

**CARACTERIZACIÓN SOCIOECONOMICA Y LABORAL DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA**

ANDREA MARÍN RODRÍGUEZ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA, 2017**

**CARACTERIZACIÓN SOCIOECONOMICA Y LABORAL DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PAMIRA**

ANDREA MARÍN RODRÍGUEZ

**Dirigido por:
MSC. HOLBEIN GIRALDO PAREDES
Licenciado en Historia**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA, 2017**

*Por darme la oportunidad de vivir, por su amor y
perdón inmerecido, por forjar mi camino y dirigirme
por el sendero correcto, por estar conmigo en cada
momento ayudándome a aprender de mis errores
y a no cometerlos otra vez. Por ser mi guía en este
trayecto de la vida.*

Gracias, padre celestial.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por darme vida y salud para tener la oportunidad de ver materializado uno de mis más grandes sueños, por las valiosas personas que ha puesto en mi camino y por las innumerables experiencias que me ha permitido vivir y que me han hecho crecer como persona.

A María Eugenia Rodríguez, mi madre, por el apoyo constante e incondicional durante todo este proceso, por creer en mí, por todos los esfuerzos que realiza para verme feliz, porque muchos de mis logros se los debo a ella entre los que se incluye este, y porque no me alcanzará la vida entera para poder devolver todo lo que me ha ofrecido. A Orlando Marín, mi padre, y a Valentina Marín, mi hermana, por todo el amor, la calidez y por la valiosa compañía que como familia tengo la fortuna de apreciar.

A la Universidad del Valle, mi casa de formación, de la que me siento tan orgullosa de pertenecer y que me ha formado como una profesional integral y con sentido humano. A mi director de trabajo de grado, Holbein Giraldo, por su dedicación en cada una de las asesorías, por sus recomendaciones y por su invaluable aporte al desarrollo de este trabajo. A todos los docentes que hicieron parte de mi proceso de formación profesional y sin los cuales no hubiera podido culminar esta meta, gracias por su vocación de enseñanza y por transmitirme cada uno de sus conocimientos. A la Universidad Austral de Chile, mi segunda casa universitaria, que me acogió durante un semestre y donde tuve la oportunidad de vivir experiencias muy valiosas y significativas.

A Pablo Barrera, mi compañero del camino, por su amor, su compañía, su incansable apoyo, por todas las palabras de ánimo, y también, por acogerme durante mi estadía en Chile.

A mis compañeros de carrera, al resto de mi familia, a mis amigos de siempre y a los temporales, a todos los que me han acompañado en este trayecto; han aportado a mi vida de una u otra forma para no sólo ser una mejor profesional sino también una mejor persona.

Finalmente agradezco a quien lee esta tesis, por permitirme incurrir dentro de su repertorio de información mental. Espero esta investigación pueda ser soporte para futuros proyectos.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	12
1. INTRODUCCIÓN	9
2. ANTECEDENTES	10
3. PROBLEMA	25
3.1. Descripción del problema	25
3.2. Formulación del problema	26
4. JUSTIFICACIÓN	27
5. OBJETIVOS	28
5.1. Objetivo general	28
5.2. Objetivos específicos	28
6. MARCOS DE REFERENCIA	29
6.1. MARCO CONTEXTUAL - HISTÓRICO	29
6.1.1. Palmira	29
6.1.2. Universidad del Valle	30
6.1.3. Universidad del Valle sede Palmira y su programa de Administración de Empresas	31
6.2. MARCO CONCEPTUAL	35
6.3. MARCO TEÓRICO	37
6.3.1. EMPLEABILIDAD, CAMBIO Y EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	37
6.3.1.2. La empleabilidad en relación con la formación académica	39
6.3.1.3. Empleabilidad y exigencias para los profesionales	41
6.4. MARCO JURÍDICO	44
7. METODOLOGIA	46
7.1. Triangulación metodológica	46
7.2. Tipo de estudio	46
7.3. Población y muestra	46
7.4. Técnica de recolección de información	47
8. CAPÍTULO 1:	NIVEL
DE FORMACIÓN POSTGRADUAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE	
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE	
PALMIRA	49

Análisis del primer capítulo	55
9. CAPÍTULO 2:	CARGOS
DESEMPEÑADOS, FUNCIONES ASIGNADAS, SALARIOS DEVENGADOS Y	
EMPRENDIMIENTO EN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE	
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE	
PALMIRA	62
9.1. PARTE A (EGRESADOS EMPLEADOS)	63
9.2. PARTE B (EGRESADOS EMPRENDEDORES)	74
Análisis segundo capítulo	78
10. CAPÍTULO 3:	PERCEPCIÓN
DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE	
PALMIRA	90
Análisis tercer capítulo	95
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106
ANEXOS	111

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Egresados del programa de Administración de Empresas por género ..	50
Figura 2. Estado civil de los egresados.....	50
Figura 3. Año de egreso.....	51
Figura 4. Edad al momento de egresar.....	51
Figura 5. Realizó práctica empresarial.....	52
Figura 6. Continúa en la empresa donde realizó la práctica	53
Figura 7. Tiempo que tardó en encontrar empleo después de su titulación.....	53
Figura 8. Estudios posteriores.....	54
Figura 9. Después de su titulación ha creado empresa	55
Figura 10. Estado actual del egresado.....	63
Figura 11. Carácter de la empresa donde labora.....	64
Figura 12. Sector económico de la empresa donde labora actualmente	64
Figura 13. Tamaño de la empresa en la que se encuentra vinculado.....	65
Figura 14. Tipo de contrato	65
Figura 15. Nivel jerárquico que ocupa dentro de la empresa actual	66
Figura 16. El cargo que está desempeñando tiene relación con su profesión	66
Figura 17. El cargo que está desempeñando actualmente a qué rama de la administración pertenece.....	67
Figura 18. Ha recibido algún reconocimiento o distinción por su labor profesional	68
Figura 19. Ingreso promedio mensual.....	68
Figura 20. Siente que su remuneración económica actual por el trabajo que desempeña es	69
Figura 21. Tiempo que lleva en el cargo	70
Figura 22. Medio de obtención del cargo actual.....	71
Figura 23. Ha logrado ascender en la empresa donde se encuentra.....	72
Figura 24. Con su empleo actual usted se siente	72
Figura 25. Considera usted que en los cargos que ha desempeñado a lo largo de su vida laboral ha sido importante su formación como Administrador de Empresas	73
Figura 26. Sector económico al que pertenece.....	74
Figura 27. Tamaño de la empresa	74
Figura 28. Ingreso promedio mensual.....	75
Figura 29. Siente que su remuneración económica actual es.....	76
Figura 30. Cuánto tiempo lleva trabajando en su propia empresa.....	77
Figura 31. Se siente satisfecho con su propia empresa.....	77

Figura 32. Considera usted que para crear y llevar a cabo su propia empresa ha sido importante su formación como Administrador de Empresas	78
Figura 33. Cómo califica usted la malla curricular del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira.....	91
Figura 34. Cómo califica usted las siguientes áreas del programa académico en relación con el material suministrado y si considera que le proporcione las herramientas necesarias para su desarrollo profesional.....	92
Figura 35. Considera usted que la Universidad del Valle sede Palmira en su programa de Administración de Empresas le brindo formación en emprendimiento empresarial	93
Figura 36. Cuál es la percepción de la formación profesional que recibió en la Universidad del Valle sede Palmira	94
Figura 37. Sugerencias para estrechar relación entre la facultad y egresados.....	94
Figura 38. Considera importante la creación de una bolsa de empleo que permita facilitar la vinculación de los egresados con el sector empresarial	95

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Escala salarial profesionales en Colombia 2016	15
Tabla 2. Ingreso mensual vs tipo de empresa.....	75
Tabla 3. Calificación de asignaturas.....	92

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basa en caracterizar socioeconómica y laboralmente a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira con el objetivo de ofrecer elementos que contribuyan al proceso de autoevaluación del programa.

La investigación se origina en la Facultad de Ciencias de la Administración donde se aplica un formulario de encuesta vía virtual a 125 egresados del programa, pertenecientes a promociones entre el año 1996 y 2016. El resultado de la encuesta contribuye al proceso de autoevaluación de la carrera en lo referente al factor “egresados e impacto sobre el medio”, revisando las condiciones de trabajo, trayectorias laborales, académicas y el nivel de emprendimiento de los egresados de Administración de Empresas, los cuales constituyen indicadores sobre la calidad de la carrera, y a la vez, permiten confrontar la pertinencia del programa cursado con las actividades que desempeñan en el mercado laboral; adicionalmente en el estudio también se consulta la opinión de los egresados sobre la calidad de la formación recibida, expresando su satisfacción con el programa cursado y la pertinencia laboral del mismo.

Es importante aportar al programa un mecanismo para identificar el perfil del egresado del programa de Administración de Empresas a fin de buscar la calidad del programa y el reconocimiento de ello por parte del egresado. Es por esto por lo que esta tesis pretende hacer parte de una base sólida de comunicación entre los egresados y la facultad, forjando un instrumento que esté disponible y ayude a la eficiencia del programa por medio de la retroalimentación. Y es ahora donde la Universidad necesita cerciorarse de las capacidades y servicios profesionales con las que cuenta el egresado que los lleve a pensar que no sólo es la obtención de un título profesional, sino que tomen también en cuenta la necesidad de un aprendizaje permanente y continuo.

Al final de esta investigación se realizan algunos comentarios y sugerencias, con las que se espera poder aportar en la incorporación de mejoras en los procesos de efectividad institucional de modo que respondan a las exigencias de calidad y excelencia que la sociedad demanda de la educación superior

2. ANTECEDENTES

Un primer trabajo corresponde a María de los Ángeles Monteverde Valenzuela, quien realizó el siguiente estudio: **“Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. Retos y perspectivas de la administración de empresas en la economía del conocimiento”**. Presentado en el centro de estudios superiores del estado de Sonora. Hermosillo, Sonora. México.¹

Este estudio se enfoca principalmente en los nuevos retos del administrador de empresas en la era del conocimiento, y menciona que el reto más importante será re-escribir sus principios, considerando en primer lugar y como máxima autoridad jerárquica al cliente. Además, rescatar a la persona talentosa que se encuentra en su equipo humano, proveerle conocimientos, confianza y herramientas para realizar el trabajo de manera eficiente. Este trabajo enfatiza que las empresas inmersas en la era del conocimiento requieren ser operadas por seres pensantes, libres, participativos, creadores e innovadores. Entonces el reto de la administración de empresas presenta varias aristas: satisfacer a un cliente que tiene muchas opciones en el mundo, ser muy eficiente en el manejo de los recursos, generar empleos y satisfacción para sus colaboradores elevando su calidad de vida, competir con otras empresas de mayor capital para aspirar por el liderazgo del mercado, y formar personas que generen valor todos los días. Se habla también, que la palabra administrar cambio su connotación; lo que antes significaba ordenar, organizar los bienes, suministrar materiales, cuidar la herencia, desempeñar un campo con dignidad, o realizar actividades de planeación, organización, ejecución y control. Actualmente significa la integración del dinamismo, la innovación, la adaptación, la eficiencia, el liderazgo desarrollador, la autogestión, la sustentabilidad y el humanismo. Por último, se menciona que una visible realidad del mundo empresarial es la obsolescencia académica, pues en el siglo XXI el conocimiento caduca pronto y se mueve a diferente velocidad respecto a los cambios económicos, sociales y culturales que definen el entorno de los negocios. Si bien es cierto que hoy en día tenemos educación por competencias la cual desarrolla conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la vida y el trabajo; hay que insistir en que el profesional de la administración ha de tener apertura mental, flexibilidad y creatividad para generar empleos y oportunidades. Las reglas

¹ MONTERDE VALENZUELA, María de los Ángeles. O. Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. Retos y perspectivas de la administración de empresas en la economía del conocimiento. Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora. Hermosillo, Sonora. México.

del trabajo cambian constantemente y ahora se juzga según normas nuevas, ya no importan sólo la preparación y la experiencia, sino las cualidades personales y el manejo de las personas en la sociedad y la empresa. Las aptitudes humanas constituyen la mayor parte de los ingredientes que llevan a la excelencia laboral, muy especialmente, al liderazgo. Saber escuchar y comunicarse oralmente, adaptabilidad y respuestas creativas ante los obstáculos, dominio personal, confianza en uno mismo, motivación para trabajar en pos de un objetivo, deseo de desarrollar la carrera y enorgullecerse de lo alcanzado, efectividad grupal e interpersonal, espíritu de colaboración y de equipo, habilidad para negociar desacuerdos, efectividad en la organización, deseo de contribuir y potencial para el liderazgo. De estos rasgos deseados, sólo uno es académico: eficiencia en lectura, escritura y matemáticas. Entre las aptitudes más valoradas por los empresarios para contratar administradores, están las habilidades de comunicación para las relaciones interpersonales, la iniciativa, la colaboración y la posibilidad de ver las cosas en perspectiva.

