

**INCIDENCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LAS DISTINTAS FORMAS
DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA EGRESADOS
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO EN LAS EMPRESAS
MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA**

**MARIA ELCY OROBIO RODRIGUEZ
NIDIA LORENA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2014**

**INCIDENCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LAS DISTINTAS FORMAS
DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA EGRESADOS
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO EN LAS EMPRESAS
MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA**

**MARIA ELCY OROBIO RODRIGUEZ
NIDIA LORENA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**

**Trabajo de grado en la modalidad Monografía como requisito para optar al
título Administradora de Empresas**

**Director
LIDES FRANCISCO CASTILLO LANDAZURY
Economista**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2014**

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

Buenaventura, Junio de 2014

AGRADECIMIENTOS

Primeramente dar gracias a Dios por su gran amor al darnos la oportunidad de llegar hasta esta etapa del proyecto, además destacar la valiosa colaboración del docente Economista Lides Francisco Castillo Landázuri, quien nos brindo importantes sugerencias que han sido incorporadas en esta investigación.

Se agradece así mismo la colaboración en la información suministrada por todos los gerentes, subgerentes y /o Directores de Talento Humano que nos aportaron con su gran experiencia y conocimiento.

También se agradece los aportes de todos los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle, quienes a través de sus inquietudes, interrogantes, dudas y sus grandes experiencias vividas nos permitieron el buen desarrollo de esta investigación.

Para finalizar consideramos que Buenaventura, es una ciudad que necesita del esfuerzo de todos sus habitantes para ser la ciudad desarrollada y pujante que todos queremos ver, por ello le damos gracias a la Universidad del Valle Sede Pacifico por existir en esta ciudad y permitirnos ser parte del cambio y desarrollo de Buenaventura.

MARIA ELCY OROBIO RODRIGUEZ

AGRADECIMIENTOS

Partiendo de la base que mi existencia se la debo al Rey Celestial que me concedió el don de la vida a través de un hermoso ser llamado mamá. A Él sea por siempre la Gloria de todo lo que soy, lo tengo y lo que puedo llegar a ser y tener; gracias por tu inmenso amor y tanta misericordia.

Le agradezco a mi Madre Adíela Ofir González que a pesar de tantas adversidades y dificultades presentes en su vida, me ha brindado todo lo mejor de este mundo. A mi abuelita Libia González, mi segunda madre, por el apoyo que ha sido para mi familia y el brindado en mi proceso de formación desde mi infancia. A mis hermanos Vladimir, Maribel, Erika, Leidy y Yadira por ser mis cómplices, amigos, mejor compañía y confidentes en todos mis planes y proyectos de vida; a mis primos, sobrinos, tíos, cuñados que han sido mi gran compañía y han estado en cada momento para apoyarme y ofrecerme su ayuda. A mi padre Héctor Hernández por creer en mí, impartirme sus conocimientos y sus sabios consejos.

Les agradezco a todos los profesores que me impartieron sus conocimientos en las aulas de clase, a través de sus enseñanzas contribuyeron en mi formación como profesional en Administración de Empresas, uno de mis más grandes sueños. Al profesor y coordinador académico Alexander Herrera Londoño por la gran ayuda, paciencia y colaboración brindada en mi formación y en la construcción de este, mi proyecto de grado. Al profesor y director de trabajo de grado Lides Francisco Landázuri por guiarnos en esta investigación y ser nuestro apoyo en concluirla con el éxito deseado. Al profesor Ronald Yonni Medina por la ayuda, paciencia y comprensión brindada en el transcurso de mi formación.

A la Universidad del Valle Sede Pacífico, por abrirnos las puertas y permitir que mi ciudad Buenaventura se visiona a través de la educación, con el progreso y prosperidad merecida para su gente.

A los gerentes y encargos del área de talento humano y a los egresados del programa Administración de Empresas que nos destinaron parte de su tiempo para colaborarnos en la investigación, gracias a cada uno por sus grandes aportes, por la disposición e inmensa colaboración, que permitieron alcanzar los resultados esperados.

A mis amigos y compañeros de la universidad, con los cuales compartí mi proceso de formación; quedan los gratos recuerdos en mi mente y corazón, gracias por los consejos, los diálogos, las risas y tertulias compartidas, después de todo lo que queda y vale más son los buenos recuerdos.

A mis amigos, conocidos y vecinos que me colaboraron en los momentos más necesitados, gracias por tanto apoyo y comprensión, Dios les multiplique cada buen gesto.

Muchas Gracias a todos!!

NIDIA LORENA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

CONTENIDO

	página.
INTRODUCCIÓN	16
ETAPA I. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	18
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.3 JUSTIFICACIÓN	21
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1 OBJETIVO GENERAL	23
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
3. MARCOS DE REFERENCIA	24
3.1 MARCO CONTEXTUAL	25
3.1.1 Empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura	25
3.1.2 Universidad del Valle	27
3.1.3 Mercado de trabajo en los egresados universitarios	30
3.2 MARCO DE ANTECEDENTES	32
3.3 MARCO TEÓRICO	34
3.4 MARCO CONCEPTUAL	38
3.5 MARCO LEGAL	39

	página.
4. METODOLÓGIA	42
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	42
4.3 FUENTES DE INVESTIGACIÓN	43
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	44
4.6 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS O PROCESAMIENTO DE DATOS	45
ETAPA II. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	46
5. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA	47
5.1 ASPECTOS GENERALES DE LA REGIÓN PACÍFICO	47
5.2 POBLACIÓN	49
5.3 ECONOMÍA	49
5.4 DESEMPLEO	50
5.5 PRINCIPIOS BÁSICOS DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	52
5.6 PRÁCTICAS DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	54

5.7	RELACIÓN DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES VS MERCADO LABORAL	54
5.8	TIPOLOGÍAS DE RECLUTAMIENTO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	56
5.9	TECNICISMO DEL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	59
5.10	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS INTERNAS Y EXTERNAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES.	61
6.	FORMAS DE CONTRATACIÓN DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA.	65
6.1	TIPOS DE CONTRACCIÓN DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	65
6.2	LA EDUCACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	68
6.3	LAS COMPETENCIAS EN EL MERCADO LABORAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	69
6.4	LA IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDE	70
6.5	CAPACITACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICA EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	73
6.6	BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA	74
6.7	MECANISMOS OBSOLETOS EN LA IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES.	77

7.	PLANES Y ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES Y LA UNIVERSIDAD DEL VALLE FRENTE AL EGRESADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL NUEVO CONTEXTO LABORAL.	79
7.1	POLÍTICAS DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	79
7.2	POLÍTICAS DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA	81
7.3	RETOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA NUEVA DINÁMICA LABORAL	85
7.4	EL NUEVO ESCENARIO INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL DEL EGRESADO PROFESIONAL	88
7.5	SATISFACCIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL EN RELACIÓN A LA COMPETENCIA DEL PERSONAL CONTRATADO	90
8.	CONCLUSIONES	93
9.	RECOMENDACIONES	100
	BIBLIOGRAFÍA	103
	ANEXOS	105

LISTA DE TABLAS

	página.
Tabla 1. ¿Cree usted que ciertas empresas en Buenaventura aplican la selección y contratación de personal por los siguientes aspectos?	55
Tabla 2. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa en la convocatoria de personal profesional?	57
Tabla 3. ¿Hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?	60
Tabla 4. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?	61
Tabla 5. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?	62
Tabla 6. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?	63
Tabla 7. ¿Cree usted que las distintas formas de contratación que existe en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura limitan las expectativas de los profesionales de administración de empresas?	65
Tabla 8. ¿Qué tipo de contratación emplea en los cargos de nivel administrativos?	67
Tabla 9. ¿Cuál es el tiempo mínimo de experiencia laboral que exige la empresa para la contratación en un cargo de nivel administrativo?	71
Tabla 10. ¿Qué tan importante es la experiencia laboral para contratar a un profesional?	72

	página.
Tabla 11. ¿Cree usted que las condiciones de empleabilidad de las empresas de Buenaventura garantizan la inserción laboral de los egresados profesionales?	75
Tabla 12. ¿Hace cuanto tiempo está buscando empleo?	76

LISTA DE FIGURAS

	página.
Figura 1. Mapa de Colombia, Región Pacífica.	47
Figura 2. Buenaventura y sus comunas.	48
Figura 3. ¿Cree usted que ciertas empresas en Buenaventura aplican la selección y contratación de personal por los siguientes aspectos?	55
Figura 4. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa en la convocatoria de personal profesional?	58
Figura 5. ¿Hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?	60
Figura 6. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?	62
Figura 7. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?	63
Figura 8. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?	64
Figura 9. ¿Cree usted que las distintas formas de contratación que existe en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura limitan las expectativas de los profesionales de administración de empresas?	66
Figura 10. ¿Qué tipo de contratación emplea en los cargos de nivel administrativos?	68
Figura 11. ¿Cuál es el tiempo mínimo de experiencia laboral que exige la empresa para la contratación en un cargo de nivel administrativo?	71

Figura 12 ¿Qué tan importante es la experiencia laboral para contratar a un profesional?	72
Figura 13. ¿Cree usted que las condiciones de empleabilidad de las empresas de Buenaventura garantizan la inserción laboral de los egresados profesionales?	75
Tabla 14. ¿Hace cuanto tiempo está buscando empleo?	76
Figura 15. ¿En su organización, aplica usted la ley de primer empleo?	82

LISTA DE ANEXOS

	página.
Anexo A. Encuesta Población Empresas Medianas y Grandes del Distrito de Buenaventura.	106
Anexo B. Encuesta Población Egresados Programa Académico Administración de Empresas Universidad del Valle Sede Pacífico.	111
Anexo C. Cálculo tamaño de la muestra: población Egresados Programa Académico Administración de Empresas Universidad del Valle Sede Pacífico	124

INTRODUCCIÓN

El crecimiento económico y el desarrollo social que ha tenido Buenaventura en los últimos cinco lustros ha traído consigo mejoría en el nivel educativo y por consiguiente se han creado nuevos empleos de mano de obra calificada y de mayor productividad. Con la descentralización de las instituciones educativas de nivel superior, varias universidades establecieron sedes regionales en Buenaventura permitiendo un cambio generacional. Estos cambios generacionales hace que la ciudad Distrito ya no le toque emigrar a sus conciudadanos al interior del país en busca de continuar con sus estudios de educación superior sino que, con la nueva proliferación de universidades con programas pertinentes en el contexto social hace que disminuya el nivel de desplazamiento en la ciudad, además, los profesionales que en una época se formaban en otras ciudades del país siendo un valor agregado para ésta, en el desarrollo de todos sus campos: sector industrial, empresarial, turístico, transporte, entre otros; sin embargo, con el nuevo modelo de educación que se está emergiendo en las universidades; estos profesionales serian una fuerza laboral para potenciar el desarrollo de la ciudad.

De esta manera se ha venido aprovechando estas oportunidades de capacitación, tanto a nivel técnico como profesional para hacer más rentables ciertas actividades económicas; es decir, entre más capacitación en todos los niveles de la educación pues evidentemente los sectores económicos con sus particularidades y dinámicas económicas van a tener resultados tangibles, al interior del sector y en la ciudad Distrito.

Así las cosas, la Universidad del Valle con sus políticas de descentralización desde el año 1987 comenzó a hacer presencia en Buenaventura con la Sede Pacífico ofertando programas de regionalización en las áreas de humanidades y administración, destacándose carreras como Contaduría y Administración de Empresas y a su vez existen en la actualidad programas como Trabajo Social, Comercio Exterior, entre otras; de los cuales se han graduado un importante número estudiantes.

Sin embargo, en demanda y oferta de profesionales se crea la competencia por habilidades y calificaciones de los nuevos entrantes al mercado de trabajo, sobre todo los recién egresados, que para su inserción laboral no cuentan con la experiencia que muchos empleadores exigen, situación que es motivo de preocupación por razones económicas y sociales tanto para los estudiantes en formación como para las autoridades públicas y para la sociedad en general. Es importante anotar que en el mercado laboral también se requiere mano de obra de nivel educativo intermedio que también es motivo de preocupación y no hay políticas claras sobre este aspecto.

Con el presente Trabajo de Grado se pretende conocer los factores que obstaculizan en la contratación de personal egresado del Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle – Sede Pacífico en las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura para la inserción en el mercado de trabajo, contribuyendo al entendimiento de las causas de desempleo de los profesionales de esta rama en la localidad. Está compuesto por once capítulos divididos en dos etapas denominadas diseño y desarrollo de la investigación.

En la etapa I diseño de la investigación, está compuesta por seis capítulos, los cuales son: **planteamiento del problema** donde se expone la situación identificada del entorno como problemática y sobre la cual gira la investigación, **justificación** representa el porqué se elige el tema de investigación, **formulación del problema** es la pregunta que se busca responder con la investigación, **objetivos de la investigación** puntos claves que se pretende obtener con la investigación, **marcos de referencia** representa el grado de conocimiento previo que el investigador ha adquirido sobre el tema y área de investigación, estos son: marco contextual, marco de antecedentes, marco teórico, marco conceptual y marco legal y; **metodología** representa los aspectos concernientes al tipo, método y fuentes de investigación, las técnicas e instrumento de recolección de datos, la población y muestra, y el plan de análisis de datos o procesamiento de datos.

La etapa II desarrollo de la investigación, la cual contiene los resultados de la investigación; está compuesta por cinco capítulos, que son: **Caracterización general del proceso de selección de las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura** en este capítulo se pretende evidenciar aquellas prácticas propias de las empresas que permite, detectar el proceso mediante el cual se vincula una persona o varias personas simultáneamente en una empresa mediana y grande. **Formas de contratación de las empresas en relación con la educación y la experiencia laboral en el Distrito de Buenaventura**, aquí nos referimos, a aquellos procesos en los cuales se encuentra inmerso las empresas medianas y grandes frente al tipo o tipos de contratos que incide en las expectativas del egresado profesional que, por razones de desempleo vulnera los principios básicos de contratación. **Planes y estrategias de las empresas medianas y grandes y la Universidad del Valle frente al Egresado de Administración de Empresas en el nuevo contexto labora** tratará acerca de las políticas de acción generadas por el Gobierno Nacional y las empresas privadas para la generación de empleo con calidad especialmente en Buenaventura. Por último encontrará las Conclusiones y Recomendaciones.

ETAPA I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La experiencia laboral definida como el tiempo que ha obtenido una persona laborando en una empresa, lo cual sumará a su *currículum vitae*, hace que esa exigencia en las diferentes empresas del sector económico del Distrito de Buenaventura se convierta en una barrera de entrada para la vinculación de los nuevos egresados al mercado laboral.

Las razones por las cuales estas empresas suelen exigir dicha experiencia laboral pueden ser numerosas y es uno de los objetivos que se propone alcanzar dicha investigación, sin embargo, una de las causas que se han podido evidenciar a través del análisis y la observación de la situación, ha sido por la necesidad de contratar personal competente.

Así las cosas, la experiencia laboral no constituye el problema en sí, pues se considera que el problema radica en que las empresas, en especial las del Distrito de Buenaventura, estén rechazando al capital humano capacitado por no contar con este requisito, es decir, con la experiencia laboral requerida para asumir la oferta de empleo propuesta por la empresa. De acuerdo a un estudio realizado por el Observatorio Laboral para la Educación en el año 2012 acerca de “las condiciones laborales de los graduados de educación superior (2002-2011)” los egresados consideran que frente a las dificultades para conseguir el trabajo que desean prima la falta de experiencia laboral con el 46,4%¹.

Se presume que las empresas al ofrecer una vacante lo anuncien por los diferentes medios de comunicación y especifican el perfil que requieren y, entre ellos, tienden a exigir la experiencia laboral o por el contrario no especifican este requisito, no obstante, se considera que a la hora de seleccionar el nuevo personal tendrán en cuenta principalmente al candidato que cuente con más experiencia; aspecto presente en el Distrito de Buenaventura en donde, de acuerdo al Plan Local de Empleo, La población económicamente activa entre 27 y 30 años

¹ COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Resultados de las condiciones laborales de los graduados de la educación superior 2002 – 2011. [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 08:00 am.]. Disponible en internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-312800.html>

representaba para el año 2010 más del 50% de la tasa de desocupación, debido a que no logra demostrar experiencia².

Si se relaciona una situación como esta con la realidad a la que se enfrentan los egresados de la Universidad del Valle Sede - Pacífico o de cualquier centro de educación superior, se observa que dicho requisito aplicado por las empresas del Distrito (especialmente las más representativas en la generación de empleo) para contratar personal, suele convertirse en uno de los principales obstáculos para obtener un “buen” empleo en Buenaventura.

Frente a un asunto de esta naturaleza y al tener dificultades para conseguir capital económico y/o fuentes de financiación o de inversión en proyectos de creación de empresas, se podría decir que al egresado de Administración de Empresas de la Universidad del Valle - Sede Pacífico, pierda la motivación en esta oportunidad de empleo o perspectiva de empresa, haciéndolo que explore otras alternativas de empleo, subempleo y demás formas de subsistencia.

Es de entender que el nivel de complejidad del puesto de trabajo determina los requisitos exigidos por el empleador, entonces, al igual que los cargos de nivel operativo, los de nivel administrativo o ejecutivo también exigen experiencia laboral. Esta situación lleva a plantear los siguientes interrogantes:

¿Cómo podrá adquirir un egresado universitario la tan exigida experiencia laboral si algunas empresas del Distrito de Buenaventura brindan poca oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos?

¿Se debe mejorar el método de enseñanza de la Universidad del Valle – Sede Pacífico a través de estrategias que le permitan al estudiante obtener alguna experiencia laboral en el transcurso de su formación o algunas empresas del Distrito deben ser más flexibles con los egresados universitarios?

Ambos interrogantes son materia de análisis en esta investigación para tratar de dilucidar si es la exigencia de experiencia laboral por parte de las empresas o es la falta de preparación de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle – Sede Pacífico que dificulta acceder al mercado de empleo calificado del Distrito de Buenaventura.

² PLAN LOCAL DE EMPLEO 2011-2015. Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial. [en línea]. [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 08:00 am]. Disponible en internet: <http://www.google.com.co/search?hl=es&q=el+plan+local+de+empleo+buenaventura&oq=El+Plan+Local+de+Empleo+buenav&gs_l=serp.3.0.33i21.30198.31600.0.33025.7.7.0.0.0.0.360.1161.1j5j0j1.7.0...0.0...1c.1.5.serp.QltPzKB7L90>

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se ha planteado en el campo de la Administración de Empresa el siguiente interrogante: ¿CÓMO INCIDE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LAS DISTINTAS FORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA EGRESADOS PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE - SEDE PACÍFICO EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La Administración de Empresas es una ciencia interdisciplinaria donde se encuentran áreas como la economía, que ha estudiado la realidad del trabajo en sus diferentes perspectivas, sin embargo, en el presente trabajo de investigación el énfasis propuesto ha sido poco investigado por esta disciplina, por ello en este estudio se pretende profundizar en esta área de investigación donde la condición del egresado profesional y específicamente el Administrador de Empresas de la Universidad del Valle - Sede Pacífico se encuentra en una realidad, donde su pasado, presente y futuro está inmerso en un sistema laboral que no genera las condiciones de estabilidad social y económica.

Se puede decir que el egresado profesional al culminar una parte de sus metas y desear incursionar al mercado laboral se encuentra con una serie de factores que obstaculizan su eficaz inserción laboral en los que en ocasiones para algunos prima el no contar con suficiente o nada de experiencia laboral; lo cual conlleva a esta población a un problema mayor como el desempleo.

La investigación busca intervenir en una población específica cómo son las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura, los egresados, y la comunidad en general. Son las empresas medianas y grandes la que contribuye en mayor medida a la generación de empleo en la ciudad, por ende, se podría considerar el campo donde gran parte de los egresados prefieren emplearse, por tanto, en este campo se podrá encontrar una población amplia de egresados administradores de empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. La comunidad se beneficia de los resultados arrojados por la investigación debido a que por medio de ella se podrá tener un panorama de la situación que enfrente el

egresado profesional al buscar insertarse al mercado laboral y conocer las condiciones de empleabilidad con las que cuenta la ciudad para esta población, por tanto, servirá de fuente de información secundaria para emprender diferentes proyectos personales por parte de la comunidad.

Este proyecto de investigación servirá de fuente de información para organizaciones y entidades locales donde podrán encontrar aspectos que le permitirán analizar series de requisitos y exigencias empleadas por las empresas locales para llevar a cabo la selección y contratación de personal; por tanto, analizar si estos requisitos y exigencias que están sustentadas en las organizaciones privadas a través del manual de calidad, están contribuyendo a la generación de empleo del mercado laboral local o en su efecto está limitando la inserción laboral y contribuyendo a un índice de desempleo mayor. Este trabajo también permite pensar a las empresas como están aplicando los procesos de selección sabiendo que es en esté donde se recluta el personal profesional en un contexto como el de Buenaventura, además, las empresas deben conocer las potencialidades que una ciudad desarrolla, en este caso el recurso humano que es tan necesario en la productividad de la empresa y de la ciudad Distrito.

Por otro lado, en el campo de las universidades este trabajo permite abrir el debate acerca de los diseños curriculares que hace que los profesionales se perfilen de una manera agresiva en el mercado laboral, es decir, la educación su principal desafío es responder a las nuevas dinámicas de desarrollo de la ciudad.

Por otra parte, este proceso de investigación tenía como intención principal general el contacto a diario con la realidad de los profesionales de Administración de Empresas a través de sus experiencias en la búsqueda de empleo, donde se observa en el imaginario colectivo de los egresados que, carencias como la experiencia laboral, la persistencia, la curiosidad por conocer la inserción de profesionales en las empresas, entre otros, llevó a que se formara una problemática que respondiera a esa realidad problemática de la ciudad Distrito.

Sin embargo, en el área de talento humano en el departamento de recursos humano este trabajo despierta a que las nuevas empresas e industrias replanteen los procesos internos y externos en el reclutamiento de profesional en las diferentes áreas del conocimiento, lo cual, invita a que no se sigan generando esas prácticas tecnicistas inadecuadas, desconociendo las múltiples y diversas potencialidades con que cuenta el personal cualificado.

A las autoras de este proyecto la investigación propuesta les permite conocer de primera mano la percepción que tienen las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura para contratar un egresado de la Universidad del Valle – Sede Pacífico, además de conocer las historias presentadas por los diferentes egresados entrevistados a la hora de buscar empleo en la ciudad. El desarrollo y sustentación esta investigación es hacer un llamado a abrir la discusión que se está generando a medida que más profesionales salen al mercado laboral. Cabe mencionar que con el eficaz desarrollo de la investigación se podrá optar al título de Administradoras de Empresas por parte de la Universidad del Valle.

La presente investigación brindará al futuro egresado profesional, conocer los factores que inciden en la inserción al mercado laboral, conocer el factor de la experiencia laboral como incide en la obtención de un empleo, y que otros factores resulta tan importante para el sector productivo en el proceso de selección para contratar un nuevo personal; conocer los diferentes procesos, métodos y estrategias utilizadas por las empresas para contratar personal, específicamente profesional y partiendo de ello analizar las diferentes desviaciones e incoherencias que se puedan presentar en el mencionado proceso.

Con la intención principal de que dichas falencias halladas en el proceso de investigación puedan ser estudiadas, y así contribuir a una mejor calidad de formación por parte de la universidad y además, que este estudio pueda servir para exigir mayor intervención en los procesos de selección de personal actualmente ejecutados por algunas empresas en el Distrito de Buenaventura.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la incidencia de la experiencia laboral en las distintas formas de contratación de personal para egresados Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico en las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los procesos de selección y contratación de personal calificado en las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.
- Describir las distintas formas de contratación propias de las empresas, teniendo en cuenta la educación formal y la experiencia laboral en el Distrito de Buenaventura.
- Determinar los factores sociales, educativos y administrativos que enfrenta el egresado del Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico para vincularse laboralmente en las empresas del Distrito de Buenaventura.
- Examinar las estrategias empleadas por las empresas medianas y grandes y las instituciones de educación superior para la vinculación laboral de egresados profesionales que no cuentan con experiencia en el mercado de trabajo del Distrito de Buenaventura.

