



**UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE PUEBLA**

CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE POSGRADOS

INVESTIGACIÓN Y CONSULTORÍA

DOCTORADO EN PEDAGOGÍA

**LA FORMACIÓN DUAL DE UNIEMPRESARIAL EN LA
PERCEPCIÓN DE EGRESADOS Y EMPRESARIOS**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO

DOCTOR EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

MTRA. LEONOR YANETH GOE ROJAS HERNÁNDEZ

DIRECTOR: DR. SALVADOR CEJA OSEGUERA

PUEBLA, MÉXICO.

AGOSTO DE 2014



UPAEP – Secretaría General

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyla**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

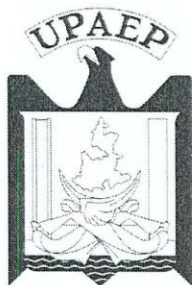
DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Centro Interdisciplinario de Posgrados

Investigación y Consultoría

Doctorado en Pedagogía

Se aprueba la Tesis:

**LA FORMACIÓN DUAL DE UNIEMPRESARIAL EN LA
PERCEPCIÓN DE EGRESADOS Y EMPRESARIOS**

Presenta:

Leonor Yaneth Goe Rojas Hernández

Dr. Salvador Ceja Oseguera
Director de Tesis

Dra. María Judith Beatriz Águila Mendoza
Coordinadora Académica del Doctorado



Puebla, México.

Julio 2014

**LA FORMACIÓN DUAL DE UNIEMPRESARIAL EN LA PERCEPCIÓN DE
EGRESADOS Y EMPRESARIOS**

Leonor Yaneth Goe Rojas Hernández

UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA

Vicerrectoría de Investigación Y Posgrados

Doctorado en Pedagogía

Comité Doctoral:

Dr. Salvador Ceja Oseguera

Dra. Gabriela Croda Borges

Dra. Judith Cavazos Arroyo

Puebla, México. Agosto de 2014

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

Al Dr. Salvador Ceja por la
generosidad en sus conocimientos.

Al Dr. Cheyne por su motivación a
que asumiera éste y otros retos más.

A mis hermanas y sobrinos por hacerme feliz.

A mis hijos, mi razón de ser, por las horas que les arrebaté sin tener reproche alguno
y su fe en mí, que me hace ganadora.

A mi esposo por su compañía y comprensión.

A mis padres por su amor y sabios aportes.

A Dios por ponerlos en mi camino.

“Lo que tenemos que aprender
lo aprendemos haciendo.”

Aristóteles

INDICE

RESUMEN	13
Introducción	14
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
Descripción	16
Objetivos de la investigación	18
Justificación	19
Estado del arte	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	40
Modelo pedagógico	40
Formación dual	44
Aprendizaje significativo	46
Percepción	51
CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL	54
Socio- económico	54
Normativo	61
Uniempresarial y aplicación del modelo dual	65

CAPÍTULO IV. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN, DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	77
Método	77
Diseño	79
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y ANÁLISIS	87
Análisis descriptivo	87
Análisis univariado y multivariado	138
Análisis factorial exploratorio	154
Sobre el modelo pedagógico	160
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	163
En cuanto a la percepción de los empresarios	163
En cuanto a la percepción de los egresados	164
Conclusiones	167
Referencias	170
Anexos	177

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Normas e impacto para Uniempresarial	62
Tabla 2. Dimensiones e indicadores encuesta de Egresados	87
Tabla 3. Dimensiones e indicadores encuesta de empresarios	84
Tabla 4. Tipo de programa de encuestados	107
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad	108
Tabla 6. Estadísticos de los elementos	108
Tabla 7. Satisfacción en su formación profesional en uniempresarial	138
Tabla 8. Satisfacción Chi-Square Tests	138
Tabla 9. Estudio/trabajo (Tabla de contingencia)	139
Tabla 10. Estudio/trabajo Chi-Square Tests	139
Tabla 11. Ocupación Chi-Square Test	140
Tabla 12. Ocupación Chi-Square Test	141
Tabla 13. Tipo organización (Tabla de contingencia)	142
Tabla 14. Chi-Square Tests I	142
Tabla 15. Nivel salarial (Tabla de contingencia)	143
Tabla 16. Chi-Square Tests	143
Tabla 17. Tipo contrato (Tabla de contingencia)	144
Tabla 18. Chi-Square	145
Tabla 19. . Cargo desempeñado (Tabla de contingencia)	146
Tabla 20. . Chi-Square I	146
Tabla 21. Tamaño de empresa (Tabla de contingencia)	147
Tabla 22. Chi-Square	147
Tabla 23. . ¿Recomendaría a Uniempresarial? (Tabla de contingencia)	148
Tabla 24. Chi-Square	148
Tabla 25. ¿Cuál es su ocupación actual? (Tabla de contingencia)	149
Tabla 26. Chi-Square	149
Tabla 27. Nivel salarial (Tabla de contingencia)	150
Tabla 28. Chi-Square	150

Tabla 29. Cargo desempeñado (Tabla de contingencia)	151
Tabla 30. Chi-Square	151
Tabla 31. . Tamaño de la empresa (Tabla de contingencia)	175
Tabla 32. Chi-Square	152
Tabla 33. Explicación de la Varianza con el Método de Componentes Principales	155
Tabla 34. KMO y prueba de Bartlett	156
Tabla 35. Matriz de componentes rotados	157
Tabla 36. Composición por Factores	159

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: . Variación del PIB de Colombia 2005 – 2013	55
Gráfica 2: Crecimiento económico de Colombia 2001 - 2012	56
Gráfica 3: Graduados de educación superior por nivel encuentran vinculados al sector formal de la economía	60
Gráfica 4: Vinculación laboral – egresados Porcentaje de graduados 2001-2012 que se de formación, periodo 2001-2012	60
Gráfica 5: Esquema del modelo dual	68
Gráfica 6: Organigrama directivo	74
Gráfica 7: Comparativos: Edades	75
Gráfica 8: Comparativos: Género	75
Gráfica 9: Comparativos: Estrato Socioeconómico	75
Gráfica 10. Segmento económico al que pertenece la empresa	86
Gráfica 11: Número de empleados	87
Gráfica 12: Tiempo de vinculación	88
Gráfica 13: Número de estudiantes en práctica	89
Gráfica 14: Calificación por ítem dada por los empresarios al modelo pedagógico de Uniempresarial	89
Gráfica 15: Observaciones para mejorar la calidad de formación en Uniempresarial	90
Gráfica 16: Beneficio al tener estudiantes de Uniempresarial en práctica para la empresa	91
Gráfica 17: Calificación de los beneficios para la empresa	92
Gráfica 18 Cantidad de estudiantes en Práctica adicional	93
Gráfica 19. Motivos por los cuales no tendría más estudiantes	93
Gráfica 20: Beneficios de la empresa	94
Gráfica 21: Porcentaje en que el proyecto se ha implementado	94
Gráfica 22. Aporte al desarrollo de la empresa de los estudiantes en práctica	95
Gráfica 23. Vinculación del estudiante al finalizar el programa de formación	96
Gráfica 24. Ventajas competitivas promedio de estudiantes de Uniempresarial, vrs. estudiantes de otras instituciones	97
Gráfica 25. Evaluación de los estudiantes de Uniempresarial comparados con otros	

estudiantes de instituciones técnicas y de instituciones de educación superior	100
Gráfica 26. Aspecto más positivo que ha generado el estudiante de Uniempresarial en práctica al interior de la empresa	101
Gráfica 27. Percepción de los empresarios de que la Cámara de Comercio de Bogotá cree Uniempresarial como un tema de responsabilidad social	102
Gráfica 28. Razones principales por las cuales las empresas deciden tener estudiantes de Uniempresarial	104
Gráfica 29. Percepción de los empresarios sobre la promoción que se debe hacer del modelo dual de Uniempresarial en Bogotá y la región	105
Gráfica 30. Aporte social de Uniempresarial	106
Gráfica 31. . Genero de encuestados - egresados	109
Gráfica 32. . Genero de encuestados - egresados	109
Gráfica 33. Estrato socio-económico - egresados	110
Gráfica 34. Percepción metodología de Uniempresarial teoría - práctica	111
Gráfica 35. Conocimiento para resol problemas reales	112
Gráfica 36. Percepción tiempo e intensidad del programa	113
Gráfica 37. Formación integral	113
Gráfica 38. . Satisfacción con el nivel del programa	114
Gráfica 39. Ocupación de los egresados	115
Gráfica 40. Tipo de entidades en las que se encuentran los egresados laborando	116
Gráfica 41. Tipo de contrato	117
Gráfica 42. Tiempo de búsqueda de vinculación laboral	118
Gráfica 43. Tipo de entidades en las que se encuentran los egresados laborando	119
Gráfica 44. Rango salarial	120
Gráfica 45. Ingresos correspondientes a la formación adquirida	120
Gráfica 46. Tipo de cargo actual.	121
Gráfica 47. Tamaño de la empresa en donde laboran los egresados	121
Gráfica 48. Satisfacción con el trabajo actual	128
Gráfica 49. Motivos de no vinculación	123
Gráfica 50. Tiempo desempleado	124
Gráfica 51. Medios para buscar empleo	125

Gráfica 52. Desempeño en sector académico	126
Gráfica 53. Implementación del proyecto de grado en la empresa	127
Gráfica 54. Porcentaje de implementación del proyecto de grado	127
Gráfica 55. Relación entre lo que estudió y el trabajo actual	129
Gráfica 56. Percepción manejo del tiempo	130
Gráfica 57. Percepción manejo de herramientas informáticas	131
Gráfica 58. Percepción trabajo en equipo	131
Gráfica 59. Percepción trabajo autónomo	132
Gráfica 60. Percepción de competencia en ética profesional	132
Gráfica 61. Percepción competencia adaptación al cambio	133
Gráfica 62. Percepción de la competencia de relacionamiento	133
Gráfica 63. Percepción competencia trabajo bajo presión	134
Gráfica 64. Percepción de competencia de innovación y emprendimiento	134
Gráfica 65. Percepción de competencia en segunda lengua - Inglés	135
Gráfica 66. Origen empresa creada	136
Gráfica 67. Sector de empresa creada	136

RESUMEN

Con esta investigación se describe la percepción de los egresados y de los empresarios acerca del modelo pedagógico de Uniempresarial, el cual está basado en el Modelo Dual alemán, el cual pretende cerrar la brecha que existe entre academia y empresa, lo cual puede redundar en beneficio tanto del egresado para su vinculación al mundo empresarial una vez finalice su proceso de formación, así como del empresario, al poder conseguir el talento mejor preparado que su empresa requiere. Otra ventaja que los empresarios adquieren consiste en que mientras se comprometen en la formación, obtiene beneficios por contar con personas que, si bien están en proceso de formación, hacen aportes valiosos a la empresa durante sus fases de prácticas. Después de hacer un recorrido por el estado del arte con respecto a este tipo de investigaciones, se estructuró un marco teórico que le fundamenta las bases teóricas de la investigación. Se realizó una investigación cualitativa en la que se aplicaron cuestionarios a egresados y a empresarios que han tenido practicantes en su Institución. Los resultados muestran que tanto egresados como empresarios tienen una percepción positiva del modelo pedagógico (dual) de Uniempresarial, y se evidenció la importancia del aprendizaje significativo que ha propiciado el modelo. Se concluyó que este tipo de formación es pertinente y asegura la calidad de la educación de los estudiantes, abriendo el camino para su futura vinculación laboral, lo que más adelante podría ser objeto de estudio para ser llevado a otros contextos.

INTRODUCCIÓN

La brecha existente entre academia y empresa ha sido tema de discusión en diferentes evaluaciones de organizaciones mundiales y de estudiosos del tema de educación y pobreza en el mundo.

Es así como surge el interés de algunos por analizar diferentes modelos que busquen minimizar dicha brecha para dar soluciones basadas en la realidad de América Latina. Uno de los modelos que se han identificado como posible alternativa para solucionar este problema, ha sido el modelo dual que surge en Alemania y que ocupa la atención de este proyecto doctoral por el caso de su adaptación en Bogotá, Colombia, a través de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial, filial de la Cámara de Comercio de Bogotá. La Cámara agrupa a los empresarios a través de la formalización del registro público y vela por su crecimiento y desarrollo.

La investigación que se ha realizado lleva al análisis del modelo pedagógico que incluye la metodología dual y su percepción tanto en estudiantes como empresarios, lo que puede llevar a la Institución a mejorar, replantear o seguir fortaleciendo su modelo.

Fue necesario en esta investigación detenerse en aspectos como son el modelo pedagógico de la Institución, el modelo dual, el aprendizaje significativo y la percepción de egresados y empresario frente al modelo de Uniempresarial.

Al realizar el estado del arte se detectó la pobreza que existe en cuanto al análisis del

modelo dual en Colombia, siendo la experiencia de Uniempresarial pionera también en el continente, lo que la ha llevado a ser modelo a seguir por otros países y ciudades.

El documento se encuentra ordenado siguiendo la estructura lógica y procedimental de la investigación.

CAPÍTULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción

La brecha entre academia y empresa siempre ha sido una preocupación latente en los contextos latinoamericanos y a esto no es ajeno Colombia. La formación dual puede ser una solución para minimizar dicha brecha y para la región; la Cámara de Comercio de Bogotá creó su propia Institución con programas basados en el modelo dual Alemán y lo adaptó a su contexto, con el fin de resolver dicho problema.

Luego de haber incorporado este modelo a nivel profesional universitario, involucrando al sector empresarial en la co-formación de los estudiantes en su fase de práctica y de formar a los egresados bajo la adaptación de dicho modelo, se hace necesario conocer cómo lo perciben los egresados al haber finalizado su proceso de formación y al ingresar al mundo laboral, igualmente es necesario saber cómo lo perciben los empresarios al ser parte de la formación de los estudiantes en sus fases de prácticas.

Surgió la necesidad de detectar en primera medida si existe o no una percepción favorable del modelo de Uniempresarial, tanto en el sector empresarial, como en los egresados que se están formando bajo este modelo. También interesa conocer los grandes lineamientos de la Institución que pueden afectar de manera positiva o negativa los resultados, y que en gran parte se plasman en los lineamientos de su modelo pedagógico.

Ejemplo de estas fuentes interesantes y polémicas, son: la correcta o incorrecta

adaptación de los estudiantes que ingresan a este tipo de metodología, de acuerdo a su perfil, para poder tener resultados exitosos al llegar a sus prácticas empresariales, verificar si el seguimiento de un modelo psicopedagógico es eficiente para la adaptación de los mismos a la vida universitaria con el fin de incrementar la permanencia de los mismos, ver si las herramientas son adecuadas para el acompañamiento de los docentes, tanto en aula como en la empresa, para asegurar los resultados esperados; el que exista un modelo financiero adecuado, un plan de inversión que asegure medios que favorezcan el aprendizaje con una sostenibilidad en todos los aspectos para la viabilidad de la Institución y una estrategia para la innovación, entre otros. Este análisis se centra, esencialmente, en la base en que se desarrolla Uniempresarial, que es su modelo pedagógico y los elementos básicos que le contribuyen.

Los aspectos más relevantes son la base o lineamientos de la formación dual, su modelo pedagógico, su metodología de enseñanza y la percepción que graduados y empresarios tienen de dicho modelo, el cual pretende cerrar la brecha entre academia y empresa, sin que esto quiera decir que más factores pierdan protagonismo con el fin que se den los resultados esperados en la formación de jóvenes, para que se puedan incorporar con éxito al mundo empresarial.

Dice Moreno (2012), coordinador de Investigación y director adjunto de la sede subregional de la Comisión Económica para América Latina (Cepal) en México: “América Latina tiene un capital humano que debe aprovechar, sobre todo en los jóvenes, porque si no después tendremos problemas y ese sector de la población está condenado a no insertarse en el mercado laboral”. Esto lleva a reflexionar sobre los esfuerzos para que esa profecía no se haga realidad.

Objetivos de la investigación

General:

Valorar de qué manera es percibido el modelo pedagógico de Uniempresarial por los egresados y los empresarios involucrados.

Específicos:

- ▶ Determinar cuáles son los elementos del modelo dual que más impactan en la formación de los estudiantes.
- ▶ Encontrar si los egresados de Uniempresarial han logrado un mejor empleo y más rápido que otros.
- ▶ Detectar cuáles son los elementos del modelo dual más valorados por los empresarios.
- ▶ Determinar los pros y los contras, de acuerdo a la percepción de egresados y empresarios, del modelo dual.
- ▶ Detectar qué elementos de Uniempresarial favorecen el ingreso de los estudiantes al mundo laboral.

Justificación

Al investigar si el modelo de Uniempresarial ha tenido frutos importantes en el desarrollo profesional calificado de sus estudiantes, se buscó encontrar primero si la formación de talento humano de acuerdo a la problemática de cada empresa fue acertado al adaptar la metodología alemana a un contexto como es el de Bogotá, y en segundo lugar definir cuáles son aquellos elementos que pueden estar apoyando los resultados de la investigación desde su modelo pedagógico y los principales elemento que lo acompañan.

De otra parte, la academia hace evaluaciones permanentes del desempeño de sus estudiantes a nivel académico para asegurar conceptos teóricos, pero es muy pobre los que se consigue para determinar el impacto que tiene a nivel empresarial la formación con el ánimo de determinar elementos que contribuyan a obtener los resultados y que sirva como referente para asegurar el éxito de la formación. Adicionalmente, es poco lo que se encuentra en formación dual a nivel de América Latina y casi nulo en Colombia, sabiendo que el modelo en Alemania ha sido exitoso, con mejoramientos que ha tenido que incorporar a través de los años, pero que refleja una economía en donde hay una inserción adecuada al mundo laboral por parte de los jóvenes; es por esto que si se viera el éxito en este tipo de iniciativas de igual manera para América Latina, se vuelve más enriquecedor este primer acercamiento a un modelo dual adaptado a la región como alternativa de cierre de brechas entre academia y empresa para asegurar la inserción laboral de los jóvenes.

El aporte de esta investigación está encausado al campo de lo social. Los resultados obtenidos en esta investigación son reflejo de los logros de la Institución en los últimos años y se convierte en una oportunidad y alternativa para minimizar las brechas entre academia y empresa, que siguen siendo síntoma de preocupación en estas latitudes y que pueden ser la

base adecuada para una formación de impacto empresarial que contribuya a mejorar la calidad de vida de nuestra región.

Esta investigación es de interés del sector educativo y en la ciencia específica de la disciplina en que se trabaja esta investigación, para que pueda dar insumos fundamentales a una formación pertinente y significativa en el desarrollo de quienes se involucran dentro del proceso de formación, que como pedagogos de vocación y de formación, debe ser uno de los intereses fundamentales por el cual se deciden a formar.

Es de interés particular para Uniemrpesarial poder mejorar la situación de los resultados y acercarse más al objetivo por el cual se implementó este tipo de formación. Los resultados hallados servirán para seguir con impulso lo positivo, fortaleciendo aquellos elementos destacados y desarrollar nuevos, que aseguren el futuro de la Institución, desde el punto de vista de su modelo pedagógico. Sin embargo, es importante enunciar que sin interés particular, como el descrito aquí, en cualquier caso, este estudio pretende contribuir a los lineamientos de la Institución al analizar sus resultados y que sea una oportunidad para otros que quieran conocer sobre este modelo, así como base para nuevas investigaciones para la adaptación del mismo en otros contextos.

Estado del arte

Al investigar sobre el tema en cuestión, es rica la bibliografía para abarcar los conceptos de modelo pedagógico y aprendizaje significativo. En cuanto a la metodología dual, la cual ha sido identificada como modelo dual, aunque en términos generales y de acuerdo a lo estudiado como modelo, se puede inferir que realmente es una metodología, pero para efectos prácticos y de acuerdo a lo que se puede relacionar dentro del documento, será indiferente si

se menciona como modelo dual o metodología, entendiendo que se refiere a esta última, pero ha sido una constante llamarla modelo dual, entonces se nombrará de esta manera en el estudio. Con relación a ella, no se han encontrado estudios profundos, sin embargo hay algunos avances en experiencias realizadas en educación que toman como casos Alemania y sus resultados.

En cuanto al aprendizaje significativo, tema de gran relevancia dentro del modelo pedagógico de Uniempresarial, se tomará como lo enuncia Bedner (1991), que la función del conocimiento es propia de cada individuo, de su experiencia y a partir de esta el significado que él le da. De otra parte, el modelo pedagógico es el que identifica y prioriza desde dónde se guiará a una Institución de Educación Superior. Como lo menciona Vargas (2007): “La educación y la pedagogía habrán de repensarse –lo están siendo ya- en función de imperativos que ya no es posible seguir ignorando”. Este autor menciona a Gilbert, quien dice: “por ende, a partir de la categoría modelo pedagógico la pedagogía adquiere mayor posibilidad de construir, reconstruir y de construir una parte de su objeto de estudio, puesto que la potencialidad del modelo pedagógico no sólo consiste en describir una realidad sino también en explorar posibilidades de esa realidad. Incluso en proveer a la ciencia de la educación de una herramienta conceptual y analítica de enorme poder heurístico” (p.2).

En cuanto a la investigación centrada en la percepción de modelos educativos enfocados a ser pertinentes para el sector empresarial, no es muy robusta la investigación encontrada. En este punto se hace valiosa la necesidad de revisar experiencias latinoamericanas que puedan contribuir a determinar elementos comunes que lleven a situaciones con resultados positivos bajo el esquema de formación teoría práctica. Hay algunos análisis de las universidades tradicionales y ha sido complicado encontrar

información reciente sobre percepción del modelo dual en Alemania, de donde es su origen.

El modelo dual y programas de formación teórica – práctica en el mundo.

Algunas investigaciones dan luces sobre modelos europeos y sus aportes o integración con el sector empresarial, como algo importante para comparar. En este sentido es relevante un estudio de finales de los 90 de Lázaro y Martínez (1999), quienes hacen un análisis de la educación Alemana, bajo la modalidad dual, y la crítica que se hizo en el momento, en donde se veía un deterioro y alejamiento a una educación de calidad, lo que lleva a pensar que en realidad no se evaluó permanentemente para tener planes de mejoramiento continuo, motivo por el cual se quedó alejada de las necesidades de los estudiantes y los empresarios, y en los últimos años ha tenido que hacer ajustes para seguir siendo una educación de vanguardia, ya que Alemania no desconoce el impacto de dicho modelo.

Este mismo análisis lleva al cuestionarnos si esta es la razón de avanzar de lo que eran las Berufsakademien, al modelo de la DH, por algunas exigencias en estándares de calidad o si sólo es especulación y lo que las ha llevado a esta transformación son motivos más profundos y no de exigencias académicas del propio Estado, sino del liderazgo que tienen en su que-hacer académico.

Ahora bien, el sistema de formación dual en Alemania ha jugado un papel fundamental en la formación de los jóvenes que nadie puede negar, sin embargo en los últimos tiempos se sigue realizando un cuestionamiento muy fuerte sobre la eficiencia de este tipo de educación y si cumple con las expectativas del sector empresarial, pero no se puede dejar de lado que este sigue siendo el sistema por excelencia que contribuye al aprendizaje y a la incorporación del mundo empresarial sin cuestionar la metodología, sino más bien su calidad de contenidos en la

formación (Walden y Troltsch, 2011), es decir, lo que se cuestiona aquí no es la metodología dual sino la pertinencia de la educación y sus microcurrículos.

De otra parte, en la investigación del sistema de educación alemán, García (2013) señala que si bien Alemania ha tenido que superar algunas crisis en todos los aspectos entre estos en materia de educación, es notable que el sistema educativo alemán ha tenido una fuerte influencia en la sociedad actual. También resalta el resultado que además de otras políticas ha tenido la educación, al tener en el último periodo una estadística de que el 73% de los alemanes con edades entre 15 y 65 años tienen empleo remunerado, superando a muchos países que tienen un nivel de vida que se podría denominar de calidad. Afirma que se ha dado en Alemania una verdadera democratización de la educación y el modelo permea a la educación en sus diferentes niveles de formación.

Así mismo, García (2013) hace referencia a varios aspectos que favorecen la educación en Alemania y menciona características como el regionalismos de los alemanes, los diferentes niveles que se han concebido en la educación como es el caso de las antes llamadas ‘Fortbildungsschule’ con una educación práctica de alta calidad, que le daba la pauta para el ingresos a otras instituciones de educación superior, iniciando el sistema dual, combinación de formación académica y práctica empresarial, que ha sido distintivo de la educación alemana. El ingreso del porcentaje más alto de jóvenes actualmente es a las Berufsschule del ‘sistema dual’, trabajando en una empresa y asistiendo parcialmente a la escuela profesional entre uno y tres años, que les ayuda a adquirir las competencias laborales que aseguran su conocimiento para luego de estar como ‘trabajadores- aprendices’, puedan ingresar al mundo empresarial y continuar su formación a otros niveles. Pero en este tipo de formación, Alemania no sólo tiene en cuenta la cercanía del sector empresarial, como elemento fundamental, sino la calidad

de los profesores en cuanto a aspectos personales y formativos que deben estar siempre al mismo nivel, sin importar el tipo de Institución.

No se puede ser ajeno a la situación económica mundial, y algunos autores que vienen analizando la crisis económicas de los países, como es el caso de España, en donde favorecen a la educación como una alternativa para buscar soluciones que contribuyan a superarla y allí la importancia de su pertinencia y calidad. Dicha crisis económica global, no se puede atribuir únicamente al modelo productivo que afirman se está comportando bien, sino a temas de endeudamiento de las familias, por lo tanto se requiere una reforma del mercado de trabajo y una apuesta por la educación y la innovación para salir de esta (Myro, 2011); pero, ¿cuál debería ser ese tipo de educación pertinente que le contribuya a superarla? Se podría afirmar que aquella que lleve a resolver problemas en contextos reales y en ese orden de ideas, en la empresa se han buscado soluciones educativas al no encontrar respuesta adecuada en la academia, lo que ha hecho que se lleve al lugar de trabajo la educación impactando el entrenamiento de los colaboradores con herramientas tecnológicas basadas en principios socio constructivistas sobre ambientes reales prácticos que se apoyan en la interacción entre aprendices e instructor para la solución colaborativa de situaciones complejas (Sánchez, 2004).

Con lo que hemos enunciado anteriormente, es claro que sin importar el contexto en el que se viva, los estudiosos de la educación han mencionado que se hace indispensable acondicionar nuevas estrategias de enseñanza para tener mejores resultados que impacten la sociedad y el proyecto de vida del educando quien encontrará sentido a su educación si lo puede llevar a un contexto determinado (Díaz, Vergara y Carmona, 2011).

Por otra parte, la situación global obliga a que las instituciones de educación superior, interactúen de manera permanente con las empresas para así contribuir a la solución de problemas reales y poder proporcionar el talento que se requieren para cerrar la brecha existente (Morales, 2012), en este sentido tanto academia como empresa se deben volver co-formadores de los estudiantes y así no sólo se beneficiará éste sino las Instituciones que allí intervienen, en todos los aspectos. Es así como varios países de la Unión Europea vienen trabajando en la incorporación del concepto de mejorar la empleabilidad dentro del marco del contexto laboral y para esto la calidad, acceso y pertinencia de la educación superior como objetivos de gobierno para asegurar empleabilidad a los egresados y la productividad de las empresas (Tholen, 2014).

El modelo dual se ha venido incorporando en diferentes contextos, como una alternativa de solución al cierre de dicha brecha (academia empresa) y ha sido polémica su introducción en diferentes países, como sucedió en Japón, China, e India como transmisión a amigos de Alemania, en donde el tema cultural y empresarial es muy diferente, lo que ha llevado a implementar una adaptación del mismo (Van Der, Li, Wilbertz y Pilz, 2014), sin que esto afecte su esencia como modelo y su efectividad en la formación. Por su puesto, al traer el modelo dual a América Latina, se tenía que realizar también una adaptación, al igual que en los países asiáticos, que en su introducción fue apoyada por Uniempresarial.

De otra parte, en los Países Bajos, se habla de educación para la ciudadanía, que al igual que el dual, se acerca a las necesidades empresariales y que en su dimensión, lleva a un concepto que ha ido evolucionando al ámbito político, social, cultural, interpersonal, ético, es decir a la integralidad de la persona, una educación más crítica y democrática (Veugelers, 2011), que es lo que necesita hoy en día el mundo empresarial, por eso cada vez

más necesario la pertinencia de la educación en ese contexto global que tanto se ha hablado y que el mundo empresarial exige en todas sus dimensiones: ciudadanos del mundo para el fortalecimiento del sector empresarial.

La educación en América Latina y en Colombia y su pertinencia para la incorporación al mercado laboral.

Si bien es importante conocer la formación dual en el mundo, como referente introductorio para poder llegar a las particularidades del caso que nos ocupa, Uniempresarial, se hace también necesario, tener una visión general de la situación de América Latina en temas de educación que nos llevarán a valorar aún más la importancia de conocer a profundidad modelos, como este, que puedan dar luces como alternativa para minimizar las brechas existentes entre academia y empresa.

Bajo la premisa anterior, es importante conocer que en los últimos años han surgido investigaciones valiosas como la de la Unesco (2012): “Desconectados” que muestra la brecha existente entre la educación y el futuro laboral de los estudiantes de América Latina. Instituciones a nivel mundial como la OCDE, el BID, el Banco Mundial, son Instituciones que se han preocupado por la calidad de vida de los ciudadanos de países en vía de desarrollo como son los de los Africanos y Latinoamericanos, por tal motivo, han desarrollado investigaciones muy robustas sobre las brechas que existen en educación, siendo conscientes que a mayor educación pertinente, mejor calidad de vida; por consiguiente, durante el desarrollo de este proyecto se tomaron como base varias de estas investigaciones como fuentes serias de consulta que pueden dar datos relevante de comparación con los resultados obtenidos por Uniempresarial.

La posición de los gobiernos en el tema de educación y que se ha bajado a cada una de las Instituciones de Educación, es medir permanentemente la formación que se da a los jóvenes y la forma que esta impacta a la sociedad, y cómo ejemplo de este interés es el esfuerzo que han realizado 164 países al firmar el acuerdo, iniciativa liderada por la UNESCO en el 2000 en Dakar – Senegal, en donde se definieron los parámetros que llevaron al documento de Educación para Todos - 2015 y que ha sido el punto de partida de nuevas reflexiones documentadas, que han llevado a monitorear permanentemente los resultados y el impacto de la formación así como su alcance y prioridades.

Si hablamos de la juventud, quien viene sufriendo este fenómeno de desequilibrio en oportunidades laborales, es importante remitirse nuevamente al documento de la UNESCO(2012), en donde se reflexiona sobre temas que se han vuelto frases de cajón, utilizados como muletilla por revistas, congresos, talleres y cuanto medio escrito, hablado, televisivo, internet, etc. como lo es: “El futuro del mundo está en la juventud”, ¿pero realmente es cierto? ¿qué estamos haciendo para preparar a esta juventud para el futuro? En el informe, se pone de presente que el hogar es el lugar preciso para depositar las semillas necesarias al buen comportamiento del ciudadano. Sin embargo, la instrucción que se dispensa en los estudios secundarios y universitarios marcará en forma definitiva el desempeño laboral del adulto. En esta misma publicación se habla de que a la velocidad de la tecnología en el mundo laboral se va destacando del oficio manual y rutinario el de mayor responsabilidad por su manejo adecuado, lo que conlleva una compensación salarial más alta para el segundo, lo que obviamente se traduce en menos ingresos económicos para la clase media.

Esta misma investigación señala que dada la oferta laboral se inclinan los educadores en entregar a los educandos destrezas para desempeñarse en el ámbito del trabajo remunerado, entrelazando habilidades cognitivas con conocimientos básicos de disciplinas centrales como matemáticas o lenguaje. Se busca un mayor adiestramiento para la comprensión y desarrollo de las actividades más remunerativas sin que la capacitación académica se desprecie.

Por otro lado Desconectados (2012), habla de que entre los “ninis”, quienes no trabajan ni estudian, se destaca en su número creciente la presencia cada vez más absorbente de la mujer lo que implica otro lunar de desintegración del hogar y de discriminación laboral. Esta triste realidad de personas sin cultura ni empleo genera una verdadera bomba de tiempo que amenaza con desquebrajar la estructura de la organización social que se tambalea en el campo laboral de nuestras regiones. Desafortunadamente en la mayor parte de los países latinoamericanos no se consiguen estudios serios ni estadísticas creíbles sobre selección de individuos de acuerdo con sus habilidades y por ello no existe certeza de los adiestramientos cognitivos y socioemocionales que evidencien sus resultados positivos o negativos en el desempeño laboral de los trabajadores, ni mucho menos cual género de habilidades resulta más atractivo para el desarrollo económico de la sociedad. La ausencia de tales resultados es el palo en la rueda para la formación de planes educativos en la esfera pública del gobierno que avizore mejores estudiantes para el grueso de la juventud.

En el artículo publicado por la revista CEPAL, de la investigadora Viollaz (2014), se analiza la inserción de los jóvenes al mercado laboral en diferentes países, resultados que nos son muy alentadores teniendo en cuenta las tendencias de desempleo de los jóvenes con estadísticas crecientes en la educación que no aseguran la calidad de la misma en América Latina. Dentro de este estudio, se enfatiza igualmente, que la discriminación por género sigue

siendo considerable, aunque hay un aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, adicional a esto que las tasas de desempleo siguen creciendo en los jóvenes. La importancia de estudiar la última década obedece a revisar los errores cometidos y buscar estrategias que ayuden a cambiar la tendencia pesimista que se tiene con respecto a la empleabilidad de los jóvenes y su futuro (Viollaz, 2014) afirma que las políticas encaminadas a asegurar la estabilidad y la calidad laboral de los jóvenes tendrá una repercusión positiva en su proyecto de vida.

De otra parte, la última investigación de la OCDE y El Banco Mundial (2012) sobre la educación superior en Colombia arroja datos importantes que se deben tener en cuenta dentro de cualquier investigación realizada sobre educación en Colombia para conocer el contexto y las brechas existentes que analizaremos si el modelo de Uniempresarial y sus diferentes elementos han contribuido a minimizar. Este estudio que de alguna manera determina el impacto de la educación hasta el momento, asegura que Colombia tiene un panorama de oportunidades con su economía y desarrollo y el interés de muchos países de inversión en ella lo que lleva a una necesidad latente de que el talento adquiriera las competencias necesarias para enfrentar los retos optimistas que se vislumbran en el corto plazo.

Sin embargo, Colombia actualmente, hace grandes esfuerzos en educación pero tiene un rezago muy fuerte y no ha podido garantizar la calidad para todos, pero existe el interés por parte del gobierno en una mayor cobertura, con pertinencia y calidad centrada en las necesidades de todos los interesados (estudiantes, egresados, empresarios y la sociedad en general)

La OCDE (2012), afirma que las instituciones son independientes y autónomas reflejo de la gobernanza del sistema educativo colombiano que aún necesita de mayor esfuerzo para asegurar transparencia y eficiencia para la autonomía de dichas instituciones. El Ministerio de Educación Nacional tiene un sistema riguroso de evaluación de ingreso y egreso de la Educación superior, así como poderosos sistemas de recolección de información de estudiantes, de los egresados y en general de las Instituciones que favorece el diagnóstico de la situación.

Sin embargo, es importante reflexionar de qué modo aseguran la confiabilidad de la información, en este tipo de estudio, que es suministrada por las IES, ya que hay gran discusión en torno a las estadísticas que se generan de acuerdo a los datos arrojados por estos sistemas, así que la gran pregunta es si el país cuenta con datos confiables sobre la situación de la calidad de su academia y de la situación real de los egresados que se enfrentan al mundo laboral y que elementos han contribuido a dicha situación y si hay un impacto real y proporcional de la formación versus el aporte a los empresarios.

Dentro del estudio de la OCDE (2012), se refuerza la importancia de la internacionalización y la consolidación de alianzas a nivel mundial que deben tener las IES en Colombia para asegurar la calidad, la actualización de los contenidos, la adaptación de un segundo idioma y la movilidad del estudiantes y profesores que aún están lejos de tener resultados óptimos, pero es un punto de partida interesante para reflexionar sobre el caso de estudio de esta investigación que analizaremos más adelante. Así mismo, la OCDE (2012) afirma que “Los vínculos entre las instituciones (sobre todo, las universidades públicas) y las empresas no son lo suficientemente sólidos ni variados para garantizar que los programas y la investigación sean relevantes con respecto a las necesidades de la economía colombiana, ni

ofrecen a los egresados las mejores perspectivas laborables posibles”. (p. 335) y por otra parte hay una recomendación porque el Ministerio de Educación Nacional realice un estudio serio sobre la oferta y la demanda de egresados de educación superior, la cualificación de los mismos, las tasas asignadas y niveles de ingresos (salarios), lo que refuerza el tema de las pocas investigaciones que se encuentran en el país sobre el impacto en el sector empresarial de la formación de los estudiantes de las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) y mi observación anterior de que es importante reflexionar sobre la confiabilidad de los datos entregados por las IES para este tipo de análisis.

La afirmación que se destaca de dicho estudio, sobre los esfuerzos que deben hacer por la calidad por parte de todas las Instituciones es un elemento clave que ha perseguido Uniempresarial consiente de su responsabilidad en el tema y de que sólo así obtendrá los objetivos esperados y no se ha quedado sólo en el reconocimiento nacional sino en encontrar el cumplimiento de condiciones internacionales y el reconocimiento de terceros que avalen su camino a alcanzarlo, así que este también es un punto importante de análisis dentro del estudio, sin dejar de lado factores tan importantes como la rendición de cuentas y la participación de los grupos de interés en el liderazgo de las Instituciones elementos fundamentales en la gobernanza de los países.

Por otro lado, se llega a la reflexión de que el sector privado y el empresarial deben estar representados en la Institución y hacer parte de sus grupos de interés y grupos decisorios. Surge entonces la gran pregunta para Uniempresarial si ha contemplado este tema dentro de sus órganos decisorios para ser congruente con su modelo y si esto ha contribuido a la disminución de brechas entre la academia y la empresa.

Lo anterior, muestra que no es ajeno a Colombia esta monitoria permanente de sus indicadores y del esfuerzo que deben hacer las instituciones y en especial las de Educación Superior en dar una formación pertinente y significativa y para lograrlo se hace necesario evaluar permanentemente resultados; sin embargo la medición percepción de aporte en el sector empresarial y en los egresados, es de resaltar y ahora con evidencias que arroja dicho estudio de la OCDE (2012), aún es incipiente, para poder comparar resultados, por parte de la academia; lo que si es notorio es la medición permanente del sector empresarial, en donde los resultados en cuanto a la formación de talento aún deja mucho que desear, estableciendo brechas aún amplias entre la academia y la actividad empresarial.

Investigaciones sobre percepción de modelos pedagógicos y la educación dual.

Una postura interesante para esta investigación, es la de Fernández (2012) con su metodología de aprender haciendo con proyectos específicos con el sector empresarial y es fácil estar de acuerdo con sus observaciones de que la educación tradicional se debe replantear y buscar nuevos caminos en donde el que se enmarque dentro de la experiencia (la práctica, el hacer) puede brindar resultados positivos y asegurar el conocimiento en los estudiantes. Fernández (2012), aplica en una materia específica la metodología aprender haciendo en donde los estudiantes se involucran con un proyecto de investigación de empresa real y se resuelve desde el aula para que puedan aplicar el conocimiento a una situación real laboral; dicha investigación mide el impacto de esta metodología en sus egresados y el aporte para su desarrollo profesional, interés que comparto en mi investigación al tenerlos como grupo objetivo de análisis.

Fernández (2012), ve el tema de la formación dual, que llevaría a pensar es una

alternativa para minimizar la brecha de la que habla la OCDE (2012), como aquel que ayuda a lograr el propósito deseado de que la formación contribuya a una productividad real y un aprendizaje significativo y considerar se deben contemplar las diferentes actividades para este fin: Propósito indeclinable del Centro Educativo la averiguación del mercado para detectar la especialización, intensidad y contenido de la demanda laboral para diseñar planes reales, presentes y futuros que estén sustentados además con los presupuestos económicos acordes para la vinculación del personal docente adecuado, la infraestructura física, administrativa y ambiental correspondiente al plan a seguir: la investigación del mercado debe arrojar índices ciertos sobre costos, competencias y futuros resultados. Los costos deben alcanzar en sus proyecciones el punto de equilibrio que evite tropiezos monetarios imposibles de sortear. La competencia debe mirarse con tenacidad, optimismo y realismo, sustentado con espíritu de vocación, servicio y el convencimiento pleno de un triunfalismo social.

