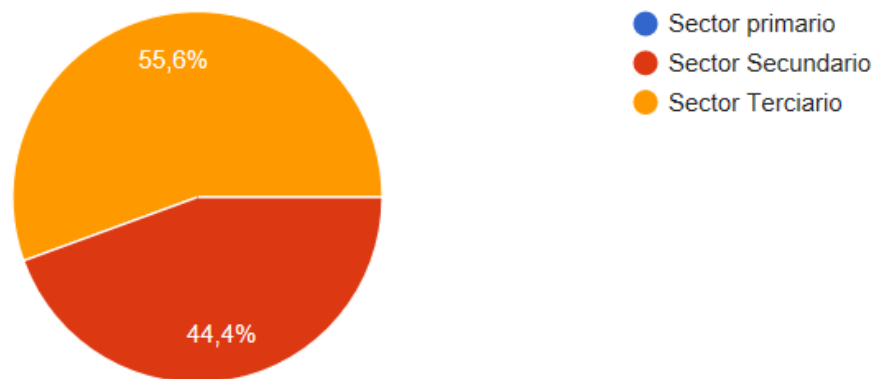
)

En la anterior ilustración se hace la relación de las empresas y organizaciones vinculadas con los nueve empleadores que hacen parte de la muestra.



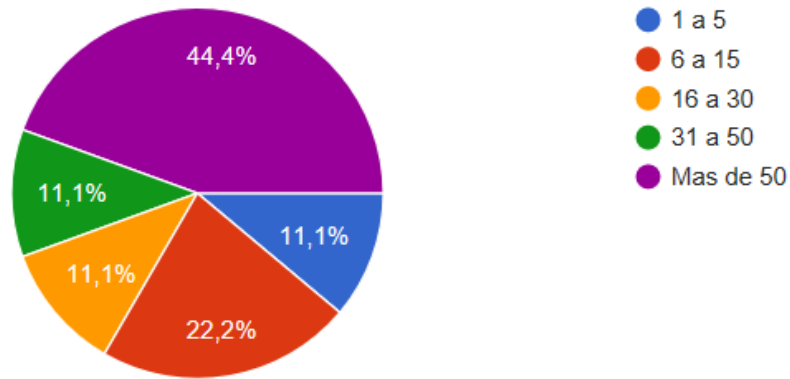
*Grafica 19: Nivel Jerárquico del Empleador, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018*

En la ilustración número 22 se evidencia la relación y el nivel jerárquico de los nueve empleadores. El 44,4% de los empleadores son el jefe inmediato de los egresados vinculados en las organizaciones.



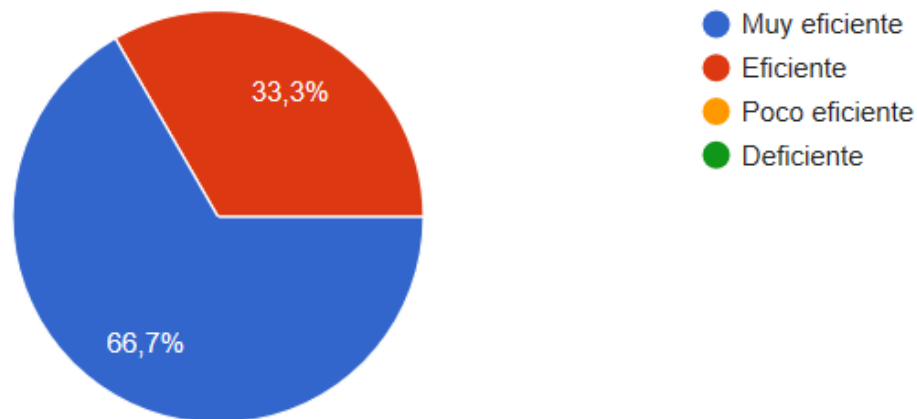
*Grafica 20: Sector al que pertenecen los Empleadores, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018*

El 55,6% de los empleadores pertenecen al sector terciario, es decir al sector dedicado a la oferta de servicios. El 44,4% de los empleadores pertenece al sector secundario el cual está relacionado con el sector industrial.



*Gráfica 21: Tamaño de las empresas según empleados vinculados, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

En la anterior ilustración se evidencia que el 44,4% de los empleadores están ubicados en organizaciones que cuentan con más de 50 empleados y el 22,2% de los empleadores pertenecen a empresas u organizaciones en las que se cuentan entre 6 a 15 empleados.