3. MARCOS DE REFERENCIA

3.1 MARCO CONTEXTUAL

El Distrito de Buenaventura está ubicado en el Departamento del Valle del Cauca en la Región del Pacífico Colombiano. Limita por el norte con el Departamento de Chocó, por el oriente con los municipios de Jamundí, Cali, Dagua y Calima; por el sur con el Departamento del Cauca y por el Occidente con el Océano Pacífico. Buenaventura consta de una zona insular (Isla de Cascajal) donde se concentra la mayoría de las actividades económicas y de servicios y otra continental con una vocación principalmente residencial; administrativamente la cabecera ha sido dividida en 12 comunas, con aproximadamente 158 barrios y la zona rural con 19 corregimientos.

Un hecho que constituye un cambio importante y radical para la dinámica social, económica, territorial, cultural, empresarial e industrial para Buenaventura es la designación por parte del Gobierno Nacional a través de la Ley 1617 o la Ley de Distrito aprobada el 05 de febrero de 2013 por el Congreso de la República, donde se declara a la ciudad como Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico. A partir de la fecha, la administración local y sus diferentes departamentos se encuentran en la tarea de reglamentar geográfica, política y administrativamente la ciudad.

3.1.1 Empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

El campo de estudio para el desarrollo de la presente investigación está compuesto por las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura. En Colombia, y mientras se reglamenta el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011, los parámetros vigentes para clasificar las empresas medianas y grandes son las siguientes (artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 905 de 2004)³:

Empresas medianas: a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores. b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

³ COLOMBIA.MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Definición Tamaño Empresarial Micro, Pequeña, Mediana o Grande. [citado en 10 de abril de 2014, hora: 10:00 am.]. Disponible en internet: < <http://www.mipymes.gov.co/publicaciones.php?id=2761>>

Empresas grandes: a) Planta de personal superior a los doscientos (200) trabajadores. b) Activos totales superiores a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Debido a que en el Distrito de Buenaventura no existen numerosas empresas que se podrán clasificar entre medianas y grandes; esta población está estimada por el número de activos totales que posea la empresa y no por el número de empleados. Por tanto, se utilizó la base de datos suministrada por la Cámara de Comercio de Buenaventura, tomando como referencia el campo Activos Líquidos para determinar el total de empresas de este tipo localizadas en la región, en donde se incluyeron sucursales y agencias asentadas en el Distrito.

En el año 2010, habían constituido en Buenaventura 1.227 sociedades. Los sectores que mayor número de empleos genera son: comercio 32% (230.805), servicios sociales 27% (195.897); industria 17% (126.567) y transporte con el 12% (90.805)⁴. La empresa grande genera el 72% del total de empleos de Buenaventura; especialmente en los sectores de servicios (48%) y en el sector comercio (18%). La microempresa genera el 25% de los puestos de trabajo, con el 43% en el sector comercio, 33% en servicios y un 25% en industria⁵.

En el Distrito de Buenaventura se ha visto con preocupación algunas situaciones que están ocurriendo, como la pérdida del fortalecimiento de los sectores económicos que permite la posibilidad que algunos sectores sociales, propiamente los egresados profesionales de Administración de Empresas accedan a las empresas públicas o privadas en busca de un empleo.

Esta realidad hace de Buenaventura un modelo de desarrollo que apunta a un solo sector económico conocido por toda la comunidad como el Sector Portuario; es decir, que el sector pesquero, maderero, turístico, industrial, entre otros, no está en el desarrollo propuesto por las autoridades que deciden el rumbo económico de la ciudad. El actual presidente ejecutivo de la Cámara de Comercio de Buenaventura, Alexander Micolta Sabid, lo corrobora en una entrevista: “¿Cuál es el papel de la Cámara de Comercio en la generación de empleo en Buenaventura?, Nosotros, después de la gestión que hemos realizado en torno a la pesca y la madera, nos hemos concentrado en la creación de las garantías para que estos sectores se puedan reactivar”⁶.

⁴ Ibid., p. 33.

⁵ Ibid., p. 34.

⁶ PACÍFICO SIGLO XXI, Edición 195; 2014, p. 6-7.

Por lo tanto, el problema establecido conduce a que el desempleo con sus tipologías no solo se pronuncie a través de cifras oficiales sino que se vincule como una problemática prioritaria en las agendas públicas y privadas del Distrito de Buenaventura y se implementen estrategias que permitan el fortalecimiento de los diferentes sectores económicos y garantizar oportunidades de empleo a la población.

3.1.2 Universidad del Valle

De acuerdo a la última publicación de *Ranking U-Sapiens Colombia* (grupo encargado de realizar investigaciones acerca de las universidades), la Universidad del Valle ocupa el quinto lugar en importancia, después de la Universidad Nacional, la Universidad de Antioquia, la Universidad de los Andes y la Universidad Javeriana⁷. La Universidad del Valle cuenta con dos sedes en la ciudad de Santiago de Cali y ocho sedes regionales en el departamento del Valle del Cauca y una en el norte del departamento del Cauca; entre las sedes regionales se encuentra la Universidad del Valle Sede Pacífico localizada en el Distrito de Buenaventura, contiguo al colegio ITI en la comuna nueve (9).

Programa Académico Administración de Empresas⁸.

A principios de los años sesenta ante la necesidad de formar dirigentes, un grupo de jóvenes con gran visión, destacados como empresarios forjadores de la región, cimentaron lo que es en la actualidad el Programa de Administración de Empresas y la Facultad en general. La Facultad de Ciencias de la Administración se crea en junio 26 de 1984 con el programa de Maestría en Administración y en 1986 nace el "Plan de estudios en Administración de Empresas". Actualmente, el programa responde integralmente al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad del Valle y lo desarrolla en consonancia con su misión y visión.

El programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle bajo la dirección del doctor Andrés Ramiro Azuero, encargado de la dirección del programa en las diferentes sedes regionales y en la Sede Regional Pacífico bajo la coordinación del administrador de empresas Alexander Herrera Londoño; entre los años 1991-2009 contaba con 262 egresados, representando el 16, 4% del total

⁷ WIKIPEDIA. Universidad del Valle. [en línea]. [citado en 20 de marzo de 2013, hora: 10:00 am]. Disponible en internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_del_Valle>

⁸ UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO. [en línea]. [citado en 20 de marzo de 2013, hora: 10:00 am]. Disponible en internet: <<http://pacifico.univalle.edu.co/programas/administracion.html>>

de egresados (1595), ocupando el segundo lugar después de Contaduría Pública 22,1%⁹.

- **Misión**

“El Programa de Administración de la Facultad Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle tiene como misión formar administradores capaces de crear, poner en marcha, liderar o dirigir una organización empresarial, con autonomía, responsabilidad y vocación de servicio social.”

- **Visión**

“El Programa de Administración de la Facultad Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle tiene como visión consolidarse como un programa de formación de excelencia, pertinente, innovador, eficiente, competitivo, con vocación técnica y científica y con proyección internacional.”

- **Objetivos Generales**

“Desarrollar su capacidad de razonamiento analítico y creativo, de tal manera que pueda:

- Abordar problemas teóricos y prácticos de las organizaciones de manera creativa e interdisciplinar.
- Comprender y utilizar información sobre la gestión dentro de las organizaciones, asumir una posición crítica ante esa información, generar ideas, proponer alternativas e innovaciones y tomar decisiones razonadas sobre cada situación y coyuntura.
- Comprender el funcionamiento de una unidad productiva de bienes y servicios como componente básico del desarrollo económico y social articulado al contexto y entorno de las organizaciones y su relación con las funciones administrativas y de interrelación con la sociedad.

⁹SOY DE BUENAVENTURA.COM. Universidad del Valle Sede Pacífico ha graduado a 1.595 personas. [citado en 27 de febrero de 2014, hora: 10:00 am]. Disponible en internet: <<http://www.soydebuenaventura.com/index.php?tipo=noticias&seleccion=13&ver=1&id=1517:universidad-del-valle-sede-pacifico-ha-graduado-a-1.595-personas>>

- Apropiarse de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para generar y aplicar las mejores técnicas y métodos al desarrollo de las organizaciones productivas y de “bienes, servicios y sus áreas funcionales”.
- Apropiarse de los métodos de trabajo académico e intelectual que le permita aprender en forma independiente, autónoma y continua.
- Cimentar las bases éticas, sociales y culturales de su desarrollo personal y profesional.
- Integrarse con responsabilidad, a los colectivos de la actividad social, laboral y profesional en el campo empresarial, comprometiéndose con una ética de la verdad, la justicia y el respeto por los derechos fundamentales de las personas.”

• **Estructura Curricular**

“El Programa Académico de Administración de Empresas tiene la siguiente composición por asignaturas y créditos.

- Básico: 63
- Profesional: 79
- Electivas Complementarias: 6
- Electivas Área de Profundización: 8
- Trabajo de Grado : 4”

El total de créditos requerido para obtener el título de Administrador(a) de Empresas es de 160.

Título que se otorga: Administrador(a) de Empresas

Duración de la carrera: La duración del Programa jornada diurna es de 10 semestres y jornada nocturna es de 11 semestres.

• **Perfil Profesional del Egresado**

“El Programa de Administración de Empresas busca formar profesionales que respondan a las necesidades de las empresas modernas, con una cosmovisión estratégica, que reconozcan las oportunidades y amenazas de un entorno económico social dinámico en competencia global y con capacidad para crear e implementar soluciones empresariales dentro de un marco de desarrollo sostenible para la región y el país, en concordancia con su compromiso y

responsabilidad con el desarrollo del Ser Humano, de la comunidad y de la Organización.”

- **Perfil Ocupacional**

“El Administrador de Empresas egresado de la Universidad del Valle podrá desempeñarse como Administrador General de Proyectos Empresariales privados, públicos o sociales. También podrá desempeñarse en las áreas funcionales de Mercadeo, Finanzas, Recursos Humanos, Producción, y en los temas de: Desarrollo Empresarial, Negocios Internacionales y Análisis de Sistemas. Además está capacitado para ejercer como profesional independiente ya sea como empresario, como asesor o como consultor en cualquiera de las áreas de la administración.”

- **Principios del Programa Académico de Administración de Empresas**

- “Excelencia académica
- Formación integral
- Compromiso social
- Formación ética
- Transparencia
- Libertad de opinión
- Aptitud investigativa
- Espíritu empresarial
- Compromiso con la profesión
- La solidaridad
- Capacidad de liderazgo a todo nivel”

3.1.3 Mercado de trabajo en los egresados universitarios

Un estudio realizado por el Observatorio Laboral para la Educación¹⁰, ente adscrito al Ministerio de Educación. La investigación, que buscaba analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a graduados y sus condiciones de vinculación al mercado laboral en Colombia, se realizó mediante un censo entre los años 2009 y 2010 y fue publicado a finales del pasado año.

¹⁰COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Resultados de las condiciones laborales de los graduados de la educación superior 2002 – 2011*. Observatorio Laboral para la Educación. (2011). [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 10:00 am]. Disponible en internet: <<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-312800.html>>

De acuerdo con este ente realizando la encuesta en el año 2011, en promedio cuatro de cada cinco graduados están vinculados al sector formal de la economía, 46,7% está vinculado con contrato a término indefinido, el 26,3% con contrato a término fijo, el 20,9% con contrato de prestación de servicios y el 6,2% con otro tipo de contrato, ganando terreno el contrato por prestación de servicios en comparación al año 2010 con el 19,0%. En lo que se refiere a los salarios, el de 'enganche', para los universitarios se aproxima al \$1´4 millones, para los técnicos profesionales a \$1 millón y para los tecnólogos a los \$900 mil.

Los resultados del estudio detectaron que la carrera universitaria mejor paga es la ingeniería de petróleos con un salario promedio de \$3,2 millones. En segundo lugar está la geología con \$2,8 millones. En la tercera y cuarta posición, se ubican la ingeniería de minas y medicina, con un salario cercano a \$2,4 millones aproximadamente

Por último, el estudio analizó la tasa de desempleo de los graduados según el nivel de su educación, encontrando que el 59% de los técnicos profesionales, el 75% de los tecnólogos y el 77% de los profesionales universitarios están vinculados formalmente al mercado formal; y en cuanto mayor sea el nivel de educación de la persona, se disminuye el porcentaje de desempleo y los salarios son mucho mejores.

En general, los resultados muestran que quienes obtienen título de educación superior consiguen empleo más rápido, más estable y mejor pago. Sin embargo, la realidad no es totalmente alentadora. Un gran porcentaje de esos recién egresados que están trabajando, lo hacen informalmente o en algún empleo que poco relacionado está con sus carreras.

La situación presente en el Distrito de Buenaventura en aspectos socioeconómicos no ha sido muy alentadora hasta el momento. En el año 2010 según la Cámara de Comercio de Buenaventura¹¹, el Distrito contaba con una tasa de desempleo del 63,7% y de subempleo del 14,9%; de los cuales, la población con mayor índice de desempleo estaba entre las edades de 25 a 54 años con un 61,1%, seguida por la edad entre 20 a 24 años con 28,3% (edades en la cual fluctúa las edades de los egresados universitarios), representaba el 89,4% del total de desempleados del Distrito. Este mismo año, la Universidad del Valle Sede

¹¹REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Anuario estadístico Buenaventura en cifras 2010*. [en línea]. Cámara de Comercio de Buenaventura, Alcaldía Distrital de Buenaventura. Buenaventura, Colombia. "2010". [citado en 20 de marzo de 2013, hora: 10:00 am]. Disponible en internet: <<http://www.buenaventura.gov.co/secciones/76/1/3093/anuarioestad%C3%ADstico-buenaventura-en-cifras-a%C3%B1o-2010>>

Pacífico entregó 248 egresados de diferentes programas académicos a Buenaventura, de los cuales 75 eran Administradores de Empresas.

De acuerdo a la situación presentada en el Distrito de Buenaventura, lo cual es un panorama bastante preocupante para los futuros egresados universitarios debido que al culminar sus estudios deberán enfrentarse con una problemática altamente compleja como la falta de experiencia laboral la cual está ligada a otras muchas exigencias que realizan las empresas al momento de seleccionar y escoger al candidato para un cargo. Lo cual crea en el egresado universitario una situación de incapacidad para aplicar sus conocimientos y realizarse de manera profesional así como personal.

De ahí que es necesario implementar mecanismo de acción que puedan eliminar estas barreras permitiendo que los egresados universitarios puedan graduarse con la seguridad de poder hallar la oportunidad para emplearse siendo para ellos un problema la consecución de un empleo digno que les reconozca su esfuerzo y sacrificio durante el tiempo que le llevo invertir para lograr su título profesional.

3.2 MARCO DE ANTECEDENTES

Estudios concernientes al campo de la educación superior y a sus diversas ámbitos existen suficientes tanto a nivel nacional como internacional; ya Gary Becker en su libro *Capital Humano* nos hablaba como el “interés por la economía de la educación había proliferado en todo el mundo; una bibliografía del tema elaborada en 1957 hubiese incluido menos de cincuenta títulos, la que se publicó en 1964 contenía casi 450 y su segunda edición (1970) más de 1.300”¹².

Con el interés de estudiar la economía de la educación, específicamente la educación superior diversas universidades e instituciones han adelantado investigaciones que permitan conocer la realidad del egresado a la hora de insertarse al mercado laboral. A continuación se exponen diversos estudios que se han adelantado en relación al tema; lo cual podría llevar a deducir que además de la experiencia laboral existen otra serie de factores que inciden en la problemática de la inserción laboral de los jóvenes egresados.

¹² BECKER, Gary. *El Capital Humano*. 2da Edición. Madrid. Alianza Editorial. 1983. p. 13.

En el año 2009, las estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina (universidad pública) María Silvina Mazzetti y Julieta Echeverría, integrantes del grupo de investigación SOVIUC, llevaron a cabo la investigación sobre *“Incidencia de la práctica laboral en las expectativas de inserción laboral profesional de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata”*, donde tenían como objetivo, entre otros, “identificar si las personas que trabajaban, considerarían que la experiencia le serviría en un futuro desempeño profesional”, Mazzetti y Echeverría llegaron a la conclusión que “los alumnos encuentran en el trabajo que realizan -aunque este no esté relacionado con su futuro profesional una aproximación al conocimiento del mundo del trabajo”¹³.

Aunque directamente, el tema de investigación de Mazzetti y Echeverría, no esté relacionado con el tema de investigación planteado, se puede entrever que los estudiantes que laboran independientemente sin importar que no esté relacionado con sus estudios, ven este hecho como una oportunidad para incursionarse al más fácilmente al mercado laboral.

A nivel nacional, en el año 2010, la Universidad Pontificia Javeriana, llevo a cabo una investigación sobre *“Seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali”*, donde uno de los objetivos planteados era “Conocer la situación laboral de los egresados entre el 2003-1 y 2009-1”, a la cual después de identificar varios factores, como la situación sociodemográfica de los egresados, la situación laboral, entre otros, realizó el siguiente análisis e interpretación de uno de sus resultados: “El 23% de los egresados desempleados mencionó que el principal obstáculo al cual se enfrentan a la hora de buscar empleo es la falta de experiencia, lo cual es sin lugar a dudas un factor que afecta no sólo a los egresados de la Universidad Javeriana sino a la mayoría de jóvenes en el país”¹⁴.

En el año 2012, el Ministerio de Educación Nacional y el Viceministerio de Educación Superior, dieron a conocer *“los resultados de las condiciones laborales*

¹³ Mazzetti, María Silvina & Echeverría, Julieta. Incidencia de la práctica laboral en las expectativas de inserción laboral profesional de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar Plata. Mar Plata, Argentina. (diciembre 2009). [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 09:00 am]. Disponible en internet: http://www.academia.edu/1266066/Incidencia_de_la_practica_laboral_en_las_expectativas_de_insercion_laboral_profesion_al_de_los_estudiantes_avanzados_de_la_Universidad_Nacional_de_Mar_del_Plata

¹⁴ PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Seguimiento a egresados de la Sede Central y de la Seccional de Cali. [en línea]. [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 09:00 am]. Disponible en internet: http://pujportal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/resources_v4/EncuestaSeguimientoEgresados2010.pdf

de los graduados de la educación superior (2002-2011)”, llevado a cabo por el Observatorio Laboral para la Educación. En cuanto a la percepción de los nuevos egresados, frente a las dificultades para conseguir el trabajo que desean los resultados presentados fueron: “el 46,4% de los que no se han vinculado laboralmente asegura que no lo logra debido a la falta de experiencia y el 22,8% piensa que no hay empleos así disponibles en la ciudad en la que viven. No saber cómo buscar un empleo, los bajos salarios, la carencia de competencias requeridas para un cargo, y el hecho de que los empleadores los vean muy jóvenes, son otras de las razones por las que, según los nuevos profesionales, no encuentran trabajo”¹⁵.

A nivel local, el Plan Local de Empleo 2011-2015 Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial, en el subcapítulo “*Consideraciones sobre la estructura productiva de Buenaventura*” destaca que “La población económicamente activa entre 27 y 30 años aporta más del 50% a la tasa de desocupación, debido a que no logran demostrar experiencia ni cuentan con conocimientos ni destrezas para el trabajo, este grupo tampoco cuenta un buen nivel educativo”¹⁶.

3.3 MARCO TEÓRICO

La Administración de Empresas hoy experimenta una apertura hacia la investigación de temas que tiene que ver con la condición del egresado en las universidades de educación superior y la implementación de ello en el mundo laboral. Esto permite avanzar en una perspectiva teórica que responda a la unidad de análisis que se ha propuesto esta investigación.

Por ello, el marco teórico se establece desde los aportes que existen en la administración de empresas y disciplinas afines al campo de la administración; por esta razón, se ha tomado en esta unidad de análisis en este proceso de investigación de los egresados de educación superior en su condición de fuerza laboral activa, dos autores que han trabajado conceptos que permiten adentrarse a desarrollar las diferentes perspectivas que existen en las prácticas laborales.

¹⁵ COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Resultados de las condiciones laborales de los graduados de la educación superior 2002 – 2011. [en línea]. Observatorio Laboral para la Educación. (2011). [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 09:00 am]. Disponible en internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-312800.html>

¹⁶ PLAN LOCAL DE EMPLEO 2011-2015. Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial. [en línea]. [citado en 15 de marzo de 2013, hora: 09:30 am]. Disponible en internet: http://www.google.com.co/search?hl=es&q=el+plan+local+de+empleo+buenaventura&oq=El+Plan+Local+de+Empleo+buenav&gs_l=serp.3.0.33i21.30198.31600.0.33025.7.7.0.0.0.0.360.1161.1j5j0j1.7.0...0.0...1c.1.5.serp.QItPzKB7L90

Gary Becker en su noción de capital humano, entendida como una inversión de recurso humano a la formación del trabajador; lo cual pone en contexto sobre la condición del egresado en su formación formal en las universidades de educación superior, de igual manera, aporta para esta investigación dos modelos de formación en el puesto de trabajo: general y específica.

La formación general se apoya en conocimientos básicos en su formación formal, es decir, que lo que aprenda en una institución superior o universidad en un programa específico debe ser funcional en un proceso de producción de una empresa.

La formación específica es aquella que eleva productividad en mayor medida en las empresas que la proporcionan. La formación totalmente específica afecta la productividad de las personas formadas, pero, solo a las empresas que las proporcionan.

Existen por otro lado la noción de *Idalberto Chiavenato* de administración de personal, entendida ésta como un proceso para incorporar a las personas en las organizaciones empresariales e industriales, destacando dos conceptos pertinentes para la investigación: reclutamiento y selección de personal.

El reclutamiento de personal es un proceso donde la organización atrae a candidatos del mercado laboral, para abastecer su proceso de selección, la organización divulga y comunica las oportunidades de empleo, al mismo tiempo atrae a los candidatos al proceso de selección, de igual manera, existe un reclutamiento interno y externo. El reclutamiento interno es realizado dentro de la empresa para promover a los trabajadores; y el reclutamiento externo se enfoca en competencias para someterlos a su proceso de selección.

Por otro lado, el concepto de selección de personal busca con los candidatos con distinta formación, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

Por otro lado, se abordará para este trabajo de investigación dos perspectivas teóricas que incide en la dinámica interna y externa de las empresas, que en la teoría de la administración clásica aún no estaba siendo aplicada como aporte científico al estudio de la administración. Siendo así, este trabajo abre la

posibilidad de abordar en el problema planteado dos orientaciones conceptuales que van a permitir profundizar el universo dinámico y porque no oscuro de la administración de organizaciones de empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

La perspectiva de relaciones humanas

En esta perspectiva analítica se da un enfoque humanístico que aparece en la teoría de las relaciones humanas. En los Estados Unidos de América en la década de los años de 1930, donde su nacimiento fue posible gracias a su desarrollo de las ciencias sociales, iniciando con la psicología y posteriormente ciencias afines.

La teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo surgió como consecuencia de un estudio realizado en Chicago en el barrio *Howthorn*, generando un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

No obstante, la teoría de las relaciones humanas invita a este trabajo de investigación a estudiar las empresas medianas y grandes desde una perspectiva de la interacción del individuo al interior de la empresa y su entorno social. Es decir, el trabajo desde las relaciones humanas se convierte en un eje central en la investigación.

De otro lado, Idalberto Chiavenato aborda las relaciones humanas en relación con Elton Mayo planteado. En la organización los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudio a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones. “La comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas

permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente”¹⁷.