Pero si bien es importante analizar el modelo educativo, no podemos apartarnos de evaluar ante todo los docentes que lo acompañan, Philippe Maubant (2009), nos plantea cómo encontrar un enlace en la formación profesional y en la formación laboral en los docentes, por encontrar brechas importantes en esta situación que se transfiere a los estudiantes. Fernández (2012), afirma que el profesor debe convencerse que su empeño será vano, cuando se proyecta en elaborar y desarrollar su discurso dialéctico única y exclusivamente dentro de los reducidos límites de su aula, basados en la teoría. Y este debe estimular al estudiante a proyectar su horizonte, no únicamente en repetir lo aprendido para alcanzar una satisfactoria nota de calificación sino para poderlo aplicar en un plano real, empresarial. Es importante que el discurso del profesor esté en consonancia con la realidad que el alumno va a encontrar

fuera del aula cuando se esté desempeñando como empleado o trabajador de la empresa a la que más adelante se va a vincularse laboralmente o como empresario emprendedor. Para lograr este objetivo debe previamente auscultarse en forma racional, priorizada, estadística y científicamente si el alumno conoce plenamente cuales son los horizontes que pretende alcanzar para evitar frustraciones renunciadas y deserciones.

Pero al hablar de mejores docentes debemos hablar de mejores estudiantes, indiscutiblemente es resultado en parte, de buenos docentes y el encontrar una posición como la que resalta en su investigación Maubant (2009), el punto de encuentro en la formación por alternancia donde se combine lo académico (teórico) con lo profesional (práctico) nos lleva a pensar que puede ser uno de los elementos que indiscutiblemente puede pesar de manera asertiva en un modelo como es el dual, por el tipo de formación de los estudiantes, pero más aún llevaría a analizar que en otro contexto este tipo de formación funciona, cuando el grupo objetivo deja de ser un joven para ser una persona con formación a un nivel más alto pero que como toda persona necesita seguir desarrollando su proyecto de vida, en donde el aprendizaje es permanente para su crecimiento.

La justificación de esta investigación se refuerza por la afirmación de Millán, Rioseco, Peredo y Fernández (2002) en su versión On-line, al decir que “los responsables de la formación de profesionales necesitan tener una percepción realista de las necesidades de la sociedad y de cómo éstas pueden ser satisfechas, disminuyendo así el riesgo de impartir a dicho proceso orientaciones poco apropiadas o incluso irrelevantes. Por esto, es indispensable que las instituciones formadoras vinculen el proceso educativo con las actividades productivas.” Esta es una base importante de una mirada a lo que son las raíces del modelo dual y el impacto en Alemania así como las mediciones de impacto que vienen desarrollando,

las que lamentablemente si las hay, han sido imposibles de encontrar desde países latinoamericanos y específicamente desde Colombia en donde se ha realizado la consulta.

Pero si hablamos del impacto de modelos pedagógicos, según la socióloga Mary Luz Sandoval (2011) en su disertación plantea varios problemas y no avizora soluciones en el campo práctico para salir de ellos, valiéndose de un documento que aparece en el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, recogido por Rosa María Toner (1997), en donde es alarmante la pérdida de los años escolares de los niños en América Latina y el Caribe y al respecto trae a colación las siguientes cita:

“En promedio se estima que a un alumno latinoamericano le toma 1.7 años ser promovido al grado siguiente. En toda la región, cada año repiten 32,2 millones de alumnos, entre primaria y secundaria, lo que representa un desperdicio anual de 5,2 billones de dólares” (p.24 www.mineducacion.gov.co/1621/articles-857_archivo_pdf.pdf), que sin duda podría ser invertidos en que el aprendizaje sea realmente significativo para los niños y se preparen mejor para la educación terciaria o superior. Para rematar con el siguiente análisis: “Uno de los problemas a los que se enfrenta el estudiante repitente es que muchas veces la carga de su fracaso se atribuye a su falta de dotes o habilidades, es decir, los problemas educativos se le arrojan al alumno y no a la estructura educativa.” (p.25 Torres,1997).

Ante la situación, varios países optaron por la ‘promoción automática’ en donde la solución en la mayoría de los casos fue mediocre sin una solución real de fondo para asegurar las competencias de la persona.

No hay que desconocer que algunas iniciativas de prácticas o pasantías o estadías como se denominan en diferentes lugares de América Latina, en donde el estudiante antes de finalizar su programa de formación, tiene un acercamiento con el sector empresarial para

conocer en un contexto real su formación profesional, ayuda a dar un significado "paradigmático" de flexibilización laboral, que fortalece al estudiante (Arué, 2010), a la empresa y a la institución de educación en el fortalecimiento de sus egresados.

Pero para que la educación teórica – práctica sea pertinente y de alta calidad, como se mencionó anteriormente, vuelve a surgir el imperativo de que es exigencia sin ecuánime que los docentes tengan definitivamente experiencia más adecuada que sean mejor cualificados (Machado y de Macedo, 2013), tema que es de análisis profundo en una educación que favorezca la metodología dual para que se pueda dar un resultado óptimo en la formación de los estudiantes.

Según el estudio realizado por la Asociación Colombiana de Facultades de Administración – ASCOLFA, al hablar de competencias como lo trata Tuning basado en el rombo de Bédard en las competencias específicas, el 40% deben ser praxeológicas: saber-hacer y quehacer (Lombana, Cabeza, Castrillón y Zapata, 2013), esto aplicado a los Administradores y siendo Uniempresarial principalmente una escuela de negocios, se entiende esta competencia como principal en la formación que imparte, sumado a lo anterior, el tipo de formadores que se deben tener para lograr este tipo de competencias en los estudiantes.

Un estudiante que tiene experiencia guiada por su docente, podrá tener mejores competencias laborales, sin importar el tipo de programa de formación, los que se ratifica en la afirmación de María de Lourdes de Almeida y Aida Maris Peres (2012) en su estudio de programas de enfermeros cuando dice que la competencias percibidas por los recién egresado en su quehacer laboral son diferentes a las que tienen ya una experiencia laboral y afirma que la práctica o pasantías, podrían ayudar a que esta percepción de los egresados cambie así como podría cambiar la de los trabajadores, sobre los recién egresados. En un estudio con

público similar al anterior se concluye que existen aspectos que perciben los egresados se deben reforzar en el proceso de formación de manera pedagógica como son las competencias para aplicar en el trabajo cotidiano (Dias y Kurcgant, 2008), que podría indicar la importancia de la práctica para la formación de los estudiantes.

Se debe pensar entonces en un cambio en el diseño de las carreras tradicionales, si estas es las exigencias del mundo laboral, como lo manifiestan los empleadores para responder a las necesidades del entorno dando un mayor refuerzo a las actitudes y valores que deben tener los egresados (Periáñez, Luengo, Pando, Iñaki de la Peña y Gómez, 2011).

Por otra parte, la incorporación al mercado laboral de los egresados si bien puede ser satisfactoria en algunas áreas, está dado por las necesidades del mercado laboral como sucede en temas de medicina o de psicología, entre otros, que se relacionan adicionalmente con la aplicación en el ámbito laboral de lo que se estudió, sin embargo, en algunos de estos casos se sufre fenómenos con la ‘subocupación y la sobreocupación’ o necesariamente tener dos o más trabajos a la vez (Bartolini 2004), porque además se sufren flagelos de una no remuneración justa acorde con el valor de la inversión en los procesos de formación, que se presenta comúnmente en diferentes programas profesionales.

Estudios sobre la formación dual realizados anteriormente en Uniempresarial.

Por otro lado, la Formación dual, según lo consignado en documentos de Uniempresarial, es el modelo de formación dual alemán en el que se contemplan dos ambientes de aprendizaje: el aula y la práctica, en donde los estudiantes tendrán la posibilidad de interactuar con una realidad empresarial latente; es por esto que desde su concepción en idea y concebido por su Proyecto Educativo Institucional (2011), ha demostrado ser efectivo su modelo en la adquisición de competencias.

Desde esta perspectiva se encontraron investigaciones anteriores que se han realizado en Uniempresarial en los años 2005, 2009, 20011, los cuales muestran resultados positivos de lo percibido por los empresarios y por los egresados en cuanto al impacto del modelo. Y aquí es importante anotar que son pocas las investigaciones que se conocen, por lo menos en Colombia sobre la percepción que han tenido modelos educativos y / o pedagógicos en el sector empresarial como tal.

Uniempresarial ha venido realizando estudios importantes en cuanto a la satisfacción de sus grupos de interés y ha obtenido gracias a sus mediciones permanentes y planes de mejoramiento certificaciones y reconocimientos de acreditación nacional e internacional que involucran logros que se reflejan en en la sociedad, en el sector empresarial y en el egresado.

Sin embargo, es debe anotar que son pocas las investigaciones que se conocen, por lo menos en Colombia sobre el impacto que han tenido modelos educativos y / o pedagógicos en el sector empresarial. Como tal, hay algunos análisis de las universidades tradicionales, pero muy poco se habla de modelos duales como el de Uniempresarial. Si bien en Colombia existen 5 Instituciones de Educación Superior que tienen el modelo dual en algunos de sus programas y en otros países como México, Ecuador, Perú, todas ellas pertenecientes a la red de universidades empresariales duales de América Latina, con la utilización de la marca DHLA, ninguna de ellas, aparte de Uniempresarial, tienen mediciones del impacto o de precepción del modelo en egresados y empresarios, formales o por lo menos de fácil acceso al público, según la revisión realizada.

Al identificar algunas investigaciones similares en el contexto latinoamericano, se ha encontrado que una de ellas, resulta de gran valor para esta investigación, que es la de los

profesores Millán, Rioseco, Peredo y Fernández (2002) que de manera acertada, desde mi óptica y que me ha dado la fuerza dentro de esta investigación, sobre la importancia de la misma, reflexiona sobre la importancia de la 'pertinencia del currículo' que se debería hacer en cualquier circunstancia en la educación superior, teniendo en cuenta su contexto, y por lo tanto con detenimiento las necesidades del sector empresarial, su aceptación de la formación impartida y el análisis de la inserción de los estudiantes al mundo laboral.

En esta se dice además que los que tienen como responsabilidad la formación de personas a nivel profesional, deben tener una visión real de lo que necesita la sociedad y lo que es necesario para poder cubrirlas, para que sea pertinente y evitar que sean superfluas. Es importante que la academia se vincule con el sector empresarial para detectar las necesidades que existen en él y acondicione sus programas o los elabore de acuerdo a dar una respuesta adecuada a la formación de talento, (Millán, et al, 2002), lo que se hace necesario en Uniempresarial y más en un esquema en donde se está favoreciendo al sector empresarial. Sería absurdo y poco responsable no hacer esta evaluación de percepción de los grupos de interés que como lo hemos mencionado al principio son los clientes en Uniempresarial.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Modelo pedagógico

El modelo pedagógico es el que identifica y prioriza desde dónde se guiará a una Institución de Educación Superior, mostrando las tendencias para poder guiar la formación de los estudiantes, teniendo en cuenta los currículos, la forma de evaluación y la didáctica a utilizar, entendiendo a quien va dirigido y bajo que contexto. Es el instrumento guía, como símil es la ruta de vuelo en donde se enfocarán los esfuerzos para poder guiar a la Institución y su fin educativo.

El fin educativo necesita ser orientado por el modelo pedagógico adaptado por la Institución y entonces cabe anotar como lo menciona Vargas(2007): “La educación y la pedagogía habrán de repensarse –lo están siendo ya- en función de imperativos que ya no es posible seguir ignorando.” (p. 2). Así mismo, Vargas (2007) menciona a Gilbert quien dice: “por ende, a partir de la categoría modelo pedagógico la pedagogía adquiere mayor posibilidad de construir, reconstruir y deconstruir una parte de su objeto de estudio, puesto que la potencialidad del modelo pedagógico no sólo consiste en describir una realidad sino también en explorar posibilidades de esa realidad. Incluso en proveer a la ciencia de la educación de una herramienta conceptual y analítica de enorme poder heurístico. Es decir, cuando se habla de la crisis de lo educativo y lo pedagógico se insiste en condiciones previas,

implicaciones y consecuencias de que lo educativo y lo pedagógico carezcan de un conjunto coherente, sistemático y verificable de categorías propias, propicias a su propio objeto de estudio. Desde luego, esta situación de crisis no impide reconocer que hay consensos y acuerdos entre especialistas de este campo de conocimiento; de modo tal que se afirma que en la pedagogía sí existe una noción de ciencia normal y, consecuentemente, paradigmas en la investigación educativa.” (p. 3)

Al hablar de modelo pedagógico debemos mencionar a Moncada (2011) quien habla de la rapidez vertiginosa en los cambios que día a día, hora a hora, minuto a minuto, segundo a segundo, se opera en el comportamiento social actual en el campo empresarial, hace necesario que se opere de inmediato en los trazados conceptuales como marcos rígidos para enfocar la educación, cambios sustanciales que los convierta flexibles en el análisis de la realidad a que se verá sometido el educando, dándole las herramientas necesarias desde el punto científico para que se amolde a esos cambios consecutivos y apremiantes.

Este autor trae a colación distintas guías para diseñar programas de trabajo pedagógico teniendo en cuenta el campo de las competencias, enfatizando en la contribución que debe tributar el profesor con sus conocimientos y habilidades para fomentar en sus alumnos la vocación y adiestramiento que los vincule en forma exitosa a sus quehacer laboral, que son fundamentales en un modelo como el dual en donde aplicar la teoría vista en la práctica es lo que da sentido a sus fundamentos.

Así mismo, lo menciona Moncada (2011), debemos recordar para tal efecto los logros y deficiencias de varios tipos de modelos educativos, cuyo contenido a ellos nos remitimos y que condensa en seis tipos: El tradicional el de Ralph Tyler, el de Popkewitz – Baker de Hilda Taba, el de Roberto Mayor y el basado en competencias. Al señalar el tipo de competencias

con el que se mide el ámbito profesional señala el de Herrera de 2009, que por su actualidad copiamos: “a) Conceptuales. Fundamentos teóricos e históricos (construcción y organización de las estructuras conceptuales) del campo de estudio del curso. b) Filosóficas. Teorías del conocimiento y concepción del hombre. c) Multidisciplinarias. Conceptos básicos de disciplinas vinculadas al objeto de conocimiento. d) Metodológicas. Comprensión y uso crítico de los fundamentos metodológicos para detectar causas, delimitar el problema, anticipar soluciones e investigar (metodología general, metodología especializada, métodos cuantitativos y cualitativos, organización y análisis de datos). e) Técnicas. Manejo, diseño, adecuación y selección de procedimientos e instrumentos dirigidos a la detección, anticipación e investigación (observación, análisis, diagnóstico, entrevista, inventarios, encuestas, cuestionarios, integración de datos, procedimientos de intervención, evaluación, autoevaluación, validación). F) planeación. Evaluación, organización, anticipación, diseño de estrategias y acciones prioritarias, vinculación y gestión. G) personales. Comprensión de orígenes, desarrollo e impacto del problema de la salud, usos crítico de las teorías, compromiso social, ética, liderazgo, coordinación de equipos de trabajo, comunicación, responsabilidad, juicio crítico, respeto. H) Innovación. Flexibilidad, capacidad para aprender a aprender (búsqueda, selección, organización y uso crítico de la información), uso crítico de la tecnología, adaptación.” (p. 43).

Si revisamos el modelo pedagógico de Uniempresarial, podríamos identificar varios de estos aspectos, los cuales considero de elemental fundamentación para que una Institución sea exitosa, no por mera vanidad, sino por el compromiso que tiene con la sociedad. Dicho de otra manera el conocer los elementos pedagógicos del modelo dual, podremos dimensionar cuáles de ellos complementan o corresponden al éxito o fracaso en cuanto al aporte a ese

contribuir, reconstruir y ‘de construir’ (Vargas, 2007), de los egresados formados bajo este modelo.

Pero es importante analizar desde la estructura del pensamiento cómo nace la pedagogía para poder hablar de modelos pedagógicos y es entonces que De Zubiría (1997) nos señala que la evaluación de la ciencia psiquiátrica enfocada para la emisión y recepción del pensamiento para fines pedagógicos tiene su fundamento en el estudio psíquico en cuanto a su evaluación desde el nacimiento hasta la adultez intelectual, lo que dio lugar a la “pedagogía conceptual” la que partiendo del pensamiento formal desemboca en el pensamiento categórico. El pensamiento define estructura y menciona las características básicas de la idea y la imagen, las que de la mano de la exigencia biológica conforma las neuronas que estructuran el nacimiento del pensamiento formal, para que después los grandes pensadores reflexionen “en torno a las operaciones intelectuales, la creatividad y la escuela” (pg. 5), circunstancias científicas que fundamentan el pensamiento categórico, empresa intelectual que sigue siendo enriquecida con el estudio y descubrimiento que siguen desarrollándose en forma profunda y seria.

Ahora bien, la guía para escoger la estrategia necesaria, positiva y práctica para la transmisión didáctica del pensamiento y la mejor recepción del mismo, en cuanto a asimilación, fijación y efectividad, se logra con un análisis exhaustivo de las huellas que va dejando el receptor en el desarrollo de su existencia, por lo que es recomendable revisar las etapas para conseguir el método óptimo para la transmisión pedagógica del conocimiento buscando como encuentra el camino el docente para alcanzar al estudiante en su proceso educativo (De Zubiría, 1997) y que este logre los objetivos trazados para su aprendizaje.

Dicho de otra forma, se podría hablar de un “aprendizajes perdurables” en donde el docente acompaña el proceso de formación del estudiante dentro de una “estrategia de enseñanza”, dentro de un proceso lógico de cada individuo, basado en su cotidianidad lo que implica un enfoque “psicoepistemológico”, para asegurar que sea significativo para la persona que recibe los conceptos y los pueda retener en el tiempo para aplicar los conocimientos en diversas situaciones, lo que los lleva como individuos a aportar de una manera adecuada a la sociedad al poder resolver problemas de la misma (Martínez, 2007).

Formación dual

Según lo consignado en documentos de Uniempresarial, el modelo de formación dual alemán es el que contempla dos ambientes de aprendizaje el aula y la práctica en donde los estudiantes tendrán la posibilidad de interactuar con una realidad empresarial latente, es por esto que desde su concepción en idea y concebido por su Proyecto Educativo Institucional (2011), ha demostrado ser efectivo su modelo en la adquisición de competencias. Sin embargo es pertinente hacerse la pregunta si realmente esto tiene un impacto nuevamente en las empresas y en los egresados. Así como “la vida buena se alcanza desde el saber experiencial y práctico” (López y Kim, 2013), Uniempresarial considera que se debe valorar tanto la teoría como la práctica sin que ninguna de las dos tenga mayor peso sino que son igualmente importantes para el desarrollo de los estudiantes.

El abordar este concepto bajo esta perspectiva o corriente, corresponde a la dinámica que Uniempresarial, viene trabajando y que es el que podemos analizar, como uno de los elementos más que pueden llevar a que las metodologías utilizadas por Uniempresarial aseguren el impacto, asumiendo que desde mi experiencia académica y los conceptos

revisados sobre la materia, la gobernanza en una institución de esta naturaleza, es la que identifica y prioriza desde donde se guiará a la Institución, mostrando las tendencias en la formación de los estudiantes, teniendo en cuenta los currículos, la forma de evaluación y la didáctica a utilizar, entendiendo a quien va dirigido y bajo que contexto.

Los modelos europeos han sido y serán un referente para comparar este tipo de modelos adaptados a un contexto latinoamericano. Es así como el modelo alemán según vimos anteriormente en el estado del arte sigue siendo un referente importante por la formación que han impartido a sus jóvenes y que es un referente de lo dual por su eficiencia en el aprendizaje del estudiantes (Walden y Troeltsch, 2011).

De igual manera, Alemania, bajo el modelo dual, ha logrado democratizar la educación, en el sentido de que todos los ciudadanos tengan las mismas condiciones de calidad y pertinencia con el sector empresarial para la incorporación laboral de los jóvenes, que desde su inicio y no sólo en educación superior sino desde la básica tengan ese contacto empresarial práctico, que más adelante les asegure continuar con sus procesos de formación y su incorporación de manera adecuada al mundo laboral (García 2013).

Sin embargo, la academia no es el único contexto al cual se ha llevado este tipo de modelo dual, sino que de manera similar también se ha llevado a las empresas, para la formación de sus colaboradores, apoyado con diferentes herramientas, en ambientes reales prácticos para la solución de problemas complejos, llevando la teoría a la realidad empresarial (Sánchez, 2004).

El modelo dual tiene dentro de su esencia que se unen fuerzas entre el sector real y la academia para la co-formación de los estudiantes (Morales, 2012), y asegurar la empleabilidad

en el futuro de los egresados a la vez que se mejora la productividad de las empresas al tener un talento adecuado a sus necesidades (Tholen 2014).

Otros conceptos como educación para la ciudadanía que hemos mencionado anteriormente como una adaptación de los países bajos a un modelo dual donde lo más importante es la integralidad de la persona (Veugelers, 2011).

Aprendizaje significativo

El aprendizaje significativo es un tema de estudio y profunda reflexión para el modelo basado en el constructivismo social que ha identificado Unimpresaarial como su derrotero en su metodología dual, por ese motivo es de vital importancia identificar a los que nos referimos con este y los diferentes estudiosos del tema lo que han concebido del mismo.

Importante analizar algunos antecedentes que han llevado a este término como fue el concebido por Vigotskii sobre la adopción de conceptos “espontáneos y científicos” de los alumnos en la comprensión de lo científico lo que implica que no se puede reducir el aprendizaje a un simple resultado de estímulo – respuesta, ya que aspectos como el lenguaje hacen que el enfoque deba ir más allá y el hombre transforme los estímulos, teniendo suficiente influencia sobre los mismos (Pozo, 1997). Basado en esto y quedándose corto en algunas de sus apreciaciones, se habla del aprendizaje significativo y se hacen fuertes las teorías de Ausubel.

Podemos decir que el aprendizaje significativo es el resultado entre una información nueva y la que la persona tiene ya estructurada en su mente. Las cosas llegan del exterior y la

mente filtra para crear su propia realidad. “El aprendizaje significativo se produce cuando se relaciona –o asimila- información nueva con algún concepto incluso ya existente en la estructura cognitiva del individuo que resulte relevante para el nuevo material que se intenta aprender” (Pozo, 2006, p.215). Para tal efecto en la enseñanza, el docente da una instrucción para elaborar e interpretar la información, pero allí no se ha dado aún el conocimiento, ya que el docente da los medios para la comprensión que se adecuan al problema que se enfrenta, pero es cuando el estudiante lo lleva a su propia realidad que se da el aprendizaje significativo, que lo llevará a poder manejar los conceptos en cualquier contexto o la solución de un problema. Esto es posible con las estrategias adecuadas que en este caso se tomarán desde las estrategias constructivistas que considero son las que más se adecúan en una formación empresarial y en el modelo pedagógico utilizado por Uniempresarial.

Bajo este esquema, un aprendizaje significativo, que como lo enuncia Bedner (1991), es la función del conocimiento propia de cada individuo de su experiencia y a partir de esta el significado que él le da se puede decir que las cosas llegan del exterior y la mente filtra para crear su propia realidad. Para tal efecto, en la enseñanza, el docente da una instrucción para elaborar e interpretar la información, pero allí no se ha dado aún el conocimiento, ya que el docente da los medios para la comprensión que se adecuan al problema que se enfrenta, pero es cuando el estudiante lo lleva a su propia realidad que se da el aprendizaje significativo, que lo llevará a poder manejar los conceptos en cualquier contexto o la solución de un problema.

Esto es posible con las estrategias adecuadas que en este caso se tomarán desde las estrategias constructivistas que considero son las que más se adecúan en una formación empresarial y en el modelo pedagógico utilizado por Uniempresarial a nivel de pregrado. En este contexto, el aprendizaje significativo, se debería ver en todo su esplendor en los

resultados obtenidos al finalizar su proceso el estudiante y a los resultados que impactan a la empresa en su productividad durante las fases empresariales del estudiante.

Desarrollando teóricamente el mecanismo que emplea la mente humana para conformar el pensamiento coherente, De Zubiría (1997) hace mención en su obra que el doctor David Ausubel expone la teoría de la asimilación en 1968, retomando de Piaget los conceptos cognoscitivistas y de Kuhn el de paradigma para aplicarlo al aprendizaje, para poder interpretar los diferentes tipos de aprendizaje “repetitivo o significativo”, el repetitivo transmite el mensaje de manera mecánica y por lo tanto poco duradera, el significativo lo transmite de una manera clara y estable lo que busca una vinculación permanente con los conceptos previos atesorados por el receptor, es decir el estudiante debe ser consciente de su importancia, que tenga conceptos previos fundamentados para una vinculación con el nuevo concepto y una disposición positiva de interés por parte del estudiante para que el vínculo sea duradero (De Zubiría 1997).

El estudiante no es un ser pasivo desde la posición constructivista, ni acumulador de saberes, las instituciones de educación deben proveer lo social y lo individual, se debe permitir en la intervención pedagógica que el estudiante realice su aprendizaje generando un ambiente adecuado, con diferentes posibilidades y que al final busque que sea significativo dentro de su contexto para buscar el bien común para identificar si los resultados y el camino para llegar a este fueron de calidad que sólo se puede deducir de manera positiva si el estudiante pudo aprender de manera significativa si este logra llevar los conocimientos a otros contextos para resolver diferentes situaciones (Arceo, Rojas y González, 2002), como más adelante se podrá ver representado en el modelo de Uniempresarial que busca llevar la teoría aprendida a la práctica empresarial.

Al hablar de aprendizaje significativo, se relaciona la fabricación de conocimientos con el apoyo de bases cognitivas en donde el estudiante es activo (Anderson y Faust, 1991) se involucra en el proceso de aprender de manera consciente y le encuentre sentido, a la vez que relaciona la información nueva con la que ha adquirido anteriormente para finalmente interiorizarlas, es decir hay un proceso estructurado y no asimilación simple de conocimiento, en donde el estudiante es un ente activo dentro de la construcción de su conocimiento y al interiorizar los resultados se da un ejercicio de aprender a pensar; de igual forma, este ejercicio de aprender a pensar lleva a que el estudiante se preocupe más por el tema en sí que por un resultado externo de su evaluación ante el docente, quiere decir que al llegar a este nivel de interés por el conocimiento se convierte en significativo al poder entender, cuando existe asimilación del conocimiento (Ontoria, Gómez y de Luque, 2004). Se trata de que para el estudiante signifique el contenido y lo apropie para sí, con unas estrategias específicas que favorecen el proceso y a través de la práctica se facilite el aprendizaje y logre los propósitos definidos, pero para esto el estudiante debe tener organización, saber utilizar las diferentes herramientas que estén a su alcance, aprender a escuchar, realizar guías, esquemas, entre otros, que favorezcan su aprendizaje (Quesada, 1994).

En consecuencia dentro de este tipo de aprendizaje, se entraría a analizar cuando la persona conoce, cuándo comprende y cuando reconoce algo, de acuerdo con el tipo de aprendizaje que se requiera de acuerdo a los diferentes objetivos educativos (Anderson y Faust, 1991).

Con base en lo anterior, se puede asumir que la estrategia para aprender tiene una parte de operación mental y de intención del individuo y por otra parte debe ir de la mano de la técnica que es algo mecánico que realiza el cerebro de la persona y que es un proceso que

no se limita únicamente al ámbito escolar sino que trasciende a lo largo y en toda las situaciones de la vida (Ontoria, et al. 2004).

Pero es posible hablar de aprendizaje significativo cuando la enseñanza es significativa y aquí el papel fundamental del docente como un facilitador de todo el proceso, es la clave dentro de la este tipo de aprendizaje. Pero es entonces donde se vuelve fundamental que el docente se enseñe así mismo a aprender, en una sociedad que está creando redes profesionales en torno al estudio constante y así tener las herramientas para la enseñanza y el aprendizaje significativo, teniendo en cuenta que todos los estudiantes aprenden de manera distintas y los esfuerzos que haga el docente no son en vano para fortalecer la didáctica, nuevos métodos, instrumentos, entre otros que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, sin embargo es de aclarar que la dificultad en el aprendizaje del docente para enseñar no se centra en el adquirir el conocimiento sino en la práctica (Joyce, Weil y Calhoun, 2002), tema que resuelve de manera efectiva el caso de estudio, Uniempresarial, en donde se puede evidenciar como se enseña permanentemente a los docentes a través de seminarios denominados formador de formadores o en los semilleros de docentes, en donde se combina la teoría con la práctica en el aula que es lo que se evalúa para retroalimentar al docente de manera diferente de la mano de pares y superiores.

La forma como se realice la enseñanza interviene de manera contundente en como el estudiante realiza su procesos para construir su propio conocimiento, porque el docente bueno es aquel que logra el compromiso del estudiante teniendo en cuenta su desarrollo cognitivo y su entorno para que así pueda de manera efectiva aplicar su conocimiento (Joyce, et al., 2002).

Percepción

Es indiscutible la medición de percepción que permanentemente debe estar aplicando una Institución de Educación Superior y más aquella, como lo es Uniempresarial, que dentro de su propósito superior, establece el apoyar al sector empresarial en la formación de talento humano para la prosperidad de la región y de su grupo de interés denominados como clientes (estudiantes, empresarios y egresados) con el fin de determinar si ha tenido frutos importantes en el aporte de la productividad de las empresas, y en el desarrollo profesional de sus estudiantes, con el cual se podrá deducir si el objetivo buscado por la Cámara de Comercio de Bogotá, su fundadora, de proporcionar una metodología que diera respuesta a las necesidades del sector empresarial en cuanto a la formación de talento humano de acuerdo a la problemática de cada empresa, fue acertado al adaptar la metodología alemana a un contexto como es el de Bogotá a través de Uniempresarial.

Pero es importante conocer de igual manera los orígenes de la palabra y su significado para entender a cabalidad lo que significa percepción y llegar a lo anterior desde el punto de vista del mercadeo.

La palabra percepción, según la Real Academia de la Lengua (2001), viene del latín perceptio. oñis de la acción de percibir que es la “Sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos”.

En una definición más específica, basada en la psicología, la percepción es un proceso en donde se tiene conciencia de las cosas, del entorno o de situaciones por medio de los diferentes sentidos de la persona que lo lleva a un proceso de observación, interpretación y definición para interiorizarlos e interpretarlos convirtiendo los estímulos recibidos en aprendizaje significativo (APA diccionarios conciso de psicología, 2010).

El concepto trasciende a diferentes situaciones y se lleva a términos de procesos empresariales como el caso de servicio al cliente en donde se empieza a hablar de un índice perceptivo para medir el nivel de satisfacción de los clientes en cuanto a la calidad del servicio, el cual tiene una gran dosis de subjetividad, que puede estar influenciada por la última experiencia, sin embargo puede influir en temas de mejoramiento de las instituciones (Serna, 1999).

Basado en los estudios psicológicos y el entendimiento del concepto a este nivel en ámbitos empresariales, el término o el proceso de percepción que se desarrolla en la persona, se aprovecha para el tema de comunicación publicitaria.

Este enfoque del concepto de percepción lleva a otras ciencias a reflexionar sobre la realidad de la persona y sus experiencias previas que son las que la llevan a percibir de un modo o de otro una realidad, ya que para la publicidad no se trata de crear algo nuevo sino de modificar lo que ya está en la mente y lograr que se den nuevas conexiones, eso quiere decir que se centra no tanto en el producto en sí, sino en la forma de percibir la persona (Ries y Trout, 2002). Es por esto que para el posicionamiento de un producto o servicio, los estudiosos del marketing, empezaron a evaluar el concepto de percepción con el fin de poder posicionar determinadas cosas, no se trataba de crear nuevas cosas sino en saber cómo las percibe la gente para poder encontrar como se podrán posicionar en la mente.

El tema de posicionamiento, por la percepción de las personas, cobra un valor fundamental en las investigaciones de mercado social, basados en investigaciones cualitativas, donde la confiabilidad de la misma depende de la forma de realizar la investigación, porque si bien cada persona tiene su propia realidad, la percepción de un grupo de personas puede ser similar, sin tienen condiciones similares y la unión de la percepción de varias, marca la

tendencia de cómo es percibido un producto o servicio (Gallo, 2001). Algunos hablan del sentido del contexto en la categoría en la que se indague la percepción, afirmando que lo que se necesita es conocer las percepciones de la mente y no los pensamientos más internos, porque eso da un panorama de lo que la persona piensa del producto; es así como se puede determinar los atributos que son más importantes en una investigación cualitativa, acudiendo a la percepción de las personas (Trout, 2001), que es valioso para la investigación que aquí se presenta donde lo que se indaga es la percepción de algunos grupos de interés, para conocer lo que piensan sobre el modelo pedagógico y así cotejar contra lo que se busca con el mismo.

Podríamos concluir que bajo este enfoque, la percepción es cómo se encuentra en la mente de la persona el servicio por el que se indaga y lo que cree del mismo de acuerdo a su experiencia previa, motivo por el cual para poder posicionar un producto o servicio los profesionales del marketing se basan en mapas de percepción con el fin de determinar la posición de cómo ve el individuo las cosas importantes y así definir lo que es atractivo o no (Stanton, Etzel y Walker, 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior, la percepción que se trabaja en esta investigación es desde el punto de vista de mercadeo y por esto se ha tomado como el proceso que realiza la persona para formarse una imagen de un tema en específico, seleccionando, organizando e interpretando, de acuerdo a los estímulos recibidos (Schiffman y Lazar, 2001)

CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL

Socio- económico

Si bien hay un progreso en muchos temas sociales y económicos en Colombia el tema de superar la desigualdad y disminuir la pobreza aún tiene un largo camino para superar la brecha existente entre pobres y ricos y la incorporación de grupos vulnerables en la sociedad de una manera adecuada, en donde Bogotá tiene un papel determinante en los resultados del país (Rojas, 2014), para poder llegar a mostrar índices por lo menos satisfactorios en lo social.

Se hace importante conocer además que existe un panorama favorable en cuanto a la economía de Colombia que durante el 2013 fue estable y el Gobierno mira de manera muy positiva el 2014, haciendo proyecciones de crecimiento del BIP hasta en un 5%. De esta manera se puede afirmar que las condiciones están dadas para mirar en lo social el potencial a desarrollar para la competitividad de la región. (Gráfica 1)

Gráfica 1: . Variación del PIB de Colombia 2005 – 2013

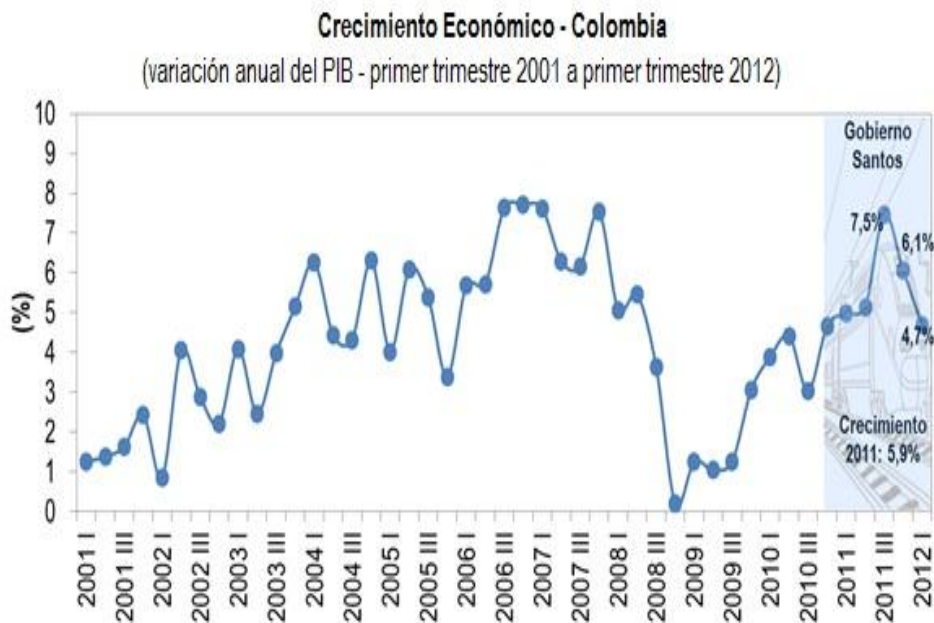


Fuente <http://www.portafolio.co/economia/pib-colombia-2013>

Según el Ministerio de Hacienda de Colombia (2014) en su página web publica que el país está en el cuarto lugar dentro de los diferentes países Latinoamericanos, con una población de cuarenta y seis millones.

Colombia viene analizando, el crecimiento económico y lo que ha sucedido en la última década, muestra un panorama muy optimista para los años venideros, según se muestra en las tendencias de la figura siguiente (gráfica 2):

Gráfica 2: Crecimiento económico de Colombia 2001 - 2012



Fuente:Ministerio de Hacienda, 2012

El Banco de la República (2014), banco oficial de Colombia, enunció en su comunicado de principio de año que la actividad mundial ha mostrado una leve recuperación, y las economías emergentes de Asia y América Latina sigue creciendo. Para el 2014 hay positivismo de este crecimiento de los socios comerciales del país. “Las tasas de interés se mantienen en niveles que estimulan el gasto agregado y es de esperar que contribuyan a que en 2014 el producto se acerque a la capacidad productiva de la economía y a que la inflación converja hacia la meta de 3%”(Banco de la República, 2014). Por lo anterior la economía del país es estable lo que debería favorecer temas sociales como política de Estado y en la actualidad los grandes lineamientos en el tema se concentran así:

En lo social la ANDI (ha definido que en el 2013 Colombia finaliza con un balance positivo, con una tasa de desempleo menor al 8%, y crecimiento mayor del empleo formal

(afiliados a la seguridad social) versus el informal, y un porcentaje importante de la población superó la pobreza. Colombia fue invitada formalmente a iniciar el proceso para ingresar a la OECD. Sin embargo el reto es muy grande en cuanto al camino de la competitividad donde el país sigue estando en una posición de descenso con respecto a otros países latinoamericanos que han realizado grandes inversiones en infraestructura, en sus instituciones, en temas de vital importancia para una sociedad más equitativa como es el tema de la educación, en la internacionalización, en ciencia y tecnología, entre otros.

Ante este panorama lo educativo pasa a ser protagonista dentro de este proceso. La cobertura ha sido significativa en primaria y en lo que se denomina bachillerato (seis años adicionales) en el colegio y se han mostrado cifras de cobertura en educación superior importantes, sin embargo muchos cuestionan la calidad en todos los niveles de formación. Si bien las estadísticas y los ejercicios de pruebas del Estado muestran una estabilidad en cuanto a resultados académicos en los últimos periodos, los exámenes internacionales muestran lo contrario como son los resultados Pisa en donde el país ocupó el último lugar entre los 65 países que presentaron las pruebas (El Tiempo.com - Redacción Vida de Hoy, 2014).

Según la OCDE (2014), estudiantes latinoamericanos "solo pueden resolver problemas muy simples en situaciones conocidas, utilizando el ensayo y el error para elegir la mejor alternativa de un grupo de opciones predeterminadas".(El Tiempo.com - Redacción Vida de Hoy, 2014). Y en cuanto a la educación Superior, son pocas las Instituciones que aparecen en los ranking en posiciones no muy destacadas, entendiendo que la mayoría de ellos, favorecen la investigación y la visibilidad de estas en revistas indexadas, en donde Colombia deberá avanzar con mayor rapidez para alcanzar posiciones más sobresalientes y el reconocimiento

de las denominadas ‘universidades de talla mundial’, en donde la brecha aún sigue siendo muy grande.

Sin embargo, según el estudio realizado por la OCDE y El Banco Mundial (2012) sobre la educación superior en Colombia, que se mencionó anteriormente en el capítulo I, existen puntos a favor en la educación superior en Colombia como son: aumento de cobertura, políticas y planeación nacional, búsqueda de equidad y el sistema del ICETEX para financiación, sistemas de evaluación, interés por la reforma de la ley 30 en cuanto a los títulos que se otorgan, el tiempo en que se otorgan y el tipo de institución que pueden ofertarlos. Lo que se resalta en este punto es el interés por evaluar cambios importantes en dichos temas como se evidencia en la propuesta de reforma.

Así mismo, se resalta que los estudiantes llegan a la educación superior con problemas de calidad, no hay igualdad en la formación recibida en la secundaria, salen además muy jóvenes (16 años en promedio) y sin las habilidades suficientes para adaptarse a ese nuevo entorno.