*Gráfica 22: Nivel de satisfacción del empleador sobre el trabajo del egresado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018*

En la ilustración número 25 se evidencia que los empleadores califican como Muy eficiente el desarrollo de las actividades por los egresados del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias y el 33,3% de los empleadores califican como eficiente el trabajo desarrollado por los egresados del programa.

Si, dan un rumbo diferente a las capacitaciones
Si, por la vision que tiene en el ambito rural, y el impacto social
Si, porque se busca un trabajó en equipo integral.
Si, porque se debe tener conocimiento del sector agropecuario para este cargo
Si, ya que nos brinda ayuda para la toma de decisiones.
Si por sus habilidades a la hora de resolver una labor asignada.
si, por la formación academica que tiene es un gran apoyo pars el desarrollo de procesos y actividades
Si, por que en el sector en el que nos movemos necesitamos una persona con conocimientos agropecuarios.
Si porque se hacen de una forma más eficaz y eficiente

**Grafica 23: Percepción del Empleador sobre la vinculación de un egresado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018**

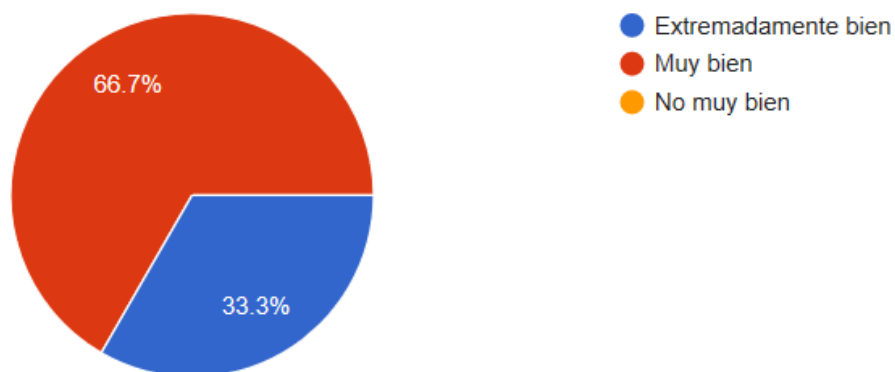
La anterior ilustración evidencia la relación en cada una de las percepciones manifestadas por los empleadores ante la siguiente pregunta: ¿Considera que es importante el apoyo de un administrador de Empresas Agropecuarias en su Compañía y Organización? Justifique su respuesta.



Si, tienen el enfoque que necesita el campo
Si, es un profesional con una formación humana hecha para la labor rural, empresa o gobierno.
Si, por sus capacidades y conocimiento para hacer un equipo de trabajo integral.
Si, porque estamos preparados para cualquier tipo de organizacion
No, por que recomiendo solo el personal que haya trabajado conmigo.
Si, por sus conocimientos y destrezas a la hora de cualquier trabajo.
Si, porque se conoce el desempeño y formación que tiene
Si, por sus aptitudes y desarrollo de las labores que se le recomienda.
Si

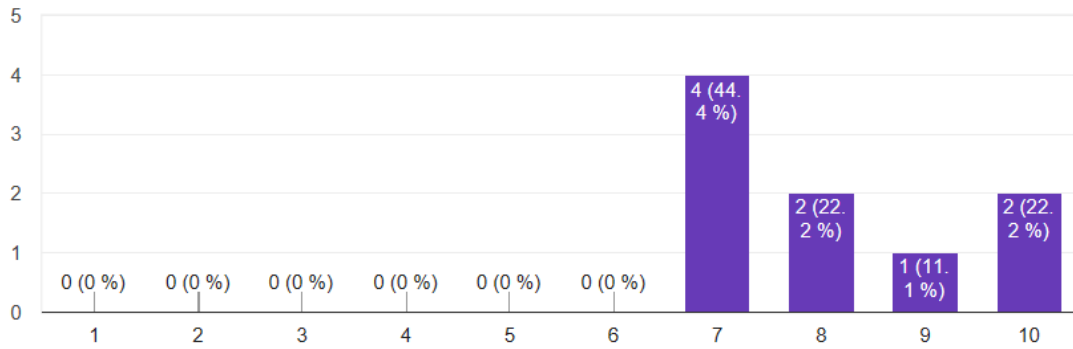
**Grafica 24: Percepción del Empleador sobre Recomendar a un egresado, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018**

En la anterior ilustración se evidencia la percepción de los egresados ante la siguiente pregunta: ¿Recomendaría a un Administrador de Empresas Agropecuarias para laborar en otra compañía?