Por otro lado, se abordara la perspectiva teórica conocida en la teoría administrativa como: Comportamiento organizacional. En esta línea teórica se centra en el trabajo de investigación a observar desde un campo organizacional las actividades implícitas en el comportamiento no solo de las empresas medianas y grandes sino el individuo en su dinámica interna y externa de la misma. No obstante, surge una inquietud de cómo abordar esta perspectiva desde los egresados de Administración de Empresas en relación con las empresas medianas y grandes de acuerdo, a la teoría del comportamiento organizacional “es el estudio del funcionamiento y dinámicas de las organizaciones, y de cómo se comportan los grupos y los individuos dentro de ellas”¹⁸. Siendo así, la organización no solo debe tener presente su estructura y tareas organizacionales dentro de la misma sino que componentes de reclutamientos son utilizados en las organizaciones sabiendo, que el comportamiento organizacional abarca el funcionamiento externo de la organización.

Otro aspecto en el comportamiento organizacional, son las expectativas que están implícitas en la organización frente al trabajador y a su vez las expectativas que tienen los trabajadores frente a la organización; esto permite, visualizar las realizaciones de los objetivos y metas que poseen las dos partes dentro del contrato o acuerdo pactado; es decir, el contrato formal entre las dos partes transforma “las actitudes de las partes que afecta la convivencia de la organización, en el comportamiento organizacional”. Schein destaca dos aspectos en el contrato: la decisión formal relacionada con el cargo ocupado (contenido, horario, dedicación, salario) y el “el contenido psicológico” (lo que el individuo y organización esperan ganar al establecer la nueva relación). Es importante que la organización y el individuo exploren las dos partes del contrato, y no sólo sus aspectos formales¹⁹.

Posteriormente, este trabajo de investigación no descarta de plano las otras orientaciones que son observadas y analizadas en esta temática que va a permitir una aproximación en la problemática planteada.

¹⁷ CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. 2000. p. 8

¹⁸ Ibid., p. 601

¹⁹ SCHEIN, Edgar. Consultoría de procedimientos: seu papel no desenvolvimento organizacional. Editorial Edgar Blucher, Sao Paulo. 1972. p. 89.

3.4 MARCO CONCEPTUAL

Experiencia: es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la participación y de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida, es un conocimiento que se elabora colectivamente. Además, la experiencia se origina a través de las actividades que el individuo adquiere en la vida laboral, también en las diferentes facetas de la vida que hacen que se vaya construyendo una pericia en las actividades nuevas que ofrece la vida. No obstante, la experiencia no solo se adquiere de manera individual sino a través de los grupos sociales: familia, rol social, entorno social, económico, entre otros; por tanto, la experiencia es la sumatoria del individuo consigo mismo y con su entorno social.

Mercado Laboral: es el mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo; suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. El mercado laboral es el espacio donde tiene lugar las transacciones y las relaciones. Mercado significa el espacio de transacciones, el contexto de los trueques y los intercambios entre quienes ofrecen un producto o servicio y aquellos que demandan un producto o servicio. El mecanismo de oferta y demanda es la característica principal de todo mercado. El mercado laboral o de trabajo se compone por las ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen las distintas organizaciones. Toda organización en la medida que ofrece oportunidades de trabajo constituye parte integrante de un mercado de trabajo.

Competencia: Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado, viene del latín *competentia*; que significa *competente*. El concepto competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos. Además, estas características se evidencian en: adaptabilidad al cambio, alta adaptabilidad – flexibilidad, aprendizaje continuo, autocontrol, autodirección basada en el valor, autonomía y liderazgo.

Proceso: es un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. Es un orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y en el espacio, con un inicio, un fin y entradas y salidas claras. El proceso se entiende como una serie de actividades

que proporcionan valor a un cliente. El cliente del proceso no necesariamente es un cliente externo a la empresa, puede estar dentro de ella, es el cliente interno.

Reclutamiento: es el proceso de atraer a un conjunto de candidatos para un puesto en particular. Debe anunciar la disponibilidad del puesto en el mercado y atraer a candidatos calificados para disputarlo. El mercado donde la organización busca a los candidatos puede ser interno, externo o una combinación de ambos. En otras palabras, la organización debe buscar candidatos en su interior, en el exterior o en ambos contextos.

Selección: es el proceso que utiliza la organización para escoger entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumpla con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado. Además, busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita. El proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así, como la eficacia en la organización. En el fondo lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer.

Palanca: modismo utilizado para referirse a la influencia ejercida a través de familiares, amigos y/o conocidos para la consecución de un empleo. La palanca es un proceso que se realiza en el mundo empresarial donde, permea la estructura organizacional en aspectos como: proceso de selección, reclutamiento, contratación de personal, entre otros. Además, esta práctica empresarial se legitima en el funcionamiento y dinámica de las empresas. Esto conduce a una manipulación gerencial de las decisiones estructurales de las empresas.

3.5 MARCO LEGAL

En Colombia la vinculación e inserción laboral se lleva a cabo en las empresas a través del proceso de reclutamiento y selección, el cual dentro de sus requisitos principales tiene la presentación de documentos por escrito que demuestren que el candidato cuenta con un determinado tiempo preferiblemente en años de experiencia laboral.

El Estado Colombiano al conocer la problemática del desempleo a nivel nacional que afecta a todo tipo de población, entre los que se encuentran los egresados profesionales, ha decidido a través del Congreso de la República emitir leyes y

demás normas que promuevan y protejan la vinculación laboral de las personas más afectada por esta problemática.

Esto permite observar que el Estado colombiano ha proferido una serie de leyes y normas que hacen que el trabajador en general, y en especial los de cualificación, se sientan protegidos con un trabajo digno, sin embargo, se ve que estas leyes y normas en la realidad muestran condiciones que no alcanzan a mitigar la problemática del desempleo en el país. De esta manera, se enuncian una serie de leyes y normas legales concernientes al trabajo y relacionadas al tema planteado en la investigación.

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** en la cual se establece el derecho a la educación en el artículo 67, al trabajo en el artículo 25 y el derecho a la capacitación laboral en el artículo 54; lo anterior se aplica para todos los ciudadanos del Estado colombiano.
- **Código Sustantivo del Trabajo:** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- **Ley 50 de 1990 (diciembre 28):** Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 789 de 2002 (diciembre 27):** por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- **Ley 1429 de Diciembre de 2010²⁰:** Ley de Formalización y Generación de Empleo ó Ley de Primer Empleo.

Art. 60. Sistema nacional de formación de capital humano: El Gobierno Nacional fortalecerá el Sistema Nacional de Formación de Capital Humano promoviendo la formación para el trabajo de buena calidad y acorde con la demanda del sector productivo y las necesidades de la economía. Promoverá una oferta de capacitación adecuada y suficiente teniendo en cuenta los diferentes oferentes de formación tanto privados como públicos, incluido el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

²⁰EL CONGRESO DE COLOMBIA. • Ley 1429 de Diciembre de 2010. [citado en 10 de noviembre de 2013, hora: 09:00 am]. Disponible en internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html>

También facilitará la incorporación al sistema de formación para el trabajo de los grupos más vulnerables bajo esquemas donde se combine el aprendizaje con las prácticas en las empresas y las actividades de emprendimiento.

Art. 63. Contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado: El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagradas en las normas laborales vigentes”.

Parágrafo Transitorio. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1°) de julio de 2013.

Art. 64. Para los empleos de los jóvenes menores de 28 años que requieran título profesional o tecnológico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia, por títulos complementarios al título de pregrado o de tecnólogo, tales como un diplomado, o postgrado y será tenida en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas académicas, empresariales y pasantías, máximo por un año.

- **Ley 909 de 2004:** “determina que los empleos vacantes de carrera administrativa de la administración pública deben proveerse mediante concursos abiertos con igualdad de oportunidades a cualquier aspirante que quiera acceder al sector público, y que la Comisión deberá ejercer funciones de vigilancia y control sobre los sistemas de carrera que son de su competencia...”²¹
- **Ley 30 de 1992:** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- **Resolución 010 de Mayo 13 de 2011,** por la cual se crea el programa Administración de Empresas (Universidad del Valle). Resolución 152 de 12 Diciembre de 2002 el Consejo Académico por la cual se define el currículo vigente en el programa de Administración de Empresas; y la Resolución 051 de febrero 28 de 1975 del Consejo Directivo.

²¹EL CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 909 de 2004. [en línea]. [citado en 10 de noviembre de 2013, hora: 10:00 pm]. Disponible en internet: <http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.856.pdf>

4. METODOLOGÍA

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN²²

La presente investigación se enmarca bajo el tipo de **Investigación Descriptiva**, la cual propone describir los procesos de contratación de personal de las empresas medianas y grandes del Distrito y a través de dichos resultados, se logrará obtener perfiles exigidos por las empresas y con ello analizar el proceso formativo de la universidad.

4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN²³

La presente investigación se enmarca bajo la clasificación de **Investigación de Campo**, debido al método utilizado para el alcance de los objetivos planteados es a través de encuestas y entrevistas realizadas directamente a la población objetivo (empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura y egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle – Sede Pacífico), sin escatimar la relevancia que determina la información documentada en otros medios. Por tanto, los métodos de investigación que se han utilizado son los siguientes:

El método de observación: la determinación del problema de investigación se logró a través del método de la observación debido a casos identificados en personas conocidas, además de documentales, noticias, entre otros medios.

El método deductivo-inductivo: con el método deductivo se logrará que a través de aspectos generales, como lo es el mercado laboral, la inserción laboral, el proceso de contratación de personal, se refleje una realidad observada (falta de experiencia laboral), en criterios particulares (incidencia en la contratación laboral del Egresado de la Universidad del Valle – Sede Pacífico en las empresas medianas y grandes de Buenaventura). El método inductivo no representa ambigüedad, debido que se considera que toda investigación pasa por la inducción, en últimas este método se logrará debido a las conclusiones que arrojará la investigación.

²²MENDEZ, C. Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Tercera edición. Bogotá, D.C. McGraw-Hill. 2001. p. 134.

²³ Ibid., p. 141.

El método de análisis: a través de la información primaria recolectada se procederá a realizar el análisis de las variables, y por tanto se podrá dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación.

4.3 FUENTES DE INVESTIGACIÓN²⁴

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta fuente de información primaria y secundaria.

Fuentes Primarias: es la información obtenida o construida directamente por el investigador o grupo investigativo; se tuvo en cuenta esta fuente principalmente en el planteamiento del problema y en la etapa de desarrollo del proceso de la investigación. Esta información será construida a través de encuestas y entrevistas dirigidas en las empresas al gerente y/o director de recurso humano y egresados del programa académico Administración de Empresas; además de sondeos que se les puedan realizar a los profesores y actuales estudiantes.

Fuentes Secundaria: se hizo uso de esta fuente de información en los antecedentes, marcos de referencia, aspectos metodológicos, es decir, en los aspectos concernientes a la etapa de diseño del proceso de la investigación; la componen los libros, revistas, periódicos, fuentes electrónicas, artículos, videos, documentales, folletos, entre otros; que se han utilizado para el desarrollo de la etapa mencionada; además de la contribución que ejerce en el análisis de los resultados obtenidos en la investigación. La información de este tipo a emplear se encuentra referenciada en la bibliografía.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS²⁵

La principal técnica de recolección de datos es la **observación**. La investigación planteada se construye a través de la observación simple, puesto que las participantes del equipo de investigación no han sido miembro activo de la problemática planteada, sino que se ha identificado a través de relaciones entre tercera personas y el análisis realizado al mercado de trabajo. Además, la observación contribuirá al análisis de resultados obtenidos en el campo de investigación a la hora de realizar las respectivas encuestas y entrevistas.

²⁴ Ibid., p. 152 .

²⁵ Ibid., p. 157.

Las encuestas y entrevistas son las técnicas de recolección de información utilizada en el transcurso de la investigación. Se realizó encuestas a la población objeto: empresas medianas y grandes del Distrito (gerentes y/o director de recurso humano) y los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. Se realizó entrevistas y sondeos preliminares a asesores expertos y comunidad, para enmarcar la perspectiva acerca de la problemática planteada.

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población general que incide en la consecución de los objetivos de la presente investigación es muy amplia, debido a que se puede obtener información fructífera a través de diferentes actores y medios para el desarrollo eficaz de la investigación. Sin embargo, la delimitación planteada en la presente investigación es:

- **Población objeto 1. Empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura:** El actor a intervenir en esta población es el Director y/o Jefe de Recursos Humanos, de no ser posible contactarlo se procederá con el gerente general de la organización. Se empleo una muestra total de 20 empresas pertenecientes a esta población, donde el método empleado para la realización de las encuestas fue el Método Aleatorio Simple. Para la determinación de la población perteneciente a esta categoría se utilizo como fuente de información la base de datos de las empresas localizadas en el Distrito suministrada por la Cámara de Comercio de Buenaventura.
- **Población objeto 2. Egresados del Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle - Sede Pacífico:** se aplicó el muestro aleatorio simple, aspecto a aclarar es que las entrevistas y encuesta a realizar a los vinculados laboral fueron en su mayoría a los egresados localizados en el campo de estudio de la población objeto 1. Para determinar el total de esta población se utilizo la información suministrada por la Coordinación Académica de la Universidad del Valle Sede Pacífico, donde se determino un total de egresados desde 1987 a diciembre de 2013 de 487 egresados. Empleando un nivel de confianza del 91% y un margen de error del 9%, se obtuvo como resultado implementar como mínimo 64 encuestas a los egresados. (Ver anexo C)

4.6 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS O PROCESAMIENTO DE DATOS

El plan de análisis de datos a desarrollar esta determinado por el siguiente proceso: Validación y Edición, Codificación, Introducción de datos y Tabulación y Análisis Estadísticos²⁶. A continuación se describe cada proceso en relación a la investigación.

Validación: se define como el proceso de verificar que las entrevistas se hayan realizado de acuerdo a lo establecido. En la realización de las encuestas se incluyeron campos de identificación del encuestado por ejemplo: nombre y dirección con la intención de poder verificar y corroborar que las encuestas se realizaron.

Edición: implica verificar los errores del entrevistador y del entrevistado realizados en las encuestas por escrito lo cual implica una verificación manual de varios problemas que se pueden presentar, como son: que el entrevistador no hizo ciertas preguntas o no registro las respuestas a ciertas preguntas, no se siguieron los patrones de salto, que el entrevistador parafraseo las respuestas o las preguntas abiertas, entre otros.

Codificación: se emplearon preguntas abiertas y cerradas, cada una con su respectiva numeración.

Introducción de datos: El programa o software utilizado para insertar la información fue el SPSS, es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales.

Tabulación de los resultados de las encuestas: El siguiente fue tabular los resultados de la encuesta, este proceso se realizo directamente en el programa estadístico SPSS, y el programa Microsoft Office Excel 2007.

Representación gráfica de los resultados: se emplearon tablas y graficas para la presentación de los resultados, se empleo grafica tipo torta.

²⁶ BUENDATO.COM. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS [en línea]. 2004. [citado en 05 de Noviembre de 2013, hora: 11:00 am]. Disponible en internet: <http://buendato.ning.com/profiles/blogs/procesamiento-y-analisis-de>

ETAPA II DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

5. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA

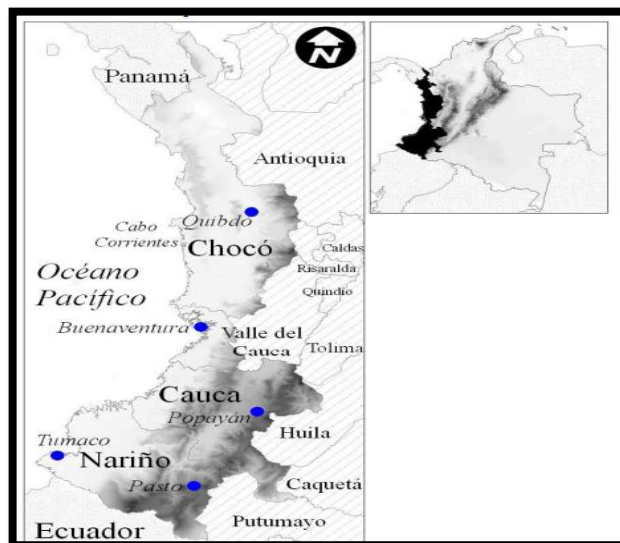
5.1 ASPECTOS GENERALES DE LA REGIÓN PACIFICO

Para toda investigación es necesario conocer los aspectos importantes del lugar donde se va a realizar la investigación, en este caso es el Distrito de Buenaventura.

La zona del Litoral Pacífico colombiano posee una extensión de 1.300 kilómetros de longitud, y comprende desde la República de Panamá al norte hasta la frontera con Ecuador al sur, a ella pertenecen los departamentos de Chocó, y las zonas costeras del Valle, Cauca y Nariño. En esta Región encontramos a su vez, una subregión norte, donde el departamento del Chocó adquiere gran importancia dada su extensión territorial. Allí sobresalen las llanuras de los ríos Atrato y San Juan, tierras planas y cubiertas de selva y de otro lado las serranías del Darién y Baudo.

La costa central del Pacífico abarca gran parte del departamento del Valle y va desde la desembocadura del río San Juan hasta el río Micay allí sobresale el primer Puerto Marítimo Colombiano del Distrito de Buenaventura.

Figura 1. Mapa de Colombia, Región pacífica.



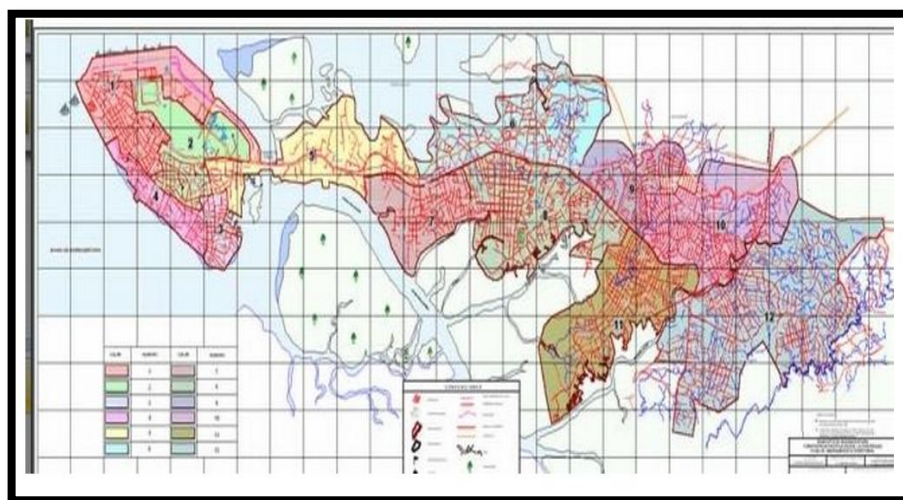
Fuente: Instituto Geográfico Agustín Codazzi, Información cartográfica: Orografía.

La costa sur del Pacífico se caracteriza por la cantidad de caños y bocanas de los ríos, así como también por su espesa vegetación cubierta de mangles. En los departamentos de Cauca y Nariño encontramos poblaciones como Timbiquí, Guapi, Tumaco, Barbacoas, Zatinga, entre otras.

En el departamento del Valle del Cauca existe cuarenta y dos (42) Municipios entre ellos el Distrito de Buenaventura, además geográficamente cuenta con doce (12) comunas ubicadas en zona insular y continental.

El Distrito de Buenaventura limita al occidente con las costas del mar Pacífico, al sur con terrenos cenagosos que se extienden hasta el municipio de López del Micay (Departamento del Cauca), por el oriente con la cordillera occidental, los farallones de Cali, municipios de Jamundí, Cali, Puerto Dagua y Calima y por el norte con la selva chocoana; esta posición geográfica hace que en el Distrito de Buenaventura se presente una variedad de climas, los cuales van desde los más ardientes, pasando por los humedales y llegando hasta los más fríos. Este municipio fundado en 1539 tiene una extensión de 6.078 KM. (30% del área total del Departamento del Valle del Cauca). Cuenta con once (11) corregimientos. La población es altamente afrodescendiente que vive en la cabecera municipal, en la costa y en las cuencas de los numerosos ríos del área (Ríos San Juan, Calima, Dagua, Anchicaya, Raposo, Mallorquín, Cajambre, Yurumanguí y Naya..., entre otros afluentes).

Figura 2. Buenaventura y sus comunas.



Fuente: www.soydebuenaventura.com

5.2 POBLACIÓN

En este trabajo investigativo vemos con suma importancia conocer la población en términos demográficos sabiendo, que el Distrito de Buenaventura se está proyectando con modelos de desarrollo que implica tener presente a la población que, en ultimas es la afectada con los modelos de desarrollo que el Distrito ejecute. Además, esto permite observar un sector que está tomando fuerza en Buenaventura, en donde la clase política, el sector industrial y empresarial son los encargados de proyectar ya que, es un sector que demanda oportunidades de trabajo en todos los sectores económicos. Siendo así, los profesionales que en estos momentos se encuentran desempleados, deja entrever una problemática latente que debe ser analizada con toda la responsabilidad que ello exige.

Según el Censo del 2005 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Distrito de Buenaventura tiene una población de 324.207, pero en la actualidad podemos hablar de unos 420.000 habitantes. El 85,7% de la población, vive en la cabecera Municipal del Distrito, mientras que el restante 14,3% vive en las zonas rurales, según censo del DANE. De otro lado, según proyecciones de la oficina de Planeación Distrital, la Población Urbana del Distrito esta cerca de los cuatrocientos mil habitantes y ocupa 2,163.900 hectáreas que comprenden unos 125 Barrios de los cuales las cuatro quintas partes corresponden a la zona continental y una la quinta parte se encuentra en la isla cascajal. Por lo tanto, este trabajo investigativo considera trascendental la población en la cual está inmerso los sectores estudiados en este proyecto investigativo.

5.3 ECONOMÍA

El Distrito de Buenaventura presenta actualmente una fuerza económica portuaria con el 60% del tráfico marítimo de carga lo cual, posee dos puertos uno llamado la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura SA, donde su capacidad de movilización de carga de exportación y importación responde a los estándares de calidad nacional e internacional. Por otro lado, tenemos un puerto ubicado en la comuna cinco llamado Terminal de Logística de Buenaventura lo cual, es un puerto que por su corta creación está todavía en proceso de desarrollo portuario, pero no significa que no genere grandes utilidades económicas a los inversores. Esto evidencia una vez más que el Distrito de Buenaventura, su polo de desarrollo es portuario además, las utilidades económicas que genera los puertos no se ve

reflejada en la ciudad con inversiones sociales pírricas en los múltiples problemas estructurales que padece los ciudadanos bonaverenses.

Por otro parte, el Distrito cuenta con una importante riqueza natural y atractivos turísticos los cuales en su mayoría están dominados por capital privado, entre los lugares que generan turismo en Buenaventura masivo por vía marítima, se encuentra las playas de la Bocana, Juanchaco, Ladrilleros Isla Cangrejo, La Barra. De igual manera, tenemos turismo terrestre entre los que se encuentra San Cipriano, San Marcos, Sabaletas, Bajo Calima, entre otros.

Otras de las actividades económicas presentes en el Distrito y podríamos decir olvidadas por los estamentos Distrital, Departamental y nacional tiene que ver con la pesca marítima y fluvial donde tenemos un sector artesanal pesquero que requiere de apoyo financiero para desarrollar este sector económico importante en el Distrito. Del mismo modo, se encuentra el sector forestal donde Buenaventura era pionera en las diferentes variedades de clases de madera como el Sajo, Machare, Mangle, Chachajo, etc. Estos sectores económicos permiten vislumbrar el desafío que tiene el Distrito en acoger un modelo de desarrollo que rescate dichos sectores para que la fuerza de trabajo que actualmente está emergiendo de las universidades permita tener las oportunidades claras en el Mercado Laboral.