Aunque existen lineamientos e interés por que todas las Instituciones alcancen logros importantes en el tema de la calidad, aún siguen siendo insipientes y las Instituciones que acceden a obtener reconocimientos de alta calidad son elitistas porque se requieren de grandes recursos que no todas las Instituciones tienen. Además el sistema aún no garantiza que los altos estándares de calidad están regidos por el tema de investigación que compita a nivel internacional, así como en el impacto que tienen sus egresados en el mercado laboral para el desarrollo del país y que además no se cumple con un requisito de calidad en el momento de evaluación sino que se mantenga en el tiempo, una búsqueda permanente de camino a la excelencia. Una mirada más optimista: el interés que tiene el Gobierno y que ha sido un tema

prioritario en las campañas presidenciales de los últimos tiempos, abordar el tema de la educación basado en la calidad, sin descuidar la cobertura y pertinencia de la misma para el sector empresarial.

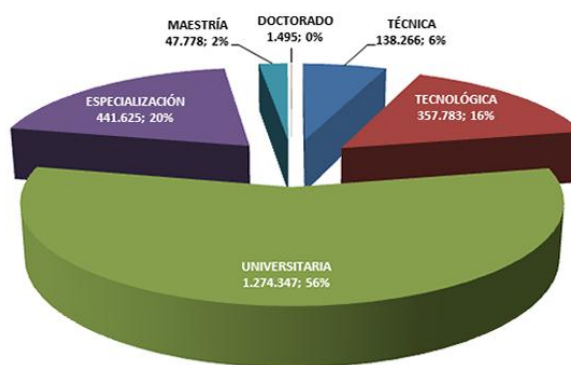
Cabe anotar que dentro de este tema complejo de abordar, como se ha descrito en los últimos párrafos, la brecha en la calidad también tiene estrato. En Colombia existe una estratificación en seis divisiones: 1. Bajo-bajo, 2. Bajo, 3. Medio-bajo, 4. Medio 5. Medio-alto, 6. Alto. Los estratos 1, 2 y 3 son los que tienen menos recursos y reciben algunos subsidios en servicios públicos; los estratos 5 y 6 son los estratos en donde las personas tienen los recursos económicos más altos y subsidian a los estratos más bajos; el estrato 4 ni recibe subsidio ni subsidia a los estratos menos favorecidos (DANE, 2014).

Con la anterior estratificación, se puede evidenciar las oportunidades más contundentes van relacionadas con esta estratificación, en donde en la educación superior, los mejores estudiantes por lo general están en las Instituciones privadas de alto nivel, que no son todas, y son pocos los que pueden acceder a la Universidad pública como lo es la Nacional, que tiene un nivel académico catalogado como de alta calidad. Según las estadísticas se ve una mejora en el acceso a la educación superior y el Ministerio de Educación Nacional a través de su Viceministra, Patricia Martínez, asegura que en el 2014 se llegará a una cobertura del 60%, pero los estudiosos del tema temen por la calidad para cubrir las necesidades de los jóvenes y del sector empresarial, para un mejor futuro de la sociedad. Sin embargo, diferentes estudios hablan de cifras superiores al 50% en cuanto a la deserción de los jóvenes que ingresan a la educación superior; por lo tanto Colombia no puede descuidar ninguno de los dos temas y ha generado estrategias tanto para la inserción como para la retención de los jóvenes en el sistema educativo.

El cuanto a la empleabilidad de los graduados profesionales, Colombia cuenta con un observatorio laboral cuyas cifras son alimentadas por las Instituciones de Educación Superior a través de la plataforma virtual SNIES, quien agrupa la información de dichas Instituciones. Es importante conocer estas cifras como punto de referencia del análisis del caso de Uniempresarial. (ver gráfica 3, 4 y tabla 1).

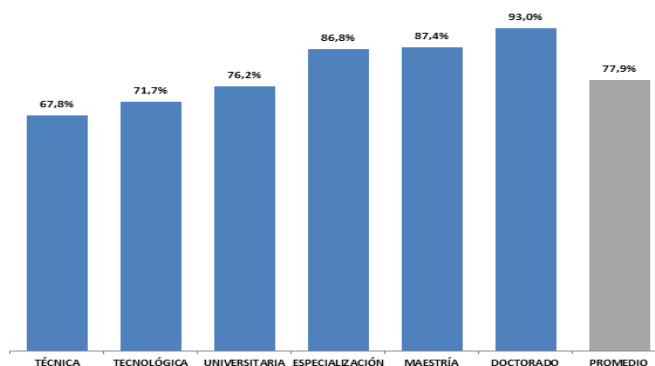
Gráfica 3: Graduados de educación superior por nivel encuentran vinculados al sector formal de la economía

Graduados IES 2001-2012



Fuente: Observatorio laboral para la Educación

Gráfica 4: Vinculación laboral – egresados Porcentaje de graduados 2001-2012 que se de formación, periodo 2001-2012



Fuente: Observatorio laboral para la Educación

Salarios de egresados
Salario promedio en 2012 pargraduados de pregradoentre 2001 y 2012

AÑO DE GRADO	SALARIO EN 2012
2001	\$ 2.247.010
2002	\$ 2.237.325
2003	\$ 2.154.325
2004	\$ 2.179.431
2005	\$ 2.183.770
2006	\$ 2.104.137
2007	\$ 1.966.478
2008	\$ 1.851.484
2009	\$ 1.738.152
2010	\$ 1.632.543
2011	\$ 1.391.882
2012	\$ 1.262.545

Fuente: Observatorio laboral para la Educación

Nota: Estos datos confirman la teoría económica que contempla la experiencia laboral como un determinante del aumento de los ingresos del individuo

Dicho estudio anuncia que más del 60% estaba trabajando durante su programa académico y el 15% logró conseguir trabajo antes de 3 meses. Así mismo en el estudio se consultó las dificultades que tenían los recién graduados para incorporarse al mercado laboral y en el 2013 el 45% dijeron que les faltaba experiencia y un 13% dice que le ofrecen un salario muy bajo. Los recién egresados buscan empleo y la mayoría (58%) lo han conseguido por un contacto de su red social.

Normativo

La Educación Superior está regulada por el Ministerio de Educación Nacional y básicamente se rige por la Ley 30 de 1992, en donde se dan las directrices de la prestación del servicio público de educación superior. Esta ley contempla que la Educación Superior debe

desarrollar el potencial de las personas de forma integral, luego de la educación media a través de los programas profesionales. El Estado debe garantizar la autonomía universitaria, la libertad de pensamiento y velar por el buen servicio de la educación.

Las Instituciones de Educación Superior se dividen en Instituciones Técnicas Profesionales, las Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, y las Universidades. Uniempresarial es una Institución de Educación Superior Universitaria que entra dentro de esta clasificación, que están autorizadas para ofrecer programas de formación profesional y de especialización.

En la siguiente tabla (tabla 2) se pueden observar las diferentes leyes o decretos que tienen un impacto directo en Uniempresarial y que lo rige como Institución de Educación Superior:

Tabla 1. Normas e impacto para Uniempresarial

NORMA	OBJETO	Impacto para Uniempresarial
Ley 30 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.	Como Institución de Educación Superior, debe cumplir a cabalidad con las exigencias
Ley 715 de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan	Como prestadora de servicio en educación, la rige esta ley

	otras disposiciones para la prestación de los servicios de educación y salud.	
Ley 749 de 2002	Organiza el servicio público de educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica.	Uniempresarial ha contado con programas tecnológicos los cuales no los ofrece en la actualidad, pero al tener egresados de este tipo de formación, se rige por esta ley.
Ley 1188 de 2008	Por la cual se dictan, entre otras disposiciones, el registro calificado para programas de educación superior.	Cada programa ofertado tiene su registro calificado y varios de ellos ya se han enfrentado a la renovación del mismo que se otorga nivel de pregrado por 7 años y a nivel de posgrados por 5 años.
Ley 1064 de 2006	Se organiza la Educación para el Trabajo y desarrollo Humano	En alianzas Público privadas (sector empresarial). La institución ofrece este tipo de programas de manera subsidiada de gran impacto en la comunidad, para la cual cumple con esta ley.
Decreto	Se establece el Escalafón Nacional	Este es un decreto el cual la

2277 de 1979	Docente	Institución toma como referencia para su propio escalafón docente, ya que siendo una Institución privada no es de cumplimiento obligatorio por la misma.
Decreto-Ley 1278 de 2002	Se establece el nuevo Estatuto de Profesionalización Docente	Igual que el anterior
Decreto 709 de 1996	Se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores.	Es un decreto de estudio, dentro del proyecto en el que viene trabajando Uniempresarial para la creación de su escuela de Educación.
Decreto 2035 de 2005	Establece los objetivos y requisitos del programa de pedagogía que deben acreditar los profesionales con título diferente al de Licenciado en educación al término del período de prueba de acuerdo con las disposiciones del artículo 12 del Decreto-Ley 1278 de 2002	Igual que el anterior
Decreto 3020 de 2002	Se establecen los criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal docente y administrativo del	Igual que el anterior

	servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales.	
Decreto 1295 de 2010	Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas de educación superior.	Como complemento para la obtención de los registros calificados

Fuente: Construcción basada en información en internet del MEN- Dirección Académica y Empresarial (DAE) - Uniempresarial

Uniempresarial y aplicación del modelo dual

Su inicio:

La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial, fue fundada en el 2001, como un sueño que surge en 1996, de la Cámara de Comercio de Bogotá, CCB y en ese entonces de su presidente la Dra. Maria Fernanda Campos, visionaria de grandes proyectos y actual Ministra de Educación Nacional, apoyada por la dra. Teresita Cardona, Gerente del área de Formación Empresarial de la Cámara, de cerrar la brecha existente entre academia y empresa y la necesidad de los empresarios de tener talento de acuerdo a la problemática de sus empresas, por no encontrar en el mercado el que supliera a cabalidad con dicha problemática. Es así como la CCCB decidió crear su propia Institución de Educación Superior, con el apoyo de la Cámara de Industria y Comercio Colombo-Alemana, por medio de la Agencia Alemana de Cooperación al Desarrollo (GTZ).

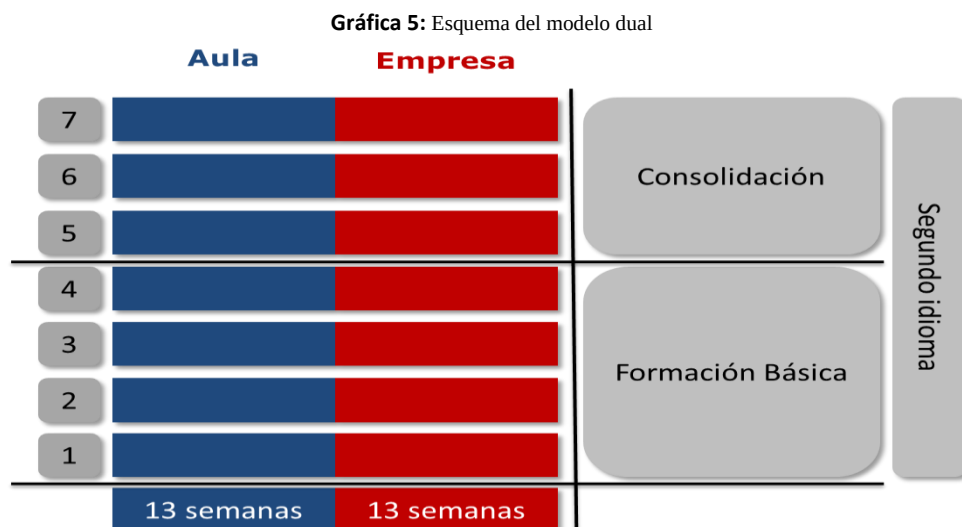
La necesidad principal del sector empresarial estaba centrada en dar respuesta, dicho por el dr. Alejandro Cheyne, Rector de Uniempresarial, a la “paradoja de del talento, en donde existe una sobre oferta de mano de obra, que no responde por la falta de competencias adecuadas a la sobre demanda del sector empresarial”. Es así como se implementa para esta nueva Institución, el modelo de formación universidad- empresa (modelo dual) que en Alemania funciona desde 1973 con las Berufsaakademie, actualmente Duale Hochschule (DH), (Rojas, Martínez, Rubiano, Bojacá, Tórres y López, 2012).

Las características principales de modelo de enseñanza son:

- Combinación de fases de teoría – práctica en cada semestre (3 meses en cada fase)
- Involucramiento del sector empresarial como co-formadores de los estudiantes en las fases de prácticas en donde deben aplicar lo aprendido durante sus fases teóricas en Uniempresarial.
- Programas profesionales de 3 años y medio (7 semestres), con periodos de vacaciones de 15 días en el año, semejante a las vacaciones que se tienen definidas por ley para los empleados de las empresas. Cabe anotar que en Colombia la mayoría de programas profesionales universitarios están en el orden de 4 a 5 años.
- Los empresarios se involucran en la construcción de programas y en la evaluación de los estudiantes para que sea pertinente la formación impartida.

- Tanto los docentes en el aula, como los Instructores en las empresas (colaboradores de las empresas que son asignados para acompañar a los estudiantes en sus fases prácticas), deben ser formados en la metodología dual para poder acompañar al estudiante en su proceso de formación.
- Los docentes deben no sólo tener una adecuada experiencia pedagógica y formación de un nivel adecuado para ser docentes al nivel profesional universitario, sino debe tener experiencia en el sector real empresarial, exigencia del modelo dual por su naturaleza y metodología de teoría – práctica, donde los estudiantes deben enfrentar problemas reales permanentemente en sus empresas co-formadoras.

La siguiente gráfica (gráfica 5), muestra el esquema del modelo dual y los periodos académicos definidos. En algunos programas que siguieron al de Administración de Empresas, se presentaron algunas modificaciones las cuales se están aplicando a los nuevos programas que la Institución ha creado bajo esta metodología de alternancia, en donde el primer periodo es completamente teórico y corresponde a 18 semanas, tiempo que ayuda a que los estudiantes se fortalezcan un poco más en sus competencias laborales, antes de ingresar al mundo empresarial en sus fases prácticas.



Fuente: Dirección Académica y Empresarial (DAE) – Uniempresarial (año)

Uniempresarial desde su inicio fue una respuesta a los empresarios en varios frentes:

- Talento de acuerdo a la realidad empresarial, para asegurar la productividad de su empresa
- Alternativa para formar al relevo generacional de las empresas, teniendo en cuenta que la gran mayoría en este país son empresas pequeñas y microempresas, de carácter familiar que en segundas y terceras generaciones tienden a morir por la falta de liderazgo en las mismas.
- Dar respuesta a temas de responsabilidad social de alto impacto para la región y tema de balance social en las empresas.

De igual manera da respuesta a las necesidades de los estudiantes en el sentido de:

- Democratizar la educación. Dar acceso a estudiantes de todos los estratos con una alta calidad en su formación

- Asegurar desde el inicio de la formación la cercanía del estudiantes al sector empresarial para asegurar su experiencia una vez es egresado del programa para que se pueda incorporar al mercado laboral de manera exitosa
- Propender por mejores condiciones laborales por la formación recibida por los estudiantes que los hace competitivos con respecto a otros egresados de otras Instituciones de Educación Superior.

En esta etapa Uniempresarial tuvo que superar retos importantes como fue la adaptación del modelo dual al contexto regional, teniendo en cuenta los lineamientos y normatividad del Ministerio de Educación Nacional. No fue fácil que el Ministerio aceptara un programa que en menor tiempo pudiera formar a un estudiante por su intensidad horaria y que los empresarios fueran co-formadores de los mismos, sin embargo el esfuerzo, compromiso y trabajo de la Dra. Campos y su equipo de trabajo que apoyó el proceso, dio los frutos esperados al demostrar que esta era una alternativa viable en nuestro país que de manera novedosa podría ayudar a cerrar la brecha entre academia – empresa para el mejoramiento de la calidad de vida de la región y de los estudiantes que se formaría en este modelo pedagógico.

Otro de los retos importante fue el involucramiento del sector empresarial que desconocía en su gran mayoría este modelo y que era incierto el impacto que podría llegar a tener en sus empresa por ser novedoso y el primero en América Latina, que si bien se conocía había funcionado en Alemania no aseguraba el éxito en el país. Así mismo el que los estudiantes y sus padres creyeran en un modelo diferente y en una Institución nueva que no tenía el reconocimiento de las universidades tradicionales tan poco fue una tarea fácil; sin embargo el respaldo de la Cámara de Comercio de Bogotá, como su fundadora, era una garantía de seriedad y confianza, siendo incierto los resultados que se obtendrían.

Pero para conocer a Uniempresarial, es importante conocer a la Cámara de Comercio de Bogotá, Institución privada sin ánimo de lucro, de gran reconocimiento en la región y en el país que desde hace varios años ha sido vocera de los empresarios y ha contribuido por varias décadas al fortalecimiento empresarial de Bogotá - Región sostenible, que asegure la prosperidad de sus habitantes; dentro de los frentes de la Cámara se encuentran: Registros públicos para el funcionamiento mercantil de las empresas, solución de controversias desde el arbitramento y la conciliación, servicios empresariales de formalización y fortalecimiento de las empresas desde el emprendimiento hasta la internacionalización de las mismas, acompañamiento a los clústers para su competitividad y valor compartido como estrategia para la prosperidad de la región. (Rojas, Martínez, Rubiano, Bojacá, Tórres y López, 2012).

La Cámara de Comercio de Bogotá, ha creado un grupo de filiales que dan respuesta a diferentes necesidades de su área de influencia, las cuales son: Corferias, Corporación Ambiental Empresarial, Invest in Bogotá, Certicamara, Parque Mundo Aventura – Corparques y la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial.

Uniempresarial, como Institución autónoma e independiente de las demás filiales, fue fundada como su creador, sin ánimo de lucro, privada y cuenta con su Proyecto Educativo Institucional en donde contempla su misión, visión, objetivos estratégicos, principios y lineamientos para la dirección de la Institución y de su modelo pedagógico.

Etapas de consolidación basada en calidad

Uniempresarial decidió en una segunda etapa de su desarrollo apostarle a la calidad para su posicionamiento y como respuesta a lo que viene requiriendo el país en el tema. Es por esto que continuó con su certificado de calidad que desde el inicio logro obtener y que año a año le ha sido posible mantener basadas en la norma ISO 9001:2008 para procesos académicos y administrativos por la certificadora europea alemana CERTQUA.

De otra parte, consigue el reconocimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional, a través de la evaluación realizada por el Centro Nacional de Acreditación , CNA, para su primer programa Administración de Empresas en el 2010 y obtiene la acreditación internacional por parte de la acreditadora norte americana The Accreditation Council for Business Schools&Programs (ACBSP), en junio del 2013.

Adicionalmente ha obtenido buenos resultados en las pruebas del Estado, hoy pruebas Saber Pro, por encima del promedio nacional, con menores desviaciones, posicionándose siempre entre los primeros lugares, asegurando que si bien no recibe a los mejores estudiantes si egresen entre los mejores, lo que la ha llevado a un reconocimiento importante dentro del sector académico.

La Institución, cuenta con el apoyo, en esta etapa, de la Dra. Consuelo Caldas, presidente en ese entonces de la Cámara de Comercio de Bogotá, con un gran sentido social y en el año 2011, apoya la búsqueda, de un espacio ideal para el crecimiento de la Institución y renovación de su infraestructura; motivo por el cual Uniempresarial goza actualmente de una infraestructura propia, que ha contribuido a la satisfacción de su comunidad y al mejoramiento continuo de la misma.

Durante ese periodo, consolidó también la red de más de 300 empresas comprometidas con la co-formación de los estudiantes en práctica. Dichas empresas, dentro del marco de responsabilidad social, son actores fundamentales en este proceso de resultados evaluados satisfactoriamente.

Uniempresarial realizó además grandes esfuerzos por difundir el modelo vinculando diferentes ciudades y países, para conformar así la red de universidades con el modelo dual de la DH a nivel latinoamericano (DHLA); el resultado por la labor emprendida, es la implementación del concepto de formación dual en cinco ciudades de Colombia, tres ciudades de Ecuador, nueve ciudades de México y una en Perú, acción que le ha llevado a ser reconocida por más Instituciones nacionales e internacionales a nivel de América Latina.

Este reconocimiento le ha dado la posibilidad adicionalmente de asumir la presidencia en la acreditadora ACBSP para la región latinoamericana y acompañar procesos de acreditación de diferentes Instituciones en un sentido de cooperación con el sector educativo (Uniempresarial, 2014). Se suma a estos logros la consolidación de alianzas internacionales con diferentes Instituciones que han asegurado la movilidad y formación a nivel de posgrados de su comunidad académica.

Crecimiento con calidad

El ejercicio permanente de revisión de la prospectiva que orienta a la institución bajo lineamientos claros de crecimiento con calidad, ha permitido revisar el tema de la infraestructura como una de las prioridades claves para estrategias de la Institución

procurando siempre la satisfacción de los diferentes grupos de interés que pertenecen a la comunidad (Uniempresarial, 2014).

En esta nueva etapa que vive actualmente Uniempresarial cuenta también en con el apoyo de la actual presidenta de la Cámara de Comercio de Bogotá, la dra, Mónica de Greiff, que ha creído desde su ingreso a la Cámara, en el modelo y en los resultados de calidad obtenidos por Uniempresarial, como una solución de impacto social para la región.

La dra. de Greiff, con una mentalidad empresarial y un conocimiento profundo de proyectos ciudad, decidió apostarle a la Institución por creer en el modelo y los buenos resultados que con recursos limitados ha presentado Uniempresarial gracias a su seria administración, modelo pedagógico y aporte a la sociedad lo que ha permitido que hoy Uniempresarial tenga una proyección de crecimiento a un corto plazo, con el presupuesto apropiado, la aprobación del Consejo Superior Universitario, una inyección de capital importante por parte de la Cámara de Comercio de Bogotá para asegurar la infraestructura que responda al crecimiento de sus población estudiantil proyectada al 2023(2.440)y sus directivos calculan que el proyecto estará, en el orden de los treinta mil millones de pesos.

El notable liderazgo del Dr. Alejandro Cheyne, que ha consolidado las diferentes etapas con un sentido crítico local, conocimiento del sector académico y una visión internacional, ha permitido que Uniempresarial actualmente sea un escenario de 1.139 estudiantes y 1.188 egresados con proyección académica internacional y reconocimiento del sector empresarial, fortaleciéndose cada día para asumir el crecimiento proyectado con la calidad exigida.

En la gráfica siguiente (gráfica 6), se observa el organigrama del cuerpo directivo de

Uniempresarial:

Gráfica 6: Organigrama directivo



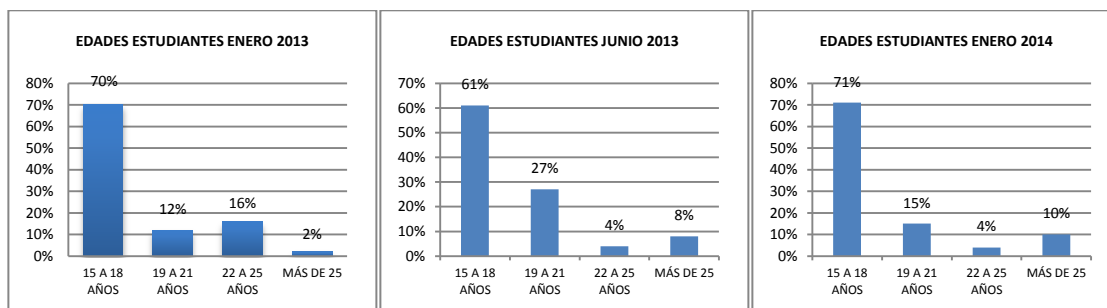
Fuente: Dirección Administrativa de Talento- DAT - Uniempresarial

Así mismo Uniempresarial cuenta con una Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con 6 programas activos de pregrado y 3 a nivel de especialización; le fueron aprobadas adicionalmente a finales del 2013 dos ingenierías ante el Ministerio de Educación Nacional, las cuales tienen el apoyo en su diseño del programa, del Broome Community College de la Universidad Estatal de Nueva York (SUNY), con quien Uniempresarial firmó un convenio de Cooperación y los estudiantes de estos programas además de contar con la modalidad dual tendrán como valor agregado el título de las dos Instituciones haciendo su último semestre en SUNY.

En cuanto al perfil de los estudiantes se muestra en las gráficas siguientes (gráficas 7, 8 y 9), con un énfasis en los estratos 3 y 2 que hace más retador el proyecto educativo por las

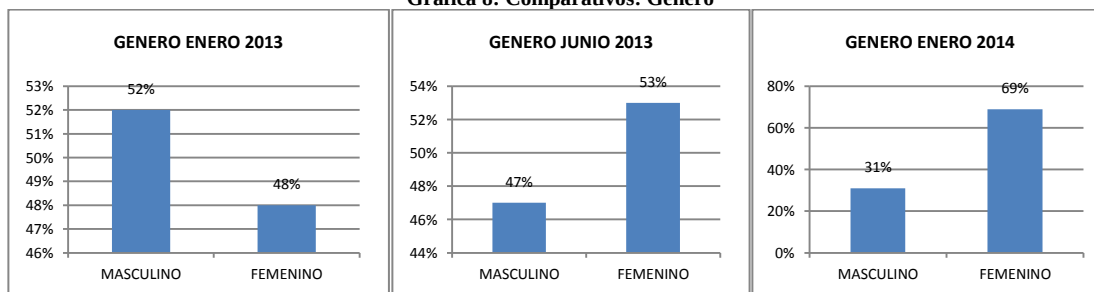
diferencias en cuanto a la calidad de los estudiantes que ingresan al programa, para que lleguen al nivel esperado del perfil del egresado que se ha trazado la Institución.

Gráfica 7: Comparativos: Edades



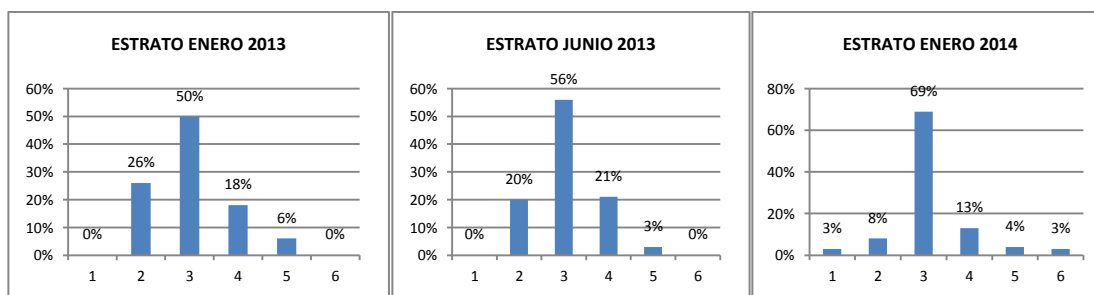
Fuente: Dirección Mercadeo y Admisiones – DMA- Uniempresarial

Gráfica 8: Comparativos: Género



Fuente: Dirección Mercadeo y Admisiones – DMA- Uniempresarial

Gráfica 9: Comparativos: Estrato Socioeconómico



Fuente: Dirección Mercadeo y Admisiones – DMA - Uniempresarial

CAPÍTULO IV. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN, DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Método

Para realizar ésta investigación, se siguieron los siguientes pasos:

- a) Revisión de la documentación de la Institución, de su modelo pedagógico, de su sistema de gestión de calidad, de sus políticas y estatutos, de sus logros y resultados en los últimos cinco años, de sus convenios interinstitucionales y reglamento estudiantil.
- b) Charlas informales con los colaboradores y docentes de la precepción de la Institución en cuanto al modelo pedagógico impartido para tener un acercamiento al modelo de estudio.
- c) Investigación del estado del arte.
- d) Indagación por la teoría de temas definidos como relevantes en cuanto a modelo pedagógico, modelo dual, aprendizaje significativo y sobre el concepto de percepción basado en marketing, para determinar la como perciben los estudiantes y empresarios la formación dual.
- e) Diseño de instrumentos y aplicación.
 - Prueba piloto para la validación de los instrumentos a utiliza
 - Revisión de los instrumentos aplicados en diferentes años (entrevista y encuesta) para cada población objeto.

- Ajustes a los instrumentos que permitió consultar algunos aspectos relevantes para la investigación.
 - Depuración de la base de datos
 - Aplicación de instrumentos
 - Informe y tabulación de las entrevistas y encuestas
 - Análisis de datos para obtener información significativa
 - Revisión y descripción (fuentes secundarias y primarias (directivos) de elementos principales de la Institución que favorecen o no dicha percepción:
 - Modelo pedagógico
 - Metodología dual
 - Aprendizaje significativo
 - Desarrollo de la aplicación: para egresados se aplicaron a través del área de egresados de la Institución algunos por aplicativo de encuestas por software gratuito de internet y otros en eventos de egresados de manera anónima para guardar la confidencialidad de la información. Para empresarios la encuesta se aplicó a través de una empresa de investigación especializada (Global Research), a la que se le entregaron las encuestas con instructivo y con capacitación a los encuestadores, con el fin de asegurar la objetividad y transparencia en los resultados de la aplicación de la misma.
- f) Para finalmente dar conclusiones de la investigación realizada.

Diseño

a. Metodológico

Se realizó una investigación mixta del tipo estadístico descriptivo tanto para empresarios como para egresados y correlacional para egresados, con el fin de conocer con mayor profundidad la situación de los mismos que también lleva a un resultado de la percepción que tienen los empresarios al acogerlos o no en el ámbito empresarial. Es cualitativa debido al esfuerzo que implica de entender e interpretar a otros para poder sacar conclusiones generales que puedan dar cuenta de temas comunes a varios de acuerdo a su “realidad social” por el contexto que los acoge, entendiendo que en este tipo de investigaciones, la subjetividad juega un papel relevante por ser sitio de edificación de la existencia del ser humano, la vida común como espacio para entender la el contexto y los aspectos comunes entre varias personas para llegar al conocimiento legítimo de dicho contexto (Salinas, 2000) y es cuantitativa porque se aplican instrumentos como son los cuestionarios, que arrojan datos cuantitativos; de tipo descriptivo estadístico debido a que el objetivo de esta investigación es llegar a conocer un fenómeno o situación a través de los procesos vividos por medio de diferentes variables diagnosticadas, haciendo un análisis juicioso de los resultados para buscar generalidades de los diferentes actores seleccionados (Dankhe, 1986).

De otra parte, la investigación implementó un diseño no experimental, transversal, descriptivo. El diseño fue no experimental debido a que no se manipularon las variables y fue transversal porque se analizó el suceso en un periodo de tiempo determinado y no a lo largo del mismo. Además, se considera preponderantemente descriptivo porque se analizaron los factores que componen dimensiones tales como el modelo pedagógico, el ámbito laboral, la

aplicación de los conocimientos en el trabajo y el nivel de emprendimiento, para los egresados – graduados de los programas de Administración de Empresas y Finanzas de Uniempresarial en Bogotá D.C, Colombia.

b. Poblacional:

- Empresarios que pertenecen a la red de Uniempresarial, Aproximadamente 300 empresarios y que han tenido estudiantes durante la historia de Uniempresarial en práctica, preferiblemente que se encuentren activos, es decir que actualmente tengan estudiantes vinculados en práctica.
- Se completaron 120 encuestas para un margen de error del 0,5 %
- Egresados de los programas profesionales universitarios de programas de pregrado del modelo dual de Finanzas y Comercio Exterior y de Administración de empresas, sin importar el año de egreso, ya que Uniempresarial cuenta con más de 1.000 egresados que han obtenido su título universitario en los últimos 8 años, siendo los últimos dos años el de mayor número de cohortes egresadas.
- Se completaron 87 encuestas de egresados de los programas de Finanzas y Comercio Exterior y Administración de Empresas.

c. Muestral:

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple y se definió muestra representativa de empresarios y egresados.

Sin embargo, por ser un grupo difícil de reunir y que conteste encuestas por sus ocupaciones, el total de la muestra fue por disposición del grupo objetivo.

d. Variables analizadas.

Con los instrumentos:

- Percepción de la formación dual y el cierre de brechas entre academia y empresa que esta pueda denotar.
- Rasgos destacados por los empresarios con respecto a los estudiantes
- Aspectos que considera se deben mejorar bajo esta metodología dual
- Razones del porque tiene o tendría estudiantes de Uniempresarial
- Comparación con estudiantes en práctica de otras Instituciones
- La importancia del modelo de Uniempresarial para la Región
- Percepción del modelo pedagógico
- Situación laboral
- Salarios de los egresados
- Pertinencia de la formación en los egresados
- Emprendimiento

Con la investigación conceptual:

Elementos fundamentales que contribuyeron a los resultados como son su modelo pedagógico y la metodología utilizada.

e. Diseño de instrumentos:

Cuestionario dirigido a egresados:

Encuestas individuales, aplicadas algunas por internet otras de manera presencial. (ver anexo 2. Encuesta para egresados).

Se aplicó un cuestionario, con preguntas tipo Likert, complementadas por preguntas cerradas (dicotómicas y con varias alternativas de respuesta) y un porcentaje mínimo de preguntas abiertas (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Los datos tabulados de tipo Likert, se subieron al software SPSS, versión 21, para obtener los diferentes datos estadísticos y así proceder con el respectivo análisis.

Consta de 48 ítems, 19 en una escala Likert, en la cual 1 representa totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo (indiferente), 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo.

Lo anterior se complementa con 28 preguntas cerradas que proporcionaron otro tipo de información importante para este trabajo y una abierta que el momento de la tabulación se codificaron las respuestas por su similitud entre lo que respondieron los encuestados.

El cuestionario se agrupó para la operacionalización en dimensiones (Abreu, 2012) como se observa en la siguiente tabla (tabla 3.):

Tabla 2. Dimensiones e indicadores encuesta de Egresados

Dimensiones	Categoría	Indicador
Modelo pedagógico - Formación	Formación (modelo dual)	La formación teoría - práctica es una ventaja competitiva en tu formación
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	El conocimiento adquirido te ha ayudado a resolver problemas en situaciones reales (puede ser en las prácticas o en lo laboral si estás empleado)
	Satisfacción	Qué tan de acuerdo estás con la intensidad del programa, que fue más corto que el de la Universidad tradicional
	Formación	La formación adquirida fue integral (Valores, conocimientos, desarrollo personal)
	Satisfacción	Estas satisfecho con el nivel del programa de Uniempresarial
	Satisfacción	Recomendarías a un amigo o familiar Uniempresarial para una formación profesional.
	Formación	Qué observaciones harías para mejorar la calidad de formación en Uniempresarial
	Estadístico	Estudias o realizaste algún otro programa, además de tu pregrado, en Uniempresarial
Mercado laboral - Modelo dual	Pertinencia	Actualmente en que te ocupas
	Satisfacción	Si estás empleado, ¿estás trabajando en la empresa co-formadora donde realizaste tus prácticas?
	Satisfacción	Cuánto te demoraste en conseguir empleo luego de graduarte de Uniempresarial.
	Pertinencia	En tu ocupación el tipo de contrato que manejas es.
	Estadísticos	Indica el tipo de organización en la que laboras
	Pertinencia	Durante tu trayectoria laboral en la empresa has sido promovido.
	Estadístico	Indica el rango salarial en el que te encuentras
	Satisfacción	Consideras que tus ingresos corresponden a la calidad de tu formación.
	Formación	Indica el tipo de cargo que desempeñas.
	Estadísticos	Indica el tamaño de la empresa donde laboras.
Oportunidades de mejora	Satisfacción	Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu actual trabajo
	Pertinencia	Por qué motivo consideras que no estás vinculado laboralmente
	Satisfacción	Cuanto tiempo llevas desempleado
Aplicaciones en el ámbito laboral - aprendizaje significativo	Estadístico	Qué medio utilizas para buscar oportunidades laborales
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Ejercicio laboral académico
	Estadístico	Que opción de trabajo de grado tomaste
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Si tu opción fue un proyecto para la empresa este fue implementado
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Si estás trabajando tu ocupación actual se relaciona con el programa profesional que estudiaste.
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Planificas y utilizas el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Utilizas herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.).
	Pertinencia (modelo dual)	Trabajas en equipo para alcanzar metas comunes.
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Trabajas de manera independiente sin supervisión permanente.
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Aplicas valores y ética profesional en el desempeño laboral.
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Te adaptas a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos).
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Trabajas bajo presión.
	Pertinencia (modelo dual)	Tienes un adecuado realacionamiento
	Pertinencia (modelo dual)	Innovas en el trabajo y desarrollas ideas emprendedoras
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Manejas adecuadamente el inglés en temas laborales
Emprendimiento - Aprendizaje significativo	Estadístico	La empresa creada es propia o familiar
	Estadístico	Cuanto hace que la creaste
	Estadístico	A qué sector pertenece
	Estadístico	Cuantos empleados tiene tu empresa
	Satisfacción	Recibiste asesoría en la creación de tu empresa por parte de Uniempresarial
	Pertinencia	La formación que recibiste en Uniempresarial apoyo la creación de tu empresa o si ya estaba creada ayudó a que se fortaleciera
	Estadístico	En tu familia existen más emprendedores
	Estadístico	Eres el primer profesional en tu familia

Fuente: Investigación - La formación dual de Uniempresarial en la percepción de egresados y empresarios - 2014

Para probar la idoneidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto para egresados de 19 personas el cual arrojó en las preguntas basadas en Likert, un Alfa de Cronbach de .966 (teniendo en cuenta que lo mínimo que se requiere es .6, según la teoría de Alfa de Cronbach), lo que significó su fiabilidad para ser aplicado luego al grupo de egresados por disposición, siendo estos un grupo complejo de que contesten encuestas y que asistan a eventos, por sus diferentes ocupaciones y un número importante dice que sus compromisos laborales no les permite acudir a este tipo de llamado o dedicar tiempo al diligenciamiento de encuestas.

Cuestionario dirigido a Empresarios:

Entrevistas dirigidas. (ver anexo 1. encuesta de Empresarios). Se aplicó un cuestionario, con preguntas tipo Likert, complementadas por preguntas cerradas (dicotómicas y con varias alternativas de respuesta) y un porcentaje mínimo de preguntas abiertas (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Los datos tabulados de tipo Likert, se subieron al software SPSS, versión 21, para sacar los diferentes datos estadísticos y así proceder con el respectivo análisis.

El cuestionario consta de 58 ítems, 45 en escala Likert, de la siguiente forma de acuerdo a la pregunta:

- 1 en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo (indiferente), 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo

– 1 nada importante, 2 poco importante, 3 indiferente, 4 Importantes 5 muy importantes

– 1 muy inferior, 2 inferior, 3. Ni mejor ni inferior (indiferente), 4 mejor 5 Mucho mejor

Complementadas con 11 preguntas cerradas que proporcionaron otro tipo de información importante para este trabajo y 2 abiertas que en el momento de la tabulación se codificaron las respuestas por su similitud entre lo que respondieron los encuestados.

El cuestionario se agrupó, para su operacionalización, en dimensiones (Abreu, 2012) como se observa en la siguiente tabla (tabla 4):

Tabla 1. Dimensiones e indicadores encuesta de empresarios

Dimensiones	Categoría	Indicador
Modelo pedagógico	Formación (modalidad dual)	La formación teoría – práctica es una ventaja competitiva en la formación de los estudiantes de Uniempresarial
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	El conocimiento de los estudiantes ha servido para resolver problemas en situaciones reales
	Satisfacción	Qué tan de acuerdo está con la intensidad del programa, que es más corto que el de la Universidad tradicional (3 años y medio) pero sólo 15 días de vacaciones
	Formación	La formación adquirida fue integral (Valores, conocimientos, desarrollo personal)
	Satisfacción	Esta satisfecho con el nivel de los estudiantes en práctica de Uniempresarial
	Formación	¿Qué observaciones haría para mejorar la calidad de formación en Uniempresarial?
	Satisfacción	Ha encontrado beneficios al tener estudiantes de Uniempresarial en práctica para su empresa
	Satisfacción	Su empresa estaría dispuesta a tener más estudiantes en práctica
Aplicaciones en el ámbito laboral	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Los estudiantes que ha tenido en práctica han presentado proyectos para la empresa
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Alguno de ellos se pudo implementar dentro de su empresa
	Pertinencia (aprendizaje significativo)	Considera que el estudiante en práctica de UNIEMPRESARIAL ha aportado al desarrollo o buenos resultados de la empresa en las áreas que se ha desempeñado?
	Satisfacción	Al finalizar el programa de formación en UNIEMPRESARIAL, su empresa contrató o contratará al egresado
Ventaja competitiva	Estadístico	Cuenta o ha contado con estudiantes de otras Instituciones de educación
	Pertinencia	Compare los técnicos y/o tecnólogos en práctica, con los estudiantes de Uniempresarial. Los estudiantes de Uniempresarial son:
	Pertinencia	Compare los profesionales universitarios en práctica de universidades tradicionales, con los estudiantes de Uniempresarial. Los estudiantes de Uniempresarial
	Satisfacción	Cuál considera ha sido el aspecto más positivo que ha generado al interior de su empresa, al contar con estudiantes en práctica de UNIEMPRESARIAL:
Imagen de Uniempresarial	Pertinencia	La educación es un tema de responsabilidad social por lo cual la Cámara de Comercio de Bogotá decide crear Uniempresarial
	Pertinencia	¿Cuáles son las razones por las cuales su empresa decide tener estudiantes de Uniempresarial (señale las dos más importantes)
	Satisfacción	El modelo dual de Uniempresarial, debe promoverse al interior de las empresas de Bogotá y su región
	Pertinencia	El aporte social de Uniempresarial se refleja en:

Fuente:Elaboración propia

Para probar la idoneidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto para empresarios de 20 personas el cual arrojó en las preguntas basadas en Likert, un Alfa de Cronbach de .850 (teniendo en cuenta que lo mínimo que se requiere es .6 según la teoría de Alfa de Cronbach), lo que significó su fiabilidad para ser aplicado luego al grupo de empresarios.