**Grafica 25: Agilidad del egresado frente a los retos laborales, por Manuel; Duarte; Juan,urueña, 2018**

En la ilustración anterior, se evidencia como el empleador califica al egresado en relación con su capacidad de resolver problemas y retos que se presentan en el ámbito laboral. El 66.6% de los empleadores calificaron como muy bien su agilidad y capacidad y el 33.3% lo calificaron como extremadamente bien.



**Grafica 26: Escala de adaptación al cambio por parte del egresado, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018**

En la anterior ilustración evidenciamos en una escala del 1 al 10 donde 1 es insuficiente y 10 suficiente, evidenciamos la percepción de los egresados frente a la capacidad de adaptación al cambio por parte de los egresados en las organizaciones. 4 empleadores ubican en la escala del 7 la capacidad de adaptabilidad.

- Si (2)
- Si, por la pertinencia y la formación humana.
- Si, por sus conocimientos y sus capacidades para resolver los problemas.
- Si, porque son muy prácticos a la hora de desarrollar las labores
- Si, por que es un profesional de amplio aspecto y facil adaptación.
- Si, por que se adapta muy bien a cualquier labor que se le asigne.
- Si, porque en su parte fundamental es un administrador de empresas la cual tiene la formación que se necesita en la empresa
- Si, por el conocimiento que nos brinda a la hora de resolver problemas.

**Grafica 27: Percepción del empleador sobre recomendar un egresado, por Manuel; Duarte; Juan, urueña, 2018**

En la anterior ilustración se evidencia la percepción manifestada por los empleadores ante la siguiente pregunta: ¿Contrataría a otro profesional Administrador de Empresas Agropecuarias?

## 5. Propuestas y estrategias

El programa de Administración de Empresas Agropecuarias debe realizar este tipo de investigaciones, toda vez que son los egresados, empleadores y docentes los que están involucrados en el ciclo de formación y desempeño de la profesión. Es recomendable que el programa realice cada periodo el trabajo de reunirse con empleadores y egresados para abordar temas relacionados con los retos y desafíos que se presentan las esferas laborales.

La Oficina de Egresados como administrador y gestor de las actividades con el egresado, debe trabajar de la mano con el programa para desarrollar este tipo de investigaciones, teniendo en cuenta que la oficina dispone de recursos óptimos para una mayor efectividad en la aplicación de instrumentos estadísticos. La oficina de egresados debe crear junto al programa un portafolio de servicios orientados a empleadores y egresados, de igual manera antes de iniciar cada periodo académico, se debe dejar establecido un cronograma de actividades a desarrollar con los egresados y los empleadores.

El alcance de esta investigación no es suficiente para poder determinar un impacto como tal, pero sí permite convertirse en una primera fase de lo que podría ser un estudio de impacto entre egresados y empleadores y su desempeño en el entorno laboral. Para atender las necesidades del egresado y del empleador, se debe realizar un estudio más amplio y de mayor rigurosidad, en donde se diseñe un instrumento de percepción para docentes, empleadores y egresados.

Con los 49 egresados que aplicaron la herramienta, se podrían contactar para hacer un ejercicio interesante como un foro sobre esta investigación, o convertirlos en el primer grupo focal para el proceso de mejoramiento del currículo y la gestión al egresado. Este primer acercamiento con egresados es el principio de un trabajo al cual se le puede dar continuidad con los estudiantes de noveno y décimo semestre de la facultad de Administración de Empresas Agropecuarias.

### **Conclusiones y recomendaciones**

El programa de Administración de Empresas Agropecuarias debe fortalecer las herramientas y estrategias creadas para la articulación de los empresarios en los espacios de evaluación y percepción de las competencias desarrolladas por los egresados de la Facultad. A través de esta investigación se logró determinar un estado alto de satisfacción en los empleadores y la calidad en el desempeño laboral.

El instrumento de evaluación ha dado una aproximación a los diferentes sectores en donde los egresados se encuentran desarrollando su profesión, y a su vez, nos da una panorámica del alcance que está teniendo el pregrado en un marco laboral competitivo. El 55% de los egresados encuestados ha manifestado ser parte del sector relacionado con la oferta de servicios intangibles. Dato importante que nos permite profundizar en el rol de los egresados en este sector y la manera en que el programa de Administración de Empresas Agropecuarias puede fortalecer los procesos de producción dentro de cada una de las organizaciones implícitas.

Durante la investigación, han sido factores determinantes el ubicar en mayor proporción factores como: el tipo de vinculación laboral, rango salarial, los espacios académicos del pregrado que mayor utilizan en el campo laboral, la percepción que tienen los egresados sobre la calidad durante el proceso de formación, la vinculación de egresados a redes de egresados, el nivel de satisfacción de los egresados en relación con la actividad laboral en que se desempeñan, entre otros. Estos procesos de investigación permiten un acercamiento continuo al egresado y prepara al programa para crear diferentes estrategias de mejora y desarrollo de actividades que respondan a las necesidades detectadas en los agentes participantes.