5.4 DESEMPLEO

El Distrito de Buenaventura es una ciudad que a pesar de tener todas las bondades geográficas, recursos naturales, potencialidades portuarias entre otras, permite evidenciar la situación preocupante en la que vive la ciudad en el tema de desempleo, de acuerdo a estadísticas oficiales a nivel nacional, departamental y distrital, la ciudad se encuentra ubicada en posiciones lamentables en políticas de empleo sumado a ello, focalizamos la problemática de desempleo en relación a la investigación de un sector social que está demandando oportunidades de trabajo en el mercado laboral del Distrito, esta población emerge de las universidades conocida como los egresados profesionales lo cual, muestra que el tema de desempleo en este trabajo de investigación es central ya que las consecuencias afecta la calidad de vida de las familias del Distrito.

Mencionado en el párrafo anterior acerca de los datos estadísticos, en el boletín de prensa de 28 de febrero de 2014 conocidos como: Principales Indicadores del Mercado Laboral por Departamentos. Los departamentos con mayor tasa de

Desempleo fueron: QUINDIO (15.8%), NORTE DE SANTANDER (13.0%) y VALLE DEL CAUCA (12.9%)²⁷. De esta manera, observamos que el Departamento del Valle se encuentra en el tercer lugar en población de desocupados, ubicados en los cuarenta y dos Municipios del territorio.

En el mismo informe del DANE se evidencia la Distribución Porcentual y Variación de la Población Inactiva por Departamentos, y se halló que, el Departamento del Valle del Cauca está en el tercer lugar de población Inactiva del país con el 9.7% después de Antioquia con 14.2% y Bogotá D.C. con 13.5%²⁸. La población Inactiva podríamos extrapolar diciendo que en Buenaventura se ubica en la fuerza laboral profesional ya que, es un sector fuerte por la proliferación de universidades.

Del mismo modo, la tasa de subempleo subjetivo ascendió a 37.9% para el año 2013²⁹. Es decir, la calidad del empleo debe analizarse ya que afecta aspectos como: el salario, horas trabajadas, calidad de vida, entre otros.

Por otro lado, observamos que el tema del desempleo afecta también al Distrito, en todos los sectores de la vida de la población lo cual, deja entrever que los profesionales del Distrito están penetrando las estructuras del mercado laboral es decir, que la demanda es tan fuerte que se evidencia a través de información estadística oficial. La Cámara de Comercio manifiesta a través de su Presidente Ejecutivo, Alexander Micolta Sabid, en una entrevista en el diario Pacífico siglo XXI diciendo: " la Cámara de Comercio de la ciudad, en 2011 hizo un estudio en el que determinó que teníamos un índice de desempleo de 68% pero reitero, estas son aproximaciones, nosotros consideramos que desde el 2012 a la fecha teniendo en cuenta este tipo de análisis que hizo la Cámara de Comercio y con la creación de empresas, esa cifra ha venido disminuyendo, aunque no a los ritmos que todos deseamos. En el 2012, a finales también se quiso hacer una proximidad del tema y se llegaron a unos datos del 53-55% aproximadamente, pero el desempleo en Buenaventura es alto, el subempleo es una cifra alta. Nosotros estamos en los mismos niveles de informalidad en Colombia que llegan al 65%, y creo que Buenaventura puede estar alrededor del 70%"³⁰.

Por lo tanto, el desempleo es un problema que azota a la sociedad colombiana en todos los niveles nacional, departamental y especialmente al Distrito de

²⁷ Fuente: DANE- Gran encuesta integrada de hogares. p. 1

²⁸ Ibid. p. 28.

²⁹ Ibid. p. 4.

³⁰ Pacífico Siglo XXI, Edición Numero;195, febrero-marzo de 2014. p.7

Buenaventura, donde este trabajo de investigación pretende develar atreves de un sector tan importante en la economía local la problemática planteada es decir, los profesionales del Distrito.

5.5 PRINCIPIOS BÁSICOS DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

En los principios de selección en las empresas medianas y grandes se pretende evidenciar aquellas prácticas propias de las empresas que permite, detectar el proceso mediante el cual se vincula una persona o varias personas simultáneamente en una empresa mediana y grande.

Evidentemente para saber las prácticas de selección de una empresa en concreto es importante, desarrollar lo que en cierta forma son pautas básicas de selección y, para ello hemos destacado a Martha Alles y Idalberto Chiavenato.

La competitividad de una organización podría ser sinónimo de sus recursos tecnológicos, procesos racionales de trabajo, estructura organizacional, productos y servicios excelentes y clientes satisfechos. las personas son quienes manejan la tecnología, crean y utilizan los procesos de trabajo, constituyen la estructura organizacional, fabrican productos y servicios y atienden a los clientes, las organizaciones siempre están incorporando a las nuevas personas que integraran sus cuadros, cuando algunos colaboradores las abandonan y son sustituidos, o cuando crecen y su expansión requiere de un mayor número de personas para desempeñar las actividades, entonces activan el proceso de integrar a otras personas.

En la actualidad el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las empresas medianas y grandes, la mejor manera de enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización. De acuerdo, a Chiavenato: "existen dos opciones para fundamentar el proceso de selección: una radica en el puesto que será cubierto y la otra en las competencias captadas. Así el proceso de selección se sustenta en datos e información respecto al puesto a cubrir y, por otra se presenta en función de las competencias que la organización desea"³¹.

³¹ CHIAVENATO, Idalberto. Gestion del Talento Humano, tercera edición, p.138

Las técnicas de selección se agrupan en: entrevistas, pruebas de conocimientos o capacidad, pruebas de psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación, las técnicas de selección permite rastrear las características personales del candidato por medio de muestras de su comportamiento, una buena técnica de selección debe tener algunos atributos, como rapidez y confiabilidad. Dentro de las bases de selección de personal existe un punto de partida para el proceso el cual es la obtención de información significativa sobre las competencias deseadas, y esta se divide en cinco aspectos: descripción y análisis del puesto, técnicas de los incidentes críticos, solicitud de personal, análisis del puesto en el mercado y hipótesis de trabajo.

Por otro lado, vemos con Martha Alles una postura en el proceso de selección basado en competencias es decir, las empresa medianas y grandes deben incorporar este nuevo componente en la nueva dinámica del mundo empresarial, entonces se propone veinte pasos para desarrollar un proceso de selección exitoso: "necesidad de cubrir una posición, solicitud de personal, recolección de información sobre el perfil requerido, análisis sobre eventuales candidatos internos, decisión sobre realizar búsqueda interna o no, definición de las fuentes de reclutamientos, recepción de candidaturas, primera revisión de antecedentes, entrevistas 1-2 rondas, evaluaciones específicas y psicológicas, formación de candidaturas, confección de informes sobre candidaturas, presentación de finalistas al cliente interno, selección del finalista por el cliente interno, negociación, oferta por escrito, comunicación a postulantes fuera del proceso, proceso de admisión, inducción"³².

No obstante, este proceso que plantea Martha tiene un componente nuevo en el proceso de selección conocido como las competencias lo cual, conduce a las empresas medianas y grandes del Distrito a incorporar este nuevo desafío ya que, en las evidencias manifestadas por las empresas no se está utilizando, preocupación que conmueve por que el mercado laboral no está siendo analizado como receptor de múltiples cualidades de aspirantes a un puesto por competencias.

³² ALLES, Martha. Selección por Competencias, Edición Granica 2011. p.16

5.6 PRÁCTICAS DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

Estas prácticas de selección de las empresas medianas y grandes se utilizan en su gran mayoría se realiza de manera empírica, no utilizando parámetros que identifiquen un proceso transparente en la calidad del proceso, de igual manera estas empresas creen que este tipo de proceso beneficia a la empresa, sabiendo que en ultimas las consecuencias en el éxito de la misma va a estar gravemente afectado. En las empresas publicas se evidencio que algunos procesos se realizan en la oficina local, en su mayoría para cargos transitorios es decir, por corto tiempo, en las empresas privadas el proceso de selección es un poco ajustado a la normatividad vigente es decir, al reglamento interno, utilizando normas de calidad ISO versión 2008. Por otro lado, en las empresas se detecto que algunas contratan un equipo externo para ejecutar el proceso de selección, esto conduce que el proceso va a tener debilidades porque son equipos que no conocen la realidad del mercado laboral del Distrito además, podríamos decir, carecen de una observación exhaustiva sobre la fuerza laboral profesional del Distrito.

Estos procesos de selección de las empresas medianas y grandes al utilizar las nuevas orientaciones de los procesos de selección ya no estarían sumergidas en dar un valor, se podría decir hasta cuantitativo sobre elementos como: la experiencias en las personas, hojas de vida sin enmendaduras, hora puntual en la recepción de hojas de vida entre otras, que es importante en el proceso pero, no determinante en la selección por competencias. Es decir, la nueva dinámica en el proceso de selección se debería centrar no solo en estos elementos sino en descubrir las potencialidades innatas y adquiridas de las personas en el mercado laboral y a su vez, descubrir las potencialidades y necesidades del puesto a ocupar.

5.7 RELACIÓN DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES Vs MERCADO LABORAL

La relación de las empresas con el mercado laboral se abordo desde la perspectiva de como las empresas medianas y grandes funcionaban en el conocimiento de hallar un personal que cumpliera con las exigencias de eficacia de la empresa, esto muestra dos eventos primero las empresas no utilizan el mercado laboral en la vinculación laboral y segundo existe autonomía de las empresas en utilizar otros medios de conocer la fuerza laboral del Distrito.

Evidentemente los profesionales que creen en el mercado laboral pues van a estar por fuera de vincularse laboralmente en las empresas medianas y grandes, sumado a esto, el rol del empresario o jefe de recursos humanos generando practicas de compañerismo, palanca entre otros. Conduciendo el proceso de selección en un ejercicio más corto por que ya existe esa relación implícita con el postulante al puesto de trabajo. Por otro lado, los equipos externos que contratan las empresas, posee una debilidad que son contratadas por un determinado tiempo esto permite, que no se conozca el mercado laboral en sus múltiples formas ya que él es dinámico y cambiante, ahora esto no quiere decir que estos equipos no son eficientes en funciones sino que las empresas estipulan unos objetivos netamente para cubrir las vacantes de la empresa.

No obstante, de acuerdo a la pregunta realizada al gerente de recursos humanos acerca de si qué criterios creen que tienen las empresas en Buenaventura en cuenta a la hora de seleccionar y contratar personas, arrojando los siguientes resultados:

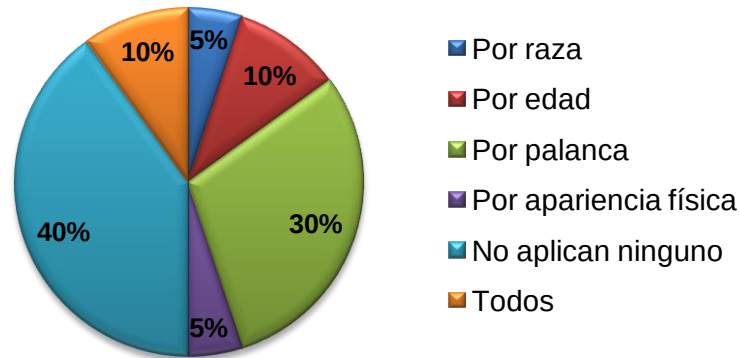
Tabla 1. ¿Cree usted que ciertas empresas en Buenaventura aplican la selección y contratación de personal por los siguientes aspectos?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Por raza	1	5
Por edad	2	10
Por palanca	6	30
Por apariencia física	1	5
No aplican ninguno	8	40
Todos	2	10
Total	20	100

Fuente: realización propia.

El 40% de las empresas encuestadas cree que las empresas de Buenaventura no aplican ninguno de los aspectos: palanca, raza, sexo, apariencia física a la hora de realizar la selección de personal. El 30% considera que aplican la palanca. El 10% por la edad, el 10% por raza y apariencia física y solo el 10% considera que las empresas se guían o tienen en cuenta todos estos aspectos en su proceso de selección y contratación.

Figura 3. ¿Cree usted que ciertas empresas en Buenaventura aplican la selección y contratación de personal por los siguientes aspectos?



Fuente: elaboración propia.

Claro que tenemos un mercado laboral exigente en el siglo XXI donde la demanda queda insatisfecha con los perfiles que el mercado ofrece, Martha Alles nos presente los retos que tienen las empresas medianas y grandes en el mercado laboral: " 1) mercado totalmente profesionalizado, 2) perfiles requeridos más exigentes, 3) mayor exigencia de educación formal, 4) actualización posuniversitaria, 5) personas que sepan hacer, 6) selección por competencias, 7) nuevas competencias, 8) se requiere motivación por el trabajo, 9) se requiere motivación frente a la vida, 10) se requiere personas comprometidas, 11) no más trabajo de cualquier cosa"³³.

5.8 TIPOLOGÍAS DE RECLUTAMIENTO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

Las empresas medianas y grandes utilizan unos medios de reclutamiento que en cierta manera no responde a lo esperadas por los egresados de administración de empresas lo cual, pone en duda el tipo de oferta y demanda que las empresas están sugiriendo en el mercado laboral. Dicho esto evidenciamos que las empresas medianas y grandes utilizan los medios de comunicación masivos como: la radio, la televisión y el internet. Además de estos recurren a las bolsas de empleo que tienen asiento o operan en el Distrito, del mismo modo practican una

³³ Ibid. p. 61.

red social a través de familiares, amigos cercanos entre otros. Dentro de las entrevistas realizadas colocando un ejemplo; Hidropacífico S.A manifestó que los medios más utilizados por ellos son: bolsa de empleo, internet, Servicio Público de Empleo Sena y conocidos.

De acuerdo a la pregunta, donde se busca identificar cuáles son los medios que emplean las empresas medianas y grandes del Distrito para realizar la convocatoria de personal, se obtuvo el siguiente resultado:

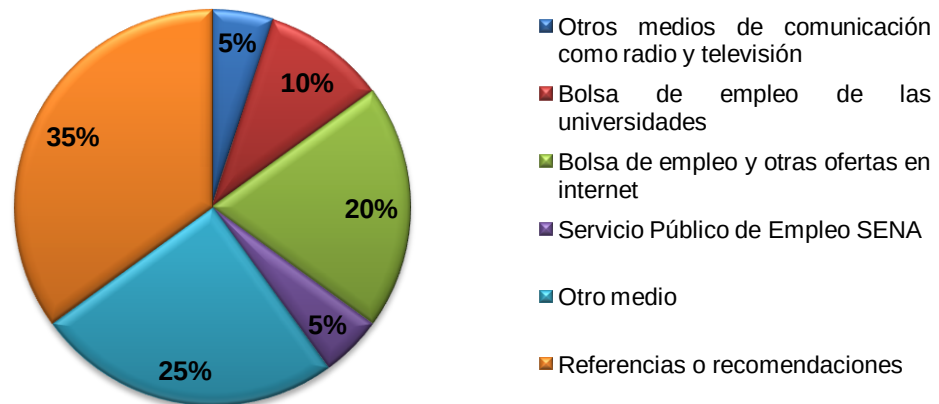
Tabla 2. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa en la convocatoria de personal profesional?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Otros medios de comunicación como radio y televisión	1	5
Bolsa de empleo de las universidades	2	10
Bolsa de empleo y otras ofertas en internet	4	20
Servicio Público de Empleo SENA	1	5
Otro medio	5	25
Referencias o recomendaciones	7	35
Total	20	100

Fuente: elaboración propia.

El medio más utilizado por las empresas encuestadas en la convocatoria de personal profesional son las Referencias o recomendaciones con el 35%, seguido por Otros medios con el 25% el cual es utilizado principalmente por las empresas públicas en donde encontramos medios como: la Comisión nacional del servicio civil, además de algunas empresas privadas que emplean la subcontratación, es decir a través de empresas especializadas en la selección de personal, empleando empresas como Contrato Humano y Fictac. El 20% emplea las Bolsas de empleo y otras ofertas en internet, el 10% Bolsa de empleo de las universidades, el 5% Otros medios de comunicación como radio y televisión y el 5% Servicio Público de Empleo SENA.

Figura 4. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa en la convocatoria de personal profesional?



Fuente: elaboración propia.

El reclutamiento tiene por objeto buscar candidatos para ocupar las vacantes de la organización y mantener el estatus quo. Por otro lado, se puede concentrar en la adquisición de competencias para el éxito de la organización y para aumentar la competitividad del negocio.

Idalberto Chiavenato nos dice "que hay dos tipos de reclutamientos interno y externo, donde el interno trabaja o actúa en los candidatos dentro de la organización, para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o mas motivadoras. El reclutamiento externo en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal"³⁴.

Esto planteado por Chiavenato se evidencia en las empresas medianas y grandes porque, ellas desarrollan el reclutamiento interno dejando o desconociendo todo el mercado laboral externo, claro esto es aceptado siempre y cuando se aplique el proceso con perspectiva de competencias cosa, que las empresas no evidenciaron en la información.

Por último, los egresados de Administración de Empresas no se oponen a los reclutamientos internos sino que cumplan primero con las normas de calidad vigentes adscripta en Colombia y con las perspectivas teóricas vigentes del

³⁴ Ibid. p. 116-117.

proceso de reclutamientos y, de esta manera las empresas medianas y grandes proyectaran éxito en el mundo globalizado.

5.9 TECNICISMO DEL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

En el proceso de selección evidentemente se desarrollan técnicas básicas en el cumplimiento del proceso de selección esto con la finalidad de promover una mejor calidad en la productividad de las empresas. Sin embargo, en las empresas medianas y grandes del Distrito este proceso adolece de falencias en su ejecución por varias razones, primero, por costos operacionales en el proceso, segundo, por carencias de conocimientos conceptuales en procesos de selección y por último por no disponer de personal calificado o idóneo en la ejecución del mismo. En las evidencias recopiladas hallamos que algunas empresas practican técnicas de selección inadecuada o incompleta por ejemplo; Almacafe S.A describe el proceso de selección en cinco pasos: recepción de hojas de vida, entrevista, pruebas psicotécnicas, depende de los resultados se seleccionan los candidatos y se pasa al proceso de vinculación.

Esto muestra el claro desconocimientos en los procesos de selección dejando de lado elementos importantes como: planificar el proceso de selección, preselección, revisión de antecedentes, el rol del entrevistado, entrevistas por competencias, el contexto socio-cultural del espacio social en este caso el Distrito de Buenaventura entre otros.

El tecnicismo practicado por algunas empresas medianas y grandes hace que algunos egresados marchiten las expectativas de querer vincularse laboralmente lo cual hace que ellos no creen en la estructura organizativa de la empresa y de sus políticas internas de vinculación laboral.

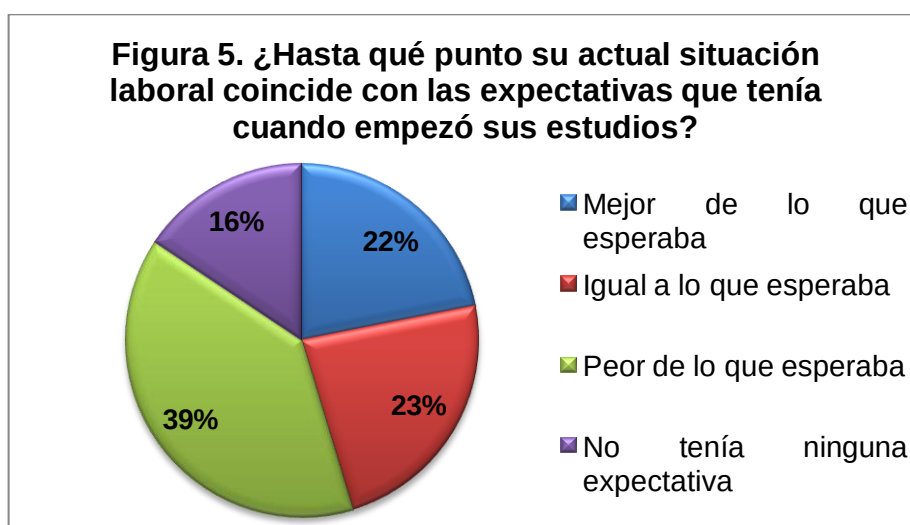
Muestra de esto, se refleja en la siguiente pregunta realizada a los egresados, donde se busca comparar las expectativas esperadas y obtenidas en cuanto a su formación como profesional.

Tabla 3. ¿Hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mejor de lo que esperaba	14	22
Igual a lo que esperaba	15	23
Peor de lo que esperaba	25	39
No tenía ninguna expectativa	10	16
Total	64	100

Fuente: elaboración propia

Del total de egresados encuestados, el 39% considera que su actual situación es peor de lo que esperaba en relación con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios. El 23% considera que su actual situación laboral es igual a lo que esperaba, el 22% la considera mejor de lo que esperaba y el 16% no tenía ninguna expectativa.



Fuente: elaboración propia

5.10 PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS INTERNAS Y EXTERNAS EN LA ELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

En esta parte de la investigación nos centraremos a vislumbrar todos esos detalles en los que incurren los gerentes o jefes de recursos humanos en la elección de personal, empezaremos con evidenciar las practicas internas; la actuación en los procesos de selección por sentimentalismo en donde se pierde la objetividad del mismo aquí creemos que es fácil pero no lo es porque, la vida laboral hace que trascienda a otras esferas de la vida de la persona donde se convive como en familia, las influencias de familiares en la selección de personal juega un rol determinante por que el gerente influye y distorsiona el proceso utilizando las relaciones de poder administrativas, las estigmatizaciones personales que se presentan por: la presentación de la hoja de vida, la experiencia laboral, el vestuario, el sexo, lo étnico, el tipo de formación recibida y en donde la adquirió, entre otros.

La siguiente pregunta realizada a los gerentes de recursos humanos, refleja un aspecto importante aclarado a continuación.

Tabla 4. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia laboral	6	30
Titulo	11	55
Referencias o recomendaciones	3	15
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

El 55% de las empresas encuestadas considera que el factor más importante para seleccionar personal profesional es el título, el 30% considera que es la experiencia laboral y el 15% las referencias recomendaciones. El promedio de notas es nada importante para seleccionar personal según las empresas encuestadas. Se concluyen según los gerentes de recursos humanos entrevistados, que aunque el titulo es un factor importante para seleccionar personal, en el aspecto que cuando se divulga una vacante que requiere título

profesional, como mínimo la persona debe contar con él, sin embargo, dejando este criterio a un lado, las empresas tienen en cuenta otros factores primordiales para contratar personal, como es la experiencia laboral y las referencias o recomendaciones; en esta última, se observó que vienen sustentadas desde sus políticas de selección de personal, lo que deja entrever el aspecto de clientelismo o palanca que se maneja en el proceso de seleccionar que emplean algunas empresas medianas y grandes localizadas en Buenaventura.



Fuente: Elaboración propia.