CAPITULO V. RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos se presenta dividido en tres partes. En la primera parte, se realiza un análisis de estadística descriptiva; en la segunda parte el análisis univariado por medio de tablas de contingencia y por último, el análisis multivariado, a través de un análisis factorial exploratorio.

Análisis Descriptivo

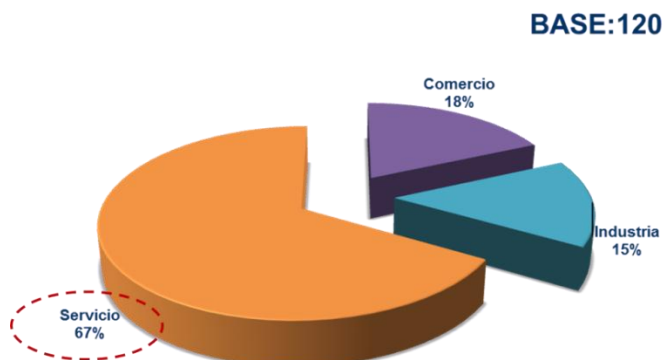
Resultados de encuestas de empresarios:

Los resultados, fruto de las encuestas aplicadas a una muestra total de 120 empresarios fueron:

En cuanto al perfil de las empresas encuestadas:

Como se puede observar en la siguiente gráfica las empresas encuestadas, de manera aleatoria, corresponden en su gran mayoría a empresas de servicio, que al comparar contra la base total de la red de empresas de Uniempresarial guardan una similitud en cuanto al porcentaje, siendo este un sector que cada vez coge más fuerza en la región de Bogotá, donde se encuentra la Institución.

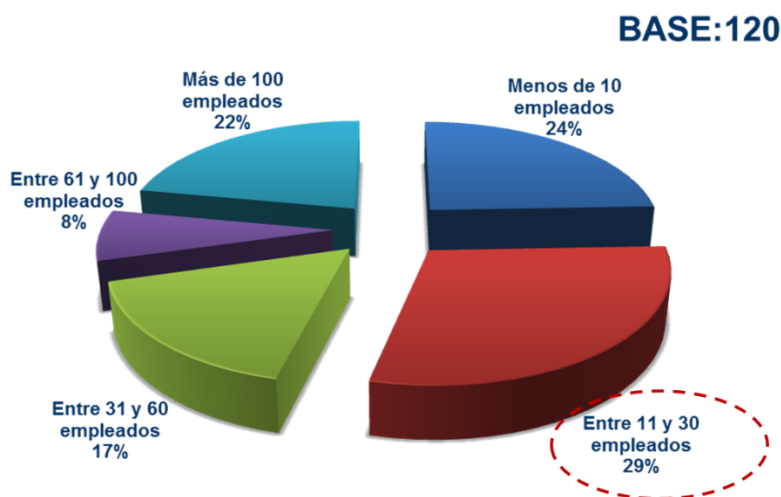
Gráfica 10. Segmento económico al que pertenece la empresa



Fuente: Elaboración propia

Así mismo, se pidió información en cuanto al número de colaboradores que en ese momento tenía la empresa encuestada y según la gráfica siguiente, el 47% tiene más de 31 empleados y un 29% entre 11 y 30, el porcentaje restante tiene un número inferior a los 10 empleados, sin que esto quiera decir que sea directamente proporcional al tamaño de la empresa que en Colombia están clasificadas por sus activos entre micros, pequeñas, medianas y grandes, pero cada una de estas puede tener un número grande o muy pequeño de empleados de acuerdo con la naturaleza de su negocio.

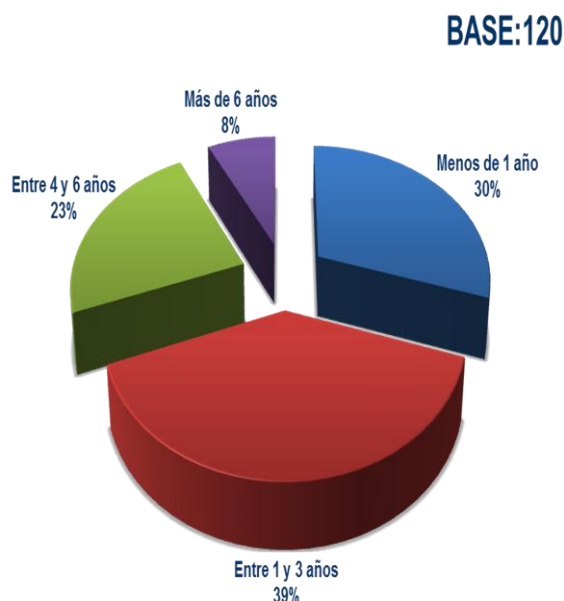
Gráfica 11. Número de empleados



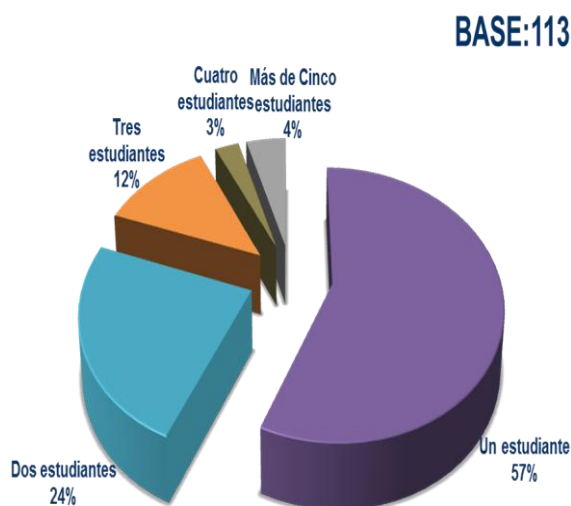
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las empresas encuestadas, el 70%, llevan más de un año apoyando las prácticas de los estudiantes y varias aseguran haber tenido varios estudiante en práctica de la Institución. Así mismo el 94% aseguró tener en la actualidad, pasantes en formación de Uniempresarial y la mayoría el 81% tienen entre uno y dos estudiantes en dicho proceso.

Gráfica 12. Tiempo de vinculación



Gráfica 13. Número de estudiantes en práctica



Fuente: Elaboración propia

El 27% ha tenido o tiene estudiantes en práctica de Administración de Empresas, el 20% del programa de Finanzas, el 18% de ambos programas y el 35% estudiantes de otros programas de la Institución.

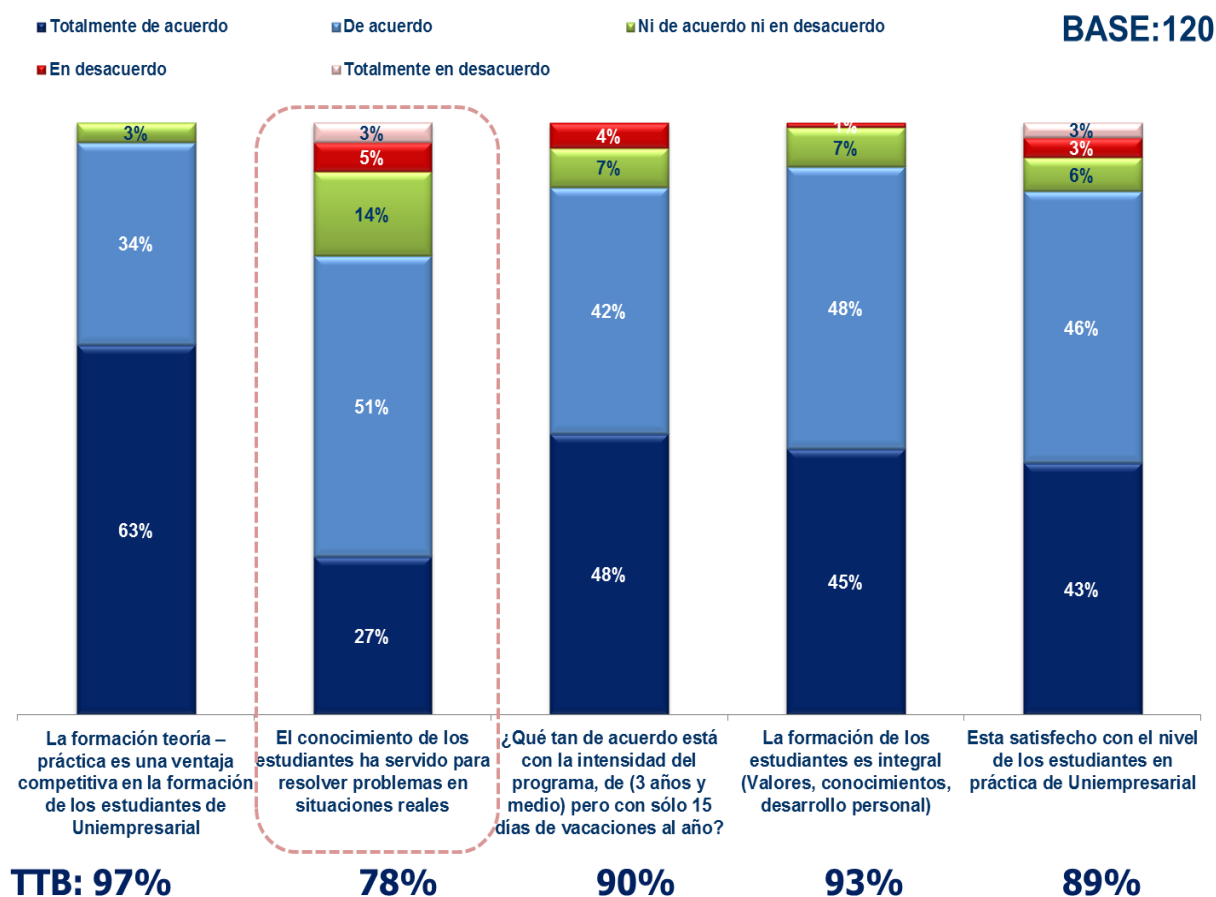
En cuanto al modelo pedagógico:

El 98% de los encuestados afirmó que recomendaría a otro empresario tener estudiantes de Uniempresarial lo que indica una gran satisfacción y confianza con los resultados de los estudiantes en práctica de Uniempresarial.

Así mismo, ven como una ventaja la formación teórica práctica de los estudiantes, el 97% de los encuestados, los cuales la calificaron entre totalmente de acuerdo y de acuerdo. El 78% consideran que el conocimiento de los estudiantes ha servido para resolver problemas reales y el 93% afirman que la formación de los estudiantes es integral. De otra parte, el 90% está de acuerdo con la intensidad del programa. En cuanto a la satisfacción con los estudiantes en

práctica el 89% se encuentra satisfecho. La gráfica siguiente muestra discriminada la calificación que dieron los empresarios a cada ítem.

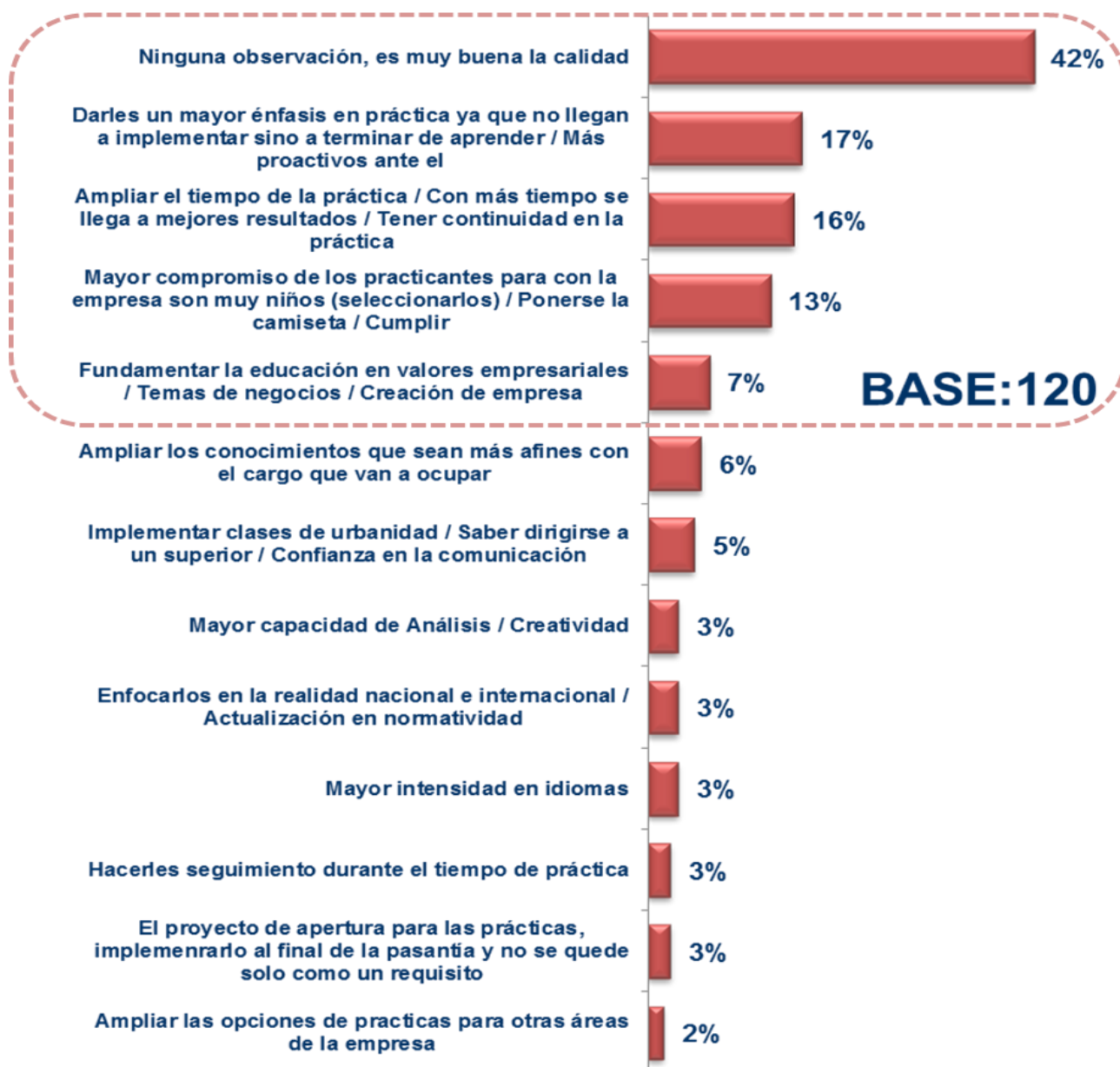
Gráfica 14. Calificación por ítem dada por los empresarios al modelo pedagógico de Uniempresarial



Fuente: Elaboración propia

En términos de calidad y para conclusión de la dimensión de modelo pedagógico, el 42% de los empresarios, la consideran tan buena que no le hacen ninguna observación para mejorar la formación impartida en Uniempresarial y un porcentaje menor, 17%, está de acuerdo en que se debería ampliar el tiempo de prácticas, y 41% sugieren mejoras en menor impacto en cuanto al número de personas que lo manifiestan.

Gráfica 15. Observaciones para mejorar la calidad de formación en Uniempresarial

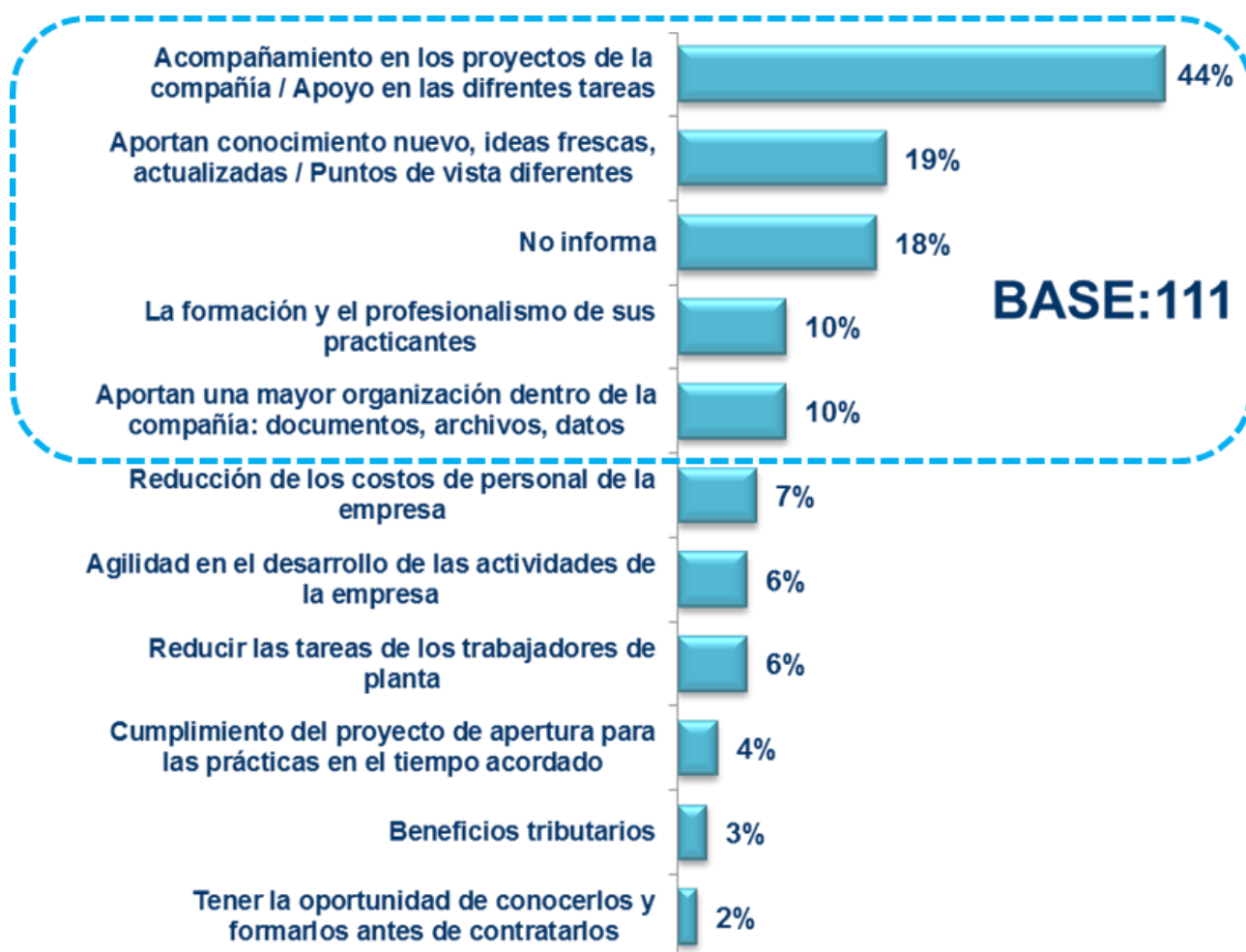


Fuente: Elaboración propia

Al preguntarle a los empresarios si han tenido beneficios al tener estudiantes de Uniempresarial en la fase de práctica, el 92% afirman que sí y el 44% de ellos, ve como beneficio principal el acompañamiento a tareas y diferentes proyectos de la Institución, seguido en un 19% por el beneficio que traen conocimiento nuevo a la Institución, que es un buen resultado para Uniempresarial y una garantía para que otras empresas valoren el tener

estudiantes en práctica. En la gráfica siguiente se pueden observar los diferentes beneficios percibidos por lo empresarios:

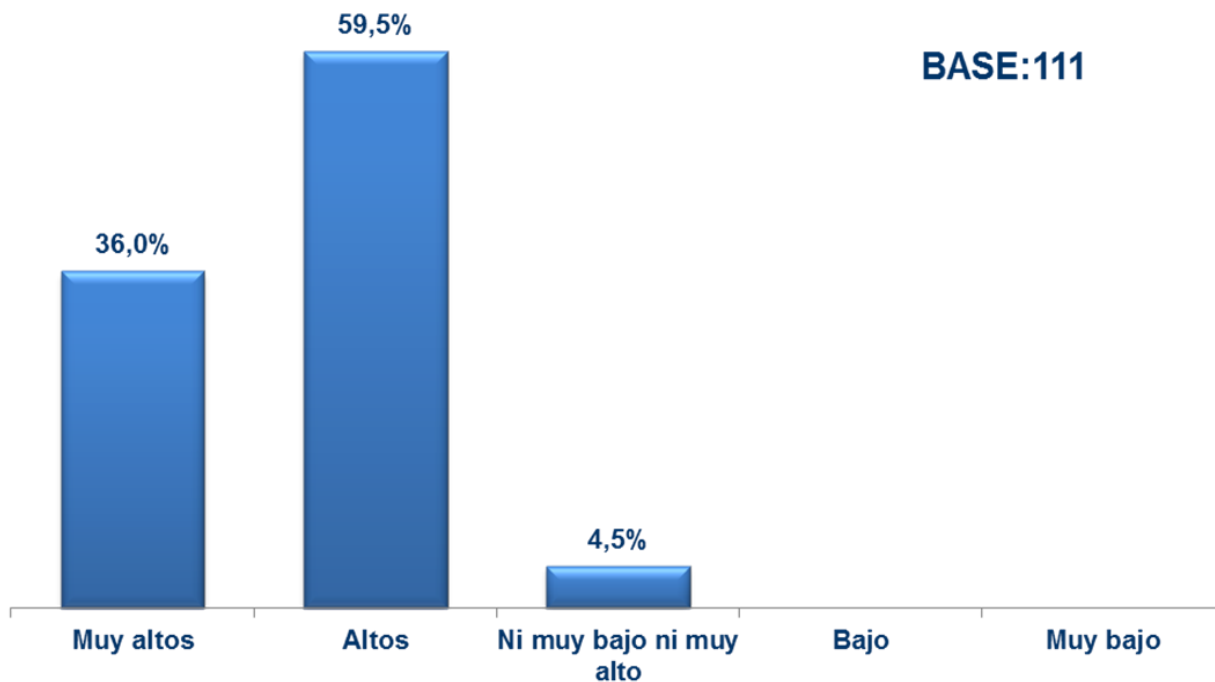
Gráfica 16. Beneficio al tener estudiantes de uniempresarial en práctica para la empresa



Fuente: Elaboración propia

Al pedir a las empresas que califiquen los beneficios recibidos al tener estudiantes en práctica de Uniempresarial el 95,5% dan una calificación positiva a este tema, como se demuestra en la siguiente gráfica:

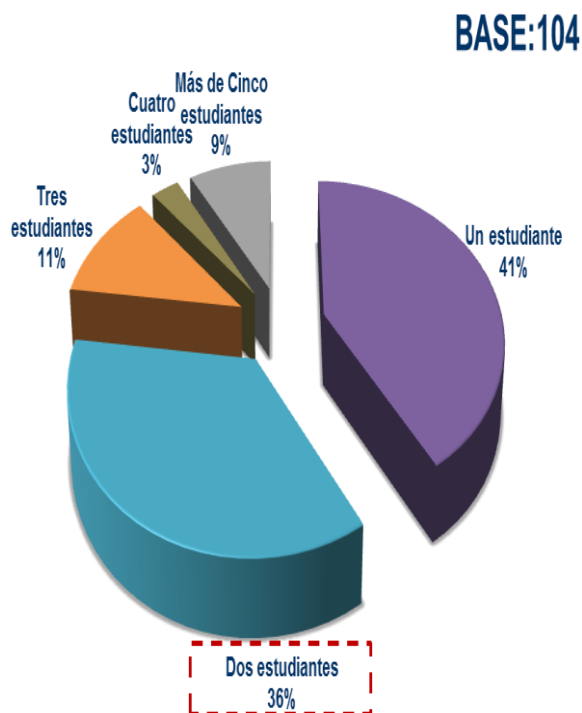
Gráfica 17. Calificación de los beneficios para la empresa



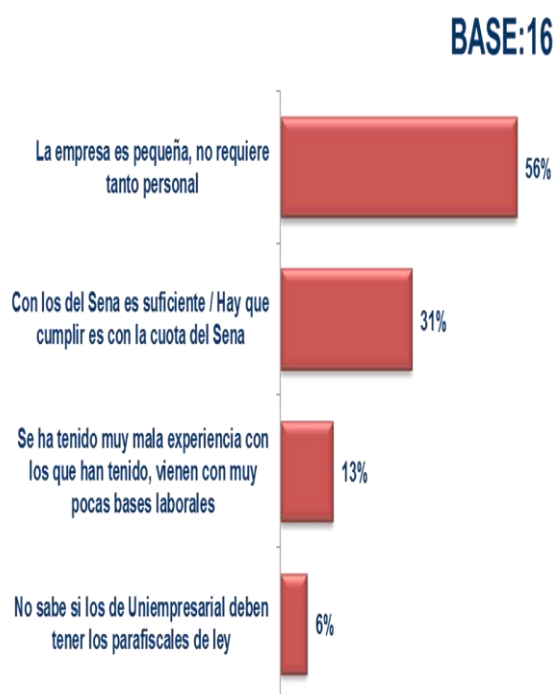
Fuente: Elaboración propia

La anterior afirmación se afianza al asegurar el 87% de los encuestados que estaría dispuesto a tener más estudiantes de Uniempresarial en fase de práctica y el 59% asegura que tendría más de dos. 16 encuestados que no estarían dispuestos a tener más practicantes, afirman que no lo harán por no tener el espacio suficiente por ser pequeñas sus empresas o por estar destinando espacios a las cuotas de aprendices del SENA, cuota obligatoria de aprendices de acuerdo al número de empleados que se tiene.

Gráfica 18. Cantidad de estudiantes en práctica adicionales



Gráfica 19. Motivos por los cuales no tendría más estudiantes

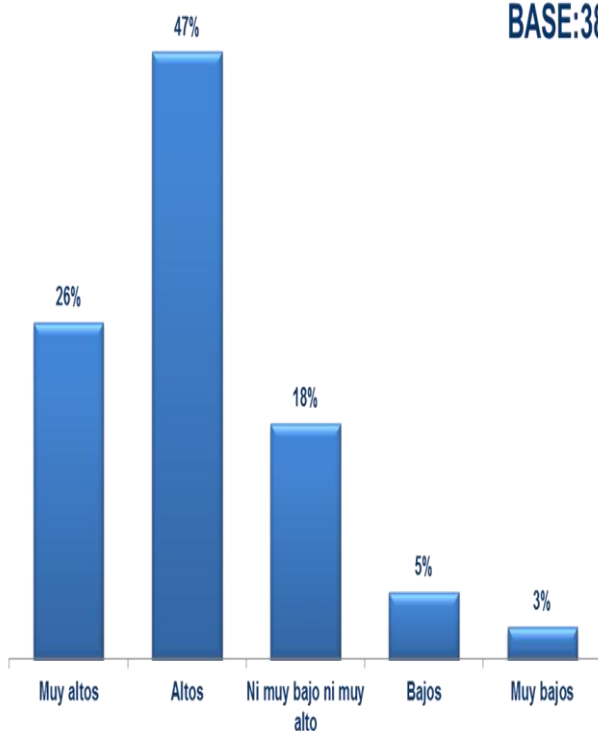


Fuente: Elaboración propia

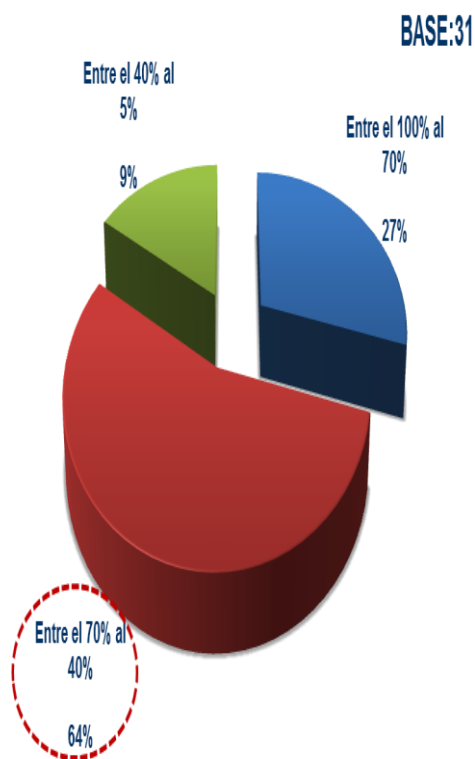
En cuanto a aplicaciones en el ámbito laboral:

Uniempresarial maneja diferentes alternativas de proyectos de grado, dentro de las que el estudiante puede escoger según su interés, la más adecuada, se postula para ella y las desarrolla previa aprobación; entre estas opciones se encuentra la de proyecto de grado en la empresa co – formadora o empresa en donde ha realizado su práctica empresarial. Dentro de los encuestados el 32%, afirman que el estudiante realizó un proyecto para la empresa. Al preguntarle a esas empresas sobre los beneficios del mismo, el 73% lo califica como positivo y el 82% lo han implementado según las gráficas siguientes:

Gráfica 20. Beneficios de la empresa



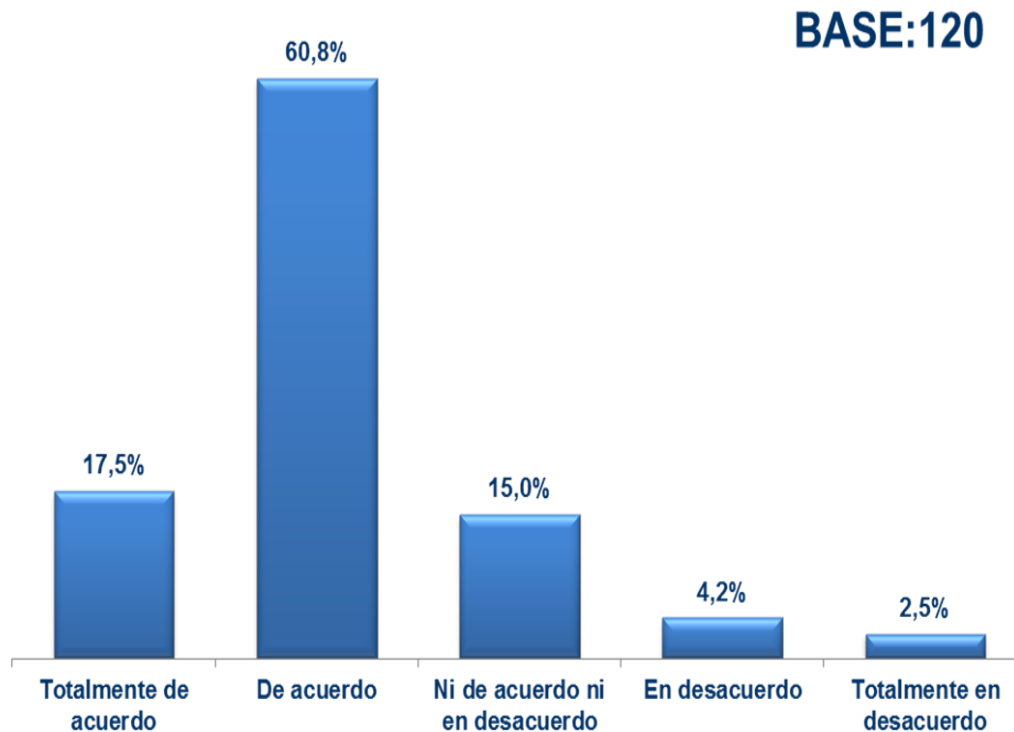
Gráfica 21. Porcentaje en que el proyecto se ha implementado



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al aporte realizado por parte de los estudiantes en práctica a la empresa, los empresarios lo perciben de manera positiva el 78.3%, resultado que favorece el modelo de Uniempresarial y da fe del aprendizaje de los estudiantes que han podido aportar a las empresas.

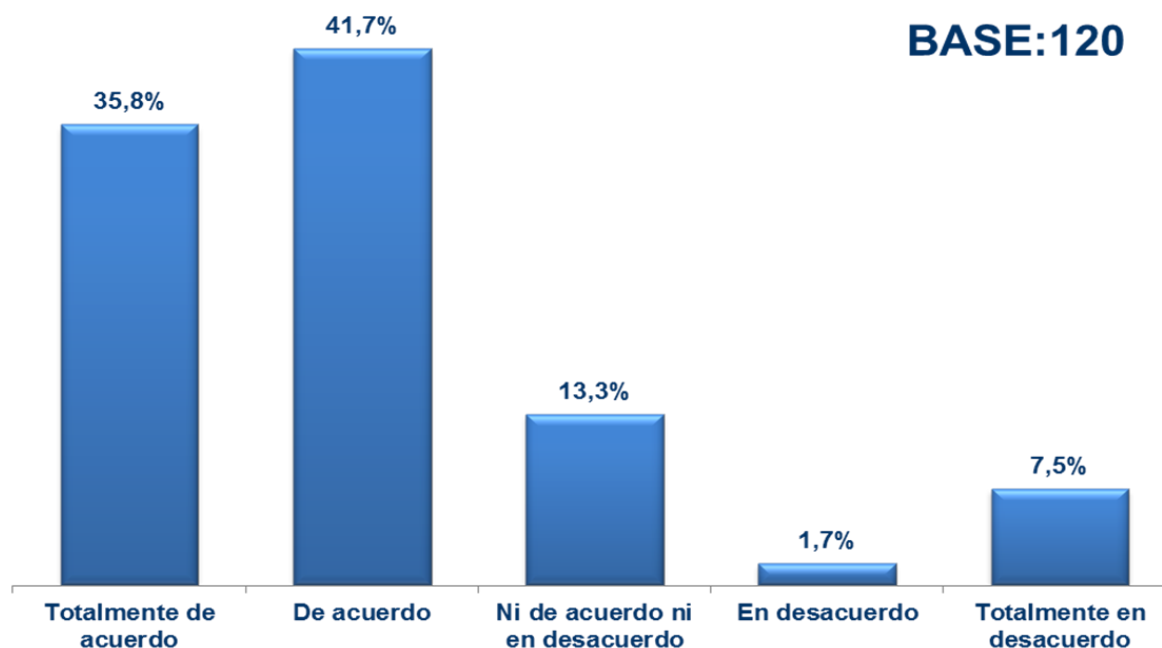
Gráfica 22. Aporte al desarrollo de la empresa de los estudiantes en práctica



Fuente: Elaboración propia

Pero si bien existe algunas duda en pocos empresarios sobre el aporte de los estudiantes en práctica y para la mayoría es un resultado positivo, esta percepción satisfactoria se confirma con la disposición que tiene el empresario para contratar a los estudiantes, una vez finalice su programa de formación, de hecho algunos empresario afirmaron ya tenerlos contratados:

Gráfica 23. Vinculación del estudiante al finalizar el programa de formación

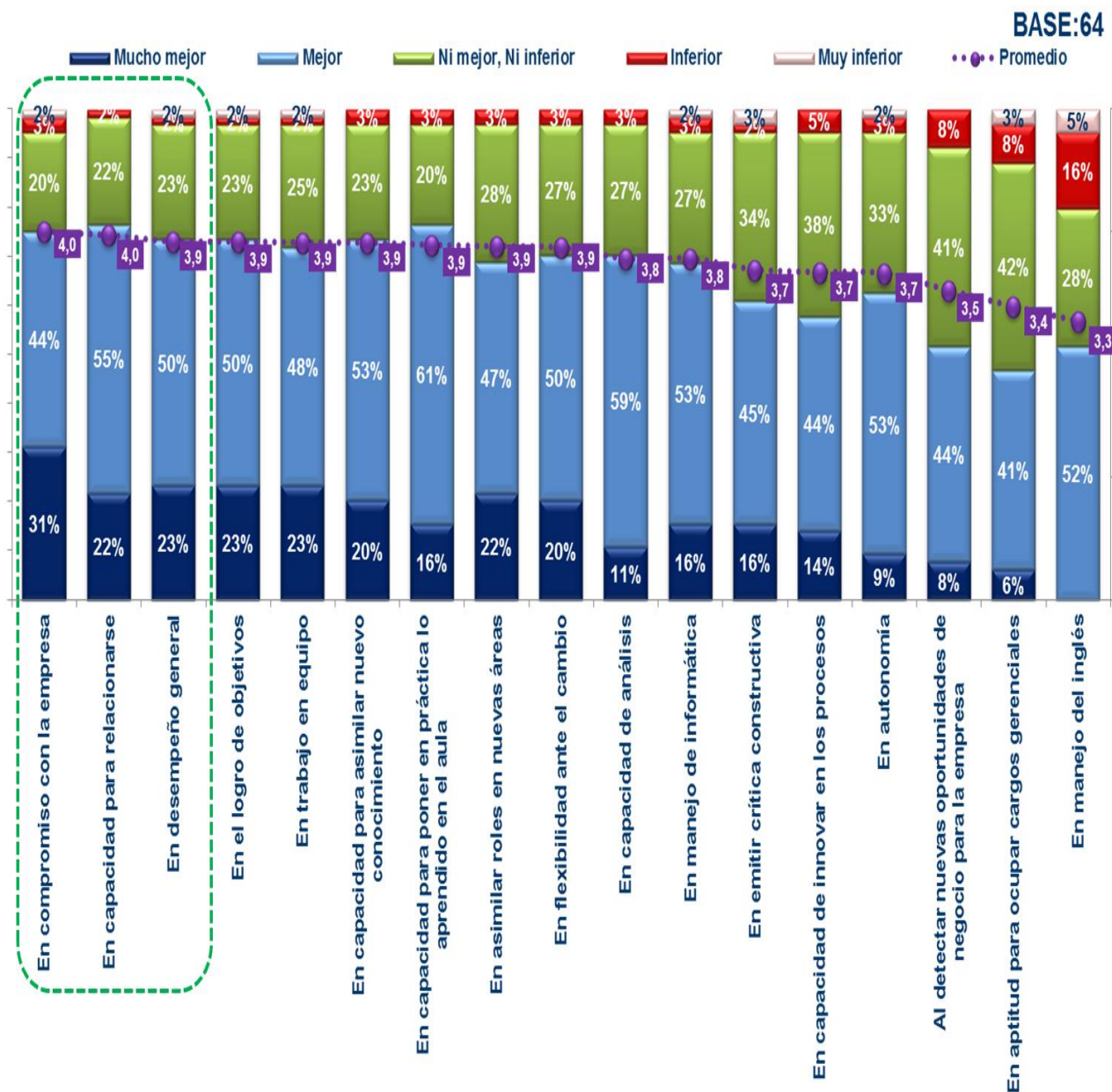


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la ventaja competitiva

Los empresarios que han tenido estudiantes de otras Instituciones educativas perciben en la mayoría de los casos ventajas de los estudiantes de Uniempresarial sobre los demás estudiantes. De los 120 empresarios encuestados el 53% pudo realizar esta comparación y se hizo un análisis en general de comparado con otros practicantes sin tener en cuenta en una primera instancia el nivel académico, arrojando los siguientes datos por cada una de las variables consultadas:

Gráfica 24. Ventajas competitivas promedio de estudiantes de Uniempresarial, vrs. estudiantes de otras instituciones



Fuente: Elaboración propia

En general en lo que perciben mejor a los estudiantes de Uniempresarial,, teniendo en cuenta las calificaciones de mucho mejor y mejor y los porcentajes de los empresarios que evaluaron entre estos dos rango son:

- Capacidad para relacionarse, el 77%
- Capacidad para poner en práctica lo aprendido 77%
- Compromiso con la empresa el 75%%
- En desempeño general el 73%
- Logro de objetivos el 73%
- Capacidad para asimilar nuevos conocimientos 73%
- Trabajo en equipo 71%
- Flexibilidad ante el cambio 70%
- Capacidad de análisis 70%
- Asimilar roles en nuevas áreas 69%
- Manejo de informática el 69%
- Autonomía 62%
- Emitir crítica constructiva 59%
- Capacidad de innovar en los procesos 58%

En cuanto a los temas en donde la mayoría no los perciben como mejores en general comparado con otras instituciones de educación superior sin importar el nivel educativo con el que se compare son:

- Manejo de inglés 52%
- Detectar nuevas oportunidades de negocio para la empresa 52%
- Actitud para ocupar cargos gerenciales 47%

Algunos empresarios durante las entrevistas expresaron que el modelo como tal, es interesante para el desarrollo de competencias, hacía que en determinado momento el estudiante no tuviera continuidad en los proyectos lo que no permitía en algunos detectar las oportunidades de negocios para la empresa y no logran visualizarse en temas gerenciales.