En la mayoría de los casos, no siendo este una excepción; las herramientas estadísticas para medir el nivel de percepción y satisfacción solo es el primer indicio y fase de lo que debe constituir todo un programa de atención y acercamiento a egresados y empleadores. Los resultados de la investigación son valiosos, toda vez que permite al programa construir sobre los resultados acciones que propendan por el mejoramiento continuo.

La Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias se ha destacado por su inclusión social, participación y desarrollo regional. Esto es una gran oportunidad para fortalecer la red de egresados y vincular en mesas de trabajo a los diferentes gremios junto con docentes y egresados que deseen ser parte del proceso. Es completamente necesario que el instrumento de percepción aplicado a los egresados sea difundido por parte de la oficina de egresados con el fin de aumentar el nivel de efectividad y conseguir aumentar la participación de estos.

Los resultados de esta investigación nos sugieren definir estrategias para darle atención prioritaria a temas cualificación que se pueden gestionar a través de las diferentes figuras enmarcadas en la línea de educación continuada. En este orden de ideas, el programa fortalecería el vínculo con los egresados y trabajaría de forma transversal los aspectos que consideran una oportunidad de mejora para el programa y la institución.

### Referencias bibliográficas

- Cajiao, F. (Enero de 2009). Pertinencia en lo académico y laboral. *Altablero*(48). Obtenido de [mineducacion.gov.co: https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-184024.html](https://www.mineduccion.gov.co:https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-184024.html)
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (Julio-Diciembre de 2012). Propiedades psicométricas de un instrumento de las competencias genéricas del egresado de una universidad privada de Cali, Colombia. *Diversitas*, 8(1). Obtenido de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/diversitas/rt/prinFRIENDLY/114/154>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (Julio-Diciembre de 2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el caribe*(28). Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/3308/9228>
- Dussán-Lubert, C., Ruíz-Ortega, F. J., Tamayo-Alzate, Ó. E., & Montoya-Londoño, D. M. (Julio-Diciembre de 2017). Perspectiva de los empleadores sobre la pertinencia académica de los programas de pregrado de la Universidad de Caldas, 2015. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 13(2), p.30-48. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134154501003>
- Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO). (2013). *El momento del Agro*. Obtenido de [finagro.com.co: https://www.finagro.com.co/noticias/el-momento-del-agro](https://www.finagro.com.co/noticias/el-momento-del-agro)
- Gaviño, G., & Sánchez, Á. (2017). Análisis de correlación para identificar la resiliencia de los egresados del CUVM en el campo laboral. *Revista de Investigación Operacional*, p.446-454. Obtenido de <http://rev-inv-ope.univ-paris1.fr/fileadmin/rev-inv-ope/files/38517/38517-02.pdf>
- Hernández, H. (Enero-Marzo de 2013). Propuesta de un perfil profesional para el diseño del doctorado curricular colaborativo en estomatología. *Revista Cubana de Estomatología*, 49(1), p.125-136. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/est/v50n1/est11113.pdf>
- Luna, C. (24 de Noviembre de 2016). *Profesionales ¿de verdad!* Obtenido de Prensa Libre: <https://www.prensalibre.com/Economia/Blogs/Efectivo/Profesionales-de-verdad>

- Ministerio de educación Nacional. (s.f.). *Normas Generales de la Educación Superior*. Obtenido de [mineducacion.gov.co: https://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-printer-184681.html](https://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-printer-184681.html)
- Rodríguez, R. (2010). Metodología de la Investigación Científica. *Diseño de la Metodología de la Investigación*. Universidad CAECE. Obtenido de [http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2011/06/Modulo\\_4\\_Disenio\\_de\\_la\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion.pdf](http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2011/06/Modulo_4_Disenio_de_la_Metodologia_de_la_Investigacion.pdf)
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B., & Romero, L. (Diciembre de 2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*(16), p.64-91. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- Sánchez, C., Victorino, L., & Almaguer, G. (Julio-Diciembre de 2008). Seguimiento de egresados como instrumento de evaluación para el Plan de Estudios. Caso Fitotecnia de la UACH. *Revista Textual*, p.119-140. Obtenido de [https://www.chapingo.mx/revistas/textual/contenido.php?id\\_revista\\_numero=59#](https://www.chapingo.mx/revistas/textual/contenido.php?id_revista_numero=59#)
- Valera, R. (Enero-Junio de 2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, p.117-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220339010>