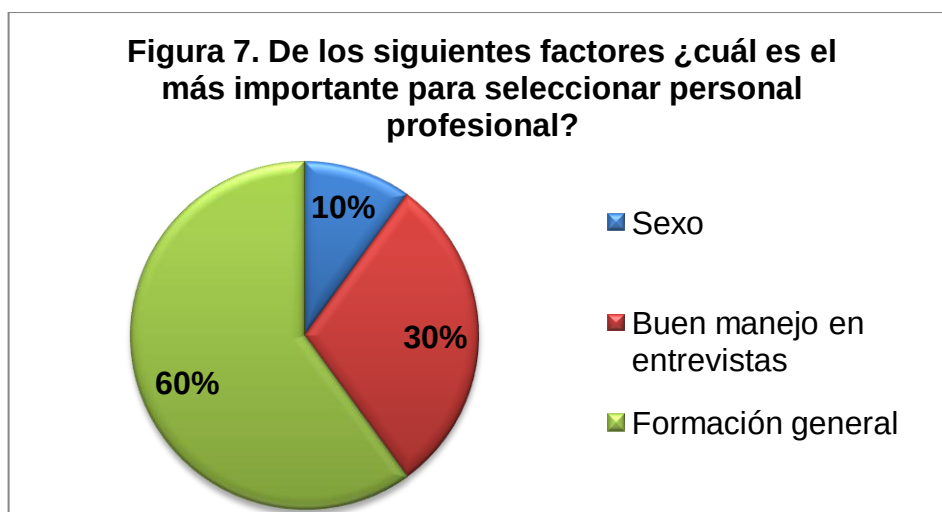
Otros factores que se tienen en cuenta según las empresas encuestadas en el proceso de selección para contratar personal:

Tabla 5. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	2	10
Buen manejo en entrevistas	6	30
Formación general	12	60
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

El 60% de las empresas encuestadas considera que el factor más importante para seleccionar personal profesional es la formación general, el 30% considera que es el Buen manejo en entrevistas y, el 10% considera el sexo o género. La edad es nada importante para seleccionar personal según las empresas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

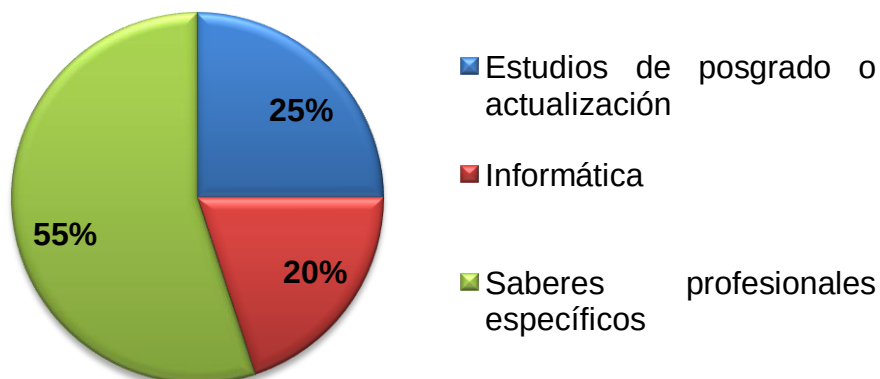
Tabla 6. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estudios de posgrado o actualización	5	25
Informática	4	20
Saberes profesionales específicos	11	55
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

El 55% de las empresas encuestadas considera que el factor más importante para seleccionar personal profesional son los Saberes profesionales específicos, el 25% considera que es Estudios de posgrado o actualización y, el 20% considera la informática. El idioma es nada importante para seleccionar personal según las empresas encuestadas.

Figura 8. De los siguientes factores ¿cuál es el más importante para seleccionar personal profesional?



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, en las practicas externas encontramos que las empresas medianas y grandes en la selección de personal incurren en hechos administrativos como: dejarse influenciar por la clase política, no disponer de los medios masivos de comunicación local en tiempos prolongados es decir, no cuñas sino, un programa de publicidad de oferta de empleo, el desconocimientos de las promociones de egresados de administración de empresas por parte de las empresas medianas y grandes, entre otras.

Por lo tanto, estas prácticas desarrolladas por las empresas medianas y grandes terminan legitimándose en la selección de personal. Además, los egresados de administración de empresas se les cierran más la brecha en el mercado laboral a su vez, permitiendo una fuerza laboral cada día más grande sin tener oportunidades claras en las empresas medianas y grandes en el Distrito de Buenaventura.

6. FORMAS DE CONTRATACIÓN DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

6.1 TIPOS DE CONTRATACIÓN DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

Cuando hablamos de las formas de contratación nos referimos, a aquellos procesos en los cuales se encuentra inmerso las empresas medianas y grandes frente al tipo o tipos de contratos que incide en las expectativas del egresado profesional que, por razones de desempleo vulnera los principios básicos de contratación.

En el código sustantivo del trabajo y procedimiento laboral anotado, expresa para este trabajo de investigación lo que es un contrato laboral, tipos de contrato o modalidades de contrato, esto para tener en cuenta lo que las empresas están desarrollando o aplicado frente a un proceso de selección, de igual manera el código laboral plantea que: "contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración"³⁵. Aquí vemos que las empresas medianas y grandes del Distrito presentan unas remuneraciones que no logran satisfacer las expectativas de los profesionales egresados lo cual, permite que las opciones de trabajo o las oportunidades se vean en el mercado laboral pulverizadas por profesionales que aceptan el contrato por subsistir en un mundo sin opciones dignas de empleo. En la siguiente pregunta realizada a los egresados encuestados, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7. ¿Cree usted que las distintas formas de contratación que existe en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura limitan las expectativas de los profesionales de administración de empresas?

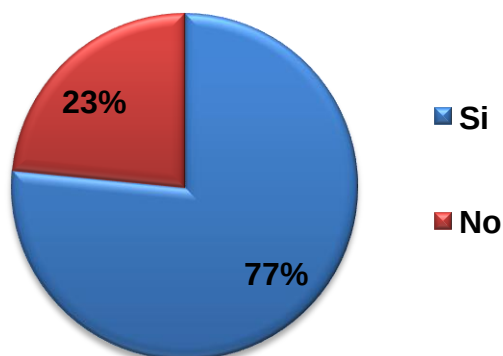
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	76,6
No	15	23,4
Total	64	100

Fuente: Elaboración propia.

³⁵ Fuente: Código Sustantivo Laboral. definición de contrato laboral, cap:1, art:22, p.19.

Del total de egresados encuestados, el 76,6% cree que las distintas formas de contratación que existen en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura si limitan las expectativas de los profesionales de administración de empresas, el 23,4% considera que no es así. Con respecto a los que dicen si, aluden que no se les da oportunidad a los egresados que no cuentan con experiencia laboral, se maneja el clientelismo se contrata más por las recomendaciones e influencias de amigos o conocidos que por los conocimientos, existe mucha oferta laboral en comparación con la demanda, los salarios que están dispuestos a pagar las empresas son muy bajos, las empresas privadas prefieren en ocasiones traer sus empleados de otras ciudades del país y la mayoría subcontratan personal. En cuanto a los que dicen no, se debe principalmente a que se encuentran conforme con su empleo con respecto a su salario y funciones.

Figura 9. ¿Cree usted que las distintas formas de contratación que existe en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura limitan las expectativas de los profesionales de administración de empresas?



Fuente: Elaboración propia.

De otro modo, evidenciamos que las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura contratan personal que para ellos no requiere de educación formal en el ejercicio de las actividades a realizar, no obstante el profesional del Distrito queda aislado de la dinámica laboral del mercado.

En las formas de contratación de las empresas medianas y grandes se observa a través de los encuestados que ellas precisan en la experiencia laboral, personal de formación técnica, entre otros. De tal manera, que estas exigencias por parte

de las empresas determina que los egresados de administración de empresa vean más lejos sus sueños de vincularse a una empresa mediana o grande.

En el código laboral se manifiesta las modalidades legales de un contrato laboral: " El contrato verbal: cuando el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos; la índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse, la cuantía y la forma de remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los periodos que regulen su pago y la duración del contrato. Y el contrato escrito: se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; esta exentos de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y de contener necesariamente fuera de las clausulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación, y domicilio de las partes, el lugar y la fecha de su celebración, el lugar donde se halla el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y al duración del contrato, su desahucio y terminación"³⁶.

En las empresas medianas y grandes se constato que de las modalidades de contrato prima el contrato escrito pero esto no es razón de seguridad para el contratado ya que, en los contratos está implícito elementos que solo es responsabilidad de las expectativas del egresado de administración de empresa. En cuanto al tipo de contratación que más emplean las empresas medianas y grandes del Distrito, se obtuvo el siguiente resultado:

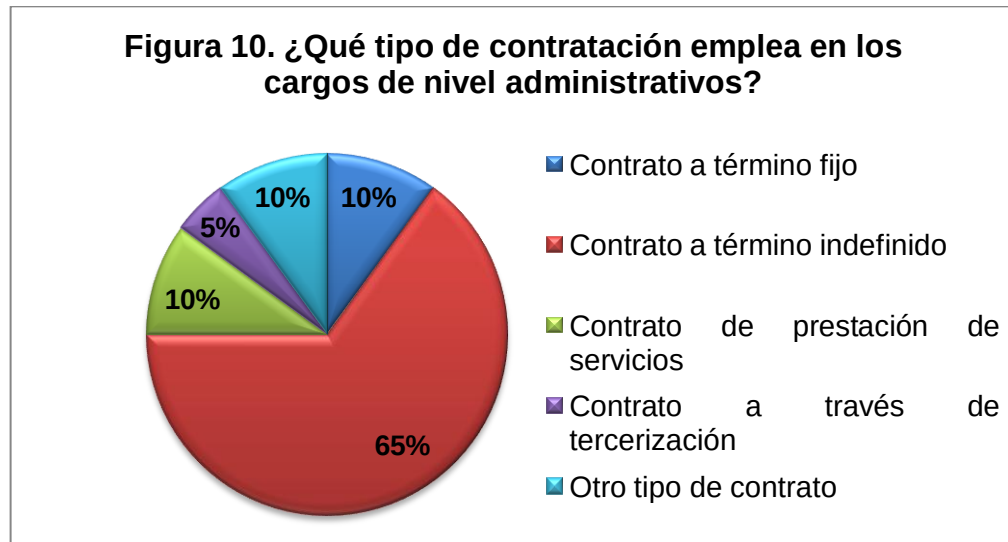
Tabla 8. ¿Qué tipo de contratación emplea en los cargos de nivel administrativos?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término fijo	2	10
Contrato a término indefinido	13	65
Contrato de prestación de servicios	2	10
Contrato a través de tercerización	1	5
Otro tipo de contrato	2	10
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

³⁶ Ibid, Modalidades del Contrato, Cap IV; Art; 38- 39, p. 45.

Del total de empresas encuestadas; el tipo de contratación más empleado por las empresas es el Contrato a término indefinido con el 65%; el 30% emplean Contrato a término fijo (10%), Contrato de prestación de servicios (10%) y Otro tipo de contrato (10%), el cual es utilizado principalmente por las empresas públicas en donde encontramos contratos como: Libre nombramiento y remoción, entre otros. El 5% emplea Contrato a través de tercerización, es decir, subcontratan personal.



Fuente: Elaboración propia.

6.2 LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL MERCADO LABORAL

La educación en el profesional debe ser orientada al mundo competitivo del mercado laboral, por que los problemas del futuro profesional está en cómo sus conocimientos están orientados a hacer en lugar de acumular conocimientos, las universidades tienen el reto de repensar en la educación que están impartiendo a las nuevas generaciones ya que, el mercado laboral es cambiante y depende de los sectores económicos que prevalezcan en un contexto determinado.

También debe ser preocupación de la universidad estudiar las barreras, impedimentos y obstáculos que enfrentan las personas para el ingreso al mundo laboral ya que, la barrera puede ser por la aptitud o capacidad exigida por el trabajo, también la falta de oportunidad para desarrollar una aptitud adecuada, la

falta de estímulos positivos del ambiente social, los prejuicios sociales, entre otros.

Otra preocupación que se evidenció en los profesionales de administración de empresa de la Universidad del Valle, es la poca claridad del perfil en el mercado laboral, manifestando que el egresado solo debe ser creador de empresa si bien es cierto es una característica importante de la disciplina pero, no es la única, conduciendo al egresado a enfrentarse en un mundo con escasas oportunidades en el mercado laboral y con el sueño de crear una empresa de esta manera, el egresado evidencia una formación sin respuesta al mercado laboral.

En el complejo mercado laboral Joaquín Rodríguez Valencia nos dice: " En un sistema económico determinado coexisten formas diversas de utilización de la mano de obra, correspondientes a organizaciones particulares de la producción. En algunos sectores y regiones precisas se produce predominantemente con trabajo asalariado ponen énfasis en la división funcional de las ocupaciones es decir, en las habilidades del trabajador; otras enfatizan el tiempo que gasta quien opera las máquinas automáticas y semiautomáticas"³⁷.

Por lo tanto, el reto de las universidades, las empresas medianas y grandes y la sociedad en general es responder a los nuevos sistemas económicos de las sociedades ya que, el mercado laboral diversifica constantemente la fuerza laboral.

6.3 LAS COMPETENCIAS EN EL MERCADO LABORAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES.

El mercado laboral presenta características propias, esto hace que esté formado por diferentes elementos que hasta cierto punto son independientes, la suma de estas diferentes voluntades, diferentes necesidades y diferentes aspiraciones hacen que el mercado laboral se torne complejo y en consecuencia se presente en algún momento determinado una decidida influencia de la oferta sobre la demanda.

La situación del mercado laboral y el significado para las empresas medianas y grandes del Distrito no solo debe asumirse en la dicotomía de oferta y demanda ya

³⁷ RODRÍGUEZ VALENCIA, Joaquín. Administración moderna de personal, séptima edición. 2007. p. 94.

que, las fuerzas de mano de obra calificada hace del mercado difícil de analizar, se considera al mercado laboral como un elemento central en una sociedad en donde convergen y divergen intereses de las empresas pero también de los egresados profesionales.

Las competencias en el mercado laboral nos conduce a evidenciar que el conocimiento es importante en el saber pero, sino se complementa con el hacer pues tendremos un mercado laboral sin respuesta a las empresas del Distrito de Buenaventura sumado a ello, Martha Alles describe tres elementos a tener en cuenta en la selección de personal:" los conocimientos, las destrezas y las competencias; en el primero: matemáticas aplicadas, estadísticas, contabilidad, costos, normas de calidad, normas contables según el ámbito de los negocios, software específicos, manejo de utilitarios, idiomas, conocimientos de mercados específicos, economía macro, economía micro, mantenimiento preventivo y medicina asistencial. En el segundo: manejo de vehículos, manejo de ordenadores, escritura o manejo de textos, comunicación oral, resistencia al cansancio, preparación de comidas, reparación de objetos, trabajo con objetos pequeños, resolución de problemas complejos, buen trato con los animales y el tercer elemento: adaptabilidad al cambio, alta adaptabilidad - flexibilidad, aprendizaje continuo, autocontrol, auto dirección basada en el valor y autonomía"³⁸.

Las competencias en el mercado laboral en las empresas medianas y grandes en el Distrito de Buenaventura muestra a los egresados de administración de empresas y especialmente a las universidades, que la nueva orientación del mercado laboral buscaba al interior de las empresas es seleccionar y vincular personal por Competencias.

6.4 LA IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES.

La experiencia laboral infortunadamente es una barrera para los egresados de administración de empresas y diríamos que para los profesionales en general, esto nos lleva a decir, que la experiencia laboral en las empresas es un requisito en el proceso de selección, diezmando las oportunidades de los profesionales, en las entrevistas por parte de los egresados se manifestó que las empresas

³⁸ Ibíd. p. 26, 27,28.

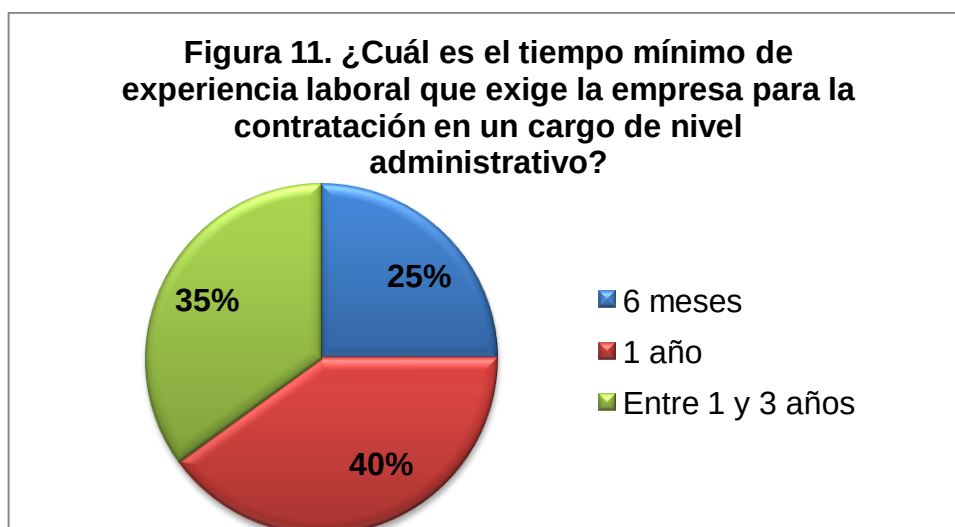
medianas y grandes no solo exigen experiencias laboral sino que las clasifican de acuerdo al puesto o la actividad a realizar es decir, el puesto determina el numero de tiempo de experiencia previa de un (1) año o más.

Tabla 9. ¿Cuál es el tiempo mínimo de experiencia laboral que exige la empresa para la contratación en un cargo de nivel administrativo?.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Seis meses	5	25
Un (1) año	8	40
Entre uno y tres años	7	35
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

Para el 40% de las empresas el tiempo mínimo exigido para la contratación en un cargo de nivel administrativo es de 1 año, seguido entre 1 y 3 años con el 35% y 6 meses con el 25%.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en las empresas publicas existe un fenómeno distinto para los egresados, presentándose a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil que es la reguladora de la función pública de Colombia, esta Comisión nombra las vacantes que están en provisionalidad en las distintas instituciones del Estado a

través de convocatorias públicas, y lo curioso de estas convocatorias es que la experiencia tiene un valor en el proceso de selección, lo cual, evidencia esta observación que los egresados no están aptos para participar a empleos públicos del Estado.

Por último, no se desconoce en este trabajo de investigación la experiencia laboral pero, que no sea un eje central en el proceso de selección ya que, el puesto de trabajo en las empresas medianas y grandes del Distrito debe proporcionar al mercado laboral otros estímulos distintos a las experiencias previas al mundo del trabajo.

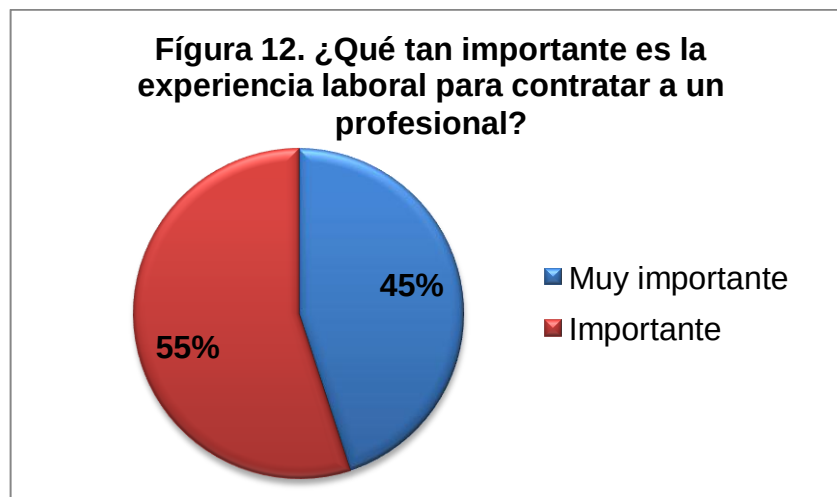
Aspecto que se evidencia a través del resultado arrojado en la entrevista realizada a los gerentes de recursos humanos, en donde se buscaba identificar el nivel de importancia que ocupa la experiencia laboral para contratar un profesional.

Tabla 10. ¿Qué tan importante es la experiencia laboral para contratar a un profesional?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	9	45
Importante	11	55
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

Del total de empresas encuestadas, para el 55% de los actores encuestados la experiencia laboral es importante a la hora de contratar a un personal; para el 45% es muy importante. Para ningunos es poco o nada importante. Los gerentes de recursos humanos exponen que la experiencia laboral es un criterio importante para contratar personal profesional, porque para ellos una persona que tenga un conocimiento previo de la actividad les da más garantía sobre su desempeño en la misma, además que sabe como prever situaciones y aportar más a la organización.



Fuente: Elaboración propia.

6.5 CAPACITACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICA EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES.

La capacitación en las empresas medianas y grandes es un elemento que permite, que los egresados se encuentren con barreras en la competencia del mercado laboral lo cual, la capacitación general es un mecanismo que utilizan las empresas del Distrito al interior de las empresas para capacitar al personal en conocimientos generales teniendo como finalidad aumentar la calidad colectiva del personal, estos conocimientos son básicamente en software de la empresa, normas de calidad (ISO) entre otros.

Por su parte, las capacitaciones específicas obedecen a un proceso de selección que la empresa está por desarrollar, permitiendo un ascenso al personal interno de la empresa, estos conocimientos se dirigen específicamente a las nuevas funciones que va a realizar el personal capacitado no obstante, las empresas utilizan un equipo externo para las dos formas de capacitación ya que de ello depende la productividad de las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

Estas capacitaciones producen un obstáculo para los egresados de administración de empresa porque, las empresas no ven como fuente atractivo al mercado laboral donde los profesionales compiten en la oportunidad de lograr un empleo sino,

como un mercado fuera de las exigencias laborales de las empresas medianas y grandes.

Las capacitaciones obedecen a unos objetivos que promueven elementos fundamentales en las empresas medianas y grandes, estos objetivos los plantea Jorge Rodríguez Valencia: " incrementar la productividad, promover la eficiencia del trabajador sea obrero, empleado o funcionario, proporcionar al trabajador una preparación para desempeñar puestos de mayor responsabilidad , promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo, ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias mediante los intercambios personales que surgen durante la capacitación, promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos, contribuir a reducir las quejas del personal y elevar la moral de trabajo, facilitar la supervisión del personal, promover ascensos con base en el merito personal, contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo, contribuir a la reducción de los costos de operación, promover el mejoramiento de las relaciones humanas en la organizaciones y en la comunidad interna"³⁹

Por lo tanto, los egresados de administración de empresas, las universidades y las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura deben trabajar para un mejor futuro en la estabilidad del mundo laboral.

6.6 BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

La situación de los egresados en el Distrito de Buenaventura en las oportunidades que demandan las empresas medianas y grandes permite, mostrar las dificultades en que se encuentra la problemática del mercado laboral. Lo cual, evidencia todas aquellas experiencias de los profesionales en obtener un empleo en el Distrito.

No obstante, en los profesionales de Administración de Empresas, se observa que no hay un conocimiento claro en el funcionamiento del mercado laboral sumado a ello, las escasas limitaciones que presentan las empresas medianas y grandes en ofrecer las oportunidades para un círculo reducido de personas sino, a toda la población profesional del Distrito.

³⁹ Ibid. p. 249-250

Tabla 11. ¿Cree usted que las condiciones de empleabilidad de las empresas de Buenaventura garantizan la inserción laboral de los egresados profesionales?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	19
No	52	81
Total	64	100

Fuente: Elaboración propia.

Del total de egresados encuestados, el 81% cree que las condiciones de empleabilidad de las empresas de Buenaventura no garantizan la inserción laboral de los egresados profesionales, el 19% considera que sí. En relación a los que dicen que no, aluden que se debe a aspectos como el clientelismo, el manejo de palanca o recomendaciones que buscan las empresas para poder contratar un postulante, se tiene la idea de que en Buenaventura hay pocas oportunidades laborales, además, que los salarios que están dispuestos a pagar las empresas son muy bajos. En cuanto los que dicen que si, aluden que en la ciudad hay muchas oportunidades solo que se necesita perseverancia y motivación.



Fuente: Elaboración propia.

La búsqueda de empleo por parte de los egresados, determina el tipo de empleo que necesitan las empresas medianas y grandes, lo cual, vemos que las empresas están demandando casi en exclusividad perfiles técnicos o tecnológicos, conociendo el contexto del Distrito, el renglón económico que los inversionistas

nacionales e internacionales están fortaleciendo es el sector portuario sumada a esto, los avances tecnológicos en las empresas disminuye los puestos que se ofrecen y estos han incrementado el nivel de exigencia. Por tanto, esta nueva concepción de las empresas medianas y grandes y porque no decir del mundo industrial y empresarial origina en el egresado profesional un mundo incierto en la búsqueda de empleo.