Al hacer el análisis de comparación con técnicos y tecnólogos es claro que en todos los casos los perciben como mejores y al hacer el análisis con universidades tradicionales aunque la diferencia es percibida de manera más cercana a que son iguales, se ve en la mayoría de

variables una pequeña diferencia orientada a una percepción de que son mejores los estudiantes de Uniempresarial.

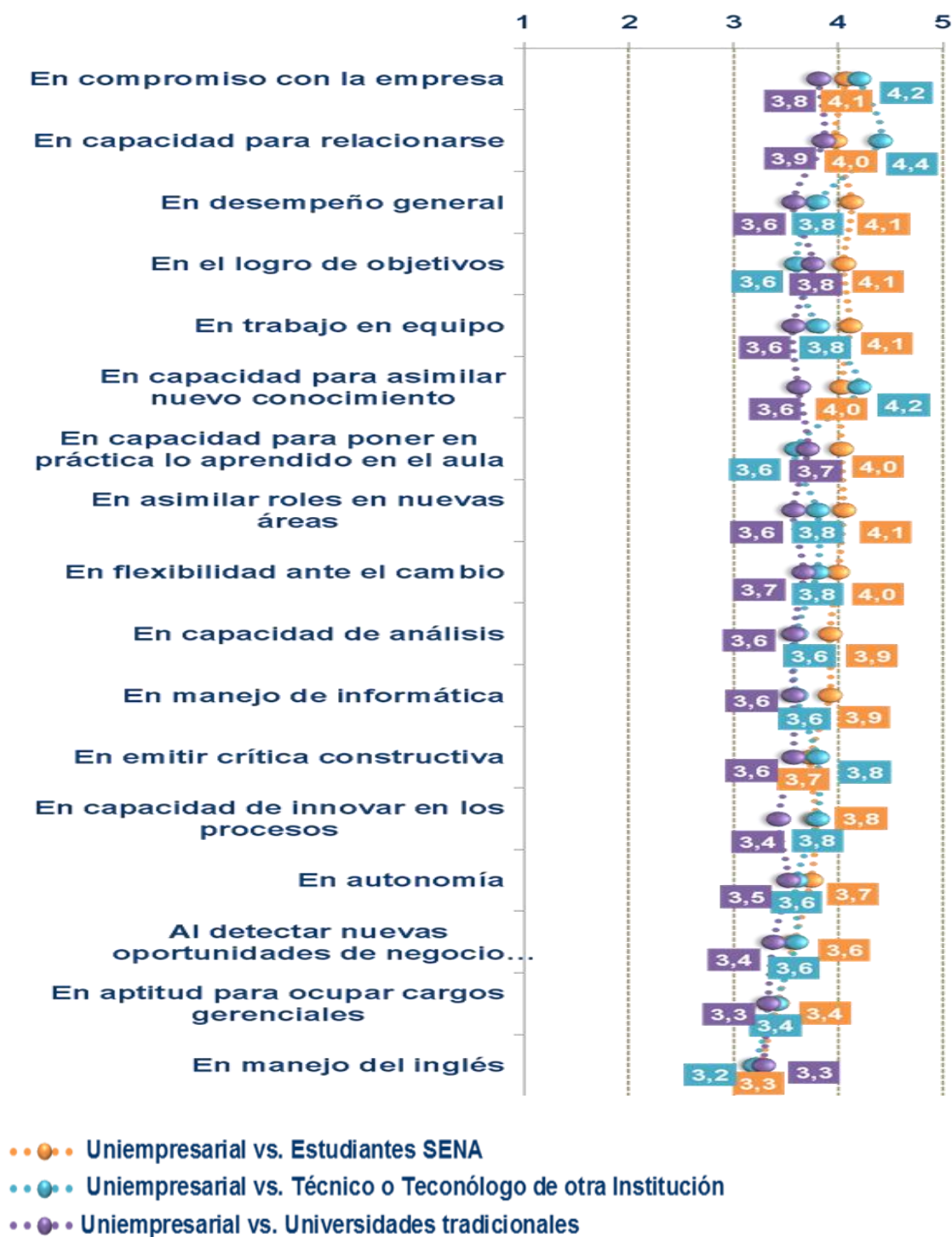
Cabe anotar que en ninguna variable se percibe una tendencia negativa de la percepción de los estudiantes comparado con los diferentes niveles de educación, lo que ayuda a determinar que la formación impartida por Uniempresarial es percibida por lo empresarios de manera positiva, haciendo que se vea un valor diferencial en casi todas las variables a favor de los estudiantes de Uniempresarial.

En la siguiente diapositiva se pueden desagregadas cada una de las variables y la calificación promedio que obtuvo Uniempresarial en comparación con otras instituciones.

Dentro de dicha gráfica, se podría decir que en las variables más significativas en que los estudiantes de Uniempresarial se perciben como mejor que los estudiantes de universidades tradicionales son: Capacidad para relacionarse, en compromiso con la empresa y en el logro de objetivos.

Comparando los estudiantes de Uniempresarial vrs. técnicos y tecnólogos, podríamos decir que las variables que son mejores evaluadas en los estudiantes de Uniempresarial son: Capacidad para relacionarse, compromiso con la empresa y capacidad para asimilar nuevo conocimiento.

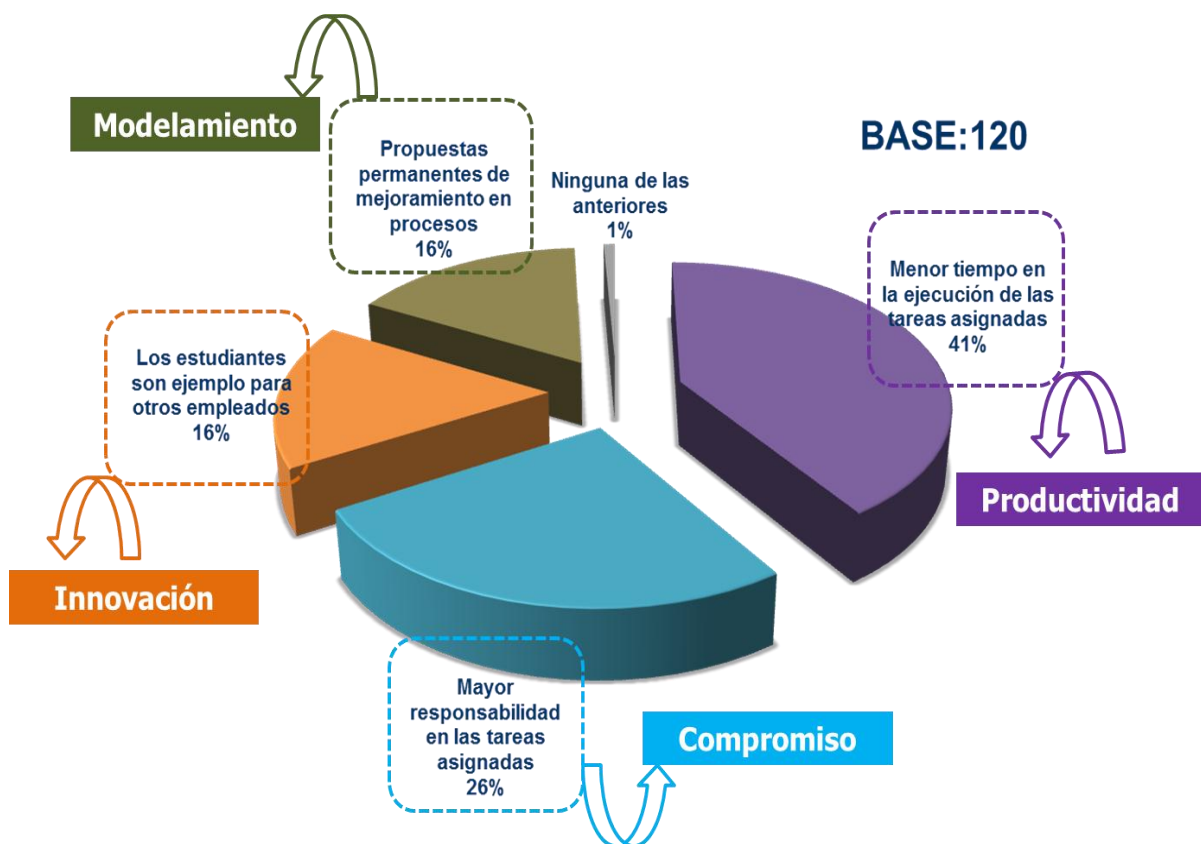
Gráfica 25. Evaluación de los estudiantes de Uniempresarial comparados con otros estudiantes de insituciones técnicas y de instituciones de educación superior



Fuente: Elaboración propia

Al preguntarle a los empresarios sobre los impactos positivos al interior de la empresa por tener estudiantes de Uniempresarial, un porcentaje alto señaló el tiempo y la responsabilidad para ejecutar las tareas asignadas y otros, en un menor porcentaje nombraron las mejoras permanentes propuestas por los estudiantes y el ejemplo que eran para los empleados. En la gráfica siguiente se hizo la clasificación de cada uno de los ítems evaluados en donde se enfocaron a productividad con el mayor porcentaje de percepción positiva, seguida del compromiso, la innovación y el modelamiento, de acuerdo a las preguntas realizadas.

Gráfica 26. Aspecto más positivo que ha generado el estudiante de Uniempresarial en práctica al interior de la empresa



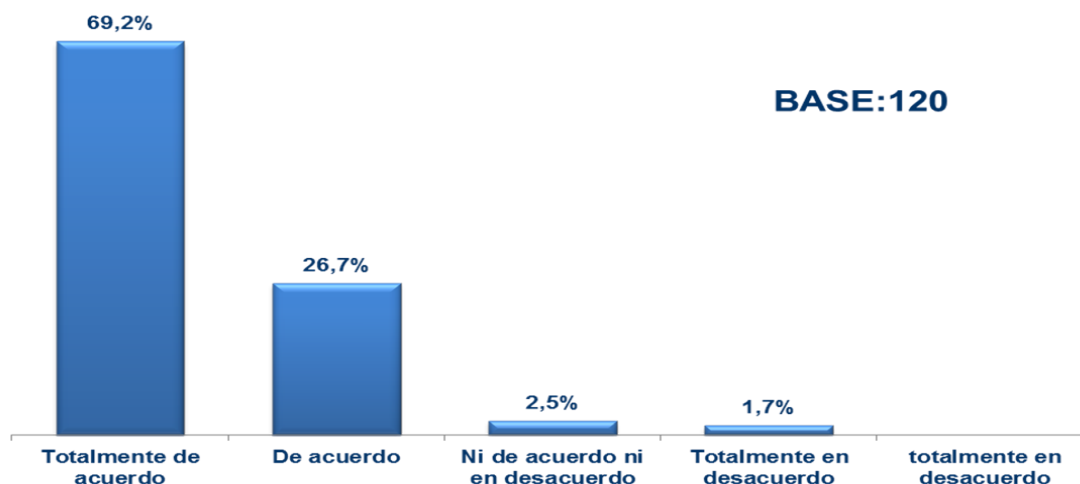
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción de la educación como un tema de responsabilidad social

Así mismo, se hizo una indagación sobre la forma de percibir los empresarios a Uniempresarial, con base en lo que proclama desde sus fundamentos considerando que es en sí un tema de responsabilidad social en la que se ha comprometido el empresario desde su creación y la percepción fue muy positiva, teniendo en cuenta que se encuentran de acuerdo en que la Cámara de Comercio de Bogotá, filial y creadora de Uniempresarial, tenga estas iniciativas como tema de responsabilidad social. No se percibe en ningún caso un tema negativo al respecto.

Basados en esta pregunta el análisis realizado es que los empresarios percibe la educación como un tema esencial de responsabilidad social para mejorar la calidad de vida de la región y que además está satisfecho con que la Cámara de Comercio lideren este tipo de iniciativas con un modelo pedagógico como el que tiene Uniempresarial.

Gráfica 27. Percepción de los empresarios de que la Cámara de Comercio de Bogotá cree Uniempresarial como un tema de responsabilidad social



Fuente: Elaboración propia

Con el ánimo de indagar las razones más relevantes para que los empresarios tuvieran estudiantes en práctica de Uniempresarial y así priorizar si es el tipo de formación, lo que

están valorando o si por el contrario son otros temas diferentes los que hacen que apoyen a Uniempresarial, se solicitó escoger los dos más relevantes.

Con base en lo anterior, la mayoría de ellos escogieron el modelo pedagógico, tema principal de esta investigación, como apoyo al proyecto de responsabilidad social de la Cámara de Comercio de Bogotá que implica su aceptación de proyectos de educación como un tema que requiere del compromiso de los empresarios.

Esto significa la aceptación del modelo dual (aula – empresa) en pro de la búsqueda del talento para la empresa, ya sea por un tema de costos o por el relevo generacional que se necesita, que es la razón por la cual se creó la Institución. Uniempresarial busca apoyar a las empresas para que tengan el talento que necesitan de acuerdo a su realidad con el fin de mejorar su productividad y hacer más competitiva la región.

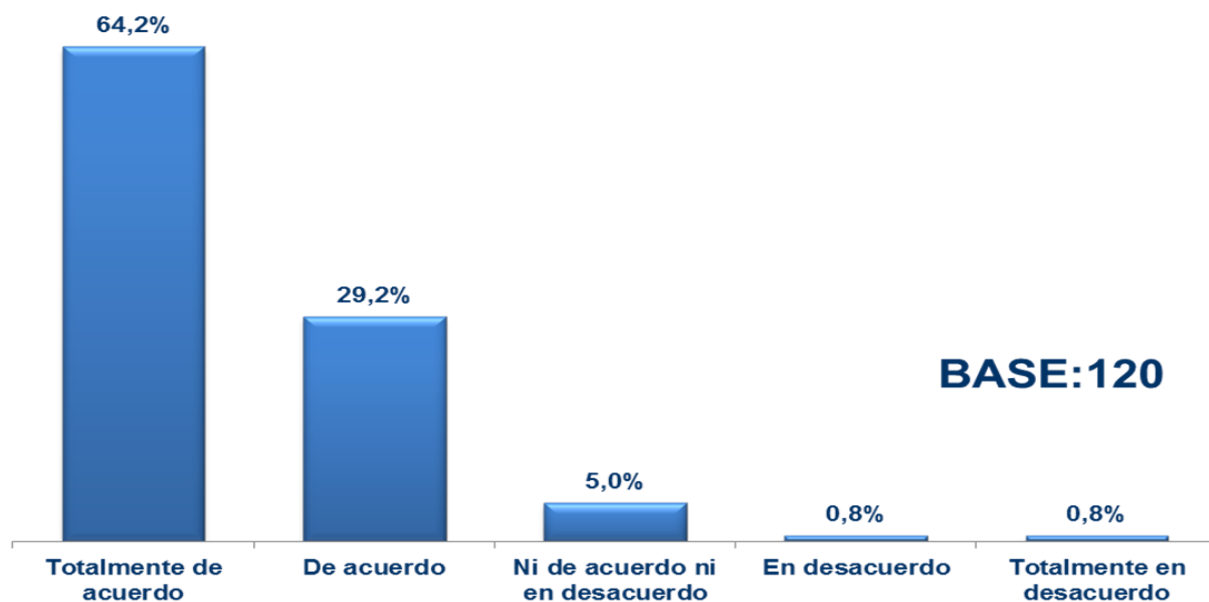
En las siguientes gráficas se pueden apreciar las diferentes variables señaladas por los empresarios de las razones más importantes para tener estudiantes de Uniempresarial y de la importancia de promover el tema entre las empresas de la región lo que demuestra un alto compromiso del sector empresarial y un querer apoyar el modelo por su convencimiento de su calidad y aporte a su productividad:

Gráfica 28. Razones principales por las cuales las empresas deciden tener estudiantes de Uniempresarial



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 29. Percepción de los empresarios sobre la promoción que se debe hacer del modelo dual de Uniempresarial en Bogotá y la región

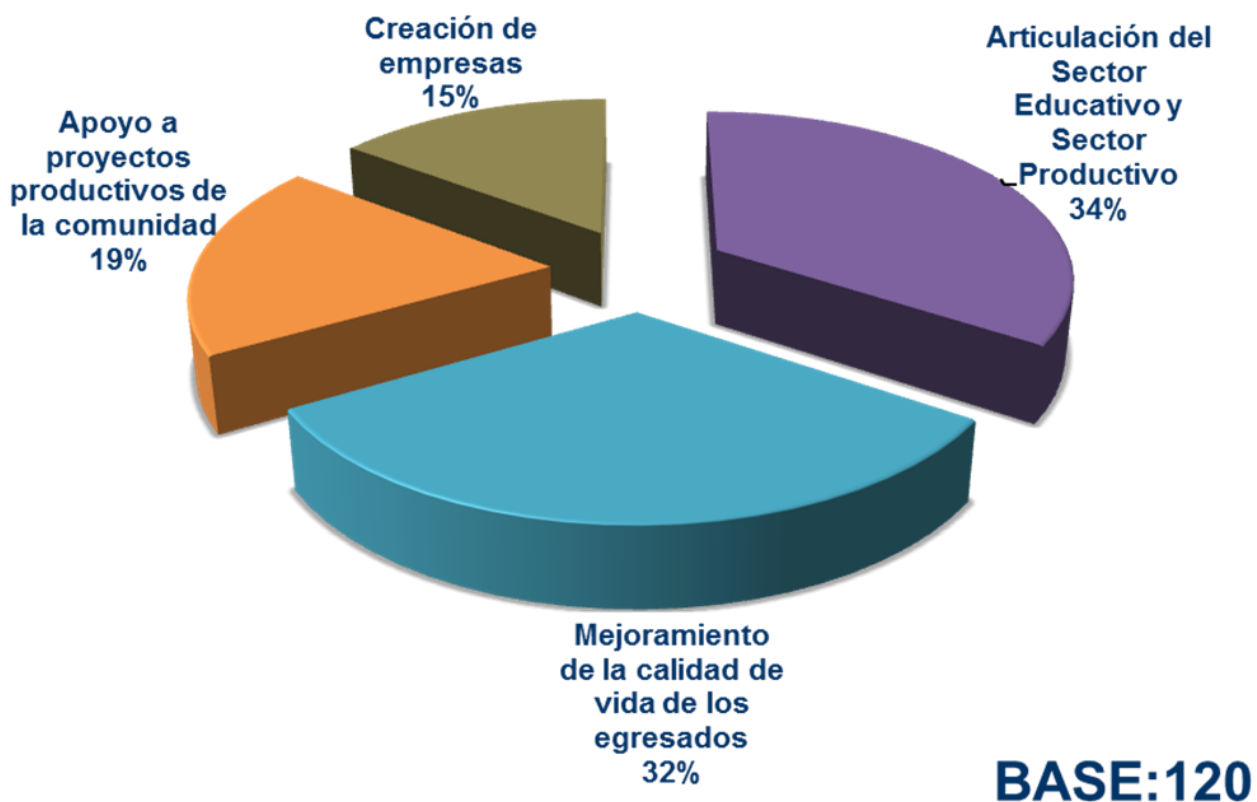


Fuente: Elaboración propia

El 93,4% tienen una percepción positiva en cuanto al apoyo del sector empresarial y la importancia de la promoción de este tipo de modelo pedagógico.

Así mismo, el impacto del modelo dual de Uniempresarial en lo social se ve en la percepción de los empresarios principalmente en el mejoramiento en el que este contribuye para mejorar la calidad de vida de los egresados y en el cierre de la brecha entre la academia y la empresa representada en la articulación del sector educativo y el sector privado.

Gráfica 30. Aporte social de Uniempresarial



Fuente: Elaboración propia

Resultados de encuestas de egresados:

Los resultados, con base en las encuestas realizadas a los egresados en una muestra total de 87, fueron:

El muestreo tuvo un total de 63 egresados del Programa de Administración de Empresas y 24 del Programa de Finanzas, reflejando la proporcionalidad en la población total de egresados graduados.

Tabla 4. Tipo de programa de encuestados

Programa encuestados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administración	63	72,4	72,4	72,4
	Finanzas	24	27,6	27,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión:

El primero de ellos, la edad de los participantes, entre 25 y 65 años, el cual es un rango extenso. Igualmente los participantes debían ser exalumnos de Uniempresarial, ya que se buscó una población económicamente activa y específica. Adicionalmente, no se consideraron egresados de programas diferentes a Administración de Empresas y Finanzas.

Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión se utilizaron: no ser ex alumnos egresado graduado de Uniempresarial, en los programas de Administración de Empresas y de Finanzas.

Confiabilidad del instrumento

Evalutados con 8, 11, 3, 15 y 10 ítems respectivamente. El instrumento de recolección de datos es confiable porque el Alfa de Cronbach total para los elementos es mayor a 0.8 (Tabla 6).

Tabla 5. Estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad del instrumento - Elementos		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,881	,883	5

Fuente: Elaboración propia

Donde los elementos considerados, son los que en el cuestionario se presentaron como determinantes y representativos del modelo pedagógico institucional, a saber:

Tabla 6. Estadísticos de los elementos

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	N
La formación teoría – práctica ha sido una ventaja competitiva en tu formación.	4,28	1,019	87
El conocimiento adquirido te ha ayudado a resolver problemas en situaciones reales	4,32	,883	87
Esta de acuerdo con la intensidad del programa.	4,37	1,013	87
La formación recibida fue integral.	4,15	,947	87
Está satisfecho con el nivel de Uniempresarial	4,05	1,120	87

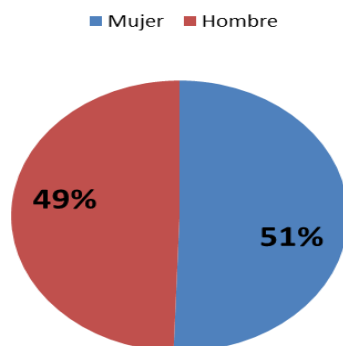
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al perfil de los egresados encuestados:

La mayoría de los egresados que contestaron la encuesta son mujeres en un 51% y en cuanto al estado civil el 80% del total de los egresados son solteros, que es posible que la edad sea uno de los factores que más pesan en esta respuesta porque estudiantes que ingresan están en una edad promedio que oscila entre 17 y 22 años y al comparar los años de creada Uniempresarial (13 años) y según registros, su primera promoción se graduó en el 2005; si esta información se revisa con la muestra que respondió la encuesta, la mayoría de los

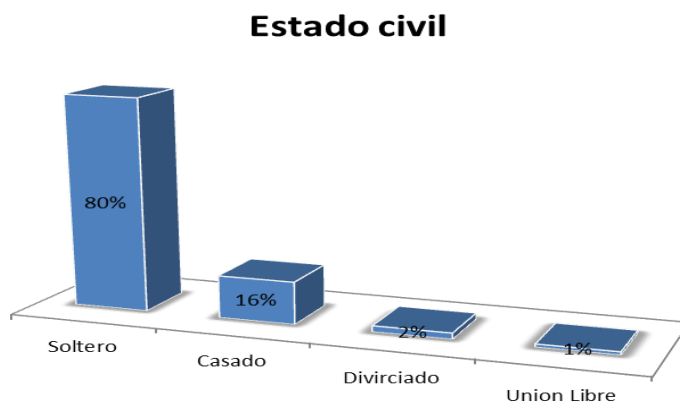
estudiantes que contestaron son de las promociones más recientes (de los últimos 2 años), se puede definir que los egresados que contestaron las encuestas pueden estar en promedio entre 23 y 28 años, por lo tanto es coherente que la mayoría de ellos sean solteros, según el perfil que se puede observar en las gráficas siguientes:

Gráfica 31. Genero de encuestados - egresados



Fuente: Elaboración propia

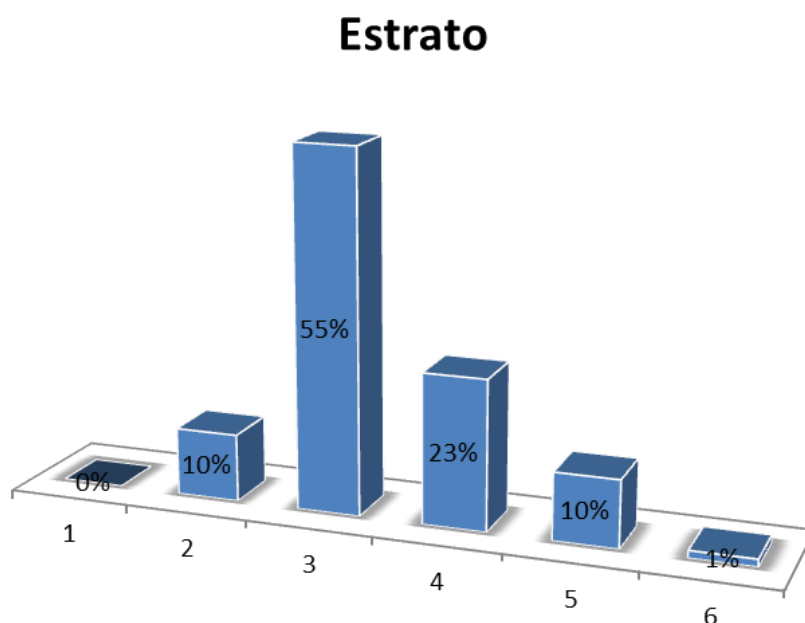
Gráfica 32. Estado civil - egresados



Fuente: Elaboración propia

Así mismo al comparar el estrato en el que se encuentran los estudiantes que ingresaron en el 2004, el 80% corresponden a los estratos socioeconómicos más bajos (1,2, 3) y al comparar con los egresados de la muestra vemos una mejora importante en el estrato, reduciéndose a los estratos 2 y 3 (no se presenta ningún egresado del estrato 1) al 65% y hay un crecimiento importante en el estrato 4 y 5, que sin poderlo asegurar, ya que no se tienen comparativos del estrato con que ingreso la persona y el estrato que actualmente tiene, puede obedecer de alguna manera a la mejora en sus ingresos.

Gráfica 33. Estrato socio-económico - egresados



Fuente: Elaboración propia

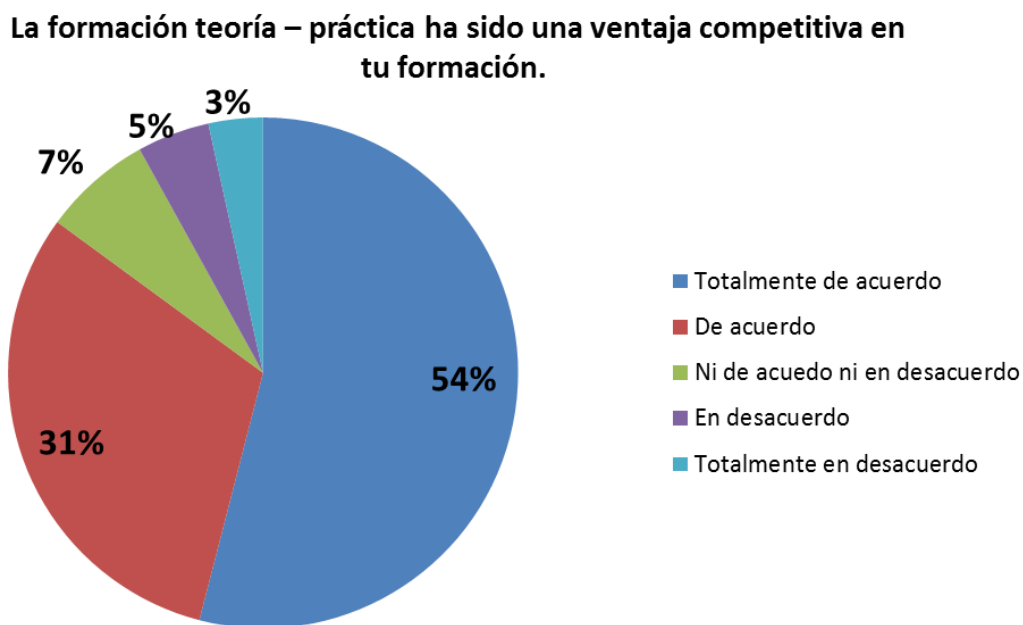
El 72% de los egresados que contestaron la encuesta fueron del programa de Administración de Empresas y los demás del programa de Finanzas y Comercio Exterior.

En cuanto al modelo pedagógico

En la encuesta al preguntar a los egresados si recomendaría a otra persona a estudiar en Uniempresarial se puede apreciar que la percepción del modelo pedagógico es muy positivo, al afirmar cerca del 88% que si lo haría.

Así mismo, se puede afirmar que tienen una percepción positiva en el 85% el tipo de formación teórica – práctica, neutra en un 7% y sólo el 8% tienen una percepción negativa. Al 89% le ha servido esta metodología para poder resolver problemas en situaciones reales lo que lleva a que el aprendizaje fue significativo para ellos.

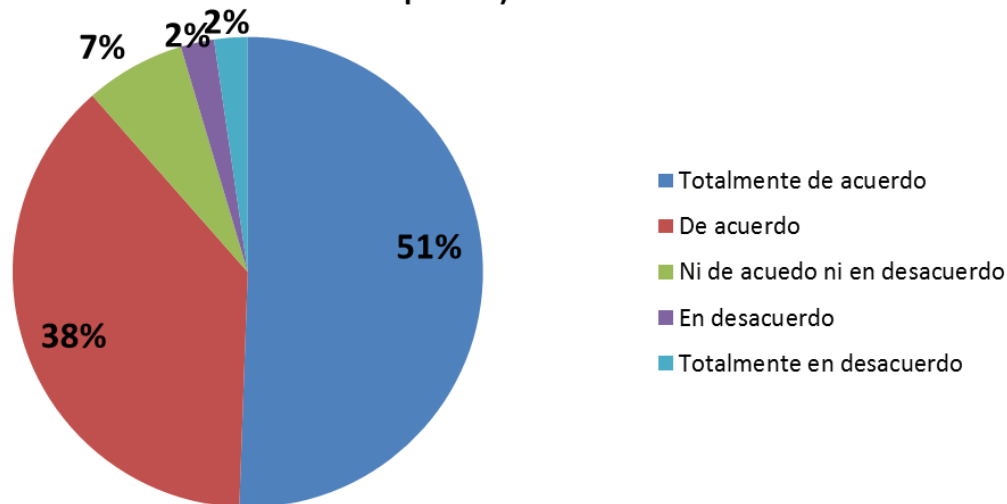
Gráfica 34. Percepción metodología de Uniempresarial teoría - práctica



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 35. Conocimiento para resol problemas reales

El conocimiento adquirido te ha ayudado a resolver problemas en situaciones reales (puede ser en las prácticas o en lo laboral si estás empleado).



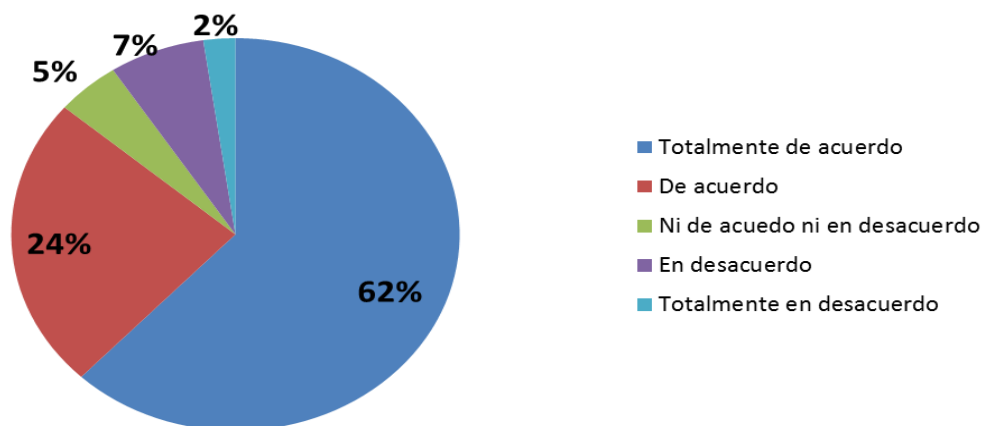
Fuente: Elaboración propia

Igualmente están de acuerdo con la intensidad del programa, en donde la cantidad de horas son mayores por semestre que en la universidad tradicional y terminan su programa profesional en tres años y medio por la intensidad horaria tanto en las fases teórica como en la práctica, contando tan sólo con 15 días de vacaciones en el año lo que permite que un semestre académico tenga un total de 26 semanas y no de 16 semanas, como en la mayoría de las universidades tradicionales en Colombia.

El 86%, contestan de manera positiva a la intensidad del programa.

Gráfica 36. Percepción tiempo e intensidad del programa

Qué tan de acuerdo estás con la intensidad del programa, que fue más corto que el de la Universidad tradicional.

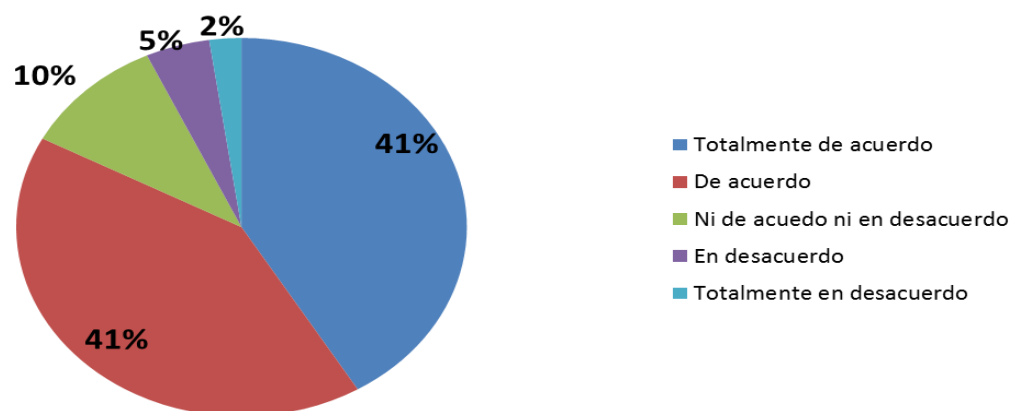


Fuente: Elaboración propia

La formación los egresados perciben que si ha sido integral en un 82% y están satisfechos con el tipo de formación un 77%:

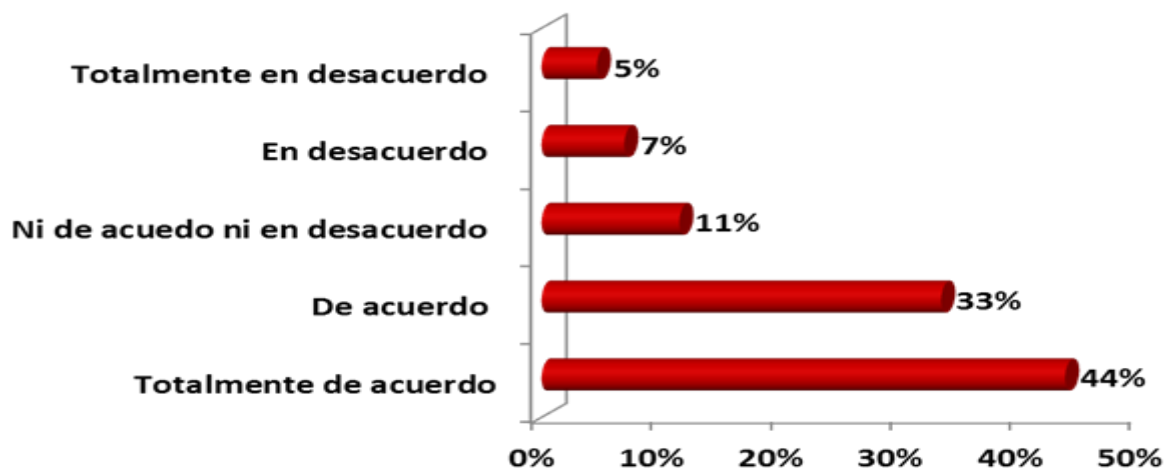
Gráfica 37. Formación integral

La formación adquirida fue integral (Valores, conocimientos, desarrollo personal).



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 38. Satisfacción con el nivel del programa



Fuente: Elaboración propia

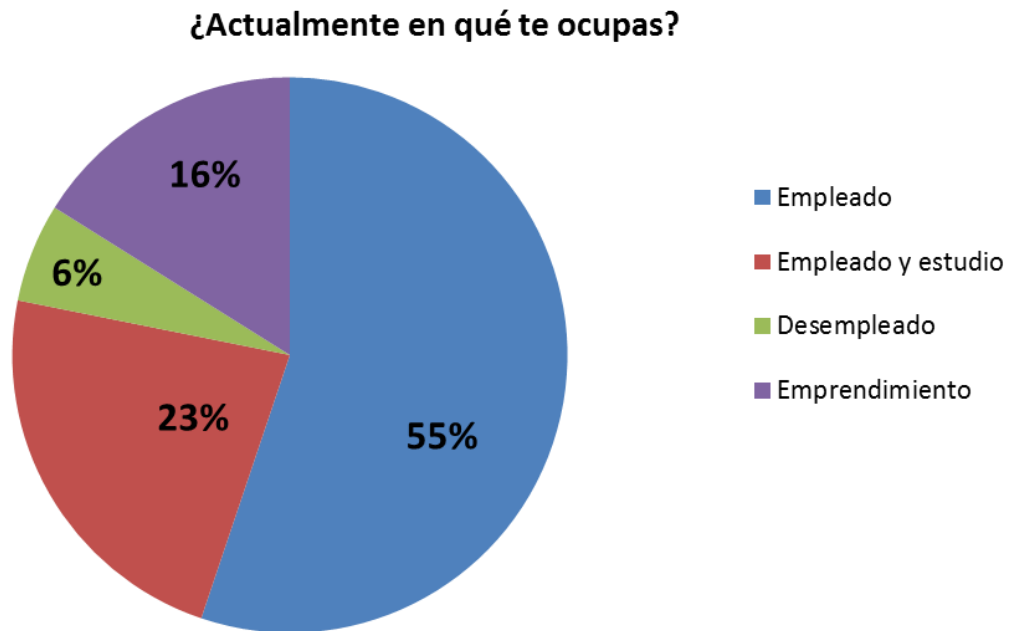
Un 33% de los egresados encuestados están realizando o han realizado otros programas de formación en Uniempresarial.

En cuanto al mercado laboral – modelo dual

Para conocer cómo ha sido el ingreso al mercado laboral de los egresados formados bajo el modelo dual, se hicieron diferentes preguntas que llevan a un resultado positivo de la aceptación del mercado laboral de estos egresados en porcentajes altos.

El 94 de los egresados, están empleados, o en temas de emprendimiento, algunos combinan el estudiando y el trabajando y sólo el 6% está actualmente desempleado.

Gráfica 39. Ocupación de los egresados

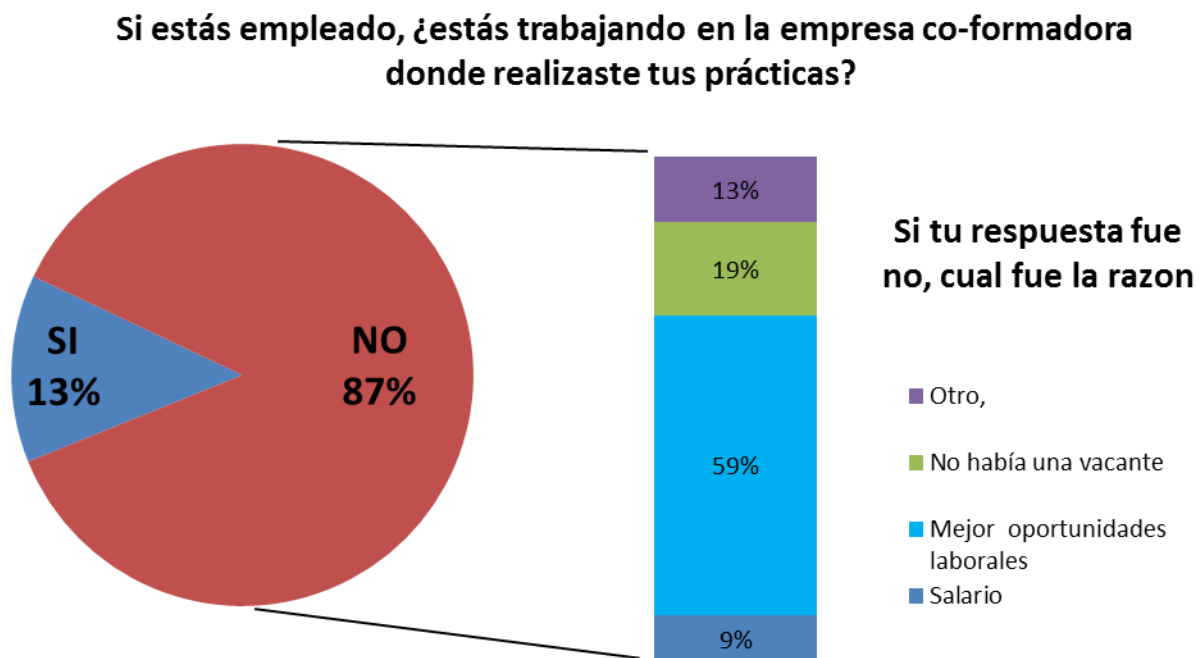


Fuente: Elaboración propia

A los que están empleados se les preguntó si lo estaban en la empresa co-formadora y sólo el 11% manifestó estarlo y una de las razones para no estar en la empresa co-formadora vinculado laboralmente, para la mitad de los egresados, fue por tener mejores oportunidades, que al observar otras razones o salario, se puede pensar que a la mayoría de ellos la variable mejores oportunidades es la más relevante expresado de diferentes maneras.

A los que no siguieron con la empresa co- formadora se les preguntó la razón y la respuesta se ve en la siguiente gráfica:

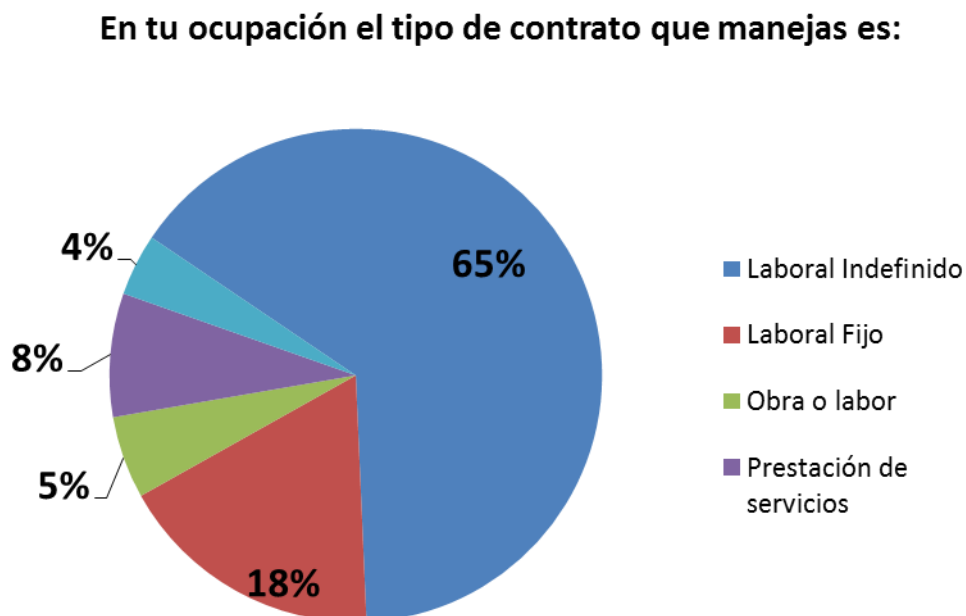
Gráfica 40. Razones por las que los egresados no se encuentran vinculados a la empresa co-formadora



Fuente: Elaboración propia

Así mismo se definió que era importante para conocer el ámbito laboral de los egresados y la pertinencia en la formación y la satisfacción del mismo, preguntar sobre el tipo de contrato y se detectó que el 96% de los que se encuentra trabajando lo hacen con algún tipo de contrato laboral, lo que quiere decir que están en la formalidad laboral, siendo el peso mayor con contratos laborales a término indefinido en un 65% y a término fijo el 18%, lo que afirma que tienen seguridad social y prestaciones legales como mínimo para su bienestar.

Gráfica 41. Tipo de contrato

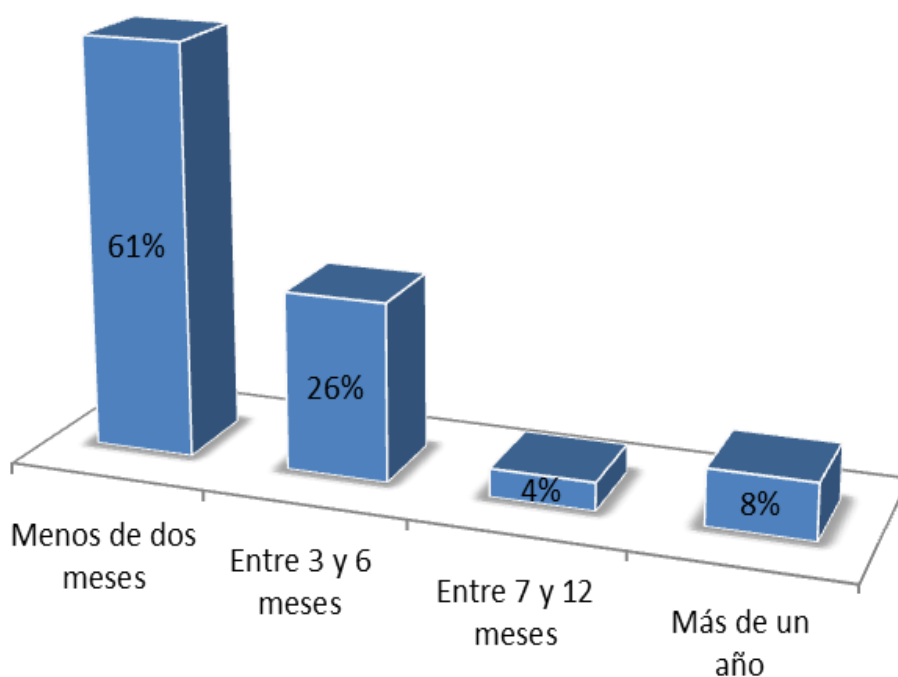


Fuente: Elaboración propia

Más del 60% de los egresados se demoraron menos de dos meses en conseguir empleo, que si se compara con el los datos del observatorio laboral del país, más actualizado, tienen una ventaja con respecto a tan sólo el 15% del total de los egresados del país de las diferentes universidades que se ha demorado tres meses en conseguir trabajo y el resto supera este tiempo. Si a esto se le añade que un 26% se demora entre tres y seis meses en conseguirlo, se puede una muy buena tendencia en Uniempresarial, comparado con el entorno.

Gráfica 42. Tiempo de búsqueda de vinculación laboral

¿Cuánto te demoraste en conseguir empleo luego de graduarte de Uniempresarial?



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los egresados se encuentran en entidades privadas laborando y un porcentaje mínimo en empresas del Estado y el 66% ha sido promovidos dentro de su empresa actual.

Gráfica 43. Tipo de entidades en las que se encuentran los egresados laborando

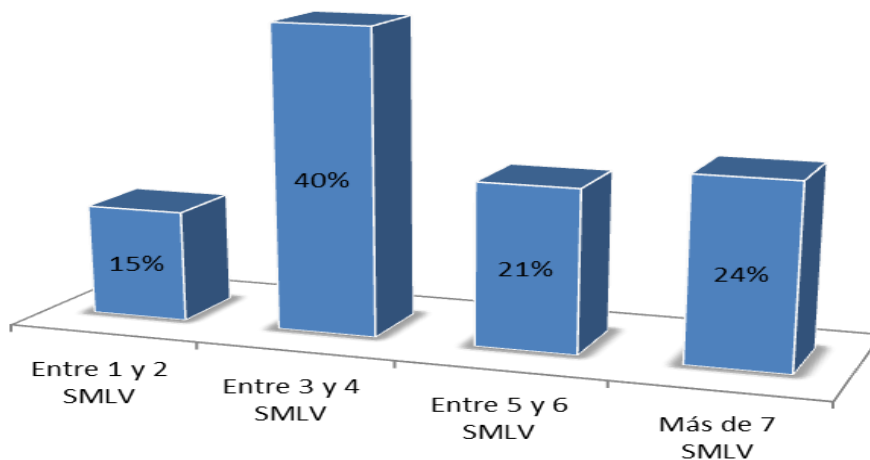


Fuente: Elaboración propia

En cuanto al rango salarial en el que se encuentran los egresados de Uniempresarial, el 85% tiene salarios superiores a los tres salarios mínimos.

Gráfica 44. Rango salarial

Indica el rango salarial en el que te encuentras:

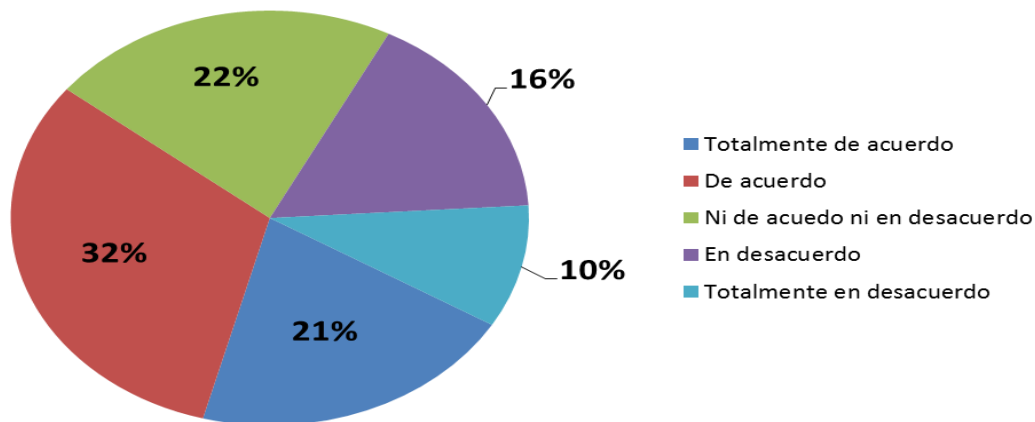


Fuente: Elaboración propia

El 53% considera que sus ingresos corresponden a la calidad de su formación. La mayoría además ocupa cargos de nivel profesional de acuerdo a su nivel de formación como se puede observar en las gráficas siguientes.

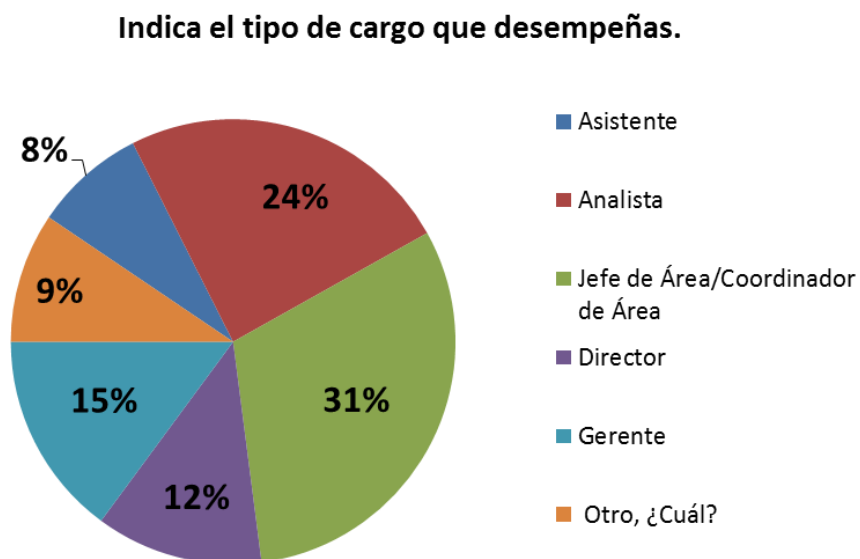
Gráfica 45. Ingresos correspondientes a la formación adquirida

¿Consideras que tus ingresos corresponden a la calidad de tu formación?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 46. Tipo de cargo actual

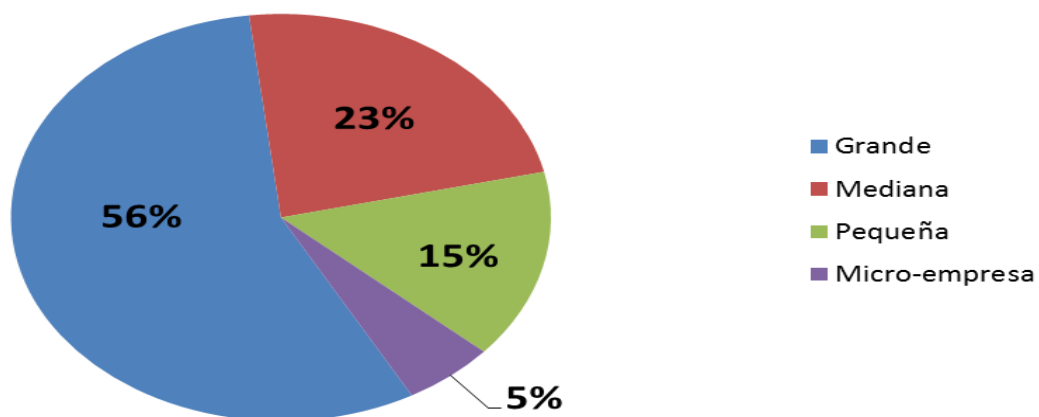


Fuente: Elaboración propia

El 79% está vinculado en empresas grandes y medianas según se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 47. Tamaño de la empresa en donde laboran los egresados

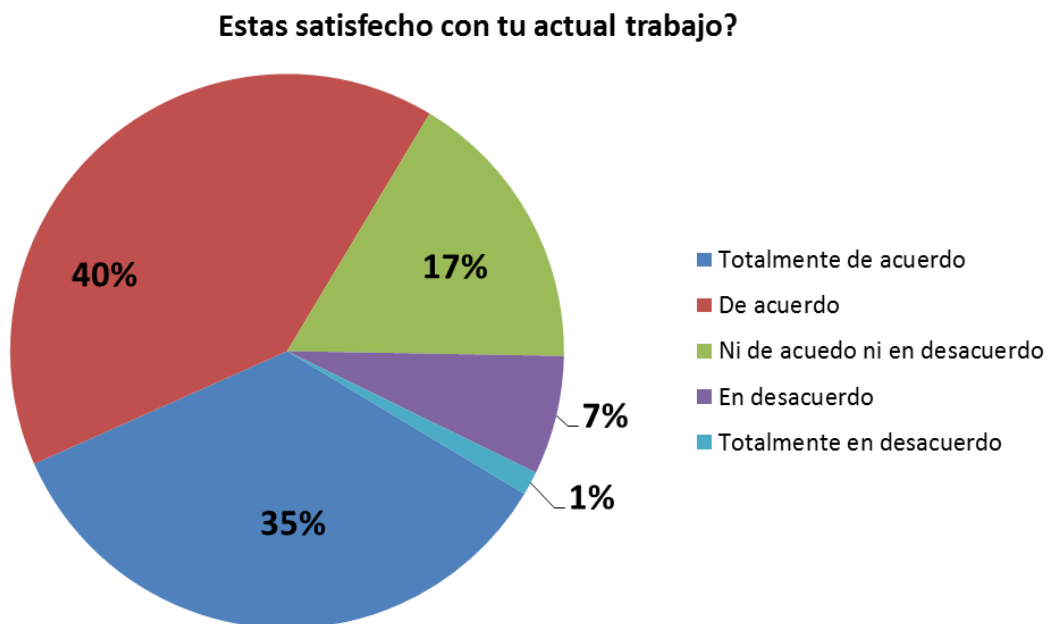
Indica el tamaño de la empresa donde laboras.



Fuente: Elaboración propia

Y la mayoría está satisfecho con su actual trabajo, pero un porcentaje no lo está, cifras que concuerdan con el análisis de la satisfacción o insatisfacción del salario actual como se vió en gráficas pasadas.

Gráfica 48. Satisfacción con el trabajo actual



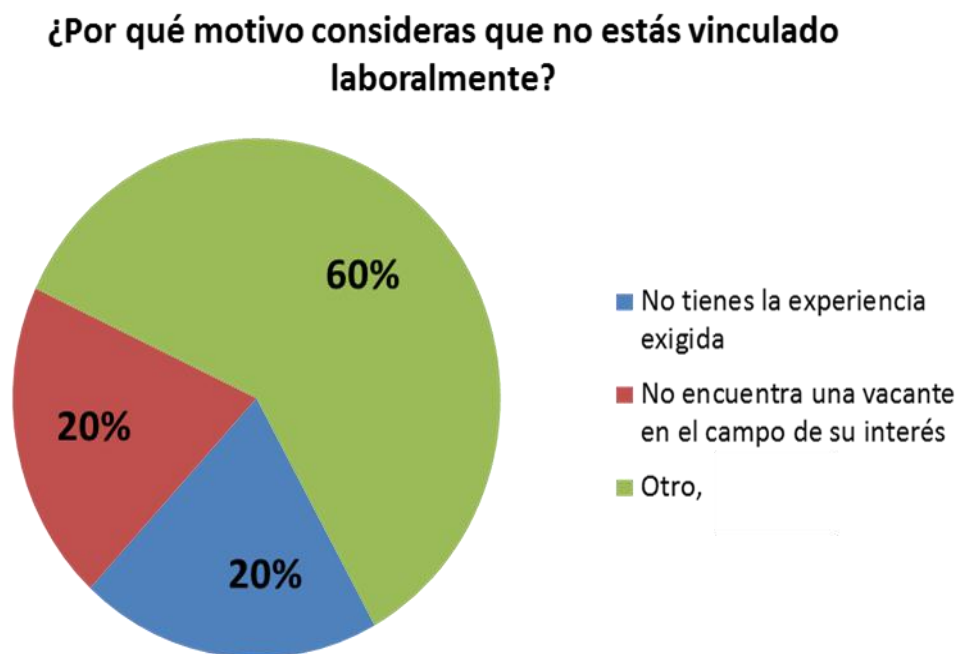
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los aspectos de mejora, para aquellos que se encuentra desempleados:

Son muy pocos los desempleados y en la variable otros no especifican el motivo por el cual están desempleados. En el observatorio laboral del 2013 a nivel nacional, el 45% de los egresados de las diferentes universidades y programas profesionales, dijeron que les faltaba experiencia, siendo esta una dificultad para el ingreso al mercado laboral, que comparado con Uniempresarial, este es un motivo que ayuda a la empleabilidad y confirma que el modelo

teórico práctico es una ventaja en cuanto a la experiencia que se adquiere, de acuerdo a la percepción de empresarios y egresados.

Gráfica 49. Motivos de no vinculación

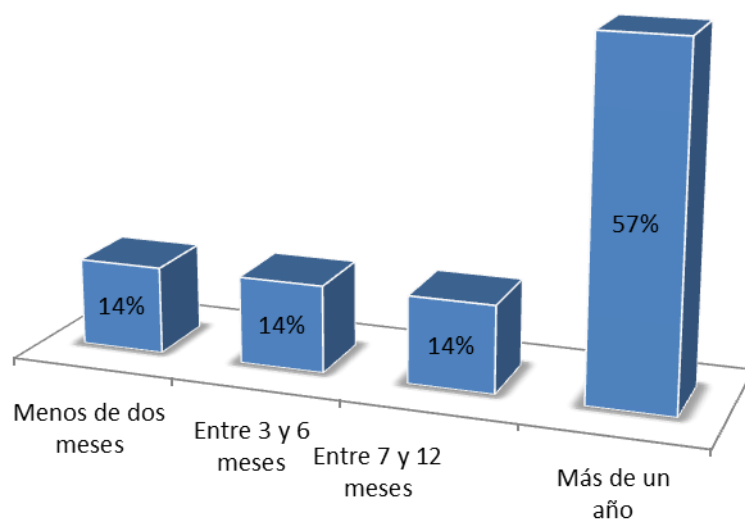


Fuente: Elaboración propia

A estos estudiantes que no se encontraban empleados se indagó por cuánto tiempo llevaban buscando empleo y en promedio digeron que más de 6 meses.

Gráfica 50. Tiempo desempleado

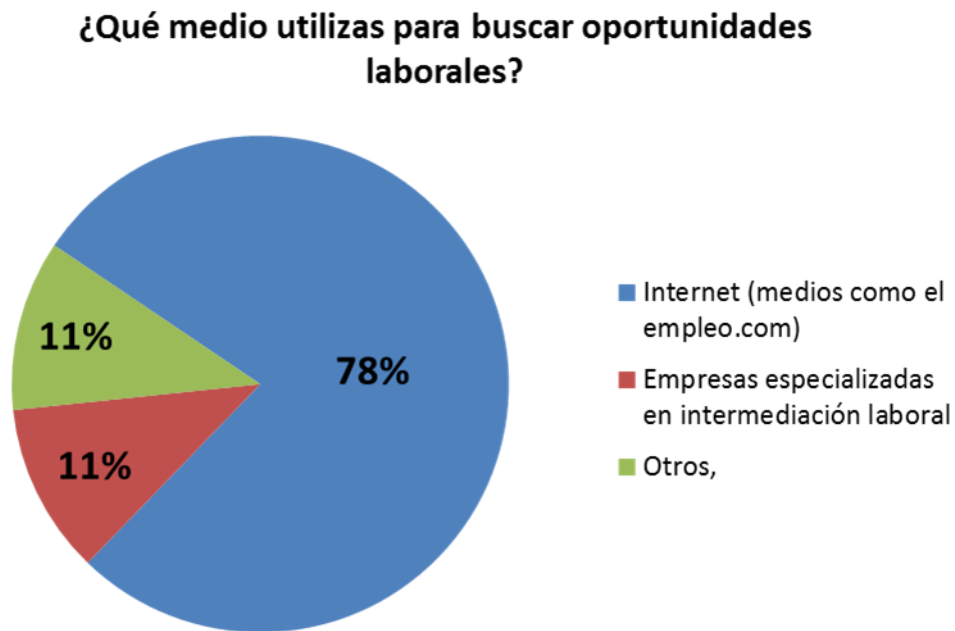
¿Cuánto tiempo llevas desempleado?



Fuente: Elaboración propia

Y en cuanto a la forma en que buscan empleo en su totalidad se refieren a servicios externos al de Uniempresarial, que ha implementado como intermediación laboral para sus egresados, tema que tendrá que revisar Uniempresarial para poder generar impacto.

Gráfica 51. Medios para buscar empleo

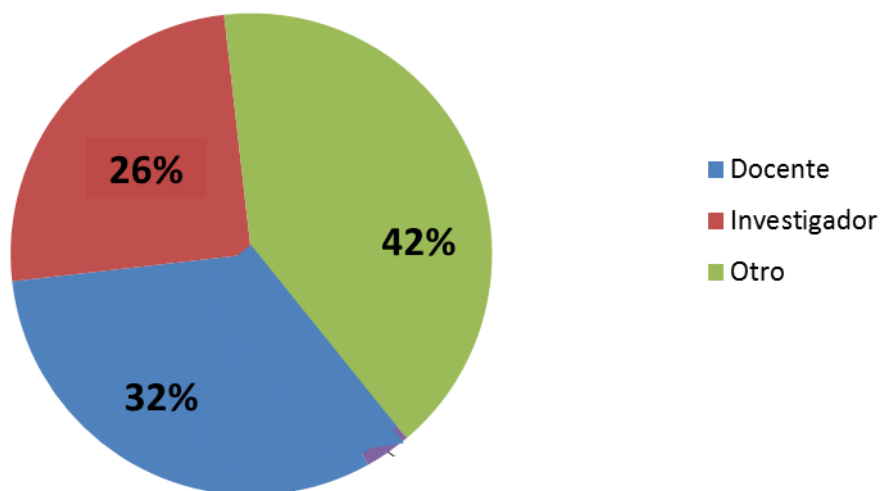


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las aplicaciones en el ámbito laboral en donde se identifica si existe aprendizaje significativo:

Se pidió a los egresados contar si se habían desempeñado en temas académicos y el 36% manifestó que si, ocupando los cargos de docentes el 32%, de investigador el 26%, indicador que para Uniempresarial es importante de acuerdo a que uno de las maneras de si este aprendizaje fue significativo, se puede visualizar en el momento que la persona puede apoyar la formación de otros y transmitir su conocimiento, para que otros puedan transformarlo y apropiarlo de acuerdo a su experiencia previa.

Gráfica 52. Desempeño en sector académico

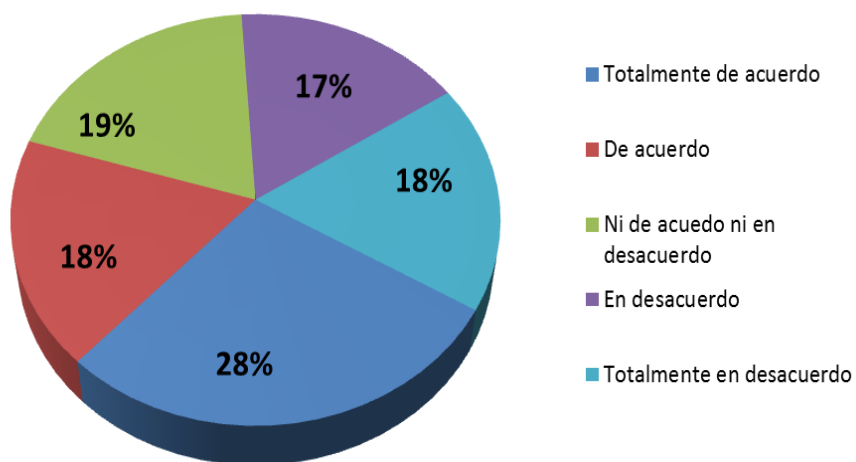
Vienes desempeñándote en temas académicos

Fuente: Elaboración propia

De igual forma como se explicó en los resultados de las encuestas aplicadas a empresarios, el 52% optó por la alternativa opción de grado aplicando su proyecto de investigación a una necesidad real de la empresa y el 46% fueron implementados en la empresa. El 58% afirma que su implementación está por encima del 40%

Gráfica 54. Implementación del proyecto de grado en la empresa

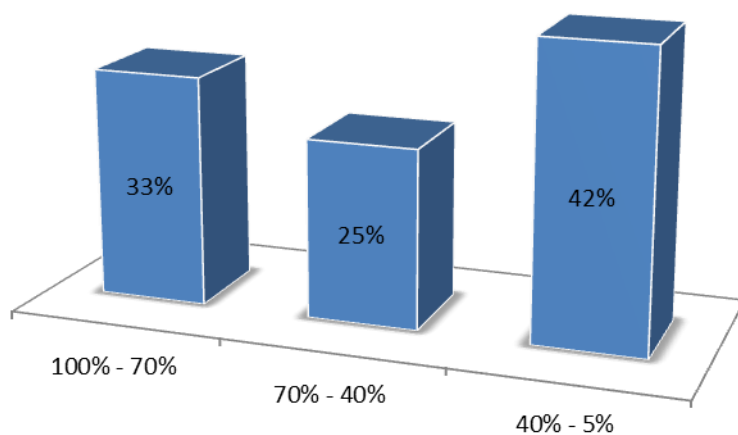
Si tu opción fue un proyecto, ¿este se pudo implementar dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 55. Porcentaje de implementación del proyecto de grado

Porcentaje de implementación de proyectos de grado dentro de las empresas

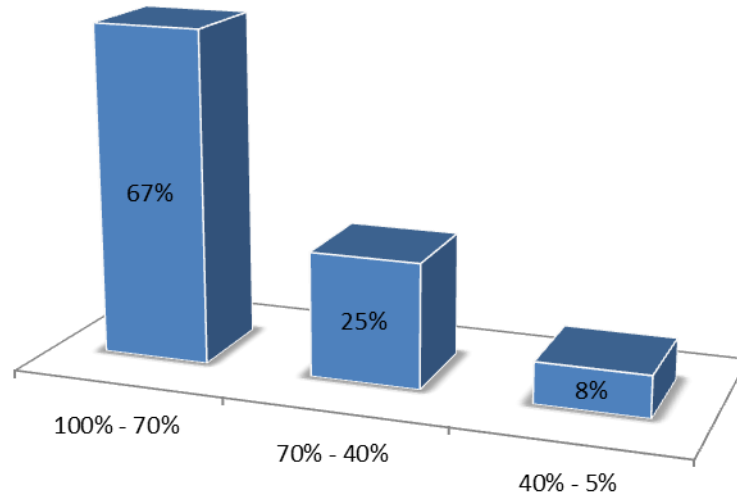


Fuente: Elaboración propia

El 100% de los encuestados afirman que su trabajo se realciona con lo que estudió y el 92% de los encuestados, señalan en porcentaje bastante satisfactorio, la relación de lo que estudiaron con su trabajo actual, esto comparado con las estadísticas que se manejan en América Latina en donde un porcentaje alto de personas se ocupan en trabajos diferentes a lo que estudiaron, es un indicador de impacto positivo en los egresados de Uniempresarial.

Gráfico 56. Relación entre lo que estudió y el trabajo actual

Si estás trabajando, ¿tu ocupación actual se relaciona con el programa profesional que estudiaste? ¿En qué porcentaje?



Fuente: Elaboración propia

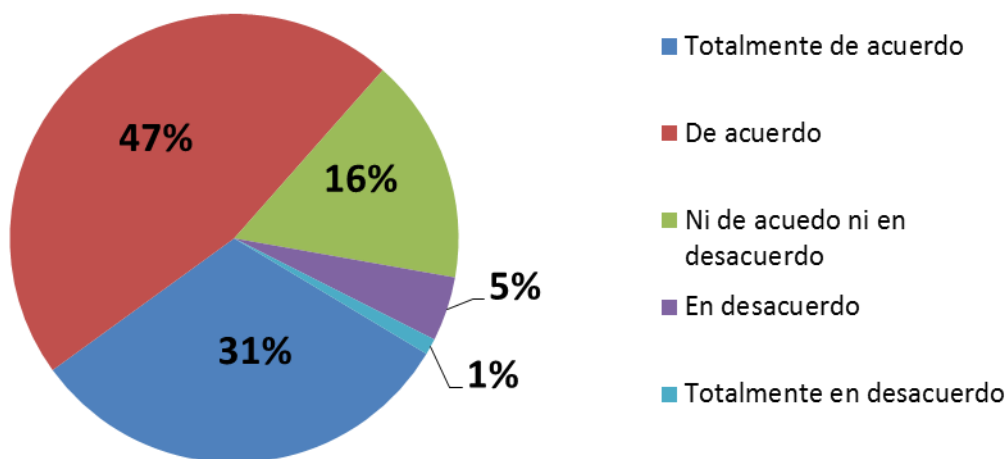
Según la percepción de los egresados encuestados, de manera positiva ven que la formación que recibió en Uniempresarial le ha permitido en su trabajo:

- Planificar y usar el tiempo de manera efectiva a un 78%
- Utilizar herramientas informáticas especializadas a un 64%
- Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes a un 88%
- Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente a un 84%
- Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral a un 94%
- Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y disos) a un 88%
- Trabajar bajo presión a un 80%
- Adecuado relacionamiento a un 84%
- Innovación en el trabajo e ideas emprendedoras a un 73%
- Manejo de inglés en temas laborales a un 36%

Lo anterior nos indica que todos los temas evaluados tienen una percepción positiva excepto el tema de la formación en inglés, que es una de las asignaturas pre – requisito para todos los programas, que no afecta el promedio académico y que el egresado percibe de manera negativa en un 35% y de manera neutra un 29%

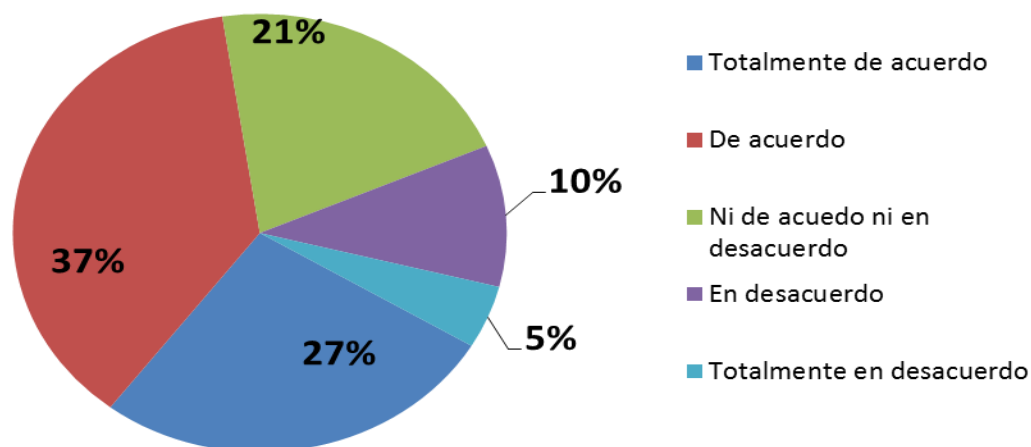
Gráfico 57. Percepción manejo del tiempo

Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.



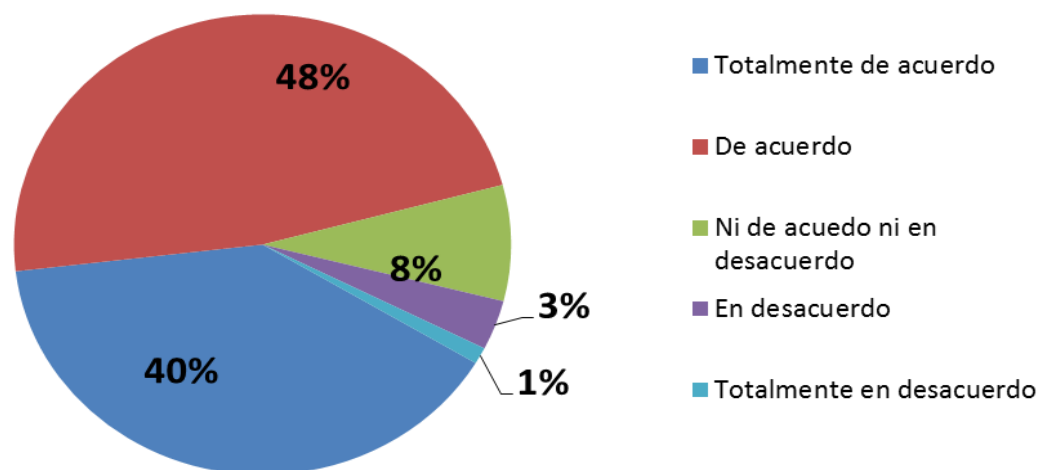
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 58. Percepción manejo de herramientas informáticas

Utilizar herramientas informáticas especializadas

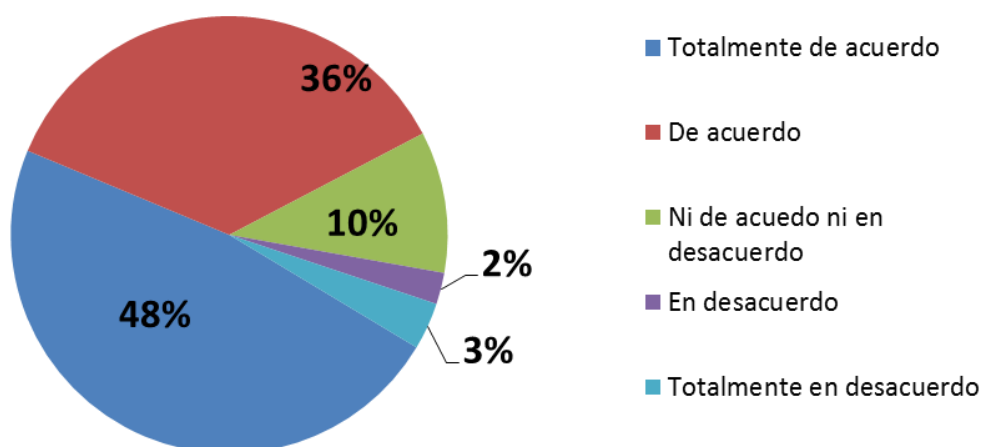
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 59. Percepción trabajo en equipo

Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes.

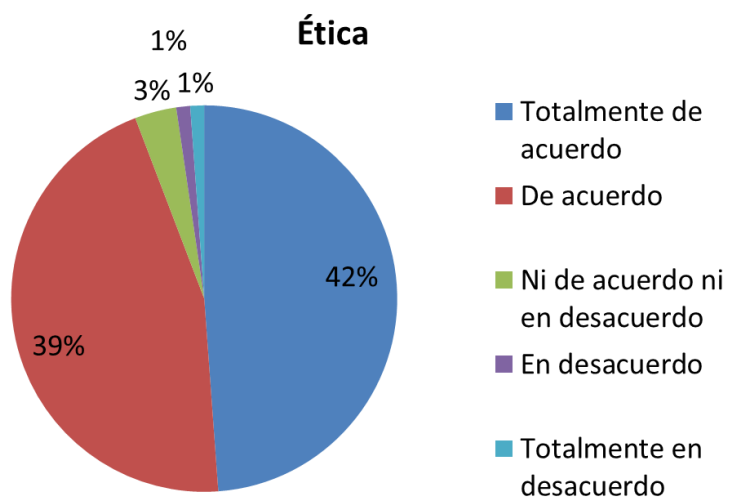
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 60. Percepción trabajo autónomo

Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente.