El estudio conduce y orienta esta investigación porque invita al administrador de empresas a hacer un cambio de paradigma y trasladarse de la era industrial a la era del conocimiento, con las implicaciones de fondo y forma que tal cambio merece. Propone que la administración de empresas debe centrarse en las personas, quienes son los que mueven toda la empresa; y en el cliente externo quien es el socio número uno. Y deja claro cuál es el perfil, los conocimientos, las habilidades, las actitudes, los valores, y las características técnicas y humanas con las que se debe formar un administrador de empresas para ser un profesional competente en la actual sociedad.

También se consultó un trabajo de investigación presentado por Santiago Alfonso Fuentes y Daniel Felipe Vargas, titulado: **“Caracterización y posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle en Bogotá”**. Presentado en la Universidad de la Salle. Bogotá, Colombia.²

El objetivo principal del trabajo se centra en caracterizar al egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle y reflejar el

² FUENTES, Santiago Alfonso y VARGAS, Daniel Felipe. Caracterización y posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle en Bogotá 2004-2008. Trabajo de grado profesional en Administración de Empresas. Bogotá: Universidad de la Salle. Facultad Ciencias Administrativas y Contables, 2010. 96 p.

posicionamiento laboral a través de una investigación de mercado a los egresados con el fin de lograr una retroalimentación en el cual se evidencie la pertinencia y eficiencia del programa en el mundo laboral. El estudio de mercado se asentó en un cuestionario conformado por veintinueve (29) preguntas, divididas en cuatro puntos con el siguiente orden: Datos personales, datos académicos, información del empleo actual y educación continua. Los resultados obtenidos en esta investigación evidenciaron que el egresado lasallista no se proyecta en su campo laboral en búsqueda de mejores oportunidades que le generen niveles de vida más óptimos con experiencias y cargos de mayor bagaje en el campo profesional. El conformismo y la falta de proyección hacen que el egresado no vaya o no le interese ir más allá del lugar (cargo, empleo) donde se encuentra, además también, se evidencio que no había emprendimiento por parte de los egresados. Otra característica trascendental encontrada es que el egresado no cuenta con estudios de postgrado ni tampoco se encuentra cursándolos, y esto ha sido el principal detonante para que un gran porcentaje se encuentre ocupando cargos medios y en pocos casos se revelan ascensos laborales. Por último, el estudio formula un gran interrogante ¿La universidad de la Salle está formando profesionales para ser empleados? Ya que se ve claramente y con gran preocupación que toda la formación que se recibe a lo largo de la carrera que fomentan la creación de empresa no está trascendiendo más allá de la búsqueda de una buena nota.

De acuerdo con lo anterior se relaciona con esta investigación ya que cuentan con los mismos objetivos. Y con los resultados obtenidos se puede revisar el posicionamiento laboral de los egresados de la Universidad del Valle sede Palmira con respecto a otra Universidad.

Un tercer trabajo corresponde a Evelyn Estefanía Aules Camañero, quien presento el siguiente trabajo de titulación de grado: **“Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de Administración de Empresas”**. Presentado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.³

Este trabajo presenta un análisis de la pertinencia y prospectiva de la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en

³ AULES CAMAÑERO, Evelyn Estefanía. Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de Administración de Empresas. Trabajo de grado profesional en Ingeniería Comercial. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, 2016. 273 p.

relación con las necesidades del entorno que justifique la oferta de la misma. Para ello se consideraron los siguientes contextos: educación superior en el Ecuador, empleabilidad y ocupabilidad de los graduados, índice de inserción laboral, estudio de oferta y demanda, y plan de retroalimentación académica. Al final del trabajo se presenta una propuesta de mejora para la estructura curricular de la carrera de Administración de Empresas impartida por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, la cual tienen como objetivo adaptar la oferta de profesionales graduados a la demanda actual existente. El estudio de mercado realizado recopiló información de carácter técnico. Información que permitió obtener de primera mano las necesidades de los empresarios, gerentes, propietarios, y de mercado en general, además de los requerimientos que los profesionales tienen en su ámbito laboral, situación actual de los administradores y cantidad de empleados administradores con los que cuentan cada sector económico. Los resultados obtenidos arrojaron que la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador es justificada a través de la situación laboral de los graduados; en la que el 77% de Ingenieros Comerciales encuestados ya estaban empleados antes de graduarse, mientras que a un 14% le tomo entre 0 y 6 meses emplearse, demostrando la ocupabilidad de los mismos. Además de eso, se hizo un análisis de oferta y demanda de la carrera de Administración de Empresas a nivel nacional e internacional, y se evidencia que dicha carrera es sumamente amplia en el mercado laboral, ya que los egresados se encontraban empleados en los diferentes sectores laborales (empresas dedicadas al comercio, actividades financieras, prestación de servicio, industrias manufactureras, entre otros) y podían desempeñar cargos en cualquiera de las siguientes áreas: área administrativa, finanzas, marketing, ventas, contabilidad, recursos humanos, auditoría, entre otras.

Esta investigación realizada en el país de Ecuador arrojo resultados muy similares a la situación actual en Colombia. Se evidencia claramente que hay un gran mercado laboral que demanda oferta de egresados del programa de Administración de Empresas. Es por esto por lo que la Universidad del Valle debe seguir enfocando el programa de Administración de empresas en la formación integral en todas las áreas del conocimiento para que los egresados puedan desempeñarse con efectividad en cualquier campo laboral.

En esta misma labor de investigación y consulta se encontraron varios artículos informativos relacionados con la empleabilidad de los profesionales en Administración de Empresas. A continuación, se mencionará datos relevantes de cada uno:

- **TASA DE DESEMPLEO EN EL VALLE DEL CAUCA.**

Colombia es uno de los países con mayor tasa de desempleo en América Latina. Frente a esta situación se hace necesario conocer como es el movimiento del índice de empleabilidad en el departamento del Valle del Cauca, ya que es la zona en la cual se van a desempeñar los egresados de la Universidad del Valle sede Palmira.

Para el año 2015 el departamento del Valle del cauca presentó una tasa global de participación de 66,9%. Por su parte, la tasa de ocupación fue de 59,6% y la tasa de desempleo fue de 11,0%.⁴ Lo que refleja que fue un año positivo para los vallecaucanos en el mercado laboral. Esta cifra representa que no sólo aumentó el número de personas que encontraron un puesto de trabajo, sino que disminuyó el desempleo respecto de las cifras del 2014. La población total en el Valle del Cuca en el 2015 fue de 4.614.00, de ese total, la población económicamente activa fue de 2.522.000. Los sectores que han sido clave para reducir la desocupación en esta región del país fueron: el sector comercial, gastronómico y turístico. Aun así, no se puede descartar el empleo por cuenta propia, el cual ha ganado mucho terreno en el Valle y en el país.⁵

- **SALARIO DE LOS PROFESIONALES RECIÉN EGRESADOS**

Un artículo presentado por el portal de Elempleo.com, expertos en oferta y demanda de vacantes laborales, expresa que las empresas ofrecen poco a los profesionales recién egresados porque no poseen experiencia laboral, y, aun así, exigen competencias muy altas. Las cifras recopiladas por este portal hacen una comparación de los salarios devengados por los egresados dependiendo de su carrera.⁶

Los médicos pueden recibir un salario de 2.520.000 pesos mensuales. Los profesionales en derecho, comunicación social e ingeniería industrial ganan en promedio 1.400.000 pesos mensuales, cuando cuentan con cerca de un año de experiencia laboral. Mientras que un Administrador de Empresas puede devengar

⁴ Boletín técnico: Mercado laboral por departamentos 2015. [En línea]. Bogotá. Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). 2016., 36 p. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_15.pdf

⁵ Baja tasa de desempleo en el Valle del Cauca. [En línea]. Cali. En: El País.com.co. 12 de Marzo, 2016. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/economia/baja-tasa-de-desempleo-en-el-valle-del-cauca.html>

⁶ QUINTANA, María del Mar. Portal Elempleo.com. En: El Tiempo. Conozca los sueldos de los profesionales recién egresados. [En línea]. Bogotá. 28 de Julio, 2015. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16158218>

desde 868.000 pesos. El artículo resalta que los jóvenes en Colombia se enfrentan a la realidad de salir de sus universidades a ganar sueldos que no se corresponden con su preparación académica ni con la inversión realizada. Además de esto, no pueden aspirar a ascensos laborales en menos de un año, que sería lo lógico, ya que inician con un rango salarial por debajo de lo digno para ellos.⁷

En contraste, la escala salarial de los profesionales en Colombia dicta lo siguiente:

*Tabla 1. Escala salarial profesionales en Colombia 2016*⁸

NIVEL FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	Pregrado	Pregrado
Profesional- Pregrado (3)	Profesional sin experiencia en el área de formación (<1 año)	1.808.000	2.567.000
	Profesional sin experiencia en el área de formación (<1 año) Bilingüe	2.503.000	3.554.000
	Profesional con experiencia en el área de formación (1-3 años)	2.225.000	3.160.000
	Profesional con experiencia en el área de formación (1-3 años) Bilingüe	2.902.000	4.120.000
NIVEL FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	Posgrado	Posgrado
Profesional- Especialista(4)	Especialista sin experiencia en el área de formación (<1 año)	2.638.000	3.746.000
	Especialista sin experiencia en el área de formación (<1 año) Bilingüe	3.298.000	4.683.000
	Especialista con experiencia en el área de formación (1-3 años)	3.298.000	4.683.000
	Especialista con experiencia en el área de formación (1-3 años) Bilingüe	3.693.000	5.244.000
NIVEL FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	Maestría	Maestría
Profesional- Magister (5)	Magister sin experiencia en el área de formación (<1 año)	3.430.000	4.870.000
	Magister sin experiencia en el área de formación (<1 año) Bilingüe	3.958.000	5.620.000
	Magister con experiencia en el área de formación (1-3 años)	3.958.000	5.620.000
	Magister con experiencia en el área de formación (1-3 años) Bilingüe	4.617.000	6.556.000

- CARRERAS MÁS VINCULADAS Y MEJOR PAGADAS EN COLOMBIA**

Un estudio realizado por el OLE presenta la situación laboral de los egresados de educación superior, donde se enlista las 20 carreras más vinculadas y mejor

⁷ QUINTANA, María del Mar. Portal Empleo.com. En: El Tiempo. Conozca los sueldos de los profesionales recién egresados. [En línea]. Bogotá. 28 de Julio, 2015. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16158218>

⁸ SIERRA PULIDO, Catalina. Escala mínimos de remuneración 2016 según nivel de formación y perfil de los graduados. Enlace Profesional - REP: Red de comunidades de graduados de Antioquia. [En línea]. 2016. Disponible en: <http://www.colegiatura.edu.co/images/contenidos/admisiones/EscalaSalarial2016RedEnlaceProfesional.pdf>

pagadas en Colombia. Si bien es cierto que geología y medicina son las que poseen los salarios de enganche más altos del mercado, y que administración de empresas no se encuentra en el listado como la mejor pagada, aun así, se determinó esta carrera como la más demandada por las consultoras de empleo.⁹

El portal de empleo Trabajando.com realizó un estudio de las carreras más demandadas en Colombia, quedando en primer lugar por tercer año consecutivo administración de empresas. Entre las 300.000 ofertas publicadas al 30 de septiembre de 2015, la mayor parte de las vacantes fueron vinculadas a administradores de empresas. El estudio afirma, que para las empresas es fundamental contar con personas capaces de tomar decisiones que generen valor económico y social. Es por lo que surge la necesidad de un capital humano ligado a las ciencias económicas y financieras, así como a la contabilidad y el marketing, siendo el administrador de empresas el profesional que más se acopla a este perfil. Tanto la consultora Adecco Colombia como Experis ubican, a su vez, a la carrera de Administración de empresas, Contabilidad e Ingeniería como las de mayor demanda en el mercado laboral. Se explica que el hecho de que esta sea una carrera con tanta demanda no significa que vaya a haber una saturación de profesionales en este campo en el futuro, pues considera que son muy diversos los rubros que necesitan de este recurso humano, ya que no sólo lo demandan administradores de empresas para áreas comerciales, sino que el aporte profesional se requiere en áreas tan diversas como el hotelero, comercial, contabilidad, recursos humanos entre otros.¹⁰

• MUJERES DOMINAN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En Chile desde el año 2007 ha aumentado en 60% la matrícula femenina en las carreras de pregrado. Y no sólo en la Administración hay más profesionales mujeres que hombres, sino también en Finanzas, Contabilidad y Negocios Internacionales¹¹. Situación que no difiere de Colombia.