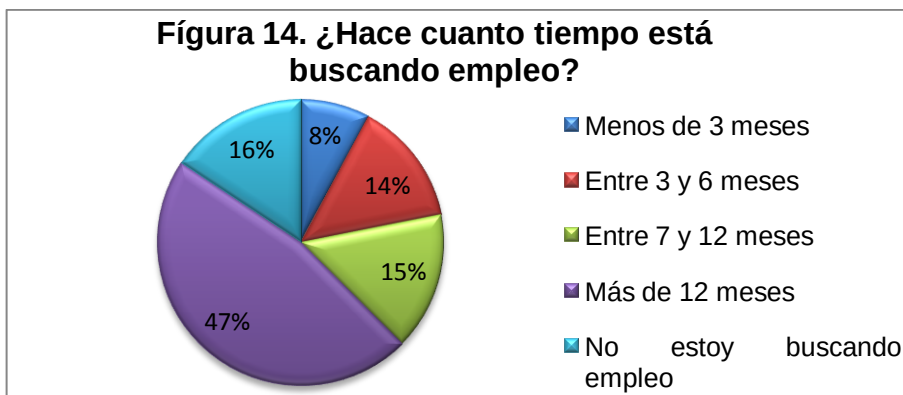
Otro elemento a destacar en los egresados de Administración de Empresas es el tiempo en lograr conseguir un trabajo, de hecho ellos manifestaron una duración de doce (12) meses y mas es decir, entre mas se prolongue la inactividad del profesional en el mercado laboral más se abre la brecha en conseguir un empleo digno.

Tabla 12. ¿Hace cuanto tiempo está buscando empleo?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	5	8
Entre 3 y 6 meses	9	14
Entre 7 y 12 meses	10	16
Más de 12 meses	30	47
No estoy buscando empleo	10	16
Total	64	100

Fuente: Elaboración propia.

El 47% de los egresados está buscando hace más de 12 meses empleo, el 16% lleva entre 7 y 12 meses buscando empleo, el 14% entre 3 y 6 meses y el 8% menos de 3 meses. El 10% no se encuentra buscando empleo por ahora.



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, vemos que la problemática de la inestabilidad de un mercado laboral sólido y confiable, prolonga en el tiempo la búsqueda de empleo de los profesionales de administración, Martha Alles nos advierte que: "una persona que no tiene empleo por un largo periodo pierde en forma paulatina sus capacidades laborales. No importa si esto es real o no: así lo ve el mercado. ¿Por qué? en ciertos casos, puede relacionarse con causas reales: la persona no actualiza sus competencias, o pierde su autoestima. En algunos otros esto no puede ser real, aunque lo cierto es que el desempleo prolongado dificulta la consecución de un nuevo trabajo"⁴⁰.

6.7 MECANISMOS OBSOLETOS EN LA IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES.

Las prácticas tradicionales de identificación del perfil que están ejerciendo las empresas del Distrito se remonta a épocas remotas, a lo largo de la revolución industrial el mercado laboral fue sustituyendo a las haciendas por las fabricas, posteriormente el conocimiento desplaza en el mercado laboral el sector industrial a la economía de servicios. La industria ofrece menos empleo, pero produce cada vez más, gracias a la modernización, la tecnología, la mejora en los procesos y el aumento de la productividad de las personas.

Por otro lado, el sector de los servicios está ofreciendo cada día más empleo en el Distrito, la modernización de las empresas se dedica a productos de mejor calidad y más baratos, así amplía el mercado interno de consumo y ocupa una parte del mercado externo o mundial. El consumo opera como una palanca del empleo en el sector de los servicios esto muestra que la creación del empleo no lo crea el gerentes sino el consumidor quien también es el trabajador. Idalbero Chiavenato evidencia a través de Beting lo siguiente: "la discusión del empleo cumple 250 años y viene desde el comienzo de la revolución industrial: algunos especialistas dicen que la tecnología es enemiga del empleo, otros aseguran que la tecnología y el empleo son verdaderos hermanos siameses"⁴¹.

Describir estos mecanismos de las empresas nos conduce a evidenciar situaciones en donde, se determina en el proceso de selección elementos que para las empresas son importantes como la configuración de un perfil que ni siquiera responde al mercado laboral, estos elementos son; una amplia

⁴⁰ Ibid. p. 72

⁴¹ Ibid. p.110.

experiencia laboral previa, se requiere conocimientos a fondo de..., grado universitario altamente deseado y una combinación equilibrada de educación y experiencia.

Las empresas están mostrando un perfil que ni siquiera se ajusta a las necesidades de la empresa y a su vez desarrollando una práctica que desconoce la alta cualificación del capital humano del Distrito. No obstante, los egresados de Administración de Empresas poseen un perfil que no compite con las necesidades del mercado laboral y con las pocas oportunidades que demandan las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

7. PLANES Y ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES Y LA UNIVERSIDAD DEL VALLE FRENTE AL EGRESADO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS EN EL NUEVO CONTEXTO LABORAL

En el presente capitulo se desarrollaran temas como la política de empleo en las empresas medianas y grandes de Colombia, se tratara acerca de las políticas de acción generadas por el Gobierno Nacional y las empresas privadas para la generación de empleo con calidad especialmente en Buenaventura, además se mostrara como está incidiendo los retos de la educación superior en la nueva dinámica laboral, para los profesionales recientemente egresados, también se tratara acerca del nuevo escenario empresarial del egresado profesional, a través del cual se evidencia como la política neoliberal estableció nuevos tipos de competencia laboral tanto a nivel Nacional como Internacional, finalmente se concluye con las normas de calidad en las nuevas estrategias de vinculación laboral de las empresas en el Distrito de Buenaventura.

7.1 POLÍTICAS DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

Según el informe, de los 620 millones de jóvenes económicamente activos en el mundo, con edades entre 15 y 24 años, 81 millones se encuentran sin trabajo. En Colombia la tasa nacional de desempleo para la población juvenil es de 18,8 por ciento, casi 9 puntos por encima de los niveles globales, según las últimas cifras entregadas por Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)⁴².

El Gobierno Nacional por su parte anuncia políticas de empleo tendientes a mejorar esta grave situación.

- Entre los programas está el frente de la retención escolar con la capacitación de 116.000 jóvenes anuales a través del Sena, la capacitación de 100.000 jóvenes entre 18 y 25 años por tres años en el programa ¿jóvenes en acción? y el crédito para educación superior que cubra a 30.000 jóvenes.

⁴² COLOMBIA.MINISTERIO DE TRABAJO. Resultados de las condiciones laborales de los graduados de la educación superior 2002 – 2011. [citado en 7 de abril de 2014, hora: 08:00 am.]. Disponible en internet: <<http://www.mintrabajo.gov.co/marzo-2012/247-mintrabajo-y-alcaldia-de-buenaventura-firmaron-acuerdo-por-el-empleo-de-la-ciudad.html>>

- El Gobierno se muestra a favor de disminuir la jornada laboral a 40 horas semanales para crear un turno adicional en las empresas. Ese punto hace parte de las acciones de largo plazo para generar más empleo.
- Además plantea el análisis sobre la creación de un seguro de desempleo que sea financiado con aportes compartidos entre trabajadores empleados y Estado.
- También pide considerar una evaluación a la legislación laboral, el establecimiento de una ley de empleo y la integración de un Consejo Nacional de Empleo.
- Descontar del impuesto a la renta, por dos o tres años, así como el valor de los parafiscales correspondiente a los nuevos trabajadores, y un porcentaje de las contribuciones a salud y pensión, son los principales estímulos con los que el Gobierno espera que las compañías generen empleo en el país.

Aprobación de La Ley 1429 o 'Ley del primer empleo' como se le conoce, contempla cuatro puntos, fundamentales⁴³:

- Formalizar las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes).
- Simplificar los trámites para la formalización de las empresas.
- Controlar el surgimiento de firmas fachadas que accedan a estos beneficios.
- Crear nuevos puestos de trabajo y reducir la informalidad.

La empresa privada por su parte anuncia la creación de proyectos como los negocios inclusivos el cual se enmarca en los siguientes parámetros:

- Una creciente cantidad de empresas está operando con éxito en mercados de bajos ingresos.

⁴³ Fuente: [citado en 7 de abril de 2014, hora: 08:00 am.]. Disponible en internet: <http://www.elempleo.com/colombia/noticias_laborales/microempresas-serian-beneficiadas-con-ley-del-primer-empleo-/8879291>

- Cada modelo ha identificado y desarrollado de manera creativa estrategias que aseguren la operación y la consecución de sus objetivos en el contexto local en que se desenvuelven.
- Los empresarios colombianos responden a los obstáculos eludiéndolos o eliminándolos a través de las siguientes estrategias: Adaptar productos y procesos, Invertir para remover restricciones, Apalancar las fortalezas de la población de bajos ingresos, Combinar recursos y capacidades, Comprometerse en diálogos de políticas con los gobiernos, Promover el capital social⁴⁴.

7.2 POLÍTICAS DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES EN BUENAVENTURA

Buenaventura para el año 2010 tenía una tasa de desempleo del 63% de acuerdo con cifras de La Cámara de Comercio; de allí la necesidad de implementar acciones y estrategias que mejoren las condiciones de acceso al empleo y generación de ingresos.

El gobierno nacional por su parte establece el plan local de empleo 2011 – 2015 apoyado en el siguiente objetivo: Identificar y desarrollar programas y proyectos que aporten a la generación de empleo formal e ingresos estables, con las condiciones de seguridad social definidas por el Gobierno Nacional.

Además el Gobierno Nacional establece leyes como la Ley 1429 o “Ley del Primer empleo” con el objeto de incentivar a los empresarios de la ciudad para que generen empleos para la población joven.

De acuerdo a los resultados arrojados por la investigación de un total de 20 empresas encuestadas, donde se le pregunto si en su organización han aplicado la ley de primer empleo, el 60% afirma que no aplica esta ley en su organización debido a que es muy complicado depositar su confianza en una persona que solo maneja los conceptos teóricos mas no prácticos y el 40% restante afirma que si, pero solo si el joven viene recomendado por la alta gerencia y esta está dispuesta a asumir las consecuencias de esta decisión.

⁴⁴ Fuente: [citado en 7 de abril de 2014, hora: 08:00 am.]. Disponible en internet: <<https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=6yjofaugVUQ%3D&tabid=1238>>

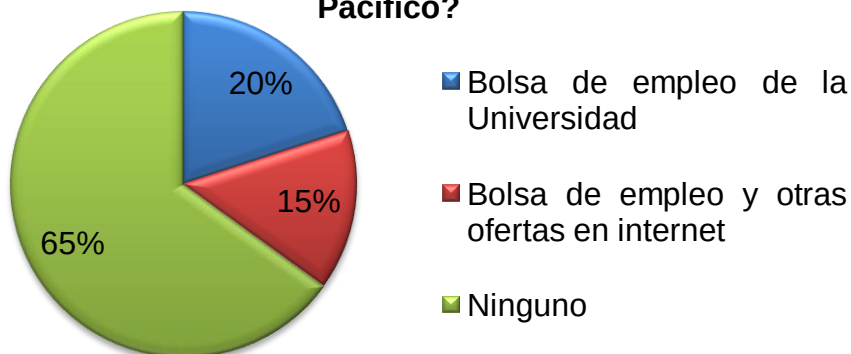


Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta número 4 que determina los medios que utiliza la empresa para la convocatoria de personal profesional, con el 55% el medio más empleado son las Bolsas de empleo y otras ofertas en internet y con apenas el 10% los empresarios de la ciudad utilizan las bolsa de empleo de la universidad, de acuerdo a esta investigación se evidencia que los empresarios en la ciudad tienen poco presente a las universidades en el momento de solicitar un candidato para una vacante.

En las pregunta número 16 que determina el vínculo laboral existente entre la Universidad del Valle y las empresa de la ciudad, el 75% afirma no tenerlo y en la pregunta número 17 que determina los medios que utiliza la empresa para conocer la oferta profesional de la universidad el 65% no utiliza ningún medio para conocerla. Hecho este preocupante en gran manera porque de qué forma se va desarrollar el objetivo de las políticas de empleo establecidas por el Gobierno Nacional cuando no existe una línea de acción verdadera entre el ente empresarial y las universidades de la ciudad, así se evidencia que es muy difícil que se lleve a cabo una policía de empleo con calidad.

Figura 16. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa para conocer la oferta profesional de los egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

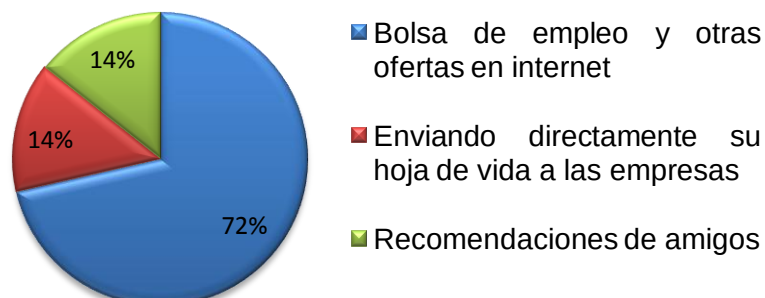


Fuente: Elaboración propia.

En las preguntas 10 que determina el nivel administrativo del cargo que el egresado desempeña en la organización el 50% afirma laborar en cargos administrativos técnicos y en la pregunta número 11 que determina el tipo de vinculación que se tiene con la empresa el 64% afirma contar con contrato a término indefinido. De acuerdo a estos resultados arrojados por la investigación se muestra como el egresado univalluno se encuentra desempeñando cargos que son inferiores a su perfil profesional y está siendo subempleado con un contrato de trabajo que no le garantiza una estabilidad por parte de la empresa.

En la preguntas 29 de la encuesta realizada a los egresados que determina los medios para buscar empleo, el 72% considera que la Bolsa de empleo y otras ofertas en internet es el medio que más ha utilizado para buscar empleo, el 14% considera enviando directamente su hoja de vida a las empresas y el otro 14% a través de recomendaciones de amigos.

Figura 17. De los siguientes medios para buscar empleo, ¿Cuál es el que más ha utilizado?



Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta número 30 que determina las principales dificultades a la hora de conseguir empleo, el 29% considera que las principales dificultades a la hora de conseguir empleo en el Distrito de Buenaventura es no recibir respuesta de los empleadores, el 29% considera el salario que ofrecían era muy bajo, el 28% considera el no tener la experiencia laboral necesaria y el 14% considera el no saber cómo buscar empleo. De acuerdo a los resultados arrojados por esta investigación se evidencia claramente como el factor de la experiencia laboral incide significativamente en el proceso de convocatoria y selección de personal.

Figura 18. ¿Cuales considera usted que son las principales dificultades a la hora de conseguir empleo en el Distrito de Buenaventura?



Fuente: Elaboración propia.

7.3 RETOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA NUEVA DINÁMICA LABORAL

Con la Internacionalización de los mercados la economía mundial se ha engrandado y ha conseguido un importante impacto para la humanidad, para la implementación de nuevas políticas económicas, para una sostenible producción de los bienes de capital y conseguir más riquezas en el mundo, con sus métodos como el comercio internacional y la balanza de pagos.

La globalización ha tenido un desarrollo importante para todos los continentes, inclusive para el colombiano, con exportaciones de sus productos como el café, caña de azúcar, la minería con la esmeralda, como los principales productos de exportación, y así mismo la importación de otros productos para un abastecimiento de bienes a los pobladores de cada país.

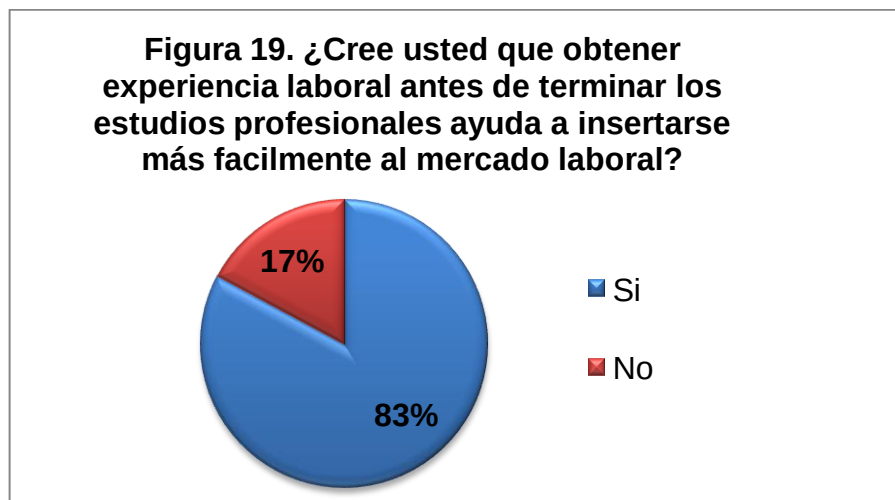
La educación en Colombia cada día avanza a un sistema cada vez más globalizado, en donde el estudiante egresado al realizar una tarea para la organización deberá hacerlo teniendo presente todos los campos de tipo social, económico, político, geográfico, entre otros; que abarquen la dimensión de la tarea tanto a nivel nacional como internacional. De igual forma las exigencias por parte de las empresas para el estudiante profesional egresado cada día serán mayores⁴⁵.

De acuerdo a los resultados arrojados por la investigación de un total de 20 empresas encuestadas, en la pregunta número 7 y 8 donde afirma la importancia de la experiencia laboral y los años de experiencia que se requieren para su contratación el 55% afirma ser importante y el 45% restante afirma que es muy importante la experiencia en el momento de la contratación; además el 40% exige como un mínimo de experiencia de 1 año ,el 35% exige como mínimo entre 1 a 3 años de experiencia laboral , y el 25% restante exige como mínimo 6 meses de experiencia laboral. Situación que evidencia una falencia o una gran desventaja que presentan la gran mayoría de los egresados univallunos debido a que especialmente los jóvenes egresados del diurno no tienen la posibilidad, y muchas veces la edad para incursionar en el mercado laboral durante el transcurso de la carrera y así generar algún tipo de experiencia laboral.

⁴⁵ Fuente: [citado en 7 de abril de 2014, hora: 08:00 am.]. Disponible en internet: <<http://www.zonaeconomica.com/colombia/globalizacion>>

En las preguntas número 9 y 10 en donde se afirma si se considera como requisito principal para la contratación de personal administrativo el tener experiencia laboral y si alguna vez se ha contratado este tipo de profesional sin experiencia laboral, el 65% de las empresas considera que la experiencia laboral si es un requisito principal para la contratación de personal para un cargo administrativo; mientras que el 35% restante considera que no lo es; además el 60% de las empresas encuestadas ha contratado personal profesional sin experiencia laboral, mientras que el 40% restante no lo ha contratado. De acuerdo a esta información para las empresas el requisito de la experiencia laboral juega un papel significativo en el momento de seleccionar el personal pero no es un factor definitivamente determinante e indispensable como para no darle la oportunidad al egresado para que gane experiencia por primera vez y pueda ser empleado en cargos inferiores para hacer carrera hasta lograr cumplir con el tiempo exigido por el sector de los empresarios en la ciudad.

Por otra parte se realizó encuesta a un total de 64 estudiantes egresados de la carrera de Administración de Empresas de la universidad del Valle en las preguntas número 32 la cual determina que obtener experiencia laboral antes de terminar los estudios facilita la empleabilidad, Del total de egresado encuestados, el 83% considera que obtener experiencia laboral antes de terminar los estudios profesionales si ayuda a insertarse más fácilmente al mercado laboral.



Fuente: elaboración propia

En la pregunta número 33 que determina la relación del empleo con lo que estudio el 44% considera que su actual empleo está muy relacionado con la carrera de Administración de empresas. De acuerdo a los resultados que arroja la

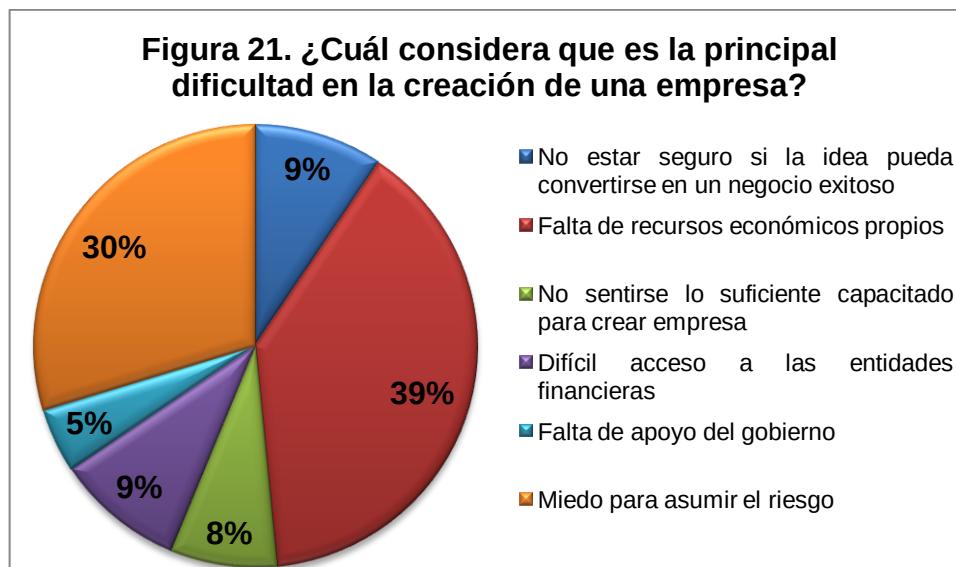
información un porcentaje significativo de los egresados univallunos confirma lo indispensable de tener experiencia en el contexto laboral.

En la pregunta 38 que determina el enfoque de la carrera de Administración de Empresas, del total de egresados encuestados, el 75% considera que el enfoque de formación de la carrera Administración de Empresas en la Universidad del Valle Sede Pacífico fue crear empresas; y en la pregunta número 39 que determina el interés por crear empresa del total de egresados encuestados, El 71,9% si tiene interés por crear empresas. De acuerdo a estos resultados se evidencia que el egresado univalluno culmino sus estudios considerando que adquirió la formación necesaria para ser empresario y que en su gran mayoría lo ha aplazado para el futuro próximo.



Fuente: elaboración propia.

En la pregunta número 41 que determina la principal dificultad para crear empresa Del total de egresados, considera que la principal dificultad para crear empresa es la Falta de recursos económicos propios con el 39%, lo cual indica que el egresado se encuentra en un estado de parálisis y aplazamientos de los anhelos por crear su propia empresa.



Fuente: Elaboración propia

7.4 EL NUEVO ESCENARIO EMPRESARIAL DEL EGRESADO PROFESIONAL

La apertura económica llega en su plenitud a Colombia en el año 1990. Durante el gobierno de Virgilio Barco (1986-1990) se hicieron todos los preparativos que se ajustara casi a un plan de gobierno, posible de desarrollar en escasos cuatro años; con esta premisa se llegó a pensar que con la caída del esquema socialista en la Unión Soviética y el denominado triunfo del capitalismo a nivel mundial, había llegado la hora de la gran armonía entre todos los países del mundo. La hegemonía incuestionable de la economía de mercado y con ella el resurgimiento del pensamiento liberal, colocaban al “darwinismo social” como alternativa de orden en el que deben imperar competencia, eficacia y productividad.

Es indiscutible reconocer que con la llegada de la política neoliberal o libre comercio en los años 90 al país las exigencias de las empresas por estandarizar los mercados a nivel tanto nacional como internacional trajo consigo una alta exigencia por parte de la calidad de profesional colombiano, el cual dejó de competir con un perfil de egresados a nivel nacional para actualmente enfrentarse a competir en los puestos de trabajo con un perfil de profesional a nivel internacional. Situación que ha generado altos índices de desempleo en el país para los profesionales recién egresados y mayormente si no cuentan con varios años de experiencia laboral, lo cual les obliga a subemplearse para realizar

carrera dentro de las empresas o muchas veces se ven obligados a irse del país en busca de nuevos horizontes⁴⁶.