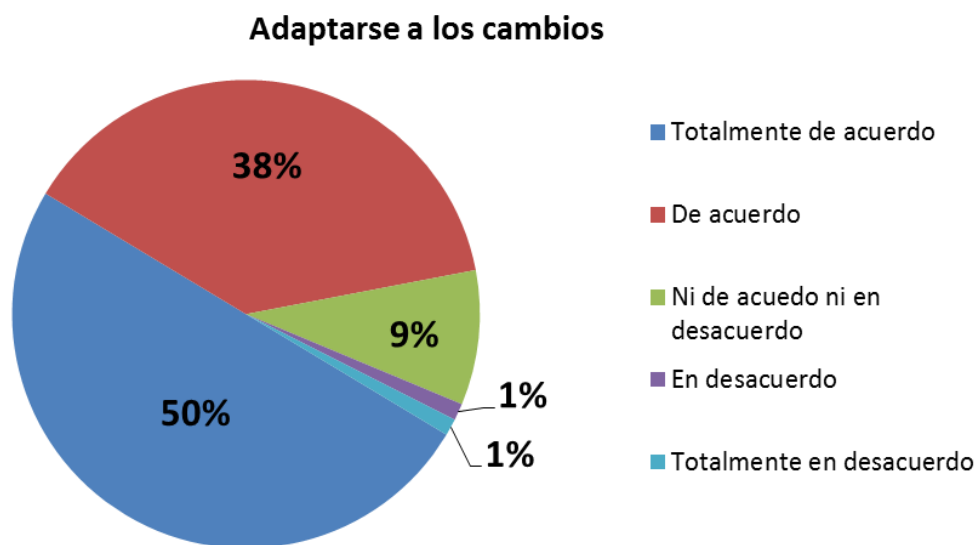
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 61. Percepción de competencia en ética profesional



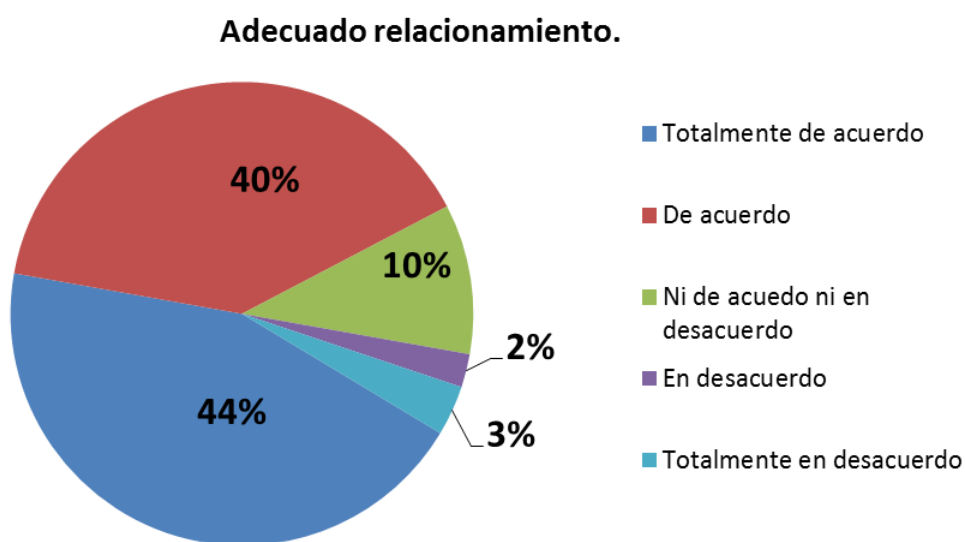
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 62. Percepción competencia adaptación al cambio



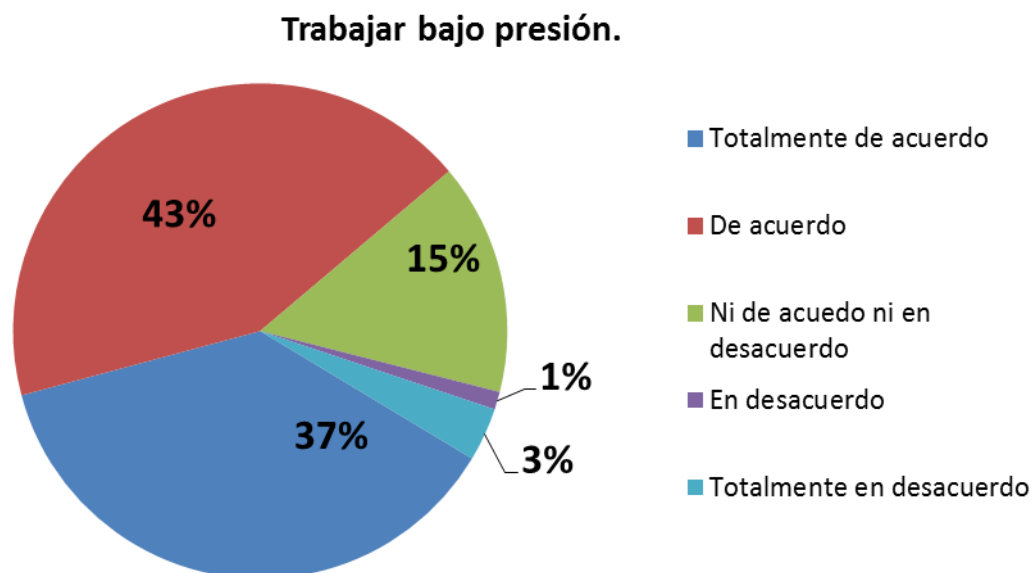
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 63. Percepción de la competencia de relacionamiento



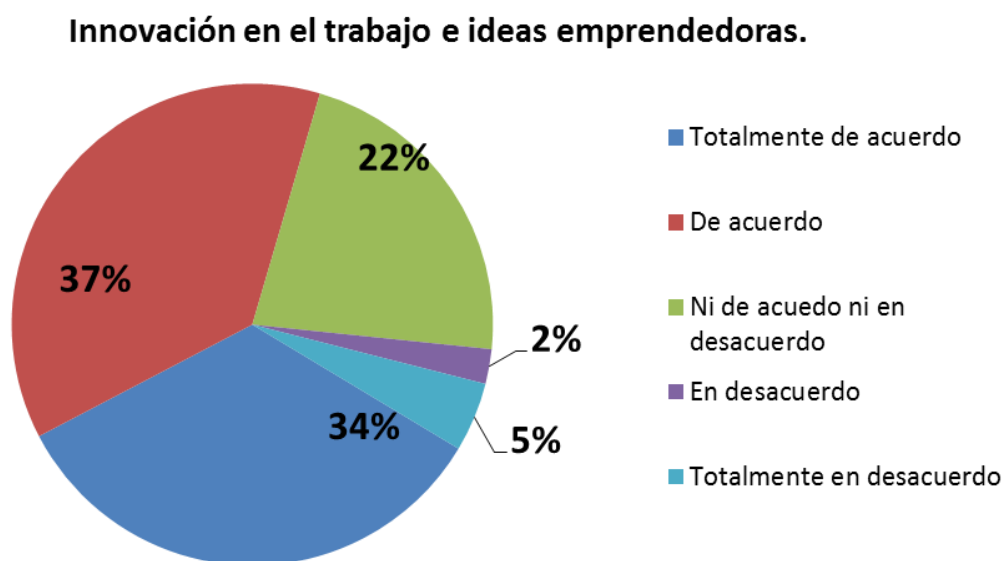
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 64. Percepción competencia trabajo bajo presión



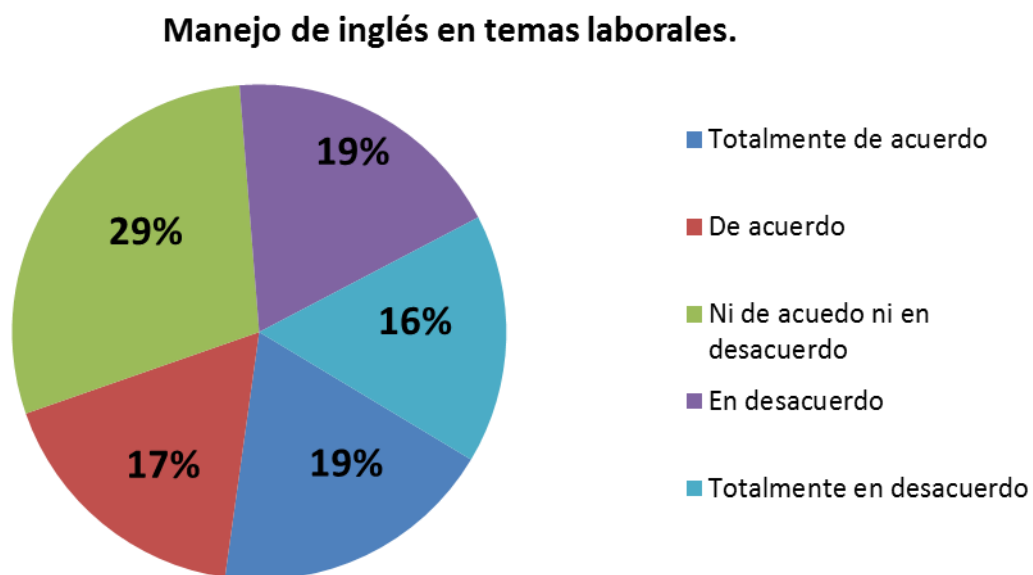
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 65. Percepción de competencia de innovación y emprendimiento



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 66. Percepción de competencia en segunda lengua - Inglés

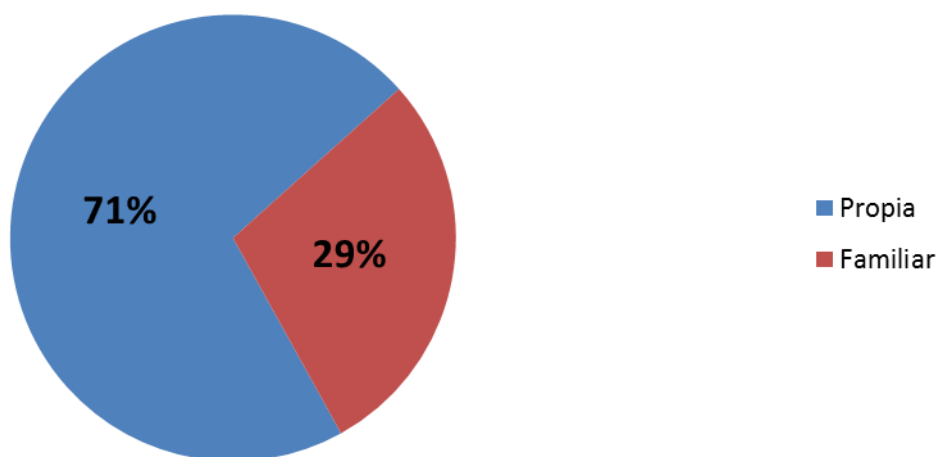


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a emprendimiento de egresados

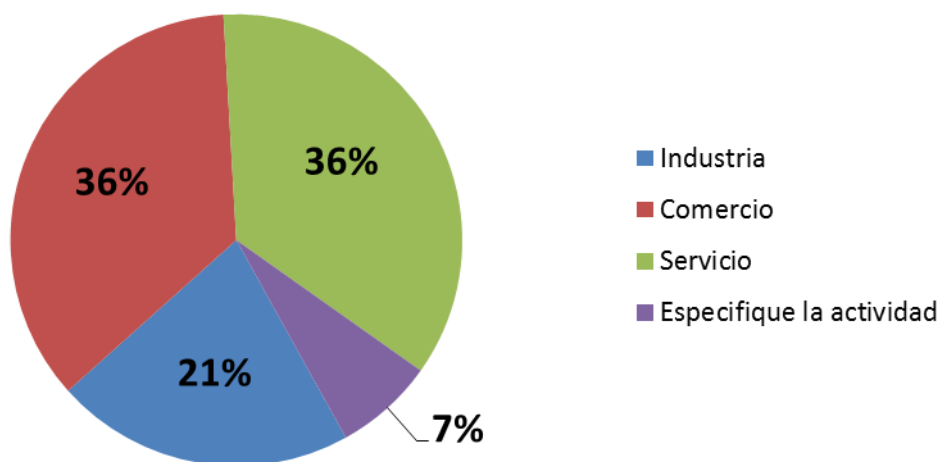
Los egresados que dijeron que su ocupación estaba relacionada con el tema de emprendimiento, el 71% afirmó que la empresa era propia, el 71% afirmó que llevaba más de un año de constituida, dato que es relevante cuando la mayoría de las empresas en Bogotá mueren en el primer año de creada; la mayoría se encuentran en los sector comercio o en el de servicio y el 73% tienen 5 o menos empleados.

Gráfica 67. Origen empresa creada

La empresa creada es

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 68. Sector de empresa creada

¿A qué sector pertenece?

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, el 100% de los egresados afirman no haber recibido apoyo por parte de Uniempresarial en la creación de su empresa, sin embargo el 85% afirma que la formación que recibió en la Institución le sirvió para la creación de su empresa o al fortalecimiento de la misma si ya se encontraba creada. El 69% afirmó que existe en su familia más emprendedores y el 81% que existen más profesionales a parte de él, en donde el mayor porcentaje son hermanos.

Análisis Univariado; Tablas de contingencia

El análisis de tablas de contingencia resulta indicado cuando se dispone de variables nominales o cualitativas, en donde se supone que una de ellas depende de la otra (variable independiente y/o explicativa). El interés de las tablas de contingencia reside en resumir la información contenida en tablas midiendo la asociación entre las dos variables que forman la tabla, nunca la relación entre las categorías de las variables. Cuando se obtiene el grado de asociación entre las dos variables solamente falta valorar si ésta es estadísticamente significativa, o si la asociación o relación es atribuida a un error muestral. La Prueba de Chi-cuadrada de Pearson se aplica para contrastar la Hipótesis Nula; H_0 = las variables **X** y **Y** son independientes. Si el valor de la Chi-cuadrada es menor o igual a 0.05 se rechaza la hipótesis de independencia.

Análisis de resultados con respecto a egresados

La primera tabla de contingencia se hizo entre el género de los participantes con el grado de satisfacción en su formación profesional en Uniempresarial, que les permita considerar en recomendar la institución a otras personas para que realicen sus estudios profesionales en la misma institución. Los resultados indican que cerca de un 90% en efecto recomendaría Uniempresarial a otros.

Tabla . Satisfacción en su formación profesional en uniempresarial
(Tabla de contingencia)

¿Recomendarías a Uniempresarial?					
			¿Recomendarías a Uniempresarial?		Total
			Si	No	
Género	Mujer	Recuento	38	6	44
		% dentro de Género	86,4%	13,6%	100,0%
		% dentro de ¿Recomendarías a Uniempresarial?	48,7%	66,7%	50,6%
	Hombre	Recuento	40	3	43
		% dentro de Género	93,0%	7,0%	100,0%
		% dentro de ¿Recomendarías a Uniempresarial?	51,3%	33,3%	49,4%
Total		Recuento	78	9	87
		% dentro de Género	89,7%	10,3%	100,0%
		% dentro de ¿Recomendarías a Uniempresarial?	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.935, mayor a 0.05 por lo tanto, se acepta que sí hay relación entre las variables género y el grado de satisfacción en su formación profesional.

Tabla 70. Chi-Square Tests

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.133 ^a	2	.935
Razón de verosimilitudes	.134	2	.935
N de casos válidos	87		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .99.

La segunda tabulación cruzada analiza el género con la variable de si estudia o trabaja (Tabla 71), permite puede identificar que el 48.3 % de las mujeres encuestadas si trabaja, mientras que el 51.7 % no. En el caso de los hombres el 51.7 % está trabajando y el 43.3 % no. En general dos terceras partes de la población encuestada se encuentra ocupada.

Tabla 71. Estudio/trabajo (Tabla de contingencia)

Contingencia Género * ¿Estudias o trabajas?					
			¿Estudias o trabajas?		Total
			Sí	No	
Género	Mujer	Recuento	14	30	44
		% dentro de Género	31,8%	68,2%	100,0%
		% dentro de ¿Estudias o trabajas?	48,3%	51,7%	50,6%
	Hombre	Recuento	15	28	43
		% dentro de Género	34,9%	65,1%	100,0%
		% dentro de ¿Estudias o trabajas?	51,7%	48,3%	49,4%
Total		Recuento	29	58	87
		% dentro de Género	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de ¿Estudias o trabajas?	100,0 %	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.776 mayor a 0.05 por lo tanto, no se rechaza que sí hay relación entre las variables género y si estudia o trabaja.

Tabla 72 Chi-Square Tests

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.574 ^a	3	.776
Razón de verosimilitudes	.577	3	.879
Asociación lineal por lineal	.137	1	.711
N de casos válidos	87		

a. 2 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.47.

La tercera tabla de contingencia analiza el género con su ocupación actual. En el caso de las mujeres el 54.6 % está empleada, el 25 % trabaja y estudia, el 6. 8% está desempleada y el

13.6 % tiene un proyecto emprendedor. En el caso de los hombres el 55.8 % está empleado, el 20.9 trabaja y estudia, el 4.7 % está desempleado y el 18.6 % es emprendedor (Tabla 73).

Tabla 73. Ocupación (Tabla de contingencia)

Contingencia Género * ¿Cuál es su ocupación actual?							
			¿Cuál es su ocupación actual?				Total
			Empleado	Emp - Est	Desempleado	Emprendimiento	
Género	Mujer	Recuento	24	11	3	6	44
		% dentro de Género	54,5%	25,0%	6,8%	13,6%	100,0%
		% dentro de ¿Cuál es su ocupación actual?	50,0%	55,0%	60,0%	42,9%	50,6%
	Hombre	Recuento	24	9	2	8	43
		% dentro de Género	55,8%	20,9%	4,7%	18,6%	100,0%
		% dentro de ¿Cuál es su ocupación actual?	50,0%	45,0%	40,0%	57,1%	49,4%
Total		Recuento	48	20	5	14	87
		% dentro de Género	55,2%	23,0%	5,7%	16,1%	100,0%
		% dentro de ¿Cuál es su ocupación actual?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.879, mayor a 0.05 por lo tanto, se rechaza que sí hay relación entre las variables género y ocupación (Tabla 74).

Tabla 74. Chi-Square Tests

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.674 ^a	3	.879
Razón de verosimilitudes	.677	3	.879
Asociación lineal por lineal	.137	1	.711
N de casos válidos	87		

a. 2 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.47.

La cuarta tabla de contingencia se analiza el género con el tipo de organización en la que laboran, en el caso de las mujeres el 5.6 % de las mujeres trabajan en empresas públicas, el 66.7 % en empresas privadas, el 8.3 % en empresas mixtas, el 2.8 en ONG's, y el 16.7 % en empresas multinacionales. En el caso de los hombres el 2.6 % trabaja en empresas públicas, el 76.9 % en empresas privadas, el 10.3 % en ONGs y el 10.3 en multinacionales (Tabla 75).

Tabla 75. Tipo organización (Tabla de contingencia)

			Tipo de Organización					Total
			Ns/Nr	Pública	Privada	ONG - Fund	Multinacional	
Programa	Admon	Recuento	9	1	39	5	9	63
		% dentro de Programa	14,3%	1,6%	61,9%	7,9%	14,3%	100,0%
		% dentro de Tipo de Organización	75,0%	33,3%	72,2%	62,5%	90,0%	72,4%
	Finanzas	Recuento	3	2	15	3	1	24
		% dentro de Programa	12,5%	8,3%	62,5%	12,5%	4,2%	100,0%
		% dentro de Tipo de Organización	25,0%	66,7%	27,8%	37,5%	10,0%	27,6%
Total		Recuento	12	3	54	8	10	87
		% dentro de Programa	13,8%	3,4%	62,1%	9,2%	11,5%	100,0%
		% dentro de Tipo de Organización	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.193, mayor a 0.05 por lo tanto, no se rechaza que sí hay relación entre las variables género y el tipo de organización actual (Tabla 76).

Tabla 76. Chi-Square Tests

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.090 ^a	4	.193
Razón de verosimilitudes	7.377	4	.117
Asociación lineal por lineal	.135	1	.713
N de casos válidos	75		

a. 7 casillas (70.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.44.

La quinta tabla de contingencia se analiza el género y el rango salarial. Se puede observar que el 19.4% de las mujeres reciben entre 1 y 2 salarios mínimos, el 50% recibe entre 3 a 4 salarios mínimos y el 22.2% entre 5 a 6 salarios mínimos, y por último el 8.3% recibe más de 7 salarios mínimos. En el caso de los hombres, el 10.3% recibe entre 1 a 2 salarios mínimos;

el 30.8% entre 3 a 4 salarios mínimos, el 20.5% entre 5 y 6 salarios mínimos, el 38.5% más de 7 salarios mínimos (Tabla 77). Puede afirmarse que cerca del 60% de los encuestados ganan menos de 4 salarios mínimos y un 39% tiene un rango salarial que supera este nivel.

Tabla 77. Nivel salarial (Tabla de contingencia)

			Nivel Salarial					Total
			Ns/Nr	1 y 2 SMLV	3 y 4 SMLV	5 y 6 SMLV	> de 7 SMLV	
Género	Mujer	Recuento	8	7	18	8	3	44
		% dentro de Género	18,2%	15,9%	40,9%	18,2%	6,8%	100,0%
		% dentro de Nivel Salarial	66,7%	63,6%	60,0%	50,0%	16,7%	50,6%
	Hombre	Recuento	4	4	12	8	15	43
		% dentro de Género	9,3%	9,3%	27,9%	18,6%	34,9%	100,0%
		% dentro de Nivel Salarial	33,3%	36,4%	40,0%	50,0%	83,3%	49,4%
Total		Recuento	12	11	30	16	18	87
		% dentro de Género	13,8%	12,6%	34,5%	18,4%	20,7%	100,0%
		% dentro de Nivel Salarial	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.019, menor a 0.05 por lo tanto, se rechaza que sí hay relación entre las variables género y el nivel salarial (Tabla 78).

Tabla 78. Chi-Square Tests

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.914 ^a	3	.019
Razón de verosimilitudes	10.650	3	.014
Asociación lineal por lineal	8.299	1	.004
N de casos válidos	75		

a. 0 casillas (0.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5.28.

La sexta tabla de contingencia es entre género y tipo de contrato. Se puede observar que más de la mitad de los encuestados cuentan con un contrato a término indefinido (55.2%), mientras que un 22,4% lo tienen por labor, servicios o a término fijo (Tabla 79). Se observa que más hombres tienen contratos a término indefinido, sin embargo en las demás modalidades es muy parecido el comportamiento tanto de hombre y mujeres.

Tabla 79. Tipo contrato (Tabla de contingencia)

			Tipo Contrato						Total
			Ns/Nr	Indefini do	Fijo	Obra o Labor	Servicios	Ningun o	
Género	Mujer	Recuento	8	20	8	2	4	2	44
		% dentro de Género	18,2%	45,5%	18,2%	4,5%	9,1%	4,5%	100,0%
		% dentro de Tipo Contrato	61,5%	41,7%	61,5%	50,0%	66,7%	66,7%	50,6%
	Hombre	Recuento	5	28	5	2	2	1	43
		% dentro de Género	11,6%	65,1%	11,6%	4,7%	4,7%	2,3%	100,0%
		% dentro de Tipo Contrato	38,5%	58,3%	38,5%	50,0%	33,3%	33,3%	49,4%
Total		Recuento	13	48	13	4	6	3	87
		% dentro de Género	14,9%	55,2%	14,9%	4,6%	6,9%	3,4%	100,0%
		% dentro de Tipo Contrato	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.562 mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre género y tipo de contrato (Tabla 80).

Tabla 80. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.974 ^a	4	.562
Razón de verosimilitudes	3.003	4	.557
Asociación lineal por lineal	2.129	1	.145
N de casos válidos	74		

a. 6 casillas (60.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.46.

La siguiente tabla de contingencia analiza el género con el cargo que desempeñan. En el caso del tipo de cargo que los egresados de los programas de Administración y Finanzas de Uniempresarial desempeñan, puede afirmarse que un 6,9% está en el rango de asistente, mientras que se totaliza un 47,1% en los rangos de analista, jefe o coordinador. De manera semejante los cargo de director o gerente se observan a un total del 22.9%. Se puede afirmar que en términos generales los hombres están ocupando cargos más altos que las mujeres en cuanto a la denominación en la que se encuentran (Tabla 81).

Tabla 81. Cargo desempeñado (Tabla de contingencia)

			Cargo Desempeñado							Total
			Ns/Nr	Asisten te	Analista	Jefe/C oord	Director	Gerente	Otro	
Género	Mujer	Recuento	8	4	13	11	4	1	3	44
		% dentro de Género	18,2%	9,1%	29,5%	25,0%	9,1%	2,3%	6,8%	100,0%
		% dentro de Cargo Desempeñado	61,5%	66,7%	72,2%	47,8%	44,4%	9,1%	42,9%	50,6%
	Hombr e	Recuento	5	2	5	12	5	10	4	43
		% dentro de Género	11,6%	4,7%	11,6%	27,9%	11,6%	23,3%	9,3%	100,0%
		% dentro de Cargo Desempeñado	38,5%	33,3%	27,8%	52,2%	55,6%	90,9%	57,1%	49,4%
Total		Recuento	13	6	18	23	9	11	7	87
		% dentro de Género	14,9%	6,9%	20,7%	26,4%	10,3%	12,6%	8,0%	100,0%
		% dentro de Cargo Desempeñado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.037 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza que sí hay relación entre las variables entre género y cargo que desempeña (Tabla 82).

Tabla 82. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.838 ^a	5	.037
Razón de verosimilitudes	13.154	5	.022
Asociación lineal por lineal	7.274	1	.007
N de casos válidos	74		

a. 6 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.92.

La siguiente tabla de contingencia entre género y el tamaño de la empresa. En el caso del tamaño de las empresas en donde se ocupan los egresados de Uniempresarial, el 47.1% de los mismos lo hace en empresas grandes, un 19,5% lo hace en empresas de tamaño mediano y el

17% de los egresados se ocupa en empresas consideradas micro o pequeñas. Vale la pena resaltar que con en este caso las mujeres quienes más se ocupan en empresas de gran tamaño, mientras que el total de los hombres se concentra en empresas medianas (Tabla 82).

Tabla 82 Tamaño de empresa (Tabla de contingencia)

			Tamaño de la Empresa					Total
			Ns/Nr	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	
Género	Mujer	Recuento	9	23	5	6	1	44
		% dentro de Género	20,5%	52,3%	11,4%	13,6%	2,3%	100,0%
		% dentro de Tamaño de la Empresa	64,3%	56,1%	29,4%	54,5%	25,0%	50,6%
	Hombre	Recuento	5	18	12	5	3	43
		% dentro de Género	11,6%	41,9%	27,9%	11,6%	7,0%	100,0%
		% dentro de Tamaño de la Empresa	35,7%	43,9%	70,6%	45,5%	75,0%	49,4%
Total		Recuento	14	41	17	11	4	87
		% dentro de Género	16,1%	47,1%	19,5%	12,6%	4,6%	100,0%
		% dentro de Tamaño de la Empresa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.215 mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre género y tamaño de la empresa (Tabla 83).

Tabla 83. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.467 ^a	3	.215
Razón de verosimilitudes	4.595	3	.204
Asociación lineal por lineal	1.276	1	.259
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.92.

La siguiente tabla de contingencia es entre el programa y la recomendación de uniempresarial. A partir de análisis por el programa del cual se es egresado, se tiene en primera instancia que la proporción de egresados de la Facultad de Administración de Empresas que recomendaría a Uniempresarial es del 76.9%, mientras que los egresados de Finanzas solo lo haría en un 23,1%. Evidenciando una gran diferencia en la percepción de los egresados de ambos programas (Tabla 84).

Tabla 84. ¿Recomendaría a Uniempresarial? (Tabla de contingencia)

			¿Recomendarías a Uniempresarial?		Total
			Si	No	
Programa	Admon	Recuento	60	3	63
		% dentro de Programa	95,2%	4,8%	100,0%
		% dentro de ¿Recomendarías a Uniempresarial?	76,9%	33,3%	72,4%
	Finanzas	Recuento	18	6	24
		% dentro de Programa	75,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de ¿Recomendarías a Uniempresarial?	23,1%	66,7%	27,6%
Total		Recuento	78	9	87
		% dentro de Programa	89,7%	10,3%	100,0%
		% dentro de ¿Recomendarías a Uniempresarial?	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.204 mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre programa y recomendación de uniempresarial (Tabla 85).

Tabla 85. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.937 ^a	4	.204
Razón de verosimilitudes	6.004	4	.199
N de casos válidos	87		

a. 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

La siguiente tabla de contingencia es entre el programa de estudio y su ocupación actual. Al

analizar el tipo de ocupación actual por programa, se observa que mientras que los administradores de empresas están empleados en un 50.8%, los profesionales en finanzas lo están en un 66,7%. De manera análoga mientras que los administradores de empresas son emprendedores en un 17,5%, en el caso del otro programa esta proporción llega a un 12.5% (Tabla 86).

Tabla 86.¿Cuál es su ocupación actual? (Tabla de contingencia)

			¿Cuál es su ocupación actual?				Total
			Empleado	Emp - Est	Desempleado	Emprendimiento	
Programa	Admon	Recuento	32	16	4	11	63
		% dentro de Programa	50,8%	25,4%	6,3%	17,5%	100,0%
		% dentro de ¿Cuál es su ocupación actual?	66,7%	80,0%	80,0%	78,6%	72,4%
	Finanzas	Recuento	16	4	1	3	24
		% dentro de Programa	66,7%	16,7%	4,2%	12,5%	100,0%
		% dentro de ¿Cuál es su ocupación actual?	33,3%	20,0%	20,0%	21,4%	27,6%
Total		Recuento	48	20	5	14	87
		% dentro de Programa	55,2%	23,0%	5,7%	16,1%	100,0%
		% dentro de ¿Cuál es su ocupación actual?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.547 mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre programa y ocupación actual (Tabla 85).

Tabla 85. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.979 ^a	6	.547
Razón de verosimilitudes	4.602	6	.596
Asociación lineal por lineal	.772	1	.380
N de casos válidos	87		

a. 7 casillas (58.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .06.

La siguiente tabla de contingencia es entre el programa y el nivel salarial. Los egresados de administración perciben en su mayoría ingresos superiores a 3 SMLV, mientras que los

egresados en finanzas cuentan con un promedio ligeramente más bajo, concentrado particularmente en el rango de 1 a 4 SMLV. Por su parte, mientras que la mayoría de los administradores se concentran en cargos analista, jefe o coordinador (54% en total), los profesionales en finanzas tienen una mayor proporción en cargos en el nivel de asistentes (Tabla 86).

Tabla 86. Nivel salarial (Tabla de contingencia)

			Nivel Salarial					Total
			Ns/Nr	1 y 2 SMLV	3 y 4 SMLV	5 y 6 SMLV	Más de 7 SMLV	
Programa	Admon	Recuento	9	6	19	13	16	63
		% dentro de Programa	14,3%	9,5%	30,2%	20,6%	25,4%	100,0%
		% dentro de Nivel Salarial	75,0%	54,5%	63,3%	81,3%	88,9%	72,4%
	Finanzas	Recuento	3	5	11	3	2	24
		% dentro de Programa	12,5%	20,8%	45,8%	12,5%	8,3%	100,0%
		% dentro de Nivel Salarial	25,0%	45,5%	36,7%	18,8%	11,1%	27,6%
Total		Recuento	12	11	30	16	18	87
		% dentro de Programa	13,8%	El caso de12,6%	34,5%	18,4%	20,7%	100,0%
		% dentro de Nivel Salarial	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.186 mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre programa y nivel salarial (Tabla 85).

Tabla 85. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.786 ^a	6	.186
Razón de verosimilitudes	8.833	6	.183
Asociación lineal por lineal	2.326	1	.127
N de casos válidos	75		

a. 6 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .15.

La siguiente tabla de contingencia es entre el programa y el cargo que desempeña. Se puede observar que los egresados de administración tienen un porcentaje mayor de cargos de jefes o coordinadores, mientras que los financieros laboran más en áreas de analista (Tabla 86).

Tabla 86. Cargo desempeñado (Tabla de contingencia)

			Cargo Desempeñado							Total
			Ns/Nr	Asistente	Analista	Jefe/Coord	Director	Gerente	Otro	
Programa	Admon	Recuento	10	3	13	18	7	10	2	63
		% dentro de Programa	15,9%	4,8%	20,6%	28,6%	11,1%	15,9%	3,2%	100,0%
		% dentro de Cargo Desempeñado	76,9%	50,0%	72,2%	78,3%	77,8%	90,9%	28,6%	72,4%
	Finanzas	Recuento	3	3	5	5	2	1	5	24
		% dentro de Programa	12,5%	12,5%	20,8%	20,8%	8,3%	4,2%	20,8%	100,0%
		% dentro de Cargo Desempeñado	23,1%	50,0%	27,8%	21,7%	22,2%	9,1%	71,4%	27,6%
Total		Recuento	13	6	18	23	9	11	7	87
		% dentro de Programa	14,9%	6,9%	20,7%	26,4%	10,3%	12,6%	8,0%	100,0%
		% dentro de Cargo Desempeñado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.106 mayor a 0.05 por lo tanto, no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre programa y cargo que desempeña (Tabla 87).

Tabla 87. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.792 ^a	10	.106
Razón de verosimilitudes	13.415	10	.201
Asociación lineal por lineal	.719	1	.396
N de casos válidos	74		

a. 12 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

La siguiente tabla de contingencia es entre el programa y el tamaño de la empresa. Los profesionales egresados de ambos programas se concentran en empresas grandes o medianas, mientras que el 62.1% de los administradores de empresas está en empresas medianas o grandes, esta proporción para los profesionales en finanzas totaliza un 79,2% (Tabla 88).

Tabla 88. Tamaño de la empresa (Tabla de contingencia)

			Tamaño de la Empresa					Total
			Ns/Nr	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	
Programa	Admon	Recuento	11	31	8	9	4	63
		% dentro de Programa	17,5%	49,2%	12,7%	14,3%	6,3%	100,0%
		% dentro de Tamaño de la Empresa	78,6%	75,6%	47,1%	81,8%	100,0%	72,4%
	Finanzas	Recuento	3	10	9	2	0	24
		% dentro de Programa	12,5%	41,7%	37,5%	8,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Tamaño de la Empresa	21,4%	24,4%	52,9%	18,2%	0,0%	27,6%
Total		Recuento	14	41	17	11	4	87
		% dentro de Programa	16,1%	47,1%	19,5%	12,6%	4,6%	100,0%
		% dentro de Tamaño de la Empresa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la X^2 su valor fue de 0.227 mayor a 0.05 por lo tanto, no se rechaza que sí hay relación entre las variables entre programa y tamaño de la empresa (Tabla 89).

Tabla 89. Chi-Square

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.161 ^a	6	.227
Razón de verosimilitudes	9.162	6	.165
Asociación lineal por lineal	.622	1	.430
N de casos válidos	73		

a. 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Análisis Factorial Exploratorio

Se utilizó la técnica de interdependencia conocida como análisis factorial exploratorio¹, entendida esta como una manera de reducir los datos en la búsqueda de simplificar un análisis multivariado en la búsqueda de grupos homogéneos. Para el análisis se utilizaron los pasos propuestos por Malhotra (1999) que consisten en: formulación del problema de análisis, determinación del número de factores, rotación de factores, interpretación, calificación y elección de variables sustitutas. Mediante el análisis factorial se analiza la varianza común a todas las variables.

a) Definición del problema a analizar. Esta técnica permitió determinar los factores de mayor impacto, es decir, cuáles son las dimensiones que perciben los exalumnos de Uniempresarial que los han impactado en su formación profesional. Estos factores los ha reunido el instrumento de levantamiento de información en los apartados que lo conforman, en lo particular en lo referente a los elementos identificativos del modelo pedagógico institucional y en segunda instancia a las aplicaciones específicas de las competencias recibidas en el ámbito académico al plano laboral.

b) Determinación del número de factores. Se utilizó el método de componentes principales, en el cual se tomó la varianza total de los datos. De acuerdo con el análisis de la varianza (Tabla 90), encontramos que cuatro factores explican el 65.10% de ésta, por lo tanto, se concluye que cuatro factores explican las percepciones de los exalumnos respecto al modelo pedagógico de Uniempresarial.

¹ Análisis Factorial es un nombre general que se da a una tipología de métodos estadísticos en el contexto de lo multivariado, que tiene como propósito básico identificar la estructura subyacente en un conjunto de datos. Permite analizar la estructura de las interrelaciones existentes en un número amplio de variables, sin que sea necesario distinguir entre variables dependientes e independientes. A partir de los datos disponibles, esta metodología calcula un conjunto de “dimensiones latentes”, denominadas “factores”, que buscan explicar dichas interrelaciones. En resumen, esta es una técnica de reducción de datos en la que, si se cumplen sus hipótesis, la información contenida en la matriz de datos puede expresarse, en un número menor de dimensiones representadas por dichos factores. (Adaptado de Pérez, 2001. Técnicas estadísticas con SPSS)

El componente 1 es el de mayor contribución da al modelo ya que explica el 21.04 % de la varianza total; el componente 2, es el siguiente en explicar las percepciones de los exalumnos con un 20.11 % de la varianza total; el componente 3 explica el 13.12 % de la varianza, y por último, el componente 4 con un 10.82 % de la varianza total.

No se considera pertinente incluir los componentes del 5 en adelante, dado que cada uno de ellos empieza a aportar una proporción menor del 5% a la explicación de la varianza de los datos, lo cual no se considera un aporte marginal significativo, dado que con solo los primeros 4 componentes se logra explicar prácticamente 2/3 de la misma.

Lo anterior implica que en definitiva los siguientes pasos del proceso de análisis factorial se realizarán tomando en consideración los 4 factores que por el análisis de componentes principales han sido definidos.

Tabla 90. Explicación de la Varianza con el Método de Componentes Principales

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulad o	Total	% de la varianza	% acumulad o	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,277	40,427	40,427	7,277	40,427	40,427	3,787	21,040	21,040
2	1,813	10,072	50,499	1,813	10,072	50,499	3,620	20,110	41,150
3	1,433	7,961	58,460	1,433	7,961	58,460	2,363	13,126	54,276
4	1,196	6,644	65,104	1,196	6,644	65,104	1,949	10,828	65,104
5	,996	5,533	70,637						
6	,903	5,018	75,655						
7	,756	4,201	79,856						
8	,664	3,690	83,546						
9	,569	3,161	86,707						
10	,549	3,051	89,757						
11	,453	2,519	92,276						
12	,333	1,849	94,125						
13	,305	1,696	95,821						
14	,219	1,218	97,039						
15	,201	1,114	98,154						
16	,145	,804	98,958						
17	,100	,556	99,514						
18	,087	,486	100,000						
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.									

Fuente: Elaboración propia

De manera complementaria, en concordancia con la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) puede decirse que el modelo factorial utilizado es apropiado (Tabla 91),

ya que el índice KMO es de 0.768 ($0.768 > =.50$) indicando que se trata de un buen modelo factorial, ya que las variables no se correlacionan y que un factor no se encuentra incluido en otro.

Tabla 91. KMO y prueba de Bartlett^a

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,768
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	646,108
	gl	153
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

De otra parte se puede observar en la tabla 25 que de acuerdo con el nivel de significancia del estimador chi cuadrado obtenido, los resultados son confiables a un nivel superior al 99%, dado que este nivel es prácticamente de 0, con 153 grados de libertad.

c) Rotación de factores. Se utilizó el método de rotación ortogonal *varimax* y los resultados corroboran cuatro factores (Tabla 92) constituidos de la siguiente manera: factor 1, conformado por las variables 29, 31, 32, 33, 34 y 36. El factor 2, lo conforman las variables 2, 3, 4, 5 y 6; el factor 3 se encuentra formado por la 30, 37 y 38, y; por último, el factor 4 lo conforman las variables 17, 20 y 26.

Tabla 92. Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
MP2	,224	,792	,127	,050
MP3	,211	,866	,066	,102
MP4	,281	,723	,032	,208
MP5	,326	,522	,453	,086
MP6	,295	,724	,391	,047
ML17	,096	-,022	,100	,811
ML 20	,276	,069	,031	,733
AL26	-,143	,367	,081	,634
AL29	,641	,270	,148	,299
AP30	,032	,231	,744	,168
AL31	,561	,442	,191	,115
AL32	,825	,142	,183	-,003
AL33	,715	,286	,182	,160
AL34	,847	,217	,141	,091
AL35	,346	,383	,382	-,188
AL36	,551	,354	,365	-,284
AP37	,468	,198	,683	,048
AP38	,188	-,017	,722	,061
Método de extracción: Análisis de componentes principales.				
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.				
La rotación ha congado en 6 iteraciones.				

Fuente: Elaboración propia

El proceso de rotación – normalización permite confirmar los 4 factores previamente identificados y proceder a establecer la conformación ordenada de los mismos para proceder a su análisis, así como a la contrastación definida en el problema de estudio original.

d) Interpretación de los resultados – Análisis de Factores. Dado que el factor 1 se encuentra conformado por las variables relacionadas con la formación académica. Destacando los siguientes aspectos: en primer lugar, consideran que la universidad les ha permitido planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, han aprendido a trabajar en equipo, pueden trabajar de manera independiente y aplican valores y ética profesional en sus lugares de trabajo, a este factor se le se le llamó *percepción de la formación*.

El factor 2, está integrado variables de la dimensión 2 que tienen que con el modelo pedagógico utilizado por la universidad; dentro de estas variables se encuentran elementos como que los conocimientos adquiridos les han ayudado a resolver problemas reales; están de acuerdo con la intensidad del programa y que éste sea más corto que el de la universidad tradicional, además, les gustó la forma en que se han integrado valores, conocimientos y el desarrollo personal y por último están satisfecho con lo aprendido en esta universidad, a este factor se le llamó *Modelo Pedagógico*.

Tabla 93. Composición por Factores

ÍTEM	Factor 1 Percepción Formación	Factor 2 Modelo Pedagógico	Factor 3 Aplicación Práctica	Factor 4 Ámbito Laboral
Planeación del Tiempo	,641	,270	,148	,299
Trabajo en Equipo	,561	,442	,191	,115
Trabajo sin Supervisión	,825	,142	,183	-,003
Ética Profesional	,715	,286	,182	,160
Adaptación	,847	,217	,141	,091
Relacionamiento	,551	,354	,365	-,284
Formación Teórico – Práctica	,224	,792	,127	,050
Conocimiento de Problemas Reales	,211	,866	,066	,102
Intensidad del Programa	,281	,723	,032	,208
Formación Integral	,326	,522	,453	,086
Nivel del Programa	,295	,724	,391	,047
Herramientas Informáticas	,032	,231	,744	,168
Innovación y Emprendimiento	,468	,198	,683	,048
Manejo de Ingles	,188	-,017	,722	,061
Ingresos Adecuados	,096	-,022	,100	,811
Satisfacción en el Trabajo	,276	,069	,031	,733
Implementación Proyecto Grado	-,143	,367	,081	,634

Fuente: Elaboración propia

El factor 3 está compuesto por las variables que tienen que con la forma en que se llevan a cabo las estrategias de aprendizaje como: las herramientas de informática se usa comúnmente; se le dá importancia al idioma inglés y se utilizan la innovación en la forma de entregar los trabajos, a este factor se le denominó Aplicación Práctica. Por último el factor 4 está compuesto por las variables como la satisfacción personal, el ingreso que se percibe, y si los proyectos que se realizan en la el área laboral de los exalumnos que tienen que con el proyecto final del exalumno, a este factor se la llamará Ámbito Laboral (Tabla 93).