⁹ Situación laboral de los egresados de instituciones de educación superior en el año 2013 y empleados en 2014. Observatorio Laboral para la Educación (OLE). Ministerio de Educación. En: Universia. Las 20 carreras universitarias con mayor demanda y mejor pagadas en Colombia. [En línea]. 26 de Mayo, 2017. Disponible en: <http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2015/12/17/1134832/20-carreras-universitarias-mayor-demanda-mejor-pagadas-colombia.html>

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ Más mujeres en Educación Superior. [En línea]. Chile. En: La Tercera. 8 de Marzo, 2015. Disponible en: <http://www.latercera.com/noticia/mas-mujeres-en-educacion-superior/>

Según investigación realizada por la Unidad de Datos del diario el Universal, entre los profesionales menores de 30 años, las mujeres superan a los hombres en 29 de 65 campos académicos. En el listado se encuentran profesiones con un fuerte estereotipo femenino como la docencia, el trabajo social y la enfermería; pero también hay carreras como finanzas, administración, mercadotecnia, contabilidad y negocios internacionales en los que las mujeres más jóvenes se van abriendo espacios. En primer lugar, están las profesiones relacionadas con la educación, donde la participación de la mujer rebasa dos terceras partes de la fuerza laboral joven.¹²

Además de maestras y pedagogas, también hay más diseñadoras textiles, de modas e interiores (92%) trabajadoras sociales (88%), enfermeras (78%) y psicólogas (74%). Las carreras económico – administrativas también se han convertido en áreas de oportunidad para las jóvenes profesionales. De acuerdo con los datos, 65 de cada 100 trabajadores menores de 30 años que estudiaron finanzas son mujeres. En el mercado laboral las mujeres también son mayoría en contabilidad (57%), administración (54%), mercadotecnia y publicidad (52%), y comercio y negocios internacionales (51%). En muchas ocasiones las empresas deciden contratar mujeres porque son más dedicadas, más responsables y van a lo que van. Sin embargo, no es una proactiva generalizada en todas las compañías. Por lo general son las multinacionales donde les interesa tener al mejor sin importar su género.¹³

Las carreras que siguen siendo netamente para hombres son las ingenierías, de acuerdo con los datos de la ENOE, de los jóvenes ocupados que estudiaron ingeniería en aeronáutica o en sistemas automotrices son hombres (100%), al igual que ingeniería eléctrica o electromecánica (98%), ingeniería mecánica (91%), mecatrónica o industrial, ingeniería en electrónica y comunicaciones (89%). Pocas mujeres estudian estas carreras y para quienes lo hacen no la tienen fácil al momento de ingresar al mundo laboral. Además de las ingenierías, otras profesiones donde la mujer tiene una participación reducida son física, teología,

¹² HERNANDEZ, Saúl. Mujeres dominan administración. [En línea]. Unidad de Datos del Diario El Universal. En: El Universal. 4 de Agosto, 2015. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/periodismo-de-datos/2015/08/4/mujeres-dominan-administracion>

¹³ Ibid.

veterinaria, así como cultura física y deporte. En todos los casos, su participación no rebasa 25%.¹⁴

- **EXIGENCIA EN EXPERIENCIA LABORAL PARA LOS PROFESIONALES**

Un estudio realizado por El Ministerio de Educación Nacional afirma que menos de un tercio de los recién egresados encuentra trabajo en los primeros seis meses, siendo la falta de experiencia laboral una de las principales causas.¹⁵

“El mercado laboral para los jóvenes es particularmente hostil, y ese problema se explica en una palabra: experiencia”.¹⁶ La alta demanda laboral juvenil se mantiene año tras año, y la falta de experiencia es uno de los factores que inciden en que se reduzcan las oportunidades laborales. Ya que las empresas son resistentes a contratar recién egresados sin experiencia por tema de costos. Pocas empresas están dispuestas a asumir el costo de una persona a la que deben capacitar y que al mismo tiempo carece de ciertas habilidades que no suelen aprenderse en la academia.¹⁷

La falta de comunicación asertiva y el hecho de que los jóvenes no saben priorizar sus responsabilidades son las habilidades fundamentales que los empresarios buscan en los egresados y que por lo general no suelen encontrar. Además, la habilidad que más necesaria se hace y al mismo tiempo la menos común entre los recién egresados es la capacidad de resolver problemas eficientemente.¹⁸

El artículo menciona que, lejos de ser un problema personal, es la academia en general la que debe replantearse la forma en la que está enseñando la resolución

¹⁴ Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). [En línea] Redactado por HERNANDEZ, Saúl. En: El Universal. 4 de Agosto, 2015. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/periodismo-de-datos/2015/08/4/mujeres-dominan-administracion>

¹⁵ ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. [En línea]. En: Revista Dinero. 18 de Noviembre, 2015. Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>

¹⁶ CARRIZOSA, Álvaro. ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. [En línea]. Redactado por: Revista Dinero. 18 de Noviembre, 2015. Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>

¹⁷ Ibíd.

¹⁸ Ibíd.

de problemas y no únicamente la educación superior. La academia tradicional enseña a resolver problemas que sólo tienen una posible solución; cosa que es particularmente difícil de encontrar en las situaciones cotidianas. Demostrando así, que el país está muy atrasado en las tendencias mundiales de la educación. Por esta razón las empresas son más selectivas cuando buscan nuevo personal o suelen prescindir de los practicantes una vez finalizado su periodo de contratación.

19

Este fenómeno a su vez se ve reflejado en los salarios. Una persona con 1 o más años de experiencia puede devengar un salario hasta 35% mayor que alguien sin experiencia ejerciendo el mismo cargo.²⁰

Por otro lado, se encuentra el tema de la edad. Estimaciones hechas por el Dane entre el 2005 y 2020, indican que el 27% de las personas en edad de trabajar son mayores de 40 años, una edad en la que los colombianos empiezan a sentir muchas trabas para emplearse de manera formal.²¹

En la más reciente encuesta de Adecco, que mide las condiciones laborales de los colombianos, las cifras revelaron que los contratos de término fijo se aplican en mayor medida a personas menores de 40 años. Así las cosas, es más sencillo emplearse antes de subir al cuarto piso, rango en que se concentra más de la cuarta parte del mercado laboral.²² Para los cargos directivos las empresas buscan personal con experiencia: los 40 años es una buena edad para un directivo, mientras que, a nivel operacional, cargos medios y otros, las empresas prefieren gente joven.

23

¹⁹ CARRIZOSA, Álvaro. ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. [En línea]. Redactado por: Revista Dinero. 18 de Noviembre, 2015. Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>

²⁰ Ibid.

²¹ Nos estamos volviendo viejos y quedando sin mano de obra. [En línea]. En: Portafolio. 7 de Septiembre, 2016. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/cual-es-la-edad-mas-dificil-para-conseguir-trabajo-en-colombia-500141>

²² Ibid.

²³ Ibid.

- **FORMACIÓN POSTGRADUAL EN COLOMBIA**

Según cifras del Ministerio de Educación Nacional, en Colombia se graduaron de los programas de posgrado 70.719 estudiantes para el año 2013, de los cuales el 84% prefirió ampliar su formación profesional con estudios de especialización, mientras que sólo el 14% fueron titulados de maestría y el 0,5% de doctorado.²⁴

Frente a este panorama, se asegura que los profesionales prefieren las especializaciones debido a que cada día en el sector empresarial se requieren que los profesionales se actualicen periódicamente sobre conocimientos específicos para que así sean más competitivos.²⁵

Con respecto a las bajas cifras de colombianos que se deciden por hacer sus estudios en maestrías y doctorados, se explica que, a que desafortunadamente, la gran mayoría de los profesionales, sienten que el esfuerzo que implica la formación a nivel de maestrías y doctorados no es reconocido al momento de su incorporación en el mundo laboral; por el contrario, es frecuente que se les considere sobre calificados y pierden oportunidades de trabajo.²⁶

- **SALARIO DE GRADUADOS DE PREGRADO VS GRADUADOS DE POSTGRADO**

El artículo se basa en el más reciente estudio del OLE donde se asegura que invertir en formación de alto nivel genera mayores tasas de empleabilidad. Esta investigación tuvo en cuenta a 346.076 graduados en 2014 para seguimiento laboral en 2015, y se permitió establecer las condiciones laborales en cuanto a vinculación y salario de los recién graduados. El estudio también presenta la caracterización académica de 374.738 titulados en 2015 pertenecientes a 276 instituciones de educación superior. Para el 2015, el salario promedio de los recién graduados de programas de postgrado fue de \$3.370.059, mientras que el de los graduados de pregrado fue de \$1.512.629, es decir 2,2 veces el salario de los titulados de pregrado. El 92,5% de los recién graduados de posgrados se vinculó formalmente

²⁴ RAMÍREZ, Gustavo. Formación posgradual de profesionales en Colombia. [En línea]. En: Universidad de La Salle. 3 de Octubre, 2016. Disponible en: <http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/FacultaddeIngenieria/noticias/ingenieria/una+lectura+a+la+formacion+posgradual+de+profesionales+colombianos>

²⁵ RAMÍREZ. Op.cit.

²⁶ Ibíd.

al mercado laboral, cifra que se encuentra 15,2 puntos porcentuales por encima de la tasa de vinculación de los graduados de pregrado.²⁷

La información anterior, resulta de gran importancia para esta investigación. Ya que permite conocer a groso modo cuál es el futuro laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. Además, también lleva a la reflexión a la Universidad; primero, para que la formación que imparta a sus estudiantes sea siempre de manera integral; segundo, que pueda seguir manteniendo su prestigio en la sociedad, donde pueda obtener un reconocimiento que haga referencia a su slogan: la mejor para los mejores.

- **INFLUENCIA DEL PRESTIGIO DE LA UNIVERSIDAD AL BUSCAR EMPLEO**

Este artículo refleja un trabajo de investigación donde se responde al interrogante si las empresas se fijan en las universidades al momento de contratar un profesional. El estudio afirma que quienes se forman en instituciones con mucho renombre son la primera opción. Y cuando los egresados son de universidades poco conocidas o con malas referencias, se les ofrece puestos de baja categoría. A muchos de los recién egresados no se les da la oportunidad de demostrar que sus capacidades van más allá del nombre de la universidad. En el artículo se cuentan algunos testimonios de egresados de administración de empresas y de ingeniería de sistemas a los cuales no se les tuvieron en cuenta por ser de universidades con poco reconocimiento. Un ingeniero de sistemas relata que en su campo los primeros elegibles son siempre los egresados de la Universidad Javeriana o la de los Andes. Casos como estos abundan y ponen en evidencia el hecho de que en Colombia el nombre de la institución de educación superior es determinante en la hoja de vida de una persona, especialmente de los recién egresados.²⁸

El artículo también menciona que la proclividad a optar por una u otra institución no siempre está ligada a un tema de calidad sino también al resultado del clasismo con el que a veces se selecciona a los empleados en el país. Infortunadamente, existe un sin número de empresas que ubican, en primer lugar, el prestigio de una

²⁷ Colombianos recién graduados de posgrado ganan 2,2 veces el salario de los recién titulados de pregrado. [En línea]. Ministerio de Educación Nacional. 22 de Diciembre, 2016. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-358827.html>

²⁸ LIZARAZO CORREA, Tatiana. ¿Qué tanto influye el prestigio de la universidad al buscar empleo?. [En línea]. En: El Tiempo. 3 de Mayo, 2015. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15675775>

institución antes que el conocimiento, la experiencia, las habilidades y aptitudes de quien aspira a un cargo determinado, dejando de lado profesionales muy competentes. Por último, se señala que la universidad incide en esta decisión, pero particularmente se tiene en cuenta el reconocimiento de las facultades. El gerente de Trabajando.com afirma que esta realidad se da también porque muchos egresados de determinadas facultades del país tienen un excelente desempeño laboral, lo que genera que los empleadores quieran seguir teniendo en sus empresas profesionales de esos departamentos. Y esta situación no es exclusiva de Colombia. Según The New York Times, hay universidades que cuentan con perfiles más afines a diferentes compañías que prefieren egresados de sus instituciones.²⁹

- **EMPRENDIMIENTO EN COLOMBIA**

Según estudios realizados por Global Entrepreneurship Monitor Colombia (GEM) en el año 2016 sobre el concepto empresarial, Colombia es el país líder en pensamiento y desarrollo empresarial.

En Colombia la población adulta:

- El 77% tiene una percepción sociocultural positiva sobre el espíritu empresarial y los empresarios,
- El 65% son empresarios potenciales
- 55% son empresarios intencionales
- 14% son empresarios nacientes
- 10% son nuevos empresarios
- 6% de los adultos en Colombia son empresarios ya establecidos.

Colombia es considerado como un país con gran potencial y tiene características particulares para desarrollar ecosistemas de emprendimiento y, más aún, los colombianos se caracterizan por actitudes que los llevan a ser emprendedores:

- Ven el “crear empresa” como algo positivo y una alternativa de vida.
- Tienen una buena actitud y predisposición ante los negocios.
- Tienen la idea de que pueden hacerlo: creen en ellos mismos para lograr las cosas.
- Inteligencia e ingenio para buscar las herramientas.

²⁹ LIZARAZO CORREA. Op.cit.