En Buenaventura se realizó un total de 20 entrevistas a empresarios del nivel ejecutivo y/o directores de Recursos Humanos y encontramos que en la pregunta número 18, el 70% de los encuestados estaría dispuesto a contratar un egresado de Administración de Empresas de la Universidad del Valle si este no cuenta con experiencia laboral y el 30% restante alude que no. Cabe resaltar que esta respuesta va acompañada de otros factores como la actitud, y la iniciativa que tenga la persona, además de que dicen que hay que darles la oportunidad.

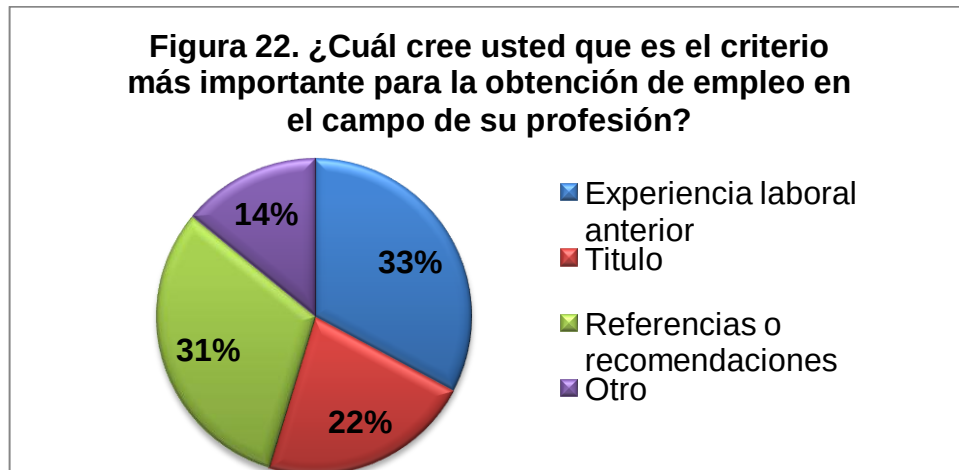
En la pregunta número 20 de la entrevista realizada a los empresarios de la ciudad el 45% de las empresas encuestadas está muy satisfecho con la capacidad de redacción de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 25% está muy satisfecho, y el 5% insatisfecho. El 25% de las empresas encuestadas no tienen egresados de la carrera Administración de Empresas. Este resultado que arroja la investigación de la encuesta afirma el buen nivel de satisfacción que gozan los empresarios con la calidad de la educación impartida del estudiante univalluno, además evidencia que la universidad cuenta con una imagen altamente positiva en el mercado laboral, lo cual genera un alto nivel de confianza para el nuevo egresado en el momento de presentarse ante un proceso de convocatoria y selección de personal en cualquier empresa de la ciudad.

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los egresados en la pregunta número 25 que determina los medios que le facilitó encontrar empleo, del total de egresados vinculados laboralmente, Al 27% el medio que le facilitó obtener el empleo actual fueron las Bolsa de empleo y otras ofertas en internet, lo cual nos muestra que los egresados univallunos deben utilizar otros medios diferentes a la universidad en el momento de dirigir sus hojas de vida situación que evidencia la falta de un área que se interese por propender al desarrollo del mismo.

En la pregunta número 31 realizada a los egresados encuestados, que determina el criterio más importante para la obtención de empleo, el 33% considera que el criterio más importante para la obtención de empleo en el campo de su profesión

⁴⁶ Fuente: Disponible en internet: citado, http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17535/2/ricardo_castano.pdf
[citado en 7 de abril de 2014, hora: 08:00 am]

es la experiencia laboral anterior, el 31% considera las referencias o recomendaciones, el 22% el título y el 14% considera otro factor. Lo cual evidencia que tanto la experiencia laboral como las referencias o recomendaciones son factores que están muy presentes y de gran relevancia para el empresario de la ciudad a la hora de contratar.



Fuente: Elaboración propia.

7.5 SATISFACCIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL EN RELACIÓN A LA COMPETENCIA DEL PERSONAL CONTRATADO

De un total de 20 empresas encuestadas, de las cuales solo el 25% no contaban con egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico, se aplicó un sistema de calificación de la calidad del egresado univalluno para evaluar la percepción de las competencias que tienen los gerentes de recursos humanos del egresado univalluno, para lo cual calificó la siguiente investigación así:

- El 45% de las empresas encuestadas está muy satisfecho con la capacidad de redacción de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 25% está muy satisfecho, y el 5% insatisfecho.
- El 45% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de exponer sus ideas de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 30% está muy satisfecho.

- El 55% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de persuadir y convencer a sus interlocutores de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 20% está muy satisfecho.
- El 40% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de aceptar las diferencias y trabajar en equipo de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 35% está muy satisfecho.
- El 30% de las empresas encuestadas está muy satisfecho con la capacidad de utilizar herramientas informáticas básicas de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El otro 30% está satisfecho, el 10% insatisfecho y el 5% muy insatisfecho.
- El 35% de las empresas encuestadas está muy satisfecho con la capacidad de aprender y mantenerse actualizado de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 30% está satisfecho, el 10% muy insatisfecho.
- El 40% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de ser creativo e innovador de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 30% está muy satisfecho, el 5% insatisfecho.
- El 40% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 25% está muy satisfecho, el 10% insatisfecho.
- El 40% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de Identificar, plantear y resolver problemas de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 30% está muy satisfecho, el 5% insatisfecho.
- El 40% de las empresas encuestadas está satisfecho con la capacidad de análisis y síntesis de los egresados de administración de empresas de la

universidad del valle sede pacífico. El 30% está muy satisfecho, el 5% insatisfecho.

- El 40% de las empresas encuestadas está muy satisfecho con la capacidad de de análisis del entorno de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 30% está satisfecho, el 5% insatisfecho.
- El 40% de las empresas encuestadas está muy satisfecho con la capacidad de asumir responsabilidades y tomar decisiones de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico. El 30% está satisfecho, el 5% insatisfecho.

De acuerdo a esta investigación el nivel de satisfacción del empresario en la ciudad de Buenaventura en relación al desempeño laboral por competencias del egresado es altamente satisfactoria, evidenciando con ello el nivel de aceptación y prestigio que tienen los egresados de la Universidad del Valle en las empresas de la ciudad, lo cual redunda en una plena garantía de seguridad y confianza en los procesos de calidad establecidos por la universidad para una mejora continua de los estudiantes y el cuerpo de docentes que ahí labora.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha analizado la situación actual de la incidencia de la experiencia laboral en las distintas formas de contratación de personal para egresados Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico en las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura. La base para el análisis han sido los aportes de acuerdo a su trayectoria laboral y a su gran experiencia y conocimiento de los empresarios ejecutivos que están a cargo de la convocatoria, selección y contratación de personal profesional en la ciudad, además de los aportes por parte de las experiencias vividas por los estudiantes egresados del Programa Administración de Empresas en el momento de incursionarse en el mercado laboral.

Como resultado, se ha mostrado la información suministrada a través de datos estadísticos a nivel porcentual de la opinión tanto del empresario ejecutivo Director de Talento Humano como de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

A continuación mostraremos de forma resumida las principales conclusiones a las que se han llegado en la presente investigación, las cuales han sido presentadas a lo largo del informe.

Los procesos de selección y contratación de personal orientado en las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

En los procesos de selección y contratación de personal orientado, por las empresas medianas y grandes encuestadas y entrevistadas del Distrito de Buenaventura, el medio que más utilizan en la convocatoria de personal son las referencias o recomendaciones y el menos empleado es el Servicio Público de Empleo SENA, la radio y la televisión y las Bolsas de Empleo de las Universidades. Mientras los medios más empleado por los egresados encuestados a la hora de buscar empleo son: Bolsa de empleo y otras ofertas en internet, las recomendaciones de amigos y/o conocidos, y enviando directamente su hoja de vida a las empresas.

Se observa que las empresas convocan vacantes más a través de las referencias o recomendaciones mientras que los egresados buscan empleo a través de las Bolsas de empleo en internet, este puede ser un factor el cual influye en parte de

la problemática de desempleo de los profesionales; vale cuestionarse si son las empresas que deben rediseñar el medio de búsqueda de su proceso de reclutamiento externo, que este más enfocado a las bolsas de empleo, puesto que la práctica de las referencias y recomendaciones lo que nos deja entrever es la modalidad del clientelismo o coloquialmente conocido como “la palanca” que ejecutan muchas empresas en el Distrito; aspecto que impide a las empresas recepcionar las diferentes potencialidades y capital humano que se encuentra inmerso en el mercado laboral local.

En cuanto al factor más importante para seleccionar personal profesional para las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura es el Título, la Experiencia laboral se encuentra en segundo nivel de importancia, seguido por las referencias y recomendaciones. La formación general y los saberes profesionales específicos son los otros factores importantes para seleccionar personal profesional. No se evidencia ningún nivel de importancia el promedio de notas, la edad ni los idiomas. La mayoría de las empresas encuestadas no utilizan ningún medio para conocer la oferta profesional de la Universidad del Valle Sede Pacífico. Por otra parte, los egresados consideran la experiencia laboral y las referencias o recomendaciones los factores más importantes para obtener empleo en el campo de su profesión, seguido del título y otros factores como la actitud, personalidad y capacidad, aunque le dan un menor nivel de importancia. El promedio de notas no es nada importante según los egresados.

El título es el factor más importante para las empresas medianas y grandes a la hora de seleccionar personal profesional mientras que para los egresados el factor que más influye a la hora de obtener un empleo es la experiencia laboral y las referencias o recomendaciones presentado poca representación el título; este hecho se presenta debido a la dinámica del mercado laboral del Distrito, el cual gira entorno a la demanda laboral y no a la oferta, por tanto vemos muchos egresados profesionales buscando empleo, pero debido a que todos no pueden ser contratados por el bajo nivel de vacantes disponibles; los profesionales reconocen que además del título, él debe contar con otros aspectos que resulten ser atractivos y competitivos para el sector empresarial como el contar con tiempo de experiencia laboral o buscar familiares, amigos o conocidos que ayuden a insertarse más fácilmente a una empresa, aunque también reconocen factores como la personalidad, la actitud y las ganas de trabajar a la hora de ser empleado.

La subcontratación en el proceso de selección de personal es otra modalidad muy empleada por las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura que

puede limitar las oportunidades de empleo para los egresados de Administración de Empresas de las Universidades del Valle Sede Pacífico. Algunas de estas empresas especializadas en el proceso de selección de personal, y que son empleadas por estas empresas no se encuentran localizadas en la ciudad, por tanto, estas empresas en su proceso de selección manejan procedimientos técnicos, es decir el vacante debe cumplir con una serie de requisitos para poder aplicar al puesto, sin embargo, vale preguntarse ¿Qué tanto conocen ellas del mercado laboral, específicamente de la población cualificada del Distrito? ¿Qué tan interesadas están por las condiciones laborales de la población de Buenaventura? ¿Acaso su labor se limita nada más a seleccionar una persona “idónea” para x puesto, independientemente de si esa persona ha sido seleccionada pensando en generar empleo para la ciudad?, en síntesis, es importante interrogarse acerca del papel que están jugando estas empresas en la generación de empleo y mejoramiento de las condiciones laborales del Distrito.

Distintas formas de contratación y la experiencia laboral en las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura.

El tipo de contratación más empleado por las empresas medianas y grandes de Buenaventura es el Contrato a Término Indefinido, sin embargo, la experiencia laboral es un requisito importante en el momento de la contratación de personal profesional.

Por su parte, los egresados en su mayoría, consideran que las distintas formas de contratación que existen en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura, limitan sus expectativas como profesionales de Administración de Empresas. Además, manifiestan que las condiciones de empleabilidad que ofrecen las empresas de Buenaventura no garantizan la inserción laboral para los egresados profesionales, aunque se considera que obtener experiencia laboral antes de culminar sus estudios profesionales les ha ayudado a insertarse más fácilmente al mercado laboral.

La experiencia laboral para las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura va más allá de ser una exigencia subjetiva. Los cargos para estas empresas se valoran por los estudios y por la experiencia que pueda tener el postulante. Para un proceso de selección de personal primero se debe diseñar la descripción del cargo lo cual va sujeto al Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) diseñado por la empresa. La descripción del cargo comprende lo que es: el nombre del cargo, el área a la que pertenece, misión del cargo, organigrama del

cargo, responsabilidades, con que personas se relaciona el cargo, que decisiones puede tomar el cargo, además, información básica del cargo como son la formación, la experiencia requerida y las habilidades. De acuerdo a lo anterior, la persona a ocupar el cargo debe contar con las características requeridas.

Como este estipulado en el SGC de las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura la descripción del cargo con el perfil y requisitos a exigir, en esos se centra el gerente de recursos humanos en encontrar en la persona a ocupar el cargo, son estándares de calidad porque cuando se realicen las auditorias y se encuentran desviaciones en los procesos en las acciones la empresa puede obtener una No conforme. Sin embargo, esto no quiere decir que cuando se exija la experiencia laboral para un cargo, el encargado del proceso de selección no puede llevar a consideración a una persona que no cuenta con ese requisito, puesto que puede encontrar otras características en el postulante que le parecen atractivas por ejemplo, la personalidad, la actitud, las habilidades y cualidades que demuestra la persona en la entrevista, entre otros. Si el encargado del proceso determina que un postulante puede ser apto para desempeñar un cargo para el cual en la descripción del mismo se exige en el perfil la experiencia laboral, pero el postulante no la posee, lo que debe realizar el gerente de talento humano es enviar una notificación tanto a la gerencia general y al encargado del área que requiere la vacante, donde se mencione el porqué se lleva a consideración ese postulante para ocupar el puesto sin el requisito de la experiencia, para lo cual ambos deben aprobar o tomar la decisión final, lo cual estará sustentado bajo el respectivo formato de calidad que contará con el aval de los sujetos mencionados. Este proceso se realiza con el objetivo principal de evitar No conformes que afecten su SGC.

Las empresas medianas y grandes del Distrito, consideran la experticia laboral entre importante y muy importante, además de la razón expuesta anteriormente, a que para ellas una persona que cuente con este requisito conoce más de la dinámica del trabajo y sabe cómo actuar ante diferentes situaciones, además, para ellas el conocimiento previo que tenga sobre la labor lo hace más apto puesto que necesita menos capacitación, en contrario de una persona que no lo tenga debido a que se parte desde cero, lo cual genera mayor inversión en tiempo y esfuerzo en el proceso de enseñanza para el cargo.

Los factores sociales, educativos y administrativos que enfrenta el Egresado del Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico para vincularse laboralmente en las empresas del Distrito

Los administradores de empresas egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico en su mayoría dirigen su solicitud de empleo al sector financiero y portuario, teniendo entre las principales dificultades a la hora de conseguir empleo: no recibir respuesta de los empleadores, el salario no satisface sus expectativas salariales, no tener la experiencia laboral necesaria y no saber cómo buscar empleo.

Se encuentra que la mayoría de los administradores de empresas egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico está desempeñando un cargo de nivel profesional técnico y administrativo no profesional en cargos como asistentes, analistas, asesores, secretarías y auxiliares. Muy pocos se encuentran en cargos de alta administración y ejecutivo. Además, los egresados encuestados consideran que su actual situación laboral es igual o mejor a lo que espera en relación con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios; sin embargo un porcentaje considerable califica que su actual situación no satisface sus expectativas en comparación a lo que esperaba cuando empezó sus estudios. Al mismo tiempo un gran porcentaje piensa que debería estar en otra actividad, en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales y ganar mejores ingresos.

La mayoría de los egresados encuestados tenían como expectativas al culminar sus estudios estudiar un posgrado en Colombia, trabajar en Colombia y crear una empresa; para muy pocos era estudiar un posgrado fuera del país, iniciar una nueva carrera universitaria y trabajar en el extranjero.

En cuanto a la percepción en la formación impartida por la Universidad del Valle Sede Pacífico el egresado alude que recomendaría a un bachiller estudiar administración de empresas en esta universidad, además que volvería a estudiar si tuviera de nuevo la oportunidad la misma carrera en la universidad por las siguientes razones: por el reconocimiento de la institución y la calidad de la formación, por la fundamentación para crear empresas, la calidad de los profesores y por los recursos de apoyo al proceso de formación.

Un bajo porcentaje no volverían a estudiar de nuevo la carrera en esta institución porque para ellos el valor de los programas supera la disponibilidad de los

recursos y porque la institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación.

Los egresados consideran moderadas sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad del Valle Sede Pacífico, aunque otros la consideran buenas.

El factor que más influyó en el egresado en la elección de estudiar Administración de Empresas en la Universidad del Valle Sede Pacífico fue la vocación, sus habilidades y destrezas; muy poco influyó la familia, los ingresos de los profesionales de esta carrera, el bajo costo de la matrícula y la orientación del colegio. En su mayoría los estudios fueron financiados por los padres y/o acudientes y por recursos propios.

Los titulados han mostrado ampliamente una valoración positiva de la formación universitaria que han recibido. Esta valoración se apoya fundamentalmente en la mucha utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores tales como la capacidad de redacción, exponer sus ideas, persuadir y convencer a sus interlocutores, aceptar las diferencias y trabajar en equipo, ser creativo e innovador, Identificar, plantear y resolver problemas, capacidad de utilizar herramientas informáticas básicas, aprender y mantenerse actualizado, diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología. El conocimiento y valoración de estas competencias es muy alto, lo cual representa el excelente prestigio y reconocimiento que goza la Universidad del Valle en los sectores económicos del Buenaventura.

Estrategias empujadas para la generación de empleo en el Distrito de Buenaventura.

Las estrategias identificadas, empujadas por las empresas medianas y las instituciones de Educación Superior para incentivar la vinculación laboral de egresados que no cuentan con experiencia laboral en el mercado de trabajo en el Distrito de Buenaventura es el aprovechamiento de la ley del primer empleo, aunque en su mayoría no tienen ningún vínculo en prácticas empresariales y pasantías con la Universidad del Valle Sede Pacífico. Sin embargo, se observó otras fuentes donde en pro de contribuir al mejoramiento de las condiciones sociales y laborales de los ciudadanos bonaverenses, el gobierno local, las

instituciones y el sector productivo podrían incentivar a sus profesionales como es el Emprendimiento. Los egresados profesionales tienen interés por crear empresas, pero, encuentran muchas dificultades para ello, como son: la falta de recursos económicos propios, no estar seguros que la idea pueda convertirse en un negocio exitoso, el difícil acceso a las entidades financieras, no sentirse lo suficiente capacitado para crear empresa y la falta de apoyo del gobierno.

En conclusión, la exigencia de la experiencia laboral por parte de las empresas medianas y grandes del Distrito de Buenaventura va más allá de requisitos subjetivos o “caprichos”, esto va sustentado desde su Sistema de Gestión de la Calidad, lo cual es un aspecto que muchas empresas buscan preservar o mantener, y mucho más las de este tipo, puesto que cuentan con certificaciones como las Normas ISO, lo cual para estas redundan tanto en beneficios tangibles como intangibles. Sin embargo, se observa que se puede contratar personal que no cuenta con este requisito, pero en la práctica real es poco empleado, puesto que para ellas prima sus beneficios e utilidades económicas. Aspecto que es comprensible debido a que toda empresa existe en el mercado para obtener ganancias, pero deben tener presente que algunas prácticas realizadas en su proceso de selección y contratación como el emplear en su mayoría referencias o recomendaciones de familiares, amigos y conocidos para dar empleo, es un hecho que repercute en la vinculación laboral de los profesionales egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico, puesto que este busca empleo principalmente a través de las bolsas de empleo; encontrando un mercado laboral que no está teniendo en cuenta sus competencias, conocimientos, habilidades y capacidades sino otra serie de factores a la cual se ve obligado a acoplarse debido al sistema laboral empleado por estas empresas en el Distrito.

RECOMENDACIONES

En este proceso de investigación es pertinente sugerir unas recomendaciones que permitan, propender por el mejoramiento de la problemática del desempleo enfocado en los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacifico:

EMPRESAS

- Que implementen un proceso de selección basado en la perspectiva por Competencias para darle la oportunidad de vincularse laboralmente a los profesionales que están egresando de las Universidad del Valle Sede Pacifico del Distrito de Buenaventura, que en muchas ocasiones no cuentan con la experiencia laboral exigida.
- Establecer mayor sinergia con las universidades locales, para tener mayor conocimiento entre el perfil que está egresando de las universidades y el que se demanda por parte del sector productivo, con el objeto de instaurar intermediarios que identifiquen la pertinencia que la educación superior está ejerciendo en la economía bonaverence, que permita identificar y mejorar las falencias.

EGRESADOS

- Que el titulo por sí solo no le garantiza vincularse laboralmente en un empleo que le genere satisfacción, sino que debe tener otros aspectos y cualidades para ser atractivo al sector empresarial, pues a la hora de buscar empleo este debe “venderse” muy bien a las empresas puesto que hay mucha oferta de profesionales en el mercado en comparación con la poca demanda laboral. Por tanto, debe contar con características que lo hagan diferenciarse de los demás.
- Aprovechar las diferentes oportunidades laborales que se le presenten al terminar sus estudios teniendo en cuenta que no cuentan con experiencia laboral, sin darle mayor importancia inicialmente tanto al salario como al nivel del cargo; teniendo en cuenta que con esta oportunidad estará haciendo carrera dentro de la organización para que en largo plazo puede ascender a

cargos y salarios correspondiente a su nivel de estudios perteneciente a la alta gerencia.

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO

- Que la plataforma de egresados, que se empezó a implementar en marzo de 2014 la cual es una excelente estrategia para generar un vínculo entre la oferta de profesionales y los sectores productivos, sea gestionable en el sentido que permanezca en constante comunicación con los sectores.
- Que la universidad evalúe la posibilidad de establecer mayores convenios de Prácticas empresariales con las empresas de Buenaventura; cerciorándose de que las actividades que desempeñan los estudiantes en las empresas sean pertinentes con sus estudios, y además que el desempeño del estudiante sea evaluado tanto por los empresarios o jefes como por la universidad.
- Que de acuerdo al enfoque que es impartido el programa Administración de Empresas en la Universidad del Valle, en dirección a la creación de empresas y por ende que sus egresados se conviertan en generadores de empleo y no buscadores del mismo; por tanto, y con el objeto de fortalecer y motivar al estudiante, implementar programas de emprendimiento, como por ejemplo: crear la semana de emprendimiento llevada a cabo a finales de los semestres, donde los estudiantes expongan sus ideas no solo al personal de la universidad sino que sean invitados empresarios y gestores sociales del Distrito; exigir al estudiante la creación de un proyecto de empresa y que sea evaluado con rigurosidad; dar a conocer al estudiante los diferentes programas de emprendimientos existente a nivel nacional e internacional donde pueda competir con sus ideas.

ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

- Que funde buenas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución para hacerse conocer y, por ende, abrirse puertas en el mercado laboral.
- Que aprovechen los seminarios extracurriculares ofrecidos por parte de la universidad que busca capacitarlo para enfrentarse al mercado laboral.
- Que busque estrategias para alternar sus estudios con el trabajo que le permita ir adquiriendo experiencia y pericia antes de graduarse.