Sobre el modelo pedagógico que contempla el modelo dual y el aprendizaje significativo:

De otra parte la indagación sobre el modelo pedagógico de Uniempresarial arroja los siguientes resultados:

Basado en el constructivismo Colectivo, con una formación teórico-práctico la cual permite que el estudiante obtenga los conceptos teóricos (el qué) y los práctica en un escenario

real que le permite adquirir competencias laborales (el cómo), a la vez que puede preguntarse por impacto en la sociedad y su responsabilidad social (para qué).

Desde el diseño de los currículos que son contruidos en conjunto con el sector empresarial para procurar su pertinencia, con pares colaborativos para asegurar su idoneidad académica y la constante medición y evaluación de sus procesos y del aprendizaje del estudiante, se evidencia la preocupación de la Institución por la calidad.

Fernandez (2012) lleva a tener en cuenta dentro de este estudio de interés, que otro elemento importante para el éxito de este tipo de metodología dual y como es el caso con un modelo pedagógico no tradicional, es la formación de los profesores, la cual no puede ser ajena a lo empresarial, porque no tiene sentido enseñar algo que no ha sido probado y vivido en la práctica y que no se puede tener un punto de referencia de acuerdo a esa realidad para poder enseñar sobre lo que enfrentará luego los estudiantes en el mundo empresarial. Importante dimensionar que formador no sólo es el docente, sino es este caso de estudio el que hace de veces de instructor en la empresa y que debe tener unas herramientas claves para la co- formación del estudiantes. Uniempresarial dando respuesta a este tema, ha implementa el FDI (seminario formador de instructores) y el FDD (seminarios de formador de Docentes) para dicho fin, lo que le “permite hacer un giro en cómo se entiende la enseñanza y el que hacer del profesor dentro del aula” (Fernandez 2012 - p108) y fuera de esta en escenarios de práctica.

Para entender el modelo de Uniempresarial, es importante entender el modelo del constructivismo pedagógico y debemos partir del concepto filosófico que afirma que el conocimiento humano no lo recibe el ser en forma pasiva sino que el receptor actúa vivamente en hacer propia tal formación para lo cual utiliza entre otras facultades mentales la de la atención para luego tal aprendizaje en función vivencial adoptándolo a su comportamiento mediante función adaptativa (Florez, 1994). Enseña Florez (1994) cuatro características esenciales de la acción constructiva: “1. Se apoya en la estructura conceptual de cada alumno, parte de las ideas y preconceptos que el alumno trae sobre el tema de la clase. 2. Prevé el cambio conceptual que se espera de la construcción activa del nuevo concepto y su

repercusión en la estructura mental. 3. Confronta las ideas y preconceptos afines al tema de enseñanza, con el nuevo concepto científico que se enseña. 4. Aplica el nuevo concepto a situaciones concretas (y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognitiva) con el fin de ampliar su transferencia.” (P.238), puntos relevantes para entender el modelo pedagógico de Uniempresarial.

La situación que viven los países actuales desarrollados han empezado a marcar la posibilidad de contemplar otros países a los que se les han dado el nombre de emergentes y que tienen unas economías más estables, sin embargo se empieza a vislumbrar la brecha por la formación de su talento humano, porque en un principio estaban compitiendo estos países por mano de obra más económica, pero se sabe, por la historia vivida, que siempre habrá alguien dispuesto a hacerlo más barato y el resultado por lo general es la disminución de la calidad y Colombia es ejemplo de este tema. Por tal motivo en la actualidad la apuesta, de estos países está, debe estar centrada en la calidad y los valores agregados que se generen para poder cerrar una brecha importante que los aleja de otros países en condiciones similares que están alcanzando altos índices de competitividad.

En este tema está involucrado por su puesto que las empresas genere mayor valor agregado, al mejor precio sin que sacrifiquen calidad, para asegurar la fidelidad del cliente o comprador del producto o servicio, que es lo que se puede denominar productividad, pero sabemos que esto es imposible sin tener el talento adecuado, por lo tanto esta es la variable que pesará y dominará la guerra por los mercados de aquellos países que se ven como alternativa para inversión de las grandes empresas y la subsistencia de las creadas como pymes en el mismo país, reto adicional para las Instituciones de Educación Superior, en cuanto a la pertinencia del talento formado para que se mejore la productividad de las empresas y por lo tanto la competitividad de la región, prioridad para Uniempresarial desde su creación.

VI. Discusión de resultados

En cuanto a la percepción de los empresarios:

- La percepción de los empresarios es positiva en cuanto al modelo de formación lo que se refleja en su disponibilidad a recomendar el modelo ante otros empresarios, a contratar egresados de Uniempresarial formados bajo el modelo pedagógico que combina teoría y práctica y en el querer tener nuevos estudiantes en prácticas como co- formadores de los mismos a la vez que la mayoría perciben un aporte importante por parte del estudiantes para mejorar la productividad de la empresa.
- Un porcentaje alto de las empresas entrevistadas no reportan mejoras en la calidad de formación, lo que significa una satisfacción alta y una percepción positiva en cuanto al modelo desarrollado por Uniempresarial en la formación de los estudiantes y las sugerencias que se describen en el análisis de resultados en su mayoría son más de temas administrativos del manejo de la práctica que de la calidad de los estudiantes en su proceso formativo.
- El 89% de las empresas entrevistadas perciben beneficios al tener estudiantes de Uniempresarial en práctica y ven un diferenciador importante entre estudiantes en práctica de otras instituciones de educación en diferentes niveles educativos en general.
- En cuanto a los proyectos de grado realizados para resolver necesidades de las empresas también hay una percepción positiva y se han podido implementar al interior de la empresa, no todos en su totalidad.
- En temas de responsabilidad social la valoración es muy positiva frente a la decisión de la Cámara de Comercio en la creación de Uniempresarial, ya que contribuye activamente al mejoramiento competitivo de las empresas. El aporte social de Uniempresarial se refleja a través de la implementación del sistema de educación dual, base de su modelo pedagógico que impacta directamente en el

mejoramiento de la calidad de vida de los egresados, el cierre de brechas entre la academia y la empresa con el trabajo articulado del sector educativo y productivo.

- Teniendo en cuenta el perfil de los estudiantes de Uniempresarial y que vienen la mayoría de colegios no bilingües, se hace evidente que el inglés no sea una de las fortalezas, sin que esto quiera decir que la Institución no realice un esfuerzo importante que al ingresar el estudiante a Uniempresarial tenga un nivel muy superior que con el que llegó, en especial comparado con universitarios de universidades tradicionales que manejan estratos socioeconómicos altos.

En cuanto a la percepción de los egresados:

- La percepción del modelo pedagógico es en general positiva y se puede deducir esto por el alto porcentaje de los estudiantes que estarían dispuestos a recomendar este modelo a alguien cercano, ven valores agregados en este tipo de formación y afirman estar de acuerdo con la intensidad del programa, así como dicen estar satisfechos con la formación recibida de manera integral.
- Se puede afirmar que el aprendizaje fue significativo para casi la totalidad de los egresados al poder aplicar el conocimiento aprendido a casos de la vida real en contextos diferentes que fueron sus empresas co – formadoras
- En cuanto a la ocupación de los egresados, el porcentaje es bastante satisfactorio al encontrar sólo un 6% sin ocupación
- El porcentaje de los que continuaron vinculados laboralmente en las empresas co-formadoras es bajo, sin embargo, se percibe de manera positiva que la mayoría de ellos no se quedaron vinculados a la misma no por falta de una propuesta sino por encontrar mejores oportunidades en el mercado laboral, lo que asegura, un impacto positivo en la formación de los egresados y su aceptación en el mercado laboral.
- En cuanto a las condiciones laborales, se puede afirmar que son también bastante favorables comparadas con las estadísticas que se manejan en los diferentes informes de empleabilidad y condiciones laborales a nivel latinoamericano. Esta afirmación se basa en que la mayoría de los egresados tienen contratos laborales formales, han sido ascendidos, se demoraron menos de dos meses en conseguir

trabajo luego de ser egresados y ocupan cargos de profesionales dentro de las empresas.

- La aplicabilidad de los proyectos de grado tienen un porcentaje de desarrollo en la empresa aceptable, siendo una necesidad real para la misma basados en una problemática y con estrategias adecuadas a desarrollar, como aporte de los estudiantes.
- En canto a la pertinencia del programa, se puede de manera positiva, ya que tiene coherencia lo que estudiaron los egresados con la labor que desempeñan en la empresa en donde se encuentran vinculados.
- Se percibe que el sello de Uniempresarial (innovación, emprendimiento, relacionamiento) tiene una percepción positiva de acuerdo a lo que ha sido la formación recibida y la aplicabilidad en el mundo empresarial, lo que lleva a concluir que la formación teórica – práctica (dual) desarrollada por Uniempresarial, les da a los egresados una formación adecuada para las exigencias de las competencias que exige el mundo empresarial. Es importante para Uniempresarial en este aspecto revisar el tema del bilingüismo el cual no goza de una percepción positiva de acuerdo a la formación impartida y que es una de las exigencias del mundo empresarial.
- Adicionalmente en el tema de emprendimiento, se percibe que el estudiante no ha tenido el acompañamiento en la creación de la empresa, tema en el que también deberá reflexionar Uniempresarial, por su naturaleza académica – empresarial, filial de la Cámara de Comercio de Bogotá, aunque su percepción con la formación vuelve a ser positiva en este aspecto evaluado, ya que afirman que les sirvió para la creación o consolidación de su empresa propia o familiar.
- En las tablas cruzadas a partir de los elementos del modelo pedagógico y el programa del cual se egresa, es mejor la percepción de los egresados en administración en general. En la gran mayoría de los 5 elementos analizados los administradores de empresas consideran que Uniempresarial (en más de un 85%) les ha otorgado en su formación los elementos necesarios para ser profesionales competitivos que están en condiciones de aplicar lo aprendido a situaciones reales. De la misma manera más de un 88% en promedio considera adecuada la intensidad

en el proceso de formación y el nivel académico que Uniempresarial les ofreció en su proceso de formación.

- En este caso a manera de resumen puede decirse que las 5 dimensiones fundamentales que conforman el modelo pedagógico de Uniempresarial, son valorados por los administradores de empresas muy positivamente en más de un 87% y que solo una proporción inferior al 5% no está de acuerdo con esta valoración positiva.
- En el caso de los profesionales en finanzas esta percepción no es igual de positiva y la proporción en la que se califica con los puntajes más altos las dimensiones del modelo pedagógico de la universidad llegan hasta un 65% en promedio, mientras que los egresados que consideran estas valoraciones como inferiores, alcanzan un promedio del 19% para los 5 elementos analizados.
- En el análisis factorial que se realizó a la investigación se puede determinar que la tendencia de los egresados arroja una percepción positiva del modelo dual de Uniempresarial, que es lo que es más relevante dentro de la investigación y lo mejor valorado por ellos.

Conclusiones

Se debe conocer muy bien la situación del estudiante, su evaluación previa para poder dar los conceptos y que el aprendizaje sea significativo, pero en las prácticas empresariales es importante conocer también el contexto de la empresa, y el acompañamiento por parte del docente en estas primeras experiencias de contacto con su empresa, es clave ya que no se debe olvidar como lo recuerda Uniempresarial en sus diferentes textos, que esta fase de prácticas hace parte de la formación de los estudiantes

Si no se enfrentan estos esfuerzos, se está llamado al fracaso inevitable y el docente, Institución, empresa y estudiante deben trabajar mancomunadamente para obtener los resultados esperados. “La metodología -Aprender Haciendo- aplicado a un curso de investigación de Mercados logra obtener resultados de aprendizaje a largo plazo que ayuden al profesional titulado a obtener un mejor desempeño en el contexto laboral” (Fernandez 2012 - p 108). Dicha investigación como lo afirma Fernandez (2012) en su artículo, “Es una investigación que invita a cuestionarse sobre el formato de educación tradicional e inspira la realización de nuevas propuestas de desarrollo pedagógico, con un rol a largo plazo sobre como perpetuar el conocimiento desde la experiencia de los alumnos” (p.108) que es posible sea la misma intención de Uniempresarial, basada en el modelo dual.

La democratización de la educación lleva a una sociedad con mejor calidad de vida, tema al que Uniempresarial le ha apostado al aceptar a todo tipo de estudiantes sin importar su clase socioeconómica, pero sin la participación de los diferentes actores esto no sería posible; se ha unido la academia y el sector empresarial en un fin común, en un propósito superior y es el de mejorar la competitividad de la región y contribuir al proyecto de vida de varios jóvenes para asegurar un mejor futuro. Este tipo de iniciativas llevan a buscar la democracia de la educación, tendencias que surgieron en Estados Unidos y Europa entre la década de los 60 y los 70 y que llevan a la modernización de la educación donde la familia, los estudiantes, los

docentes se unen para resolver necesidades reales (Milito y Groves, 2013), a las que apuntan también las empresas y la academia como es el caso revisado de Uniempresarial, sin ánimo de lucro de naturaleza privada, quien se crea para dar respuesta a las necesidades de la región y propender por la competitividad de la misma.

Es importante tener en cuenta que las instituciones de educación superior, buscan de manera permanente afinar instrumentos como mecanismo para ajustar la formación dada a sus estudiantes, entre estos instrumentos se encuentran las encuestas, aptos para estar al tanto sobre la percepción del egresado, su situación laboral (Giraldo, Jaramillo, Ortiz y Javier, 2006). Por lo tanto el instrumento (encuestas) que utilizó esta investigación para conocer la percepción de los grupos de interés definidos (egresados y empresarios), fue adecuado.

La percepción de los egresados y de los empresarios, puede estar influida por muchas variables, como posicionamiento de la Institución, relaciones de estudiantes- profesores (Sánchez, Iniesta, Cera y Schlesinger, 2011) y los instrumentos utilizados ayudaron a buscar el foco de la investigación para no abarcar un fin número de temas que no nos hubiera llevado a poder profundizar sobre el tema de interés, sabiendo que otras variables pueden ser muy útiles como tema de nuevas investigaciones que profundicen sobre otros elementos que impactan el modelo de Uniempresarial.

Las conclusiones de los resultados y el análisis sobre los elementos del modelo, ayudaron a comprobar las preguntas planteadas y muy seguramente a futuro, generar nuevas líneas de investigación por el impacto que puede llegar a tener este tipo de formación en las personas y que se hace necesario evaluar otros factores que han podido llevar a los resultados exitosos de la Institución y a la percepción positiva de los empresarios y de los egresados sobre el modelo de formación dual.

Por otra parte, bajo la mirada conceptual, se reflexionó si se estaba ante una brecha superable en donde las metas que los académicos ya estudiados han reseñado como asideros irremplazables para lograr la calificación en el mundo globalizado del modelo educativo, con visión y misión de un ponderado real y continuo que soporte una cosa de índole académico

para dispensar adecuadamente el espacio de enseñanza para niveles de educación superior y la conclusión es que Uniempresarial lo está logrando al superar la brecha entre academia y empresa, como una alternativa de solución a una problemática social compleja en los países latinoamericanos.

De allí la importancia de abordar los elementos esenciales de la Institución como lo hemos planteado numerales atrás y que fueron puntos a tener en cuenta para reforzar o mejorar de acuerdo a los resultados que si bien son bastante positivos en cuanto a la percepción de los empresarios y de los egresados, aún hay brechas por superar para el mejoramiento continuo en el aprendizaje de los estudiantes sabiendo que el modelo pedagógico tiene una percepción adecuada y que este puede ser uno de los caminos para superar las dificultades, que lleva a la importancia de tomar esta investigación como base para poder llevar el modelo a otros contextos que viven situaciones similares a la de Colombia.

Sin embargo, valga entonces destacar el reto que se ha trazado Uniempresarial de aportar a un país que mira de frente el siglo XXI. La Institución está dispuesta a superar cualquier desafío o brecha que se presente por la falta de percepción positiva en el sector empresarial y en sus egresados en algunas de las diferentes variables cuestionadas, lo que hace fructífera esta investigación y la metodología utilizada para los hallazgos resultantes.

REFERENCIAS

- Anderson, Richard; Faust, Gerald. (1991). *Psicología Educativa*. México: Trillas.
- Abreu, Jose (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia *Daena, International Journal of Good Conscience*, 7(3), 123-130.
- Arceo, F., Rojas, G. y González, E. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista*. México: McGraw-Hill.
- Arué, R. L. (2010), *Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva*. Colombia: Facultad de Filosofía y Letras (UNT)
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI. (2014). Colombia: Balance 2013 y perspectivas 2014.
- Bassi, Marina; Busso, Matías; Urzúa, Sergio y Vargas, Jaime. (2012). Desconectados, Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo - BID - Educación.
- Bartolini, Ana María. (2004). Relaciones entre formación e inserción laboral de los psicopedagogos en entre ríos. Una aproximación evaluativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, Vol.15 (029), p.65 [
- Caballero, A. D., Hernandez, C. V., & Lorduy, M. C. (2011). La responsabilidad del estudiante en un modelo pedagógico constructivista en programas de ciencias de la salud. *Salud Uninorte*, 27(1) Retrieved from Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1436230204?accountid=45375>
- Caban Morales, J. (2012). Cooperacion universidad-empresa: Practicas emergentes entre las instituciones Universitarias y las empresas en puerto rico. (Order No. 3509689, University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico)). ProQuest Dissertations and Theses, 247. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1020132325?accountid=45375>.
- Dankhe, G L (1986), *Investigación y comunicación*. McGraw Hill. México D.F.

- De Almeida, Maria De Lourdes y Peres, Aida Maris (2012). Conhecimentos, habilidades e atitudes sobre a gestão dos formados de enfermagem de uma unisidade pública brasileira. *Investigación y Educación en Enfermería*, Vol.30(1), p.66,
- De Zubiría, Julián. (1997). Tratado de pedagogía conceptual. Los modelos pedagógicos. Bogotá. Fundación Alberto Merani para el Desarrollo de la Inteligencia.
- Dias, Maria Dyrce y Kurcgant, Paulina. (2008). Avaliação da formação de enfermeiros segundo a percepção de egressos. *Acta Paulista de Enfermagem*, Vol.21(4), p.556
- Diccionario de la lengua española (DRAE). (2001) Edición 22. Real Academia Española.
- El tiempo.com- Vida de hoy (2014). Jóvenes colombianos fallan buscando soluciones a problemas cotidianos. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/vida-de-hoy/educacion>.
- Fernández, Cristobal (2012). Desarrollo de un proyecto educativo innovador a través de la metodología aprender haciendo: aplicación a un curso de Investigación de mercados. *Revista Civilizar de empresas y economía*, 5, 98-109.
- Flórez, Rafael (1994). Hacia una pedagogía del conocimiento. Colombia: McGraw- Hill Interamericana, S.A.
- Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial. (2008). Proyecto Educativo Institucional. Bogotá.
- Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial. (2011). Informe de autoevaluación con fines de acreditación ACBSP. Bogotá.
- Gallo, Gloria. (2001). Posicionamiento: el caso latinoamericano. Mac Graw Hill Interamericana, S.A., Bogotá.
- García, José Luis (2013). *Sistemas Educativos de Hoy*. España. Ediciones Académicas, S.A.. 5ª edición.
- Giraldo, Andrés; Jaramillo, Alberto; Ortiz Correa, Javier Santiago. (2006). Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad Eafit*, Vol.42 (141),p.111

- Giselle, Helene y Castillo, Chang. (2010). El modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la universidad y empresa. *Revista Nacional de Administración de la Escuela de Ciencias de la Administración Universidad Estatal a Distancia*, 1(1), 85-94.
- Guimart, Mildred (2005). Diseño de contenidos atendiendo a la universidad formativa. La relación universidad-empresa. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento* 2, 2.
- Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1991), *Metodología de la investigación*. McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. México.
- Joyce, Bruce; Weil, Marsha; Calhoun, Emily. (2002). *Modelos de enseñanza*. Editorial Gedisa, S.A., Madrid.
- Lázaro, Luis y Martínez, María Jesús. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Valencia: Universitat de València – Departamento de Educación Comparada e Historia de la Educación.
- Lombana, Jahir ; Cabeza, Leonor ; Castrillón, Jaime ; Zapata, Álvaro (2013). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales [Revistas arbitradas] Science Direct (Elsevier B.V.)*
- López-Jurado, Marta y Kim Sowon (2013). El aprendizaje moral y la vida buena . *Revista Española de pedagogía- REP*. N 255 p. 327-341
- Machado, R., de Macedo, J 2013., *Qualidade do ensino superior em administração: Avaliação dos egressos de uma unisidade pública na região do PR*. Source of the Document *Espacios*, 34 (3)
- Martínez, Haydée, Director Conceptual: De Zubiría, Miguel. (2007). *Aprendizaje significativo: la psicología educativa aplicada en el salón de clases. Enfoques Pedagógicos y didácticas Contemporáneas*. Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.
- Maubant, Philippe (2009). La alternancia en formación, otra mirada para cuestionar los sentidos del análisis de las prácticas de enseñanza. *Pensamiento Educativo*, 44-45, 119-137.

- Milito, Cecilia y Groves Tamar (2013). Modernización o democratización? La construcción de un nuevo sistema educativo entre el tardofranquismo y la democracia. *Bordón, sociedad española de pedagogía*, V 65 (4) p. 135
- Millán, Jaime; Rioseco, Marilú; Peredo, Hernán y Fernández María José. (2002). Hacia un Modelo para Evaluar la Formación técnica de nivel superior. *Estudios pedagógicos* 28, Proyectos FONDECYT 1010850 y 7010850.
- Ministerio de Educación Nacional (2013). Perfil académico y condiciones de empleabilidad: (2010-2012). Graduados de educación superior (2001 – 2012) y certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Observatorio laboral para la educación. Recuperado de www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles195072
- Ministerio de Hacienda (2014). Cómo va la Economía www.minhacienda.gov.co.
- Moncada, Jesús (2011). Modelo educativo basado en competencias . México: Trillas
- Monereo, C. y Sole, I. (2001). El asesoramiento psicopedagógico: una perspectiva profesional y constructivista. *Psicología y Educación*. España: Alianza Editorial.
- Myro Sánchez, Rafael (2011). Crisis económica y modelo productivo. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, Issue 863, pp.79-96
- Nicastro, S y Anddreosi, M. (2003). Asesoramiento pedagógico en acción. La novela del Asesor. Argentina: Editorial Paidós.
- OCDE, Banco de Desarrollo (2012). La educación superior en Colombia. Evaluaciones de políticas Nacionales de Educación.
- Ontoria Antonio, Gómez Juan y De Luque Ángela. (2004). Aprender con mapas mentales – Una estrategia para pensar y estudiar. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid.
- Organización de Naciones Unidas (1999). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El derecho a la educación, art. 13. Observación No 13. San Salvador: Autor

- Periáñez, Iñaki; Luengo, María Jesús; Pando, Julián; De la Peña, Joseba y Gómez, Pedro (2011). *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, ISSN 0213-3865, N°. 76, 2011 (Ejemplar dedicado a: Prospectiva y construcción del futuro), págs. 330-364.
- Pozo, J.I. (2006). *Teorías Cognitivas del Aprendizaje* (9 ed.). Madrid: Morata S.L.
- Pozo, Juan I. (1997). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Ediciones Morata S.L. Madrid.
- Portafolio (2014). La economía colombiana creció 4,3% en el 2013, artículo 17 de abril.
- Quesada, Rocío (1994). *Técnicas de estudio para el aprendizaje*. México D.F., Editorial Limusa S.A.
- Ries, Al; Trout, Jack. (2002). *Posicionamiento: El concepto que ha revolucionado la comunicación publicitaria y la mercadotecnia*. McGraw Hill. México.
- Rojas Jorge. (2014). La pobreza multidimensional se supera ampliando capacidad de compra de bienes y mayores servicios. Un balance social / Columna de Jorge Rojas. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/colombia/bogota/>
- Rojas Goe, Martínez Luis Fernando, Torres Elkin, Rubiano Diana y López Claudia. (2012). *Autoevaluación 2012*. Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial.
- Salinas, Luz. (2000). *Investigación Cualitativa*, Pontificia Unisidad Jaiana, Bogotá.
- Sánchez, A. B. (2004). Un modelo para blended-learning aplicado a la formación en el trabajo. Compartimos prácticas - ¿compartimos saberes? (a blended learning model applied to in service training. We share practices. Do we share know how?). *Revista Iberoamericana de Educación a distancia*, 7(1),113-132.
- Sánchez, Raquel; Iniesta, M^a Ángeles; Cera, Amparo; Schlesinger Ma. Walesska (2011). Modelo integrado de antecedentes y consecuencias del valor percibido por el egresado. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol.16(56), p.519 [Revistas arbitradas]. Directory of Open Access Journals (DOAJ).
- Segrera, Francisco (2010). *Educación Superior Internacional Comparada: Escenarios, Temas y Problemas*. Bogotá: Unisidad Externando de Colombia.

- Serna, Humberto. (1999). Servicio al cliente- Métodos de auditoría y medición. 3R Editores. Bogotá.
- Stanton William, Etzel Michael y Walker Bruce (2007). Fundamentos de Marketing. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. México, D.F.
- Tholen, G. (2014), Licenciado empleabilidad y el contexto educativo: una comparación entre la Gran Bretaña y los Países Bajos. *British Educational Research Journal*, 40: 1-17. doi: 10.1002/berj.3023
- Tr. Nuñez José Luis; Ortiz Maria Elena. (2010) APA diccionarios conciso de psicología. Editorial el Manual Moderno, S.A.. México D. F.
- Trout, Jack. (2001). Diferenciarse o morir – Cómo sobrevivir en un entorno competitivo de alto riesgo. McGraw Hill. Madrid.
- Tünnermann, Carlos. (1986). Los modelos educativos y académicos. <http://www.una.ed.ni/~sriagra/MODELOSEDUCATIVOS.doc>
- Tünnerman, Bernheim (2009). Los modelos educativos y académicos. Colección Breviarios de la Rectoría. Mexico: Unisidad Juárez.
- Useche, Alejandro y Sánchez, Eduardo (2010). Valoración de impacto de la metodología de Formación teórica – práctica del Programa de Administración de Empresas de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial. Bogotá: Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, Uniempresarial.
- Uwe, Lauterbach y Ute, Lazendorf. (1997). El sistema dual de formación profesional en Alemania: Funcionamiento y situación actual. *Interuniv*, 30, 51-68.
- Uniempresarial (2014). Informe de autoevaluación con fines de renovación del programan de administración la acreditación de empresas.
- Van Der Burgt, J., Li, J., Wilbertz, C., Pilz, M. (2014) Source of the Document *Zeitschrift fur Erziehungswissenschaft* 17 (1), pp. 135-158.

- Vargas, Cardoso H.A. (2007). Del proyecto educativo al modelo pedagógico. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, Facultad de Estudios Superiores Acatlán Universidad Nacional Autónoma de México, 4 (8).
- Veugelers, W.. (2011). Teoría y práctica de la educación en la ciudadanía. Política, ciencia y educación en los países bajos. *Revista de Educación (EXTRA)*, pp. 209-224.
- Viollaz Mariana. (2014). Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina. *Revista CEPAL*, 112.
- Walden, G., Troltsch, K. (2011). DocumentApprenticeship training in Germany - still a future-oriented model for recruiting skilled workers? *Source of the Document Journal of Vocational Education and Training* 63 (3), pp. 305-322

Anexos

Anexo 1

Encuesta empresarios									
Percepción del modelo dual en la formación de los estudiantes que tiene o ha tenido en práctica y desarrollo de los mismos en su empresa. Esta información servirá para robustecer la investigación que viene desarrollando Uniempresarial sobre su modelo pedagógico									
Información básica									
Nombre de la empresa					Desde hace cuánto tiempo está apoyando estudiantes de Ue en práctica?				
Cargo del entrevistado					1. Menos de 1 año 2. Entre 1 y 3 años 3. Entre 4 y 6 años 4. Más de 6 años				
Teléfono									
Número de empleados					Actualmente tiene estudiantes de Ue en práctica				
Tipo de empresa					1. Sí Si tiene estudiantes, 2. No ¿cuántos?				
Comercio									
Industria					¿De qué programas?				
Servicio					1. Admon 2. Finanzas 3. Ambos 4. Otro				
Modelo pedagógico									
1	Recomendarías a otro empresario tener estudiantes en práctica de Uniempresarial?	Sí	No						
	Marca con una x de acuerdo a su percepción	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo			
2	La formación teoría – práctica es una ventaja competitiva en la formación de los estudiantes de Uniempresarial.								
3	El conocimiento de los estudiantes ha servido para resolver problemas en situaciones reales.								
4	¿Qué tan de acuerdo está con la intensidad del programa, que es más corto que el de la Universidad tradicional (3 años y medio) pero con sólo 15 días de vacaciones al año?								
5	La formación de los estudiantes es integral (Valores, conocimientos, desarrollo personal).								
6	Esta satisfecho con el nivel de los estudiantes en práctica de Uniempresarial.								
7	¿Qué observaciones haría para mejorar la calidad de formación en Uniempresarial?								
8	¿Ha encontrado beneficios al tener estudiantes de Uniempresarial en práctica para su empresa?	Sí	No	Si la respuesta es sí ¿cuáles beneficios?					
9	¿Cómo calificaría los beneficios para su compañía al tener estudiantes de Ue, donde 5 es "muy altos" y 1 es "muy bajos"?	5	4	3	2	1			
10	¿Su empresa estaría dispuesta a tener más estudiantes en práctica?	Sí	No	Si la respuesta es sí ¿Cuántos?					
11	Si la respuesta anterior es no ¿cuál es el motivo?								

Aplicaciones en el ámbito laboral						
12	Los estudiantes que ha tenido en práctica han presentado proyectos para la empresa	Si	No			
13	Si su respuesta anterior fue si, fueron beneficiosos para su empresa	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14	Alguno de ellos se pudo implementar dentro de su empresa	Si	No			
15	Si su respuesta anterior fue si en qué % fue implementado	100% - 70%				
		70% - 40%				
		40% - 5%				
16	Considera que el estudiante en práctica de UNIEMPRESARIAL ha aportado al desarrollo o buenos resultados de la empresa en las áreas que se ha desempeñado?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17	Al finalizar el programa de formación en UNIEMPRESARIAL, su empresa contrató o contratará al egresado	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Ventaja competitiva						
18	Cuenta o ha contado con estudiantes de otras Instituciones de educación (si la respuesta es no pase a la pregunta 54)	Si	No			
19	Si su repuesta anterior fue si de que tipo de programa	Técnico o tecnólogo del SENA (pase a la pregunta 20) Técnico o tecnólogo de otra Institución (pase a la pregunta 20) Profesional universitario de universidades tradicionales (pase a la pregunta 37)				
	Compare los técnicos y/o tecnólogos en práctica, con los estudiantes de Uniempresarial. Los estudiantes de Uniempresarial son:	Mucho mejor	Mejor	Ni mejor, ni inferior	Inferior	Muy inferior
20	En general					
21	Trabajo en equipo					
22	Capacidad para asimilar nuevo conocimiento					
23	Asimilar roles en nuevas áreas					
24	Capacidad de innovar en los procesos					
25	Flexibilidad ante el cambio					
26	Emitir crítica constructiva					
27	Compromiso con la empresa					
28	Detectar nuevas oportunidades de negocio para la empresa					
29	Logro de objetivos					
30	Capacidad de análisis					
31	Capacidad para poner en práctica lo aprendido en el aula					
32	Autonomía					
33	Capacidad para realcionarse					
34	Manejo del inglés					
35	Manejo de informática					
36	Aptitud para ocupar cargos gerenciales					
	Compare los profesionales universitarios en práctica de universidades tradicionales, con los estudiantes de Uniempresarial. Los estudiantes de Uniempresarial son:	Mucho mejor	Mejor	Ni mejor, ni inferior	Inferior	Muy inferior
37	En general					
38	Trabajo en equipo					
39	Capacidad para asimilar nuevo conocimiento					
40	Asimilar roles en nuevas áreas					
41	Capacidad de innovar en los procesos					
42	Flexibilidad ante el cambio					
43	Emitir crítica constructiva					
44	Compromiso con la empresa					
45	Detectar nuevas oportunidades de negocio para la empresa					
46	Logro de objetivos					
47	Capacidad de análisis					
48	Capacidad para poner en práctica lo aprendido en el aula					
49	Autonomía					
50	Capacidad para realcionarse					
51	Manejo del inglés					
52	Manejo de informática					
53	Aptitud para ocupar cargos gerenciales					
54	Cuál considera ha sido el aspecto más positivo que ha generado al interior de su empresa, al contar con estudiantes en práctica de UNIEMPRESARIAL:	Mayor responsabilidad en las tareas asignadas Menor tiempo en la ejecución de las tareas asignadas Propuestas permanentes de mejoramiento en procesos Los estudiantes son ejemplo para otros emleados				

Imagen de Uniempresarial						
55	La educación es un tema de responsabilidad social por lo cual la Cámara de Comercio de Bogotá decide crear Uniempresarial	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	en desacuerdo
56	¿Cuáles son las razones por las cuales su empresa decide tener estudiantes de Uniempresarial (señales las dos más importantes)					
	Como apoyo al proyecto de Cámara de Comercio de Bogotá					
	Por conocimiento de otras experiencias exitosas de empresarios					
	Por el interés de apoyar a Uniempresarial por su modelo pedagógico					
	Por proporcionar a su empresa Talento para el relevo generacional					
	Por adaptarse el tema al proyecto de responsabilidad social de su empresa					
	Mejorar el nivel educativo de los colaboradores de la empresa					
	Disminuir los costos de personal de la empresa					
	Otros ¿Cuáles?					
57	El modelo dual de Uniempresarial, debe promoverse al interior de las empresas de Bogotá y su región	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
58	El aporte social de Uniempresarial se refleja en:	Apoyo a proyectos productivos de la comunidad				
		Creación de empresas				
		Articulación Sector Educativo y Sector Productivo				
		Mejoramiento de la calidad de vida de los egresados				

Anexo 2

Encuesta egresados						
Percepción del modelo dual en tu formación						
Esta información servirá para robustecer la investigación que viene desarrollando Uniempresarial sobre su modelo pedagógico						
Información básica						
Edad		Género	Mujer	Hombre		
Estado civil						
Estrato de ubicación de residencia						
Programa profesional		Promoción				
Modelo pedagógico						
1	Recomendarías a un amigo o familiar Uniempresarial para una formación profesional.	Si	No			
	Marca con una x de acuerdo a tu percepción	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2	La formación teoría – práctica ha sido una ventaja competitiva en tu formación					
3	El conocimiento adquirido te ha ayudado a resolver problemas en situaciones reales (puede ser en las prácticas o en lo laboral si estás empleado)					
4	Qué tan de acuerdo estás con la intensidad del programa, que fue más corto que el de la Universidad tradicional					
5	La formación adquirida fue integral (Valores, conocimientos, desarrollo personal)					
6	Estas satisfecho con el nivel del programa de Uniempresarial					
7	Qué observaciones harías para mejorar la calidad de formación en Uniempresarial					
8	Estudias o realizaste algún otro programa, además de tu pregrado, en Uniempresarial	Si	No	Si la respuesta es sí cuál programa y en qué institución		

Mercado laboral						
9	Actualmente en que te ocupas (marque con una x)	Empleado				
		Empleado y estudio				
		Desempleado (pasa a la pregunta 21)				
		Únicamente estudio (pasa a la pregunta 25)				
		Emprendimiento (pase a la pregunta 24)				
10	Si estás empleado, ¿estás trabajando en la empresa co-formadora donde realizaste tus prácticas?	Si	No			
11	Si tu respuesta fue no marca con una x la razón	Salario				
		Mejor oportunidades laborales				
		No había una vacante				
		Otro, ¿cuál?				
12	Cuánto te demoraste en conseguir empleo luego de graduarte de Uniempresarial.	Menos de dos meses				
		Entre 3 y 6 meses				
		Entre 7 y 12 meses				
		Más de un año				
13	En tu ocupación el tipo de contrato que manejas es.	Laboral Indefinido				
		Laboral Fijo				
		Obra o labor				
		Prestación de servicios				
14	Indica el tipo de organización en la que laboras marcando con una x en la casilla correspondiente:	Ninguno				
		Pública				
		Privada				
		Mixta				
		ONG- Fundación				
15	Durante tu trayectoria laboral en la empresa has sido promovido.	Si	No			
16	Indica el rango salarial en el que te encuentras:	Entre 1 y 2 SMLV				
		Entre 3 y 4 SMLV				
		Entre 5 y 6 SMLV				
		Más de 7 SMLV				
17	Consideras que tus ingresos corresponden a la calidad de tu formación.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18	Indica el tipo de cargo que desempeñas	Asistente				
		Analista				
		Jefe de Área/Coordinador de Área				
		Director				
		Gerente				
		Otro, cuál				
19	Indica el tamaño de la empresa donde laboras.	Grande				
		Mediana				
		Pequeña				
		Micro-empresa				
20	Estas satisfecho con tu actual trabajo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Oportunidades de mejora – contesta esto sólo si estás sin empleo						
21	Por qué motivo consideras que no estás vinculado laboralmente, marca con una x la opción correspondiente en la casilla o explica por qué otra razón no te encuentras en una ocupación.	No tienes la experiencia exigida				
		No te satisface el salario				
		No encuentra una vacante en el campo de su interés				
		Otro, ¿cuál?				
22	Cuanto tiempo llevas desempleado	Menos de dos meses				
		Entre 3 y 6 meses				
		Entre 7 y 12 meses				
		Más de un año				
23	Qué medio utilizas para buscar oportunidades laborales	El servicio de Uniempresarial de intermediación laboral				
		Internet (medios como el empleo.com)				
		Empresas especializadas en intermediación laboral				
		Otros, ¿cuáles?:				

Aplicaciones en el ámbito laboral						
24	Vienes desempeñándote en temas académicos (marca con una x de acuerdo a la labor)	Docente				
		Investigador				
		Otro				
		En qué Institución:				
25	Que opción de trabajo de grado tomaste	Misión				
		Proyecto de grado aplicado a una empresa				
		Diplomado				
		Emprendimiento				
26	Si tu opción fue un proyecto este se pudo implementar dentro de la empresa	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
27	Si tu respuesta anterior fue totalmente de acuerdo o de acuerdo, en qué % fue implementado	100% - 70%				
		70% - 40%				
		40% - 5%				
28	Si estás trabajando tu ocupación actual se relaciona con el programa profesional que estudiaste. ¿En qué porcentaje?	100% - 70%				
		70% - 40%				
		40% - 5%				
	Contesta las preguntas según tu percepción de la formación que recibiste en Uniempresarial y que te ha permitido en tu trabajo:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
29	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.					
30	Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.).					
31	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes.					
32	Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente.					
33	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral.					
34	Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos).					
35	Trabajar bajo presión.					
36	Adecuado relacionamiento					
37	Innovación en el trabajo e ideas emprendedoras					
38	Manejo de inglés en temas laborales					
39	Consideras que tus ingresos corresponden a la calidad de tu formación.	Si	No			

Emprendimiento – contesta sólo si estás ocupado actualmente en temas de emprendimiento						
40	La empresa creada es	Propia				
		Familiar				
41	Hace cuanto está creada	Menos de dos meses				
		Entre 3 y 6 meses				
		Entre 7 y 12 meses				
		Más de un año				
42	A qué sector pertenece	Industria				
		Comercio				
		Servicio				
		Especifique la actividad				
43	Cuántos empleados tiene tu empresa	0- 5				
		6 - 10				
		11 o más				
44	Recibiste asesoría en la creación de tu empresa por parte de Uniempresarial	Si	No			
45	La formación que recibiste en Uniempresarial apoyo la creación de tu empresa o si ya estaba creada ayudó a que se fortaleciera					
46	En tu familia existen más emprendedores					
47	Si la respuesta anterior es sí, que parentesco tienes con él					
48	Eres el primer profesional en tu familia	Si	No			
49	Si tu respuesta anterior fue no que otros familiares son profesionales (marca con una x)	Abuelo/a				
		Padre				
		Madre				
		Hermanos/as				