Aunque muchos creen que uno de los principales factores que detiene a los emprendedores es el tema del dinero, la verdadera razón es que no hay una adecuada planeación u organización de un proyecto empresarial. Si no existe ese plan, lo más seguro es que se cometan errores durante el desarrollo del negocio y, entre ellos, grandes pérdidas económicas. Otro factor que puede conllevar a una limitación es que los colombianos se quedan en proyectos pequeños y piensan solamente en Colombia, no buscan internacionalizarse.³⁰

• PORQUE FRACASAN LOS EMPRENDIMIENTOS EN COLOMBIA

Las cifras muestran que en el país existe un alto número de emprendimientos y desarrollo de negocios desde la idea inicial hasta convertirla en una empresa rentable. En el año 2015 se crearon 63.029 empresas. Y a pesar de que el número de las compañías que mueren cada año es significativo, las grandes duran 18 años y las pymes 12, dichos niveles son similares a los de un buen número de países. Sin embargo, analistas, centros de estudios y cámaras de comercio consideran que es necesario trabajar más para aumentar la perdurabilidad de los emprendedores y sus ideas.³¹

Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), en el 2013, encontró que, pasado el primer año después de la creación, solo sobrevivió el 55% de las firmas constituidas; para el segundo, el 41%; al tercer año, el 31%, y llegado el cuarto año quedó en el 23%. Lo que refleja que en las últimas décadas el comportamiento de la generación y el fracaso empresarial se han mantenido. Los resultados de las estadísticas son similares a los que presenta un estudio realizado por la Administración de Pequeños Negocios de Estados Unidos, que concluyó que alrededor del 66% de estos sobrevive dos años o más, el 50% al menos cuatro y 40% seis o más.³²

³⁰ Global Entrepreneurship Monitor Colombia (GEM). Las razones por las que en Colombia se habla tanto de emprendimiento. [En línea]. En: Finanzas Personales, sección: trabajo y educación. Disponible en: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-razones-por-las-que-en-colombia-se-habla-tanto-de-emprendimiento/56241>

³¹ Robo de empleados, entre los factores de quiebra de nuevos negocios. Falta de recursos, mala administración y conflictos entre los socios, otras causantes del fracaso. [En Línea]. Redactado por: Economía y Negocios. En: El Tiempo. 16 de Febrero, 2016. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16511594>

³² Ibíd.

Un estudio realizado por la Fundación Bavaria evidencia que el fracaso de un emprendimiento tiene múltiples causas y pueden ser externas, que son las relacionadas con el entorno y que frecuentemente son impredecibles, o internas, y se originan en características propias del mismo y que en muchos casos pueden ser previstas. Por tanto, el fracaso depende de una mezcla de causas y es raro encontrar una sola. No obstante, el primer factor de fracaso tiene que ver con el tema financiero y los encuestados consideran que el país no cuenta con estrategias por parte del Gobierno y las entidades financieras para acceder a créditos semilla. Es así como el 67% surge con recursos propios.³³

El segundo motivo de muerte está relacionado con la forma como los emprendedores asumen la organización y administración del emprendimiento, y en un 31,8% sus proyectos mueren por ejecución y planeación deficiente. Aunque no falta la ausencia de indicadores de gestión, con 14,5%, y los conflictos entre socios, con 12,6%. La tercera razón hace hincapié a que la mitad de los emprendimientos fracasaron porque la promoción, el punto de venta o el estudio de mercado eran muy débiles. También se equivocaron, en un 13%, en escoger el público meta (objetivo). La cuarta causa del deceso fue el recurso humano, que es fundamental porque deber estar comprometido y motivado con el negocio. Por ello, en un 26,2 por ciento los emprendedores adujeron problemas para desarrollar adecuadamente las capacidades del personal y líos con las compensaciones. También fallaron, con 18,5%, en la selección del personal, y el 18% adujo su mal en ese frente a los robos de los colaboradores. En la quinta gran causa, los emprendedores criollos seleccionaron como principales motivos de deceso de sus emprendimientos a crisis económicas o políticas, con 21,1%; los problemas con proveedores y contratistas, con 16%, y la entrada de un competidor, en un 12,6%.³⁴

³³ Ibid.

³⁴ Robo de empleados, entre los factores de quiebra de nuevos negocios. Falta de recursos, mala administración y conflictos entre los socios, otras causantes del fracaso. [En Línea]. Redactado por: Economía y Negocios. En: El Tiempo. 16 de Febrero, 2016. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16511594>

3. PROBLEMA

3.1. Descripción del problema

El problema de investigación se basa en la carencia de un estudio que identifique la caracterización socioeconómica y laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. Esta situación refleja una deficiente relación con los egresados en cuanto a su interés por conocer su crecimiento y desarrollo como profesional.

En la actualidad, la Universidad del Valle sede Palmira cuenta con una base de datos de localización de los egresados, pero la ausencia de seguimiento y retroalimentación en cuanto a su trayectoria como profesional es en lo que radica el problema. Ya que el desconocer tal información dificulta la formulación de diferentes estrategias para mejorar el grado de asertividad y fortalecimiento del perfil del egresado. Además de eso, impide la creación de un área de inserción laboral bien estructurada donde las empresas puedan contactar a la Universidad para obtener perfiles idóneos para sus vacantes.

El mercado laboral es muy dinámico y cambiante, por lo cual una deficiente retroalimentación dificultaría los procesos de mejoramiento continuo y de generación de profesionales competentes para dicho mercado. Puesto que es el egresado quien se enfrenta a la oferta laboral y real del país, y es quien cuenta con valiosa información que permitirá a la Universidad generar una postura responsable a dichos cambios del entorno.

Esta situación hace necesaria la implementación de un fuerte mecanismo de seguimiento periódico a los egresados que traerá consigo múltiples beneficios. Logrará despertar el interés de los egresados por la Universidad, brindará información de suma importancia que le permitirá al programa de Administración de Empresas obtener un mejor panorama del egresado Univalluno en el ámbito empresarial y social. Saber en dónde se encuentran ubicados los egresados, los cargos que ocupan y su asignación salarial le permite al programa conocer sus fortalezas y debilidades, los énfasis en los que están siendo formados los estudiantes y su proyección laboral, y así determinar si se cumplieron los objetivos propuestos que como programa se reflejan en el desempeño de sus egresados.

3.2. Formulación del problema

¿Qué caracteriza socioeconómica y laboralmente a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira?

3.3. Sistematización del problema

- ¿Cuál es el nivel de formación postgradual de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira?
- ¿Cuáles han sido los cargos desempeñados, las funciones asignadas, el salario establecido y el nivel de emprendimiento en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira?
- ¿Cuál es la percepción que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas sobre la formación recibida en la Universidad del Valle sede Palmira?

4. JUSTIFICACIÓN

Una institución de educación superior que se encuentre interesada en el cumplimiento de su misión tiene como deber realizar una continua evaluación a los programas educativos que ofrece a la sociedad. Realizar un proceso de seguimiento a los egresados refleja por parte de la institución educativa su compromiso con la excelencia académica, su política de calidad y de mejoramiento continuo de sus programas.

Los egresados se convierten en referentes del perfil profesional de su programa académico, son el resultado del proceso educativo y agentes del entorno empresarial y organizacional de la sociedad. La caracterización de sus trayectorias profesionales permite analizar el impacto social del programa de formación y certificar su pertinencia y viabilidad en el entorno social y laboral.

Realizar un estudio de seguimiento a egresados permitirá a la institución obtener información para generar continuamente procesos de autoevaluación en aras de la calidad. Dará paso a establecer una relación de doble vía entre la institución formadora y el egresado. Permitirá conocer la vinculación laboral del egresado, la eficiencia profesional, la aceptación en el mercado y la correspondencia entre las áreas profesionales y las necesidades laborales. Los resultados obtenidos pueden ayudar a la toma de decisiones pertinentes con el propósito de mejorar los procesos de planeación curricular, como también para confrontar el método de enseñanza con las vivencias cotidianas y así contribuir a la evaluación de su propia formación. El egresado servirá como intermediario con el fin de transferir a la universidad las condiciones y necesidades del mundo laboral, le permitirá participar activamente de los procesos de mejoramiento académico y fortalecerá el sentido de pertenencia de la institución que lo formó.

Este estudio constituye un acercamiento formal de la realidad laboral vivida por los egresados del programa de Administración de Empresas, permitiendo medir su nivel de satisfacción, reflexionar sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio del programa y para una mejor inserción laboral de las futuras promociones.

Bajo estas premisas se formuló la presente caracterización socioeconómica y laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle, sede Palmira.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general

Caracterizar socioeconómica y laboralmente a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira, con el fin de ofrecer elementos que contribuyan al proceso de autoevaluación del programa.

5.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de formación postgradual de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira.
- Indagar los cargos desempeñados, las funciones asignadas y el salario establecido en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira, como también, indagar si han creado empresa y qué tipo de empresa.
- Determinar la percepción que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas sobre la formación recibida en la Universidad del Valle sede Palmira.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO CONTEXTUAL - HISTÓRICO

6.1.1. Palmira

Palmira es un municipio colombiano localizado en la región sur del departamento del Valle del Cauca, se encuentra a 26 km de la zona urbana de Cali, la capital. Cuenta con una población de 350.333 habitantes, sus principales ocupaciones son: la agricultura, ganadería, producción de alimentos, textiles, talleres de maquinaria agrícola, además del ejercicio de carreras profesionales.

La ciudad es conocida como la Capital Agrícola de Colombia, gracias al desarrollo científico y tecnológico en este campo. Es sede de corporaciones e institutos que centran sus trabajos e investigaciones en preservación y uso racional de los recursos naturales y el ambiente, desarrollo de capacidad científica, mejoramiento de cultivos, agrobiodiversidad, manejo de plagas y enfermedades, y manejo de suelos y sistemas de producción. El Centro de Agricultura Tropical (CIAT) es el más importante de Colombia y Sudamérica, y se realizan investigaciones de desarrollo en la producción agrícola de todo el país, en la variedad de cultivos de yuca, frijol, caña y palma.³⁵

Palmira ha experimentado durante los últimos años un acelerado crecimiento urbanístico e industrial. En su jurisdicción se encuentran instaladas grandes factorías dedicadas a la producción de muebles, maquinaria agrícola, empaques, tubos de cemento, mosaicos y artículos metálicos, entre otros. El cultivo de la caña de azúcar es el más importante, alrededor de 18000 hectáreas cultivadas que se procesan en varios ingenios ubicados en la región producen azúcar, panela, miel y alcohol.³⁶

Palmira cuenta con un sistema de transporte deficiente en servicio y cobertura. Las empresas que prestan el servicio hacen parte de la misma razón social, monopolizando el mercado de transporte de la ciudad. Pero al mismo tiempo,

³⁵ Municipio de Palmira. Secretaria de Cultura de Palmira. [En Línea]. Disponible en: <http://www.culturayturismopalmira.com/nuestro-municipio.html>

³⁶ Gobernación del valle del cauca. [En línea]. 4 de Mayo, 2006. Disponible en: <http://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones.php?id=41>

registra a nivel nacional como la ciudad con mayor mototaxismo en Colombia, con un cálculo aproximado de 5000 personas dedicadas a este trabajo. En Palmira se encuentra el Aeropuerto internacional Alfonso Bonilla Aragón (CLO), uno de los principales aeropuertos de Colombia, el cual presta su servicio a la ciudad de Cali.³⁷

La ciudad cuenta con varias universidades y centro de educación superior, entre ellas: las sedes locales de la Universidad Nacional de Colombia, de la Universidad del Valle, la Universidad Pontificia Bolivariana, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, y la Universidad Santiago de Cali. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, cuenta también con un centro de estudios especializado en programas técnicos y tecnológicos orientados a la agroindustria.

6.1.2. Universidad del Valle

La Universidad del Valle fue fundada en el año 1945, inicialmente con el nombre de Universidad Industrial del Valle del Cauca³⁸, contando con tan sólo 150 alumnos. Hoy cuenta con más de 30.000 estudiantes y es conocida por ser la institución de educación superior pública más importante del suroccidente colombiano. Diferentes rankings la catalogan como uno de los centros de investigación más importante del país. Para el año 2016 estuvo entre las mejores 100 universidades de América Latina, ocupando el puesto 48 según el ranking elaborado por la empresa británica Quacquarelli Symonds, QS, experta en evaluación de instituciones educativas.³⁹

En Cali están las sedes de Meléndez y San Fernando, que concentran el 70% de los estudiantes y el 30% tiene que ver con las sedes de Cartago, Caicedonia, Zarzal, Tuluá, Buga, Palmira, Yumbo, Buenaventura, en el Valle. Y una sede en Santander de Quilichao, en el norte del Cauca. Incluyendo todas las sedes ofrece 252 programas académicos de los cuales 160 son de pregrado y 92 de postgrado. Los pregrados incluyen programas de formación tecnológica y profesional y los postgrados incluyen especializaciones, maestrías, especialidades clínicas y

³⁷ RINCON, Alejandro. Información General de Palmira – Valle del Cauca. [En línea]. En: Colombia Travel & Vacations Group. Disponible en: <http://elturismoencolombia.com/a-donde-ir/valle-del-cauca-turismo/pamira-turismo/informacion-general-de-palmira/>

³⁸ Asamblea Departamental del Valle del Cauca. Ordenanza #12 de 1945. Por el cual se ordena la fundación de la Universidad Industrial del Valle del Cauca y se dictan otras disposiciones. Cali., 11 de Junio 1945. Disponible en: <http://aniversario60.univalle.edu.co/historia/fundacion/ordenanza.pdf>

³⁹ Univalle, entre las 100 mejores universidades de América Latina. [En línea]. En: El País. 14 de Junio, 2016. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/cal/univalle-entre-las-100-mejores-universidades-de-america-latina.html>

doctorados. Cuenta con acreditación institucional de Alta Calidad del Ministerio de Educación, la cual le fue otorgada por primera vez en 2005 y renovada en 2014 por diez años.⁴⁰

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 1975 nace el plan de estudios en Administración de Empresas.⁴¹

El programa tiene un total de 160 créditos y se ofrece tanto en jornada diurna como en jornada nocturna. Con durabilidad de 10 semestres para la jornada diurna y 11 semestres para la nocturna.⁴²

6.1.3. Universidad del Valle sede Palmira y su programa de Administración de Empresas

En la ciudad de Palmira funciona una de las sedes regionales de la Universidad del Valle, la cual lleva 30 años operando en esta ciudad.

La Universidad del Valle sede Palmira inició sus clases en salones prestados de varias escuelas como la Jorge Eliécer Gaitán, Jesús Obrero, Raffo Rivera y los colegios Politécnico. Con la colaboración de la Fundación Universidad del Valle sede Palmira se consiguió un lugar en los Laboratorios Integrados, contiguo al colegio Raffo Rivera, en el que se acondicionaron salones y oficinas.⁴³

En el año 1997 el espacio era insuficiente para albergar a aproximadamente 1.400 estudiantes, lo que llevó, con apoyo de los profesores, a salir a las calles a protestar por el incumplimiento de la Administración Municipal frente a los compromisos adquiridos, entre los que se incluía destinar una edificación para el funcionamiento

⁴⁰ Universidad del Valle. [En línea]. En: Sitio web Wikipedia.

⁴¹ Facultad de Ciencias de la Administración. Información general. [En línea]. En: Sitio web de Universidad del Valle. Disponible en: <http://fayol.univalle.edu.co/Programas/Pregrados/administracion.php?what=11>

⁴² Ibíd.

⁴³ Historia de la Sede Palmira en 30 años laborales. Agencia de noticias univalle. [En línea]. En: Sitio web de Universidad del Valle. 15 de Septiembre, 2016. Disponible en: <http://www.univalle.edu.co/universidad-y-region/historia-de-la-sede-palmira-en-30-anos-de-labores>

de la sede de la Universidad. Y para abril de ese mismo año, las clases junto con los pupitres se trasladaron al Parque Bolívar en medio de arengas en contra del Gobierno Nacional y Municipal.⁴⁴

En vista de la desatención y bajo la amenaza de la paralización de las actividades académicas, pacíficamente los estudiantes se tomaron el Hemiciclo del Concejo Municipal de Palmira. Un golpe mediático efectivo que consiguió que al menos se dispusiera de un lugar, el más inesperado para una universidad: el Coliseo de Ferias Álvaro Domínguez Vallecilla, al sur de la ciudad.⁴⁵

Para el año 2001, el Ingenio Manuelita donó un lote de 5 hectáreas, en el sector la Carbonera del Barrio Zamorano, al norte de la ciudad, hecho que se concretó con la firma de las escrituras en el año 2004. Para el año 2006, el Consejo Superior de la Universidad aprobó una Adición Presupuestal de \$3.300 millones de pesos para el inicio de las obras del primer bloque de edificios de la nueva Sede, sumado a los aportes otorgados por el Gobierno Nacional y Departamental. Y finalmente, en los primeros meses del año 2009, la comunidad universitaria de la sede se trasladó definitivamente a la carbonera y se inauguró oficialmente el 11 de junio de ese año.

⁴⁶



Foto del campus universitario

Fuente: Galería de imágenes de la página de la Universidad

⁴⁴ Historia de la Sede Palmira en 30 años laborales. Agencia de noticias univalle. [En línea]. En: Sitio web de Universidad del Valle. 15 de Septiembre, 2016. Disponible en: <http://www.univalle.edu.co/universidad-y-region/historia-de-la-sede-palmira-en-30-anos-de-labores>

⁴⁵ *Ibíd.*

⁴⁶ *Ibíd.*

Uno de los programas de pregrado que ofrece la Universidad del Valle sede Palmira es Administración de Empresas, el cual está dirigido a bachilleres graduados de educación media de Instituciones Educativas Públicas o Privadas reconocidas por el ICFES y que cumplan con los requisitos exigidos según resolución de Consejo Académico de la Universidad del Valle. El Programa es de carácter presencial y funciona en las dos jornadas. Correspondiendo 10 semestres para la jornada diurna y 12 semestres para la jornada nocturna.⁴⁷

En concordancia con el artículo 9 del estatuto General de la Universidad del Valle, la Facultad de Ciencias de la Administración tiene como Misión esencial educar mediante la generación y difusión de los conocimientos administrativos y contables en el marco de una formación integral que incorpore los componentes científicos, culturales, técnicos, tecnológicos, humanísticos y filosóficos con un espíritu pluralista, analítico y creativo para proporcionar el desarrollo de las organizaciones públicas y privadas de nuestra sociedad en general, en una perspectiva democrática y autónoma. Para contribuir al desarrollo de las organizaciones y la sociedad mediante actividades como la educación continuada, la asesoría y la consultoría. El programa de Administración de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle tiene como Visión, consolidarse como un programa de formación de excelencia, pertinencia, innovador, eficiente, competitivo, con vocación técnica y científica y con proyección internacional.⁴⁸

Los objetivos del programa se enfocan a proporcionar una formación integral que le permita al profesional en Administración de Empresas:

- 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.

⁴⁷ Formación Palmira. Facultades y programas – Administración de empresas. [En línea]. En: Sitio web de la Universidad del Valle. Disponible en: <http://palmira.univalle.edu.co/index.php/administracion-de-empresas>

⁴⁸ Ibíd.

- 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 la interrelación de la empresa con la sociedad.
- Tener una comprensión de la realidad social, económica, cultural y política de su entorno.
- 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 y servicios y sus ideas 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.

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.⁴⁹

⁴⁹ Formación Palmira. Facultades y programas – Administración de empresas. [En línea]. En: Sitio web de la Universidad del Valle. Disponible en: <http://palmira.univalle.edu.co/index.php/administracion-de-empresas>

6.2. MARCO CONCEPTUAL

Innovación: Creación o modificación de un producto, y su introducción en el mercado.⁵⁰ La innovación es la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y transporte, la consecución de la apertura de un nuevo mercado, la generación de una nueva fuente de oferta de materias primas y el cambio en la organización en su proceso de gestión. (schumpeter, 1942).⁵¹

Caracterizar: Determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás.⁵²

Empleabilidad: Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.⁵³

Emprendimiento: Manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia la empresa, la economía y la sociedad.⁵⁴

Era del conocimiento: Concepto que resume las transformaciones sociales que se están produciendo en la sociedad moderna y sirve para el análisis de estas transformaciones. Indica la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y su utilización en los procesos económicos.⁵⁵

⁵⁰ RAE. Real Academia Española. [En línea]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

⁵¹ ÁNGEL ÁLVAREZ, Beatriz Elena. El concepto de innovación. [En línea]. En: Lupa Empresarial. Edición 09 – Digital. Disponible en: <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/94/182>

⁵² RAE. Real Academia Española. [En línea]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

⁵³ GUZMÁN, Virginia y IRIGOIN, María. Módulo de formación para la Empleabilidad. Primera edición. Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT. 2000.

⁵⁴ De fomento a la cultura del emprendimiento. Ley #1014 de 2006. En: Ministerio de Educación Nacional. 26 de Enero, 2006.

⁵⁵ KRÜGER, Karsten. El concepto de Sociedad del Conocimiento. En: Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales. 25 de Octubre, 2006. Vol. XI, n°683. Disponible en: <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm>

Mercado ocupacional o de trabajo: Mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. La oferta de trabajo influye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a intercambiar servicios de trabajo y la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.⁵⁶

Inserción laboral: Proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose en un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.⁵⁷

Egresado: Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.⁵⁸

Administración: Ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr.⁵⁹

Socioeconómico: Perteneciente o relativo a los factores sociales y económicos.⁶⁰ Conjunto de variables económicas, sociológicas, educativas y laborales por las que se califica a un individuo o un colectivo dentro de una jerarquía social.⁶¹

Postgrado: Ciclo de estudios de especialización posterior a la graduación o licenciatura.⁶²

⁵⁶ Mercado Laboral. Universidad Regional de los Andes. [En línea]. 28 de Julio, 2011. Disponible en: <http://mercadolaboredu.blogspot.com.co/2011/07/se-denomina-mercado-de-trabajo-o.html>

⁵⁷ PELAYO PÉREZ, Mariana Betzabeth. Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Primera edición. Tepic, Nayarit, México. 2012.

⁵⁸ RAE. Real Academia Española. [En línea]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

⁵⁹ JIMENEZ CASTRO, Wilburg. Introducción al estudio de la teoría administrativa. 4 edición. Costa Rica. 392 p. Fondo de Cultura Económica., 1990.

⁶⁰ RAE. Real Academia Española. [En línea]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

⁶¹ DefinicionMX. Nivel Socioeconómico. [En línea]. 8 de Mayo de 2017. Disponible en: <https://definicion.mx/derecho/>

⁶² RAE. Real Academia Española. [En línea]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

6.3. MARCO TEÓRICO

El marco teórico relacionado con esta tesis de investigación hará énfasis a dos puntos fundamentales: la empleabilidad y los profesionales. En primer lugar, es importante definir el concepto de empleabilidad visto desde diferentes autores que han estudiado el tema, tanto desde una perspectiva económica, como relacionándola con la educación. Y segundo, se estudiarán teorías que expresan las exigencias actuales del mercado de trabajo para lograr la inserción laboral de los profesionales.

6.3.1. EMPLEABILIDAD, CAMBIO Y EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO⁶³

6.3.1.1. Empleabilidad. Dinámica de inclusión - exclusión

Iniciaremos hablando del término “empleabilidad”, el cual es relativamente nuevo y ha sido utilizado como recurso para expresar la relación entre la competitividad en el mercado de trabajo y las condiciones presentadas por los individuos. Pero realmente, la noción de empleabilidad va más allá de tal relación y se configuró como una categoría de práctica para dar cuenta de la dinámica de inclusión - exclusión de los individuos en los mercados de trabajo. De forma general, la empleabilidad es entendida como una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado laboral que revela los recursos del trabajador y su capacidad de utilizarlos en su trabajo.

Históricamente, el constructo empleabilidad ha sido tratado desde la economía para separar los “aptos” de los “ineptos” teniendo como referencia al individuo de manera particular y en una relación explicativa entre desempleo, instituciones de formación y estrategias individuales. De acuerdo con esto, la empleabilidad tiene contornos claramente delineados que implican el paso de la situación del desempleo a la del empleo, la salida del desempleo y el ingreso al mercado de trabajo, la probabilidad de salir de desempleo, así como la capacidad para obtener un empleo o mantenerse en el mercado de trabajo. Política e ideológicamente se encuentra ligado a los criterios y prácticas de selección de los empleadores y, más recientemente, a la transferencia de la responsabilidad a la persona por su propia contratación, así como al desarrollo permanente de competencias y la actualización de

⁶³ RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Vol. 7, Núm. 2. 2008.

conocimientos por parte de los individuos. Por lo tanto, la empleabilidad profesional parece ser una cuestión de estrategias más que de conocimientos particulares, que facilitan la inclusión en el mercado de trabajo y disminuyen la exclusión, lo que tiene implicaciones psicosociales y socioeconómicas importantes en términos de calidad de vida y desarrollo, cuando no es posible acceder o estar en ese mercado en condiciones dignas.

La empleabilidad no deja por fuera la influencia de los empleadores en este aspecto, ya que finalmente son quienes deciden la aceptación de los aspectos necesarios o de interés para la organización. Ésta es una de las razones por las cuales los contenidos que surjan en torno a la empleabilidad no pueden ser abordados desde una perspectiva única, pues ésta es constituida a partir de múltiples actores sociales. En este orden de ideas, Knight y Yorke proponen una definición que combina la dimensión absoluta de la empleabilidad (características individuales) y la relativa (relacionada con el mercado laboral)⁶⁴, tal como lo ilustran Álvarez, Bustos y Valencia con los llamados factores internos, competencias, escolaridad, experiencia personal, entre otros, y factores externos tales como las políticas económicas, educativas, políticas, conflicto interno, etc.⁶⁵

Por otro lado, autores como Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi - Gapánne y Walwei manifiestan que la noción de empleabilidad ha sido objeto de una serie de interpretaciones amplias desde su aparición a comienzos del siglo XX, es definida en su versión corriente como la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo.⁶⁶

Por su parte, Gazier plantea que la empleabilidad es una habilidad para obtener o preservar un trabajo pago (asalariado o no). Afirma también que la empleabilidad no es una noción teórica insertada en una red de conexiones explicativas o de estándares explícitos unívocos y estables, más que eso, es el asunto de identificar problemas y prioridades ligadas a las acciones de personas e instituciones implicadas en el acceso al trabajo y al empleo.⁶⁷

⁶⁴ KNIGHT, Peter T. y MANTZ, Yorke. Employability and good learning in higher education. Vol. 8, No. 1, 2003.

⁶⁵ Citado por RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Vol. 7, Núm. 2. 2008.

⁶⁶ *Ibíd.*

⁶⁷ *Ibíd.*

Saez y Torres proponen la empleabilidad como la capacidad que una persona tiene para tener empleo y satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de permanencia y de desarrollo a lo largo de su vida.⁶⁸

Lees concluye que la empleabilidad es un concepto utilizado de forma diferente en múltiples contextos y por lo tanto es multidimensional en sentido operacional relacionado con la obtención y preparación para un trabajo. Aunque es un concepto difícil de definir por su carácter multidimensional y su correspondencia relativa y no restrictiva a una agenda de habilidades, Lees identifica que la tendencia institucional es la que revela la habilidad de los graduados para trabajar en su especialidad y para obtener un trabajo, relacionado o no, con el área profesional de la formación.

⁶⁹

Por último, Knight y Yorke añaden a esa tendencia la potencialidad del término de designar un conjunto de logros y atributos personales, que hacen que los individuos tengan la probabilidad de obtener un empleo y tener éxito en los espacios donde desempeñan, en él estaría implícita la fuerza del aprendizaje y de la adaptación.⁷⁰

En esta dinámica multidimensional, siguiendo lo propuesto por Lees, la empleabilidad presupone un alto grado de apropiación del individuo dependiendo de las preferencias del empleador y las condiciones del empleado. Por estos motivos, la empleabilidad no puede ser definida sólo en términos de habilidades o características ideales sino como una oportunidad relativa de obtener o mantener diferentes tipos de trabajos en contextos instruidos y como tal no es sinónimo de perfil técnico requerido para realizar un trabajo.

6.3.1.2. La empleabilidad en relación con la formación académica

Este siguiente punto se basa fundamentalmente en los procesos de socialización y formación para el trabajo ligados a la academia. Cada vez se cuestionan más tales procesos frente a la revisión de los desfases actuales entre los perfiles de competencias de las personas y los requerimientos cada vez más volátiles y cambiantes de los mercados. Lo que se espera de las personas con relación al

⁶⁸ Citado por RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Vol. 7, Núm. 2. 2008.

⁶⁹ Ibíd.

⁷⁰ KNIGHT, Peter T. y MANTZ, Yorke. Employability and good learning in higher education. Vol. 8, No. 1, 2003.

trabajo como actividad económico-productiva es la explicación de cuáles son las características y condiciones que los hacen empleables o no, ya que unos logran entrar y mantenerse en el mercado de trabajo y otros no.

Si bien es cierto que los intereses del sector productivo y los de la academia, la familia y grupos de referencia como agentes que inciden en la socialización para el trabajo, son diferentes. De ahí que sean espacios y organizaciones sociales distintas. Sin embargo, cada uno no puede distanciarse del otro pues el desarrollo social y la calidad de vida de las personas, grupos, comunidades, países o regiones donde funcionan, es responsabilidad de todos.

Si la academia no está atenta a los requerimientos al tipo de profesional que se requieren actualmente para trabajar en la sociedad del conocimiento, es altamente probable que se dificulte una de sus funciones sociales o su misión como institución educativa de proveer profesionales y especialistas altamente calificados y responder a las necesidades del mercado laboral. Esta situación es particularmente grave en países en los que se observa que el sistema educativo tradicional se mantiene en el marco de “formación para el empleo”. Formación que implica el desarrollo de competencias tradicionalmente ligadas a lo técnico sin el desarrollo de la totalidad de habilidades requeridas de un profesional. Para ello se han identificado algunos de los factores claves de la relación estudiante – academia y se comparan con los elementos típicos de una relación contractual (empleo), en la medida en que se mantienen los parámetros de relación de subordinación, formas de compensación, contenidos, horarios y puestos estables entre otros, situaciones que son diferentes al compararlas con modalidades de trabajo como outsourcing, servicios profesionales y trabajo asociativo, que cada vez más se hacen visibles o se convierten en alternativas de trabajo instituido.

Esto da lugar a cuestionamientos sobre un posible desfase entre lo que es ofrecido por la academia y las exigencias del mercado de trabajo. La construcción de un nombre en el mercado de trabajo es más que tener un buen título que, aunque es necesario, no es suficiente para competir. Es un tiquete de entrada. Las posibilidades se incrementan cuando el aspirante posee y demuestra competencias clave o transferibles. Se propende por profesionales que además de flexibles, logren desempeñarse de manera reflexiva en los contextos en que se encuentran, por ende, lo que se busca entre los profesionales competentes es acoger al que demuestre manejar mayor complejidad.

Si bien la responsabilidad de generar las características necesarias para afrontar el mercado está orientada de una manera más clara hacia el individuo, la demanda de capacidades en los trabajadores también se configura en los espacios de educación y formación establecidos para lograr la cualificación de las personas. Con el objetivo de alcanzar espacios sociales privilegiados, la educación sirve como camino para cumplir la promesa del trabajo, la cual se basa en la obtención de empleos profesionales bien remunerados. Para ello, las personas invierten tiempo, esfuerzo y capacidades con el fin de alcanzar una cualificación que los acerque a la posibilidad de generar las habilidades necesarias para el ingreso o movimiento en el mercado, lo cual no siempre corresponde con la realidad alcanzada por ellas, ya que el cumplimiento de la promesa del trabajo no está por sí misma garantizada.

La búsqueda del mejoramiento del nivel económico por medio de la educación enmascara en sí misma la competitividad impuesta a los individuos con el fin de alcanzar niveles educativos que les permitan desarrollar competencias necesarias para desempeñarse en el mercado de trabajo.

6.3.1.3. Empleabilidad y exigencias para los profesionales

Ahora bien, teniendo clara la noción de empleabilidad y la formación académica recibida por los estudiantes de pregrado por sus instituciones de educación superior, cabe aclarar cuáles son las características personales, competencias y habilidades que serán exigidas a los profesionales en el mercado de trabajo para poder ser candidatos empleables.

El panorama del mundo del trabajo, caracterizado por la amplia reducción estructural de cupos de empleo, la consolidación de otras modalidades de trabajo y las exigencias ligadas con la ruptura, la velocidad y la comprensión del tiempo y el espacio, implican una reflexión sobre posibilidades y condiciones reales de inserción en el mercado de trabajo de los profesionales que se gradúan constantemente en las universidades. Cada vez será más difícil conseguir un empleo, serán exigidas nuevas estrategias para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mercado de trabajo. El punto de partida de la formación propia de la carrera debe ser complementado por competencias de carácter relacional y estratégico, y por una postura reflexiva relacionada con la noción de agency.

El mercado de trabajo colombiano presenta altas tasas de desempleo ocasionadas por la disminución o eliminación de puestos de trabajo, el crecimiento de la población en búsqueda de trabajo y la disminución de la calidad de las ocupaciones

debido a las formas de contratación o subcontratación y la flexibilización de las relaciones laborales. La problemática en el país es crítica, y en ella se incluyen profesionales recién egresados como agentes afectados. Por lo tanto, la empleabilidad es *una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo*⁷¹ que implica la aprehensión de objetivos móviles, así como aprender a aprender y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo.

El mundo actual muestra que las exigencias para la empleabilidad se asocian a competencias o habilidades de tipo relacional, estratégico y meta cognitivo, más que de tipo técnico o conocimientos puntuales, sin que ello deje de ser una condición mínima. En cualquier clase se trata de competencias transferibles o claves en la perspectiva estratégica de los empleadores. Algunas de esas competencias más destacadas tienen que ver con aspectos relacionales, comunicación efectiva, conciencia del sector de negocio y diferentes formas de “autos”; como autoafirmación, autocontrol, autoconfianza y automotivación. Todas estas exigencias se mantienen en el marco de la individualización o responsabilización, sin considerar otros aspectos sobre los cuales recientemente se llama la atención, aspectos tales como: la edad, tipo de institución educativa, forma de estudio, actualización o recualificación, experiencia previa, etnia, género y clase social; variables que necesariamente afectan al desarrollo de competencias requeridas por el mercado de trabajo para ser empleable y que tienen que ver con oportunidades, espacios y estructuras sociales donde se facilita o se dificulta su promoción.

Todo esto deja abierta la discusión sobre cómo ser realmente considerados visibles y de interés de los mercados de trabajo en los cuales se busca insertarse. Además, las exigencias se traducen en forma idealizadas de valoración de individuos competentes expresadas a través de perfiles que dependen de discursos institucionalizados en las prácticas de recursos humanos y sustentados o legitimados en políticas públicas las cuales de alguna manera queda implícito quién es o no empleable, y quién será o no empleable.

La cuestión de las competencias como uno de los principales mediadores se asume como “saber hacer en contexto”, pero ligada al hecho de “preferir” hacer (claridad, consciencia o dirección de la acción-intencionalidad-) y al hacer con eficacia. Una competencia que no aparece identificada probablemente por ser inherente al

⁷¹ Casalli et al., 1997. Citado por RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit.

concepto mismo emerge como fundamental: aprender a aprender rápida y permanentemente. De esta manera se facilita la empleabilidad y mercados de trabajo pasen a ser una cuestión de estrategia personal y no más sólo de las grandes organizaciones ni de las instituciones educativas. Cuestionamientos sobre la globalización, velocidad, fluidez y estrategias deben mantenerse ligados a los de las implicaciones para la adaptación o el control de las personas sobre su propia empleabilidad, como si se tratara de un problema de responsabilidad individual únicamente.

La empleabilidad no está ligada más a una organización en la cual se es seleccionado para desarrollar una carrera hasta la jubilación. La empleabilidad es una cuestión de adaptaciones, reinversiones, rupturas constantes, negociaciones y marketing. En este contexto la persona se posiciona como si fuera una “marca” (y no sólo una mercancía) con identidad tipo producto, para poder mantenerse en el mercado. Como en el caso de “productos tangibles” (muchos similares y ofrecidos al mismo tiempo en el mismo lugar), la diferenciación y el posicionamiento serán exigidos y fundamentales para tener una alta empleabilidad y mantenerse en un mercado fluido y de rupturas. El problema, a diferencia de los productos tangibles en el caso del trabajo, como aquello que se vende y se consume, es que lo que está en juego implica la calidad de vida de las personas, su construcción como sujetos sociales, así como la del tipo de organizaciones sociales donde desarrollan sus actividades. La cobertura del consumo (o no) de lo que es ofrecido por las personas afecta muchas otras esferas de sus vidas, implica su inclusión o exclusión social por el trabajo, la obtención de marcas y referenciales de identidad derivados del hecho de estar inmersos en el sistema de reconocimiento y organización social creado históricamente alrededor del fenómeno social del trabajo.

En las nuevas realidades del mundo del trabajo, exigidas desde el mundo de los negocios, el trabajo pasa a ser importante como “mercancía-marca” en la medida en que cumpla con, o satisfaga las expectativas de quien contrata. Pero antes de contratar debe alcanzarse visibilidad, credibilidad, etc., elementos y valores que son reconocidos y atribuidos por los otros a los que se es ofrecido. La estrategia no será más la de “búsqueda de empleo” y si la de oferta de “trabajo profesional” como un producto o servicio consumible por “clientes” que determinan quién puede ser empleable, hasta cuándo y en cuáles condiciones⁷².

⁷² KUNDA, Gideon y BARLEY, Stephen R. *Itinerant experts in a knowledge economy*. 1 edición. 354 p. 16 de Octubre, 2011. Citado por RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit.

6.4. MARCO JURÍDICO

El marco legal de esta tesis se basa en el **DECRETO REGLAMENTARIO No. 2718**⁷³ “Por el cual se reglamenta la Ley 60 de 1981 sobre el ejercicio de la profesión de Administración de Empresas”. El decreto consta de 5 capítulos donde se reconoce la profesión de Administración de Empresas y se dictan normas sobre su ejercicio en el país.

El **capítulo I** trata sobre el campo de aplicación y se conforma de un solo artículo.

Art. 1. Para todos los efectos legales se entiende que la profesión de Administrador de Empresas, reconocida y regulada por la Ley 60 de 1981, es la que académicamente exige estudios reguladores en un programa de la modalidad de formación universitaria y cuyo título de Administrador de Empresas habilita para su ejercicio legal, en los términos del artículo 31 del Decreto Ley 80 de 1980.

El **capítulo II** consta de 2 artículos y se establecen los requisitos para ejercer la profesión, como la validez y aceptación legal cuando el título es obtenido en el extranjero.

ARTÍCULO 2. Sólo podrán ejercer la profesión de Administradores de Empresas quienes cumplan los siguientes requisitos:

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

El **capítulo III** está conformado por 18 artículos, y en él se constata toda la normatividad que rige al Consejo Profesional de Administración de Empresas, el cual es el organismo encargado de proteger y promover el legal ejercicio de las profesiones de Administración de Empresas y Administración de Negocios.

⁷³ Normatividad de la Administración de Empresas. Consejo Profesional de Administración de Empresas. Decreto Reglamentario No. 2718. Por el cual se reglamenta la Ley 60 de 1981 sobre el ejercicio de la profesión Administración de Empresas. Ministerio de comercio, industria y turismo. Bogotá., 2 de Noviembre de 1984.

El **capítulo IV** consta de 6 artículos donde se establecen todas las sanciones que se pueden emanar al Administrador de Empresas en el ejercicio de su labor. Se expone cuáles son las posibles acciones para sancionar, el régimen disciplinario de faltas y el procedimiento para la aplicación de faltas. En el capítulo también se habla de los procesos disciplinarios al momento de incumplir con el código de ética del Administrador de Empresas.

En el código de ética del Administrador de Empresas están todas las normas y reglas que determinan el comportamiento ideal o más apropiado para el profesional.

ARTICULO 22. El Consejo Profesional de Administración de Empresas, en cumplimiento de la función atribuida por el artículo 9º, literal e) de la Ley 60 de 1981, podrá de oficio o a solicitud de terceros, conocer de la denuncia y sancionar, con la suspensión temporal o la cancelación definitiva de la matrícula profesional a quien encuentre responsable de falta grave contra la ética profesional en el ejercicio de la profesión de Administrador de Empresas, de conformidad con el Código de Ética de la profesión que se dicte de acuerdo con el artículo 6º del presente decreto.

ARTICULO 25. En el Código de Ética Profesional de Administración de Empresas, se determinará con precisión el concepto, espíritu de la ética de la profesión, su alcance y aplicación, la clasificación de las contravenciones a la ética profesional, haciendo distinción entre las graves y leves, las sanciones para cada una de las contravenciones y las reglas de procedimiento para cada proceso disciplinario ante el Consejo Profesional de Administración de Empresas.

Por último, en el **capítulo V** se encuentran todas las disposiciones varias en el ejercicio de la función como Administrador de Empresas. Consta de 6 artículos donde se exponen las áreas en las cuales puede ejercer la actividad los Administradores de Empresas ya sea en forma individual o asociada.

7. METODOLOGIA

7.1. Triangulación metodológica

Se implementa una metodología de carácter cuantitativo donde se busca caracterizar a través de la aplicación de la encuesta a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. Se espera analizar la situación actual de los egresados y llegar a hechos generales en que se sitúa esta población frente al mercado laboral.

7.2. Tipo de estudio

Teniendo en cuenta que nunca se había realizado una investigación sobre la situación socioeconómica y laboral de los egresados de la Universidad del Valle sede Palmira, se llevará a cabo la implementación de métodos tanto exploratorios como descriptivos. Se considera que la investigación es de tipo exploratorio descriptivo ya que a través de la realización de la encuesta se clasificara el comportamiento y conducta que han tenido los egresados después de haber culminado sus estudios.

7.3. Población y muestra

La población de este estudio está constituida por los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira desde el año 1995 al 2016.

La población se extrajo de una base de datos suministrada por la Coordinación Académica del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. La cual registra un total de 730 egresados con nombres y apellidos, y como único dato de contacto el correo electrónico de sólo 298 egresados. Por lo tanto, la encuesta fue aplicada de manera virtual a través de un formulario de Google enviado a sus correos electrónicos.

Fórmula para extraer la muestra:

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

N = tamaño de la población

Z α = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

Aplicación:

N = 730

Z α = 1,96

p = 0,5

q = 0,5

d = 0,08

$$n = \frac{730 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,08^2 * (730 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 124,61$$

7.4. Técnica de recolección de información

La metodología propuesta para esta investigación es la triangulación metodológica y para aplicar el enfoque cuantitativo se hará uso de la técnica de la encuesta, la que permitirá recoger información cuantitativa de diversas variables sobre el objeto de estudio de esta investigación, quienes son los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. La encuesta consta de un total de 49 preguntas, de las cuales 37 son preguntas cerradas y 12 son preguntas abiertas.

Para establecer contacto con los egresados se solicitó una base de datos a la coordinación del programa de Administración de Empresas. La base de datos incluía 730 nombres y apellidos de los egresados, y de ellos, sólo 298 correos electrónicos. Para los que no tenían correos electrónicos, se les intentó contactar por redes sociales. Finalmente, se logró encuestar a 125 egresados.

El formulario de encuesta comprendió las siguientes secciones:

- I. **Datos personales:** En esta sección se recoge la información básica de los egresados, como el género y el estado civil.
- II. **Datos académicos:** Se consulta información relacionada con su estado académico posterior de su titulación. Incluye preguntas como: año de egreso, edad al momento de egresar, si realizó práctica empresarial, tiempo que tardó en encontrar empleo después de su titulación, si cuenta con estudios posteriores, entre otras.
- III. **Datos laborales:** Indaga la situación del egresado en la población económicamente activa, su desempeño en el medio y sus condiciones laborales
- IV. **Evaluación académica:** En esta sección los egresados evalúan la formación académica recibida por parte de la Universidad del Valle sede Palmira.

8. CAPÍTULO 1: NIVEL DE FORMACIÓN POSTGRADUAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA

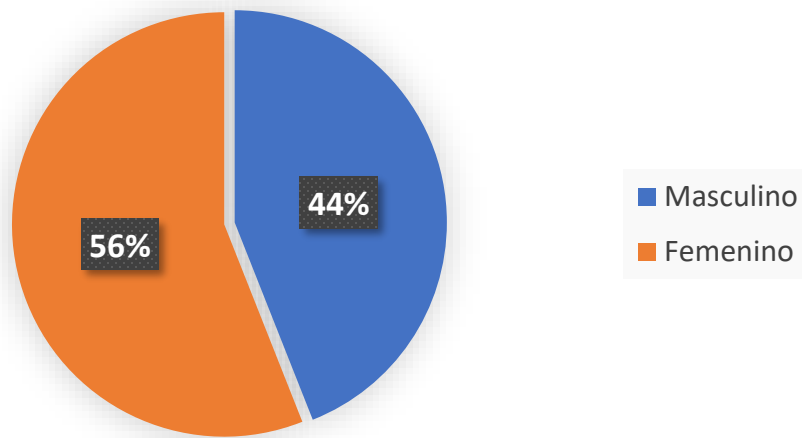
El presente capítulo tiene por objeto establecer el nivel de formación postgradual de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira.

Para llevar a cabo esta investigación se encuestó a 125 egresados del programa, y en este primer capítulo se detallará sus respuestas de las dos primeras secciones de la encuesta: Datos personales y datos académicos. Estas dos secciones contienen en total once preguntas de las cuales nueve son cerradas y dos son abiertas, y las respuestas tienen como fin arrojar características que ayudan a identificar el perfil del individuo al momento de egresar.

Existen diversos factores que tratan el éxito en la vida laboral y económica de los profesionales. Además de la formación académica, dentro de estos factores también se encuentran características como la edad al momento de egresar, los estudios posteriores al pregrado, la formación complementaria, las preferencias académicas, e incluso el género. Identificar estas variables nos permitirán conocer el perfil del egresado de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira en relación con su nivel laboral y socioeconómico actual.

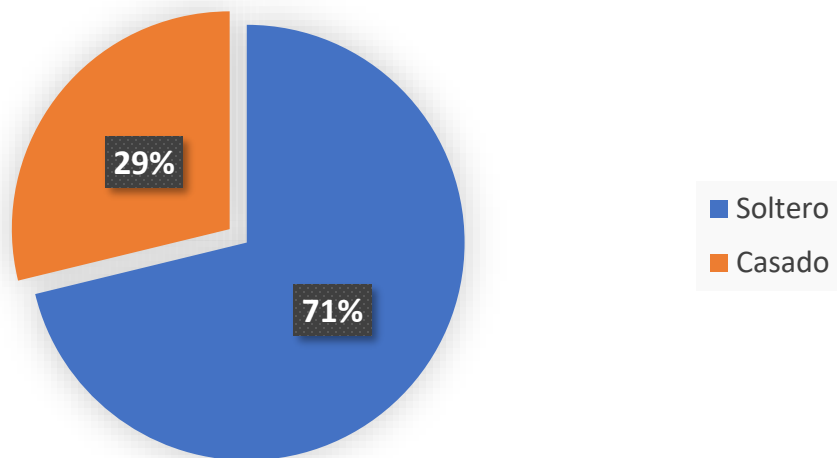
Otro de las variables tratadas en este capítulo es la práctica empresarial, ya que también es un importante indicador de calidad de la formación académica recibida, pues permite al estudiante confrontar teoría y práctica, y tener cierta experiencia laboral antes de su titulación.

Figura 1. Egresados del programa de Administración de Empresas por género



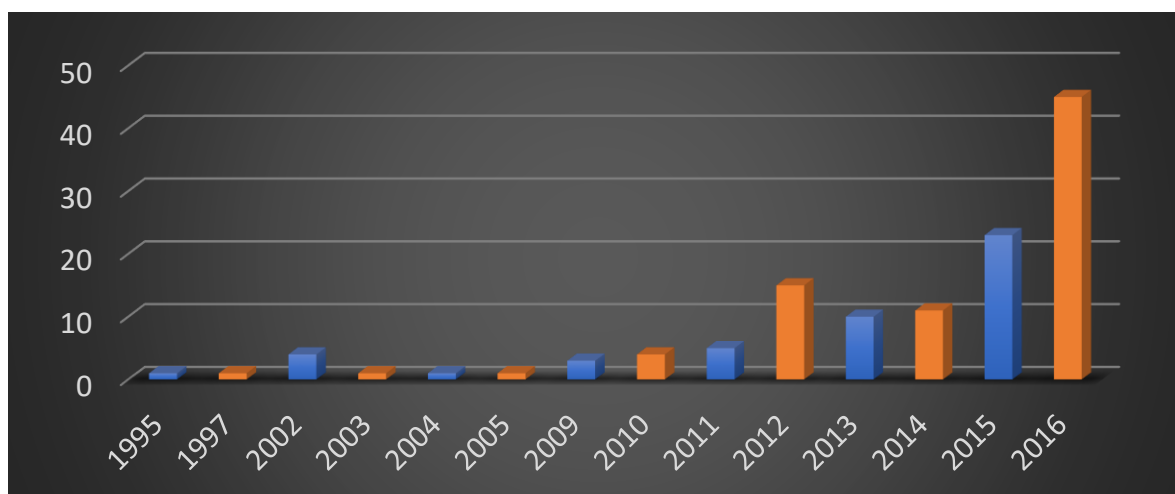
El género femenino representa el mayor número del total de los egresados encuestados con un 56%, es decir, 70 personas. El 44% restante lo representa el género masculino con un total de 55 personas.

Figura 2. Estado civil de los egresados



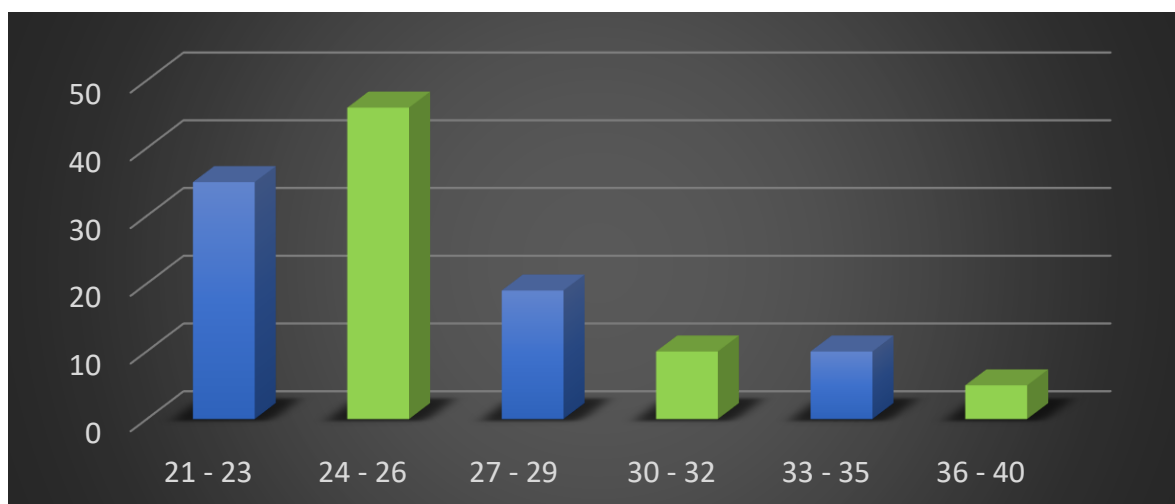
El 29% de los encuestados se encuentran actualmente casados; 17 mujeres y 19 hombres. Y el 71% se encuentran solteros; 53 mujeres y 36 hombres.

Figura 3. Año de egreso



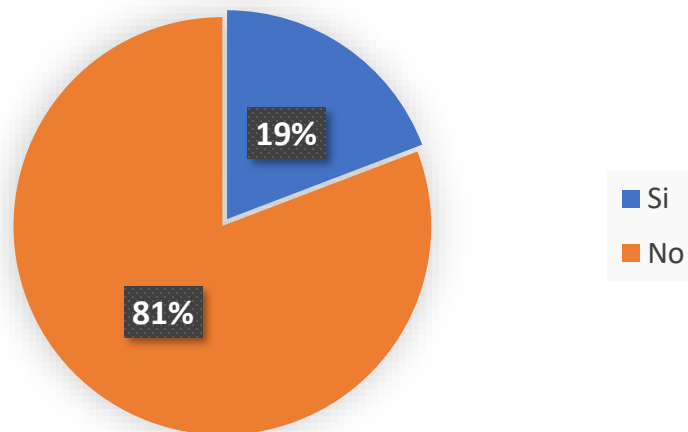
La mayor parte de la población es egresada del año 2016, 45 personas se encuestaron de ese año (36%). Del año 2015 se encuestaron 23 (18,4%), 11 personas del año 2014 (8,8%), 10 personas del año 2013 (8%), 15 personas del año 2012 (12%), 5 personas del año 2011 (4%), 4 personas para los años 2010 y 2002 (3,2% para cada año), 3 personas del año 2009 (2,4%), y 1 persona para los años 1995, 1997, 2003, 2004 y 2005 (0,8% cada año).

Figura 4. Edad al momento de egresar



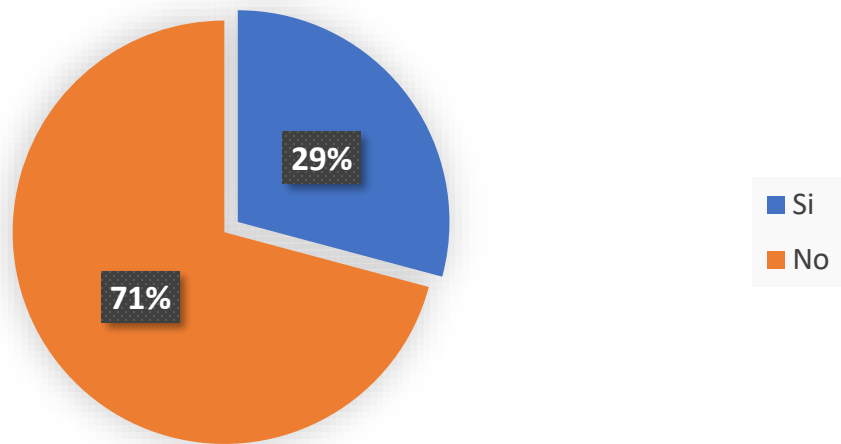
El 28% de los encuestados egresó entre los 21 y 23 años (35 personas), el 37% entre los 24 y 26 años (46 personas), el 15% entre los 27 y 29 años (19 personas), el 8% entre los 30 y 32 años (10 personas), el 8% entre los 33 y 35 años (10 personas), el 4% entre los 36 y 40 años (5 personas).

Figura 5. Realizó práctica empresarial



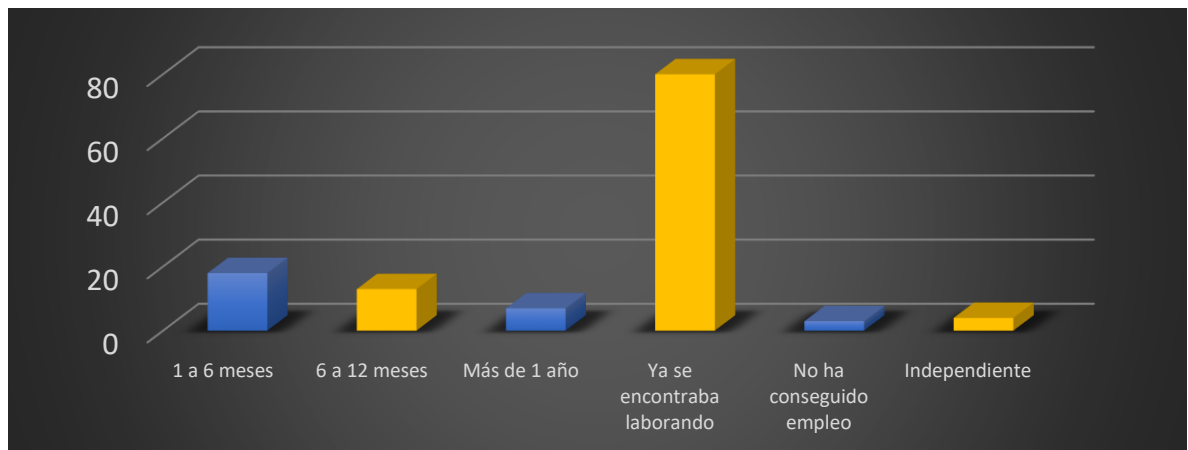
El 81% de los encuestados no contó con la oportunidad de realizar práctica empresarial, lo que representa 101 egresados del total. Mientras que el 19% restante si realizo, lo que representa 24 egresados del total. Se deduce que el común denominador del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira es no realizar práctica empresarial.

Figura 6. Continúa en la empresa donde realizó la práctica



Del 19% de los egresados que realizaron práctica empresarial sólo el 29% fueron vinculados con la compañía extendiendo su contrato y obteniendo mejores beneficios. El 71% restante no fueron vinculados. Actualmente, de este 71% el 29% se encuentra sin empleo y el 71% se encuentra empleado.

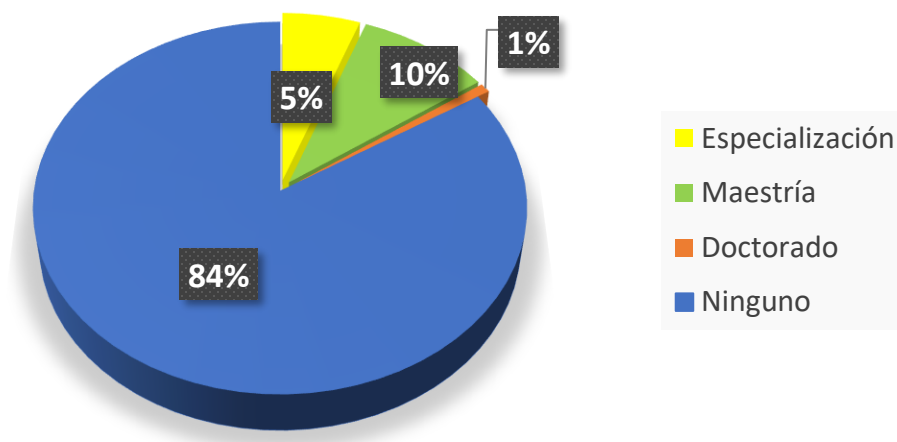
Figura 7. Tiempo que tardó en encontrar empleo después de su titulación



El 64% de los egresados a la hora de culminar sus estudios ya se encontraban laborando, el 14,3% tardó entre 1 a 6 meses, el 10,4% tardó entre 6 a 12 meses, el 6% tardó más de un año, el 3,2% siempre ha trabajado de manera independiente,

y tan sólo el 2,4% aún no ha conseguido empleo. Esta mínima parte que aún no logra vincularse laboralmente está conformada por 3 egresados, 1 el cual egreso en el año 2014 y 2 de ellos recién titulados del año 2016.

Figura 8. Estudios posteriores



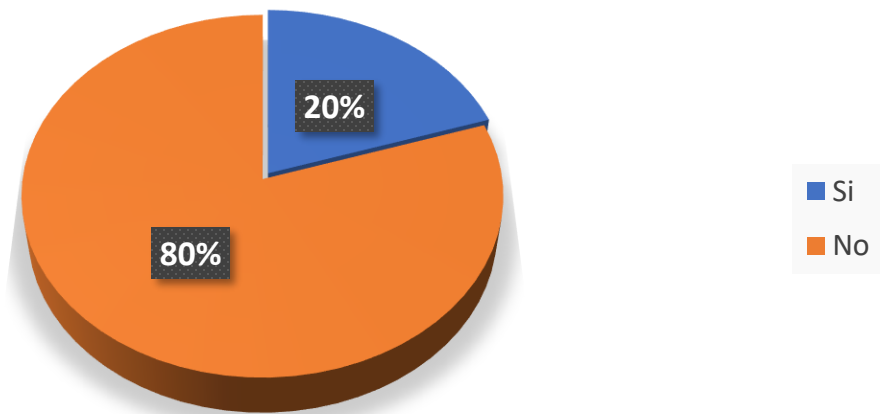
El 84% de los egresados no realizó estudios posteriores a su titulación, el 10% realizó una maestría, el 5% realizó una especialización y el 1% realizó un doctorado.

A continuación, se va a mencionar algunas de las áreas en las que los egresados decidieron realizar sus estudios posteriores:

- Dentro de las especializaciones: marketing, finanzas y gerencia comercial.
- Dentro de las maestrías: administración, finanzas y talento humano.

En la encuesta, el doctorado no se especificó en que área.

Figura 9. Después de su titulación ha creado empresa



Tan sólo el 20% de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira tomo la decisión de crear su propia empresa. A continuación, se mencionan algunos de los sectores donde los egresados decidieron emprender: productos naturales, bisutería artesanal, comidas rápidas, comercio, outsourcing, pastelería, fotografía, turismo, tienda virtual, constructora, servicio técnico de motos, accesorios femeninos, entre otros.

Análisis del primer capítulo

Estos primeros resultados arrojados por la encuesta nos dan una idea de cómo es el perfil de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira y cuáles son las tendencias en cuanto a al estado posterior de su titulación.

Caracterizar el perfil del egresado es tan importante como conocer su situación laboral actual. Ya que como lo manifiesta Erico Rentería y Sigmar Malvezzi⁷⁴ existen aspectos como la edad, tipo de institución educativa, forma de estudio, experiencia previa, etnia, género y clase social que son variables que necesariamente afectan al desarrollo de competencias requeridas por el mercado de trabajo para ser empleable y que tiene que ver con oportunidades, espacios y estructuras sociales

⁷⁴ RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit., p 41.

donde se facilita o se dificulta su promoción. En este caso, se analizará el perfil del egresado en cuanto al género, edad y experiencia previa.

Se puede evidenciar que el género femenino representa el número mayor de la población encuestada. Sin embargo, teniendo en cuenta que sólo se encuestó una pequeña parte de la población, y para saber a ciencia cierta la tendencia de género del programa fue necesario verificar la base de datos de los egresados suministrada por la universidad, donde se obtuvo que, de 730 egresados de Administración de Empresas, el 64% son mujeres y el 36% son hombres.

Cabe mencionar que, la preferencia de sexo no cuenta en el campo académico y mucho menos en el de la Administración, y aunque algunos expertos aseguran que las mujeres son mejores que los hombres para administrar, esta carrera no va enfocada a un género en especial. Lo que sí es claro, es que este hecho no sucede sólo en la Universidad del Valle sede Palmira, sino que hoy en día hay más mujeres que hombres tomando estudios de educación superior. La matrícula académica femenina aumenta con el paso del tiempo, y no sólo en la Administración hay más profesionales mujeres que hombres, sino también en Finanzas, Contabilidad y Negocios Internacionales.⁷⁵

Una de las mayores preocupaciones en nuestro país es la edad para conseguir buenas ofertas laborales, ya que en Colombia el ser muy joven no siempre es favorable para acceder a un buen cargo, sin decir que tener una edad alta sea la mejor oportunidad en un campo empresarial, en el cual se requiere experiencia y un buen nivel de estudio. Lo que resulta una paradoja, ya que las empresas desean contratar personas jóvenes, pero con alta experiencia laboral.⁷⁶

La edad promedio observada en la encuesta fue de 25 años, con una edad mínima de 21 años y una máxima de 40 años. De lo anterior se puede establecer que se cuenta con una edad promedio óptima para lograr ejercer y continuar con estudios especializados y alcanzar unas condiciones favorables de vida, y más si se cuenta con la experiencia laboral suficiente. No obstante, fue posible evidenciar que el rango de edad más frecuente para egresar está entre los 22 y los 25 años, lo que refleja que las personas que egresan del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira son relativamente jóvenes. El que más de la mitad de la población (el 60%) sean menores de 25 años puede ser una razón de

⁷⁵ Más mujeres en Educación Superior. Op. Cit., p 15.

⁷⁶ CARRIZOSA, Álvaro. Op. Cit., p 17.

que el 71% de estos egresados se encuentren aún solteros, condición que les facilita conservar hábitos de consumo muy similares a los de un universitario. Cabe resaltar que el hecho de titularse siendo tan jóvenes no ha presentado dificultades en la inserción laboral, ya que por medio de esta investigación pudimos darnos cuenta de que sólo el 2% de los egresados no ha logrado ubicarse laboralmente después de su titulación.

El temor más grande de los profesionales es enfrentarse a la oferta laboral en un país donde las oportunidades son cada vez más escasas, con una tasa de desempleo que día a día crece, sumado a la gran competencia laboral que existe y aún con más fuerza para los administradores de empresas, que es una de las carreras más apetecidas en las diferentes organizaciones.⁷⁷ Y por esa misma razón, al ser la Administración una de las carreras más solicitadas es que el 64% de los encuestados ya se encontraba laborando antes de culminar sus estudios y el 14% no tardo más de 6 meses en encontrar empleo después de su titulación. Situación que resulta positiva en contraste con los estudios realizados por el Ministerio de Educación Nacional, donde se afirma que menos de un tercio de los recién egresados encuentran trabajo en los primeros seis meses, siendo la falta de experiencia laboral una de las primeras causas.⁷⁸

En este caso en particular, favorece el hecho de que el programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira se oferte en la jornada nocturna, ya que esto les permite a los estudiantes adquirir