- Que dado el enfoque con el que se está formando, crear empresas o ser empresarios, se vea reflejado en la realidad, es decir, encaminar la serie de conocimientos impartidos desde sus inicios en la carrera, en un proyecto de vida y perfilar una empresa, para que en la etapa final o al culminar sus estudios pueda tener un proyecto de creación de empresas terminado, que le sirva principalmente para visionar llevarlo a la realidad en corto, mediano o largo plazo y para presentarlo como trabajo de grado, aspecto que en ocasiones dificulta la obtención del título en corto tiempo.
- Que se exija cada día más en su formación profesional, que sea integral, que aproveche al máximo los cinco años que dura la carrera para que, además de acumular conocimientos, logre formarse como persona.
- Que desde el inicio de su formación se enfoque en convertirse en profesionales integrales que va más allá de aprobar créditos. Ser comprometidos con el entorno social donde se están formando, para que su formación se visiona en ser portadores de mejoras a las diferentes problemática que se presentan en el Distrito de Buenaventura.
- Que crea en sí mismo, en sus capacidades, habilidades y conocimientos, y que estos se vean reflejados en la práctica, por tanto, al terminar o culminar sus estudios salgan con una actitud positiva frente a las diferentes oportunidades que pueda encontrar al interior y exterior del país. Que no tenga como la única posibilidad de crecer la consecución de empleo, sino convertirse en generadores de empleo a través de la creación empresas con proyectos de inversión.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, Martha Alicia. Desempeño por Competencia. Segunda edición. Argentina. Ediciones GRANICA S.A. 2002.
- ALLES, Martha Alicia. Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Segunda edición. Argentina. Ediciones GRANICA S.A. 2004.
- ALLES, Martha Alicia. Diccionario de Comportamientos: Gestión por competencias. Segunda edición. Argentina. Ediciones GRANICA S.A. 2005.
- ALFONZO GUZMAN, Rafael. Nueva didáctica del Derecho del Trabajo. UCV Caracas. 2011.
- BANCO DE LA REPÚBLICA. Introducción al Análisis Económico. Siglo del Hombre. Editores. Bogotá, D.C. 1.999.
- BENAVIDES, Olga. Competencias y Competitividad. Bogotá, D.C. McGraw-Hill. 2002.
- BLACHANRD, Oliver. Macroeconomía. Cuarta edición. España. *Pearson* Educación. 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Tercera edición. México. McGraw-Hill, 1988.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Cuarta edición. México. McGraw-Hill, 1.999.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Tercera edición. México. McGraw-Hill, 2009.
- MINTZBERG, Henry. *Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development.* Berrett-Koehler, ISBN. (2004).

- OCAMPO, José Antonio. Un futuro económico para Colombia. Alfaomega. Bogotá, D.C. 2001.
- *SPENCER & SPENCER. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York. 1993.*
- CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. 2000.
- SCHEIN, Edgar. Consultoría de procedimientos: seu papel no desenvolvimento organizacional. Editorial Edgar Blucher, Sao Paulo.

INTERNET

- CÁMARA DE COMERCIO DE BUENAVENTURA:
 - <http://www.ccbun.org/>
- DANE:
 - http://www.dane.gov.co/#twoj_fragment1-4
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL:
 - <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-channel.html>
- OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN:
 - <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-230251.html>
 - <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/channel.html>
- PÁGINA WEB
 - UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO. [en línea]. [citado en 20 de marzo de 2013, hora: 10:00 am]. Disponible en internet: <<http://pacifico.univalle.edu.co/programas/administracion.html>>
- SECRETARIA DE EDUCACION DE BUENAVENTURA:
 - <http://www.sembuenaventura.gov.co/sed/>
- WIKIPEDIA:
 - <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA POBLACIÓN EMPRESAS MEDIANAS Y GRANES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

POBLACIÓN: EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA

BUEN DÍA/TARDE/NOCHE. ESTA ENCUESTA TIENE COMO PROPÓSITO CONOCER COMO INCIDE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LAS DISTINTAS FORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA EGRESADOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

LA ENCUESTA TIENE UNA DURACIÓN APROXIMADA DE 15 MINUTOS.

LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR ESTE MEDIO SERÁ UTILIZADA SOLO PARA FINES ACADÉMICOS, MANTENIENDO LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS SUMINISTRADOS.

AGRADECEMOS SU ATENCIÓN Y COLABORACIÓN.

DATOS GENERALES

RAZÓN SOCIAL: _____

DIRECCIÓN: _____ TELÉFONOS: _____

SECTOR ECONÓMICO _____

ACTIVIDAD ECONOMICA (CIIU ISIC Rev.4) _____

NÚMERO DE EMPLEADOS: _____

1. **¿Cómo está compuesto el organigrama de la organización?**
2. **¿Para qué cargos demanda la empresa personal profesional?**
3. **¿Qué perfil profesional demandan la empresa para los cargos de nivel administrativo de la organización?**
4. **¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa en la convocatoria de personal profesional?**
 - a) Avisos en periódicos
 - b) Avisos en revistas
 - c) Otros medios de comunicación como radio y televisión
 - d) Bolsa de empleo de las Universidades
 - e) Bolsa de empleo y otras ofertas en internet
 - f) Servicio público de empleo (SPE) SENA
 - g) Familiares cercanos
 - h) Familiares lejanos

- i) Amigos cercanos
- j) Amigos de la familia
- k) Conocidos
- l) Otro medio

¿Cuál? _____

¿Por qué?

5. ¿Cuál es el proceso de selección que realiza la empresa para contratar personal profesional?

6. ¿Qué tipo de contratación emplea en los cargos de nivel administrativos?

- a) Contrato a término fijo
- b) Contrato a término indefinido
- c) Contrato de prestación de servicios
- d) Contratación a través de tercerización
- e) Otro tipo de contrato

¿Cuál? _____

¿Por qué?

7. ¿Qué tan importante es la experiencia laboral para contratar a un profesional?

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Poco importante
- d) Nada importante

¿Por qué?

8. ¿Cuál es el tiempo mínimo de experiencia laboral que exige la empresa para la contratación en un cargo de nivel administrativo?

R/ _____

9. ¿Cree usted que la experiencia laboral es un requisito principal para la contratación de personal administrativo en la empresa?

- a) Si
- b) No

¿Por qué?

10. ¿Ha contratado usted personal profesional sin experiencia laboral?

- a) Si

b) No
¿Por qué?

11. Del personal que presenta su solicitud de empleo, qué porcentaje cuenta:

- Con experiencia laboral _____
- Sin experiencia laboral _____

12. Del personal que contratan qué porcentaje se selecciona:

- Con experiencia laboral _____
- Sin experiencia laboral _____

13. Enumere de cada columna de 1 a 4 el nivel de importancia que le da a cada factor para seleccionar el personal profesional.

Experiencia laboral anterior		Edad		Estudios de posgrado o actualización	
Título		Sexo		Idiomas	
Promedio de notas		Buen manejo en entrevistas		Informática	
Referencias o recomendaciones		Formación general		Saberes profesionales específicos	

14. ¿En su organización aplica usted la ley del primer empleo?

a) Si
b) No
¿Por qué?

15. ¿De las universidades ubicadas en el Distrito de Buenaventura cuantos egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico están vinculado en la empresa?

R/ _____

16. ¿Existe algún vínculo laboral entre la Universidad del Valle Sede Pacífico y la empresa?

a) Si

b) No

¿Cuál? _____

17. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza la empresa para conocer la oferta profesional de los egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífica? (múltiples respuestas).

- a) Avisos en periódicos
- b) Avisos en revistas
- c) Otros medios de comunicación como radio y televisión
- d) Bolsa de empleo de las Universidades
- e) Bolsa de empleo y otras ofertas en internet
- f) Familiares cercanos
- g) Familiares lejanos
- h) Amigos cercanos
- i) Amigos de la familia
- j) Conocidos
- k) Ninguno
- l) Otro medio

¿Cuál? _____

18. ¿Estaría usted dispuesto/a a contratar un egresado de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico para cargos administrativos si este no cuenta con experiencia laboral?

- a) Si
- b) No

¿Por qué?

19. Cree usted que ciertas empresas en Buenaventura aplican en su proceso de selección los siguientes aspectos en el momento de la contratación de personal.

- a) Discriminación por raza
- b) Discriminación por sexo
- c) Discriminación por edad
- d) Utilización de la palanca
- e) Selección por apariencia física
- f) No aplican ninguno
- g) Otro

¿Cuál? _____

¿Por qué?

Esta sección del cuestionario tiene como objetivo conocer la percepción que tiene el Gerente y/o Gerente de Recursos Humano acerca de las competencias del Administrador de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

De las siguientes competencias* por favor escoja el nivel de satisfacción en relación al profesional de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Competencias Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1. Capacidad de redacción				
2. Capacidad de exponer sus ideas				
3. Persuadir y convencer a sus interlocutores				
5. Aceptar las diferencias y trabajar en grupo				
6. Utilizar herramientas informáticas básicas.				
7. Aprender y mantenerse actualizado				
8. Ser creativo e innovador				
11. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología.				
12. Identificar, plantear y resolver problemas				
13. Capacidad de análisis y síntesis				
14. Capacidad del análisis del entorno				
16. Asumir responsabilidades y tomar decisiones				

Nota: Este listado surge a partir del trabajo en competencias que se viene desarrollando conjuntamente entre el Ministerio de Educación, el ICFES y demás organismos del sector educativo. El listado de competencias presentado está sujeto a discusión.

ANEXO B. ENCUESTA POBLACIÓN EMPRESAS MEDIANAS Y GRANES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

**POBLACIÓN: EGRESADO DEL PROGRAMA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE**

BUEN DÍA/TARDE/NOCHE. ESTA ENCUESTA TIENE COMO PROPÓSITO CONOCER COMO INCIDE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO.

LA ENCUESTA TIENE UNA DURACIÓN APROXIMADA DE 15 MINUTOS.

LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR ESTE MEDIO SERÁ UTILIZADA SOLO PARA FINES ACADÉMICOS, MANTENIENDO LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS SUMINISTRADOS.

AGRADECEMOS SU ATENCIÓN Y COLABORACIÓN.

Por favor, seleccione con una X su actual situación laboral.

SITUACIÓN LABORAL		
VINCULADO LABORAL	EMPLEADO(A) EMPRESA PARTICULAR	
	EMPLEADO(A) EMPRESA PÚBLICA	
NO VINCULADO LABORAL	DESEMPLEADO	
	TRABAJADOR INDEPENDIENTE	
	EMPRESARIO	

Instrucción para contestar la encuesta.

En cada pregunta encontrará una letra en mayúscula o las iniciales EMP ubicadas entre paréntesis, lo cual significa:

ENCUESTADO	SEÑAL	INSTRUCCIÓN
TODOS	(T)	La pregunta debe ser contestada por todos los encuestados, independientemente de su situación laboral.
EMPLEADO	(E)	La pregunta debe ser contestada por los encuestados que se encuentren empleados (vinculado laboral) en una empresa.
DESEMPLEADO	(D)	La pregunta debe ser contestada por los encuestados que se encuentren en situación laboral Desempleado.
EMPRESARIO	(EMP)	La pregunta debe ser contestada por los encuestados en situación laboral de empresario o empleador.

DATOS GENERALES

NOMBRE: _____
GÉNERO: F _____ M _____ EDAD _____
CIUDAD DE RESIDENCIA: _____ BARRIO: _____
COMIENZO DE LA CARRERA: PERIODO: _____ AÑO: _____
GRADUACIÓN DE LA CARRERA: PERIODO: _____ AÑO: _____
JORNADA: DIURNA _____ NOCTURNA _____
(E) NOMBRE DE LA EMPRESA _____
(E) SECTOR ECONÓMICO _____ TAMAÑO _____

De las siguientes preguntas, por favor seleccione su respuesta marcando con una X.

1. (T) ¿Es este su primer empleo, actividad o trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No trabajo

2. (T) ¿Tenía usted experiencia laboral antes de terminar sus estudios profesionales?

- a) Si
- b) No

2. (T) Desde el inicio en el mundo laboral, como titulado, ¿cuántos empleos diferentes (con contrato de trabajo) ha tenido?:

- a) Entre 1 y 5 empleos
- b) Entre 6 y 10 empleos
- c) Más de 10 empleos
- d) Ninguno

4. (T) ¿Cuánto tiempo, en meses, tardó en conseguir su primer trabajo al momento de graduarse?

- a) Menos de 3 meses
- b) Entre 3 y 6 meses
- c) Entre 7 y 12 meses
- d) Más de 12 meses
- e) Ya venía trabajando
- f) No trabajo

5. (T) ¿Actualmente se encuentra buscando empleo en las empresas de Buenaventura?

- a) Si
- b) No

6. (T) ¿Hace cuanto tiempo está buscando empleo?

- a) Menos de 3 meses
- b) Entre 3 y 6 meses
- c) Entre 7 y 12 meses
- d) Más de 12 meses
- e) No aplica

7. (E) (EMP) ¿Cuánto tiempo en meses lleva en este empleo, actividad o trabajo? _____

8. (E) (EMP) ¿Por favor, escriba el cargo, la actividad o tarea que actualmente desempeña (Si es empresario por favor escribir la razón social de la empresa o negocio)?

9. (E) ¿Cuál es el nivel administrativo del cargo que usted desempeña?

- a) Alta administración (gerente general o de áreas específicas).
- b) Ejecutivo (Coordinadores, jefes, profesores, gerentes de marca o producto, interventores, líderes de proyectos).
- c) Profesional técnico (asistentes, analistas, comisionistas, asesores, consultores, ejecutivos de cuenta o ventas, instructores, ingenieros o representantes).
- d) Administrativo no profesional (secretarias, auxiliares, operarios, mensajeros, entre otros).

10. (E) ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución?

- a) Contrato a término fijo
- b) Contrato a término indefinido
- c) Contrato de prestación de servicios
- d) Otro tipo de contrato

¿Cuál? _____

11. (E) (EMP) ¿Cuánto es su ingreso mensual por su actual actividad (en SMMLV)?

- a) Menos de 1 SMMLV
- b) De 1 a 2 SMMLV
- c) De 2 a 3 SMMLV
- d) De 3 a 4 SMMLV
- e) De 4 a 5 SMMLV
- f) Más de 5 SMMLV

12. (E) (EMP) ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

- a) Local (a nivel municipio)
- b) Regional (a nivel departamento)
- c) Nacional
- d) Multinacional

13. (T) ¿Hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?

- a) Mejor de lo que esperaba
- b) Igual a lo que esperaba
- c) Peor de lo que esperaba
- d) No tenía ninguna expectativa

14. (T) ¿Cree usted que su actual situación laboral contribuye a su desarrollo y crecimiento personal?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

15. (E) ¿Usted considera que debería estar en otra actividad en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

16. (E) (EMP) ¿Usted considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

FACTORES SOCIALES

17. (T) De los siguientes factores, ¿cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera? (seleccione solo una).

- a) La familia
- b) Los amigos
- c) Sus habilidades y destrezas
- d) Su vocación
- e) Los ingresos de los profesionales de esta carrera
- f) La orientación del colegio
- g) La asesoría de las instituciones que visitaron el colegio
- h) Bajo costo de la matrícula
- i) Ninguno en particular
- j) Otro

¿Cuál? _____

18. (T) ¿Cuál o cuáles fue(ron) la(s) principal(es) fuente(s) de recursos para asumir los costos de sus estudios? (múltiple respuesta)

- a) Recursos propios
- b) Padres / acudientes
- c) Otros familiares
- d) Becas / subsidios
- e) Crédito educativo
- f) Otro

¿Cuál? _____

19. (T) De los sectores económicos que existen en el Distrito de Buenaventura, ¿a cuál dirige y/o dirigió con mayor frecuencia su solicitudes de empleo?

- a) Portuario
- b) Pesquero
- c) Maderero
- d) Financiero
- e) Turístico
- f) Minero
- g) Comercio
- h) Educativo
- i) Hotelero
- j) Transporte

k) Comunicaciones

l) Otro

¿Cuál? _____

20. (T) ¿Qué expectativa tenía usted al culminar sus estudios?

a) Iniciar una nueva carrera técnica

b) Iniciar una nueva carrera tecnológica

c) Iniciar una nueva carrera universitaria

d) Estudiar un posgrado en Colombia

e) Estudiar un posgrado fuera de Colombia

f) Trabajar en Colombia

g) Trabajar fuera de Colombia

h) Crear una empresa

i) Otro

¿Cuál? _____

21. (T) ¿Cree usted que las distintas formas de contratación que existe en las empresas de los diferentes sectores económicos del Distrito de Buenaventura limitan las expectativas de los profesionales de administración de empresas?

a) Si

b) No

¿Por qué? _____

22. (T) ¿Cree usted que las condiciones de empleabilidad de las empresas de Buenaventura garantizan la inserción laboral de los egresados profesionales?

a) Si

b) No

¿Por qué? _____

FACTORES ADMINISTRATIVO

23. (E) Describa brevemente como fue su proceso de vinculación laboral

24. (E) De los siguientes medios para buscar empleo, ¿Cuál le facilito obtener el empleo actual?

- a) Avisos en periódicos
- b) Avisos en revistas
- c) Otros medios de comunicación como radio y televisión
- d) Bolsa de empleo de la Universidad del Valle
- e) Bolsa de empleo y otras ofertas en internet
- f) Enviando directamente su hoja de vida a las empresas
- g) Servicio público de empleo (SPE) SENA
- h) Profesores de la carrera o de la universidad
- i) Familiares cercanos
- j) Familiares lejanos
- k) Amigos de la universidad
- l) Amigos de la familia
- m) Recomendación de amigos
- n) Conseguí a través de la práctica profesional
- o) Otro medio

¿Cuál? _____

25. (E) ¿Tuvo que pasar por algún proceso de selección?

- a) Test. (Especificar qué tipo de test)
- b) Exámenes de conocimientos (Especificar)
- c) Entrevistas de selección
- d) Período de prueba en el puesto
- e) Concursos (de antecedentes, de proyectos, etc.)
- f) Ninguno
- g) Otras formas

¿Cuál? _____

26. (E) De acuerdo a su observación, ¿a qué factores atribuye el haber obtenido su actual empleo? Por favor, mencione solo 2 aspectos.

1. _____ 2. _____

27. (E) ¿Qué tan difícil fue para usted obtener empleo al no contar con la experiencia laboral?

- a) Muy difícil
- b) Difícil
- c) Poco difícil
- d) Nada difícil

28. (D) De los siguientes medios para buscar empleo, ¿Cuál es el que más ha utilizado?

- a) Avisos en periódicos
- b) Avisos en revistas
- c) Otros medios de comunicación como radio y televisión
- d) Bolsa de empleo de la Universidad del Valle
- e) Bolsa de empleo y otras ofertas en internet
- f) Enviando directamente su hoja de vida a las empresas
- g) Servicio público de empleo (SPE) SENA
- h) Profesores de la carrera o de la universidad
- i) Familiares cercanos
- j) Familiares lejanos
- k) Amigos de la universidad
- l) Amigos de la familia
- m) Otros amigos
- n) Conseguí a través de la práctica profesional
- o) Otro medio

¿Cuál? _____

29. (D) ¿Cuáles considera usted que son las principales dificultades a la hora de conseguir empleo en el Distrito de Buenaventura?

- a) No tenía la experiencia laboral necesaria
- b) No había trabajo disponible en la ciudad donde vivía
- c) No sabía cómo buscar
- d) No encontraba trabajo apropiado para la profesión
- e) No recibía respuesta de los empleadores
- f) Los empleadores lo veían muy joven
- g) Carecía de las competencias requeridas
- h) El salario que ofrecían era muy bajo
- i) Había posibilidades, pero las condiciones de trabajo no son/eran apropiadas (horarios, lugar, beneficio)
- j) Otra

¿Cuál? _____

¿Por qué? _____

30. (T) ¿Cuál cree usted que es el criterio más importante para la obtención de empleo en el campo de su profesión?

- a) Experiencia laboral anterior
- b) Título

- c) Promedio de notas
- d) Referencias o recomendaciones
- e) Otro

¿Cuál? _____

¿Por qué? _____

31. (T) ¿Cree usted que obtener experiencia laboral antes de terminar los estudios profesionales ayuda a insertarse más fácilmente al mercado laboral?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

FACTORES EDUCATIVOS

32. (E) ¿Qué tan relacionado está su empleo, actividad o trabajo con la carrera que estudió?

- a) Muy relacionado
- b) Medianamente relacionado
- c) Poco relacionado
- d) Nada relacionado

33. (T) Desde el momento de su graduación, que otros estudios ha realizado

- a) Seminarios/Cursos
- b) Diplomados
- c) Técnicos
- d) Tecnológicos
- e) Universitarios
- f) Especialización
- g) Maestría
- h) Doctorado
- i) Ninguno

(T) Esta sección del cuestionario tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción al momento de graduarse de la carrera Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico, con relación a su formación recibida en las siguientes competencias:

34. De las siguientes competencias* por favor escoja el nivel de satisfacción obtenida en relación a la formación recibida en la carrera por parte de la universidad.

Competencias Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1. Capacidad de redacción				
2. Capacidad de exponer sus ideas				
3. Persuadir y convencer a sus interlocutores				
5. Aceptar las diferencias y trabajar en grupo				
6. Utilizar herramientas informáticas básicas.				
7. Aprender y mantenerse actualizado				
8. Ser creativo e innovador				
11. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología.				
12. Identificar, plantear y resolver problemas				
13. Capacidad de análisis y síntesis				
14. Capacidad del análisis del entorno				
16. Asumir responsabilidades y tomar decisiones				

35. (T) ¿Qué materias o contenidos que se enseñaron en la carrera de formación considera que no tienen importancia en el ejercicio de la profesión hoy día?

R/ _____

36. (T) ¿Qué conocimientos o saberes considera que son básicos en el desempeño de su profesión y no se adquieren o son insuficientemente adquiridos en su formación?

R/ _____

37. (T) ¿Cuál considera usted que fue el enfoque de formación de la carrera Administración de Empresas en la Universidad del Valle Sede Pacífico?

- a) Crear empresa
- b) Emplearse

38. (E) (D) ¿Tiene interés por crear empresa?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

39. (EMP) ¿Qué aspectos considera usted facilitaron su iniciativa de crear empresa?

- a) Estar seguro que la idea podía convertirse en un negocio exitoso
- b) Disponibilidad de recursos económicos propios
- c) Encontrar socios de confianza
- d) Sentirse lo suficiente capacitado para crear empresa
- e) Fácil acceso a las entidades financieras
- f) El apoyo del gobierno
- g) La costumbre de trabajar independiente
- h) El coraje para asumir riesgos
- i) Otros

¿Cuáles? _____

40. (T) ¿Cuál considera que es la principal dificultad en la creación de una empresa?

- a) No estar seguro si la idea pueda convertirse en un negocio exitoso
- b) Falta de recursos económicos propios
- c) No poder encontrar socios de confianza
- d) No sentirse lo suficiente capacitado para crear empresa
- e) Dificil acceso a las entidades financieras
- f) Falta de apoyo del gobierno
- g) La costumbre de tener un salario fijo
- h) Miedo para asumir el riesgo
- i) Otros

¿Cuáles? _____

41. (T) ¿A qué factores atribuye las insuficiencias en la formación de grado?

- a) Programas de estudio inadecuados
- b) Deficiencias de los docentes
- c) Problemas institucionales o de infraestructura
- d) Dedicación personal insuficiente al estudio
- e) Ns / Nr
- f) Otras

¿Cuál? _____

42. (T) ¿Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en esta Institución?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

43. (D) De acuerdo con su experiencia, ¿cómo evalúa sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

- a) Ninguna
- b) Pocas
- c) Moderadas
- d) Buenas

44. (T) Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado ¿volvería nuevamente a estudiar en esta institución?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es Si por favor, pase a la pregunta 45, si es No pase a la 46

45. (T) ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a esta Institución?

- a) Calidad de la formación
- b) Calidad de los profesores
- c) Reconocimiento de la institución
- d) Fundamentación para crear empresa
- e) Los recursos de apoyo al proceso de formación
- f) Posibilidad de encontrar empleo rápidamente
- g) Otras

ANEXO C. CÁLCULO TAMAÑO DE LA MUESTRA: POBLACIÓN EGRESADOS PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO.

Formula para el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso.

Z = nivel de confianza.

e = error muestral.

Tamaño de la muestra:

N = 487 egresados

Z = 91% = 1,69

e = 9% = 0,09

p = 0,30

q = 0,70

$$n = \frac{1,69^2 \times 0,30 \times 0,70 \times 487}{(487 \times 0,09^2) + 1,69^2 \times 0,30 \times 0,70} = 64,35$$

Se debe como mínimo encuestar a 64 egresados del Programa Académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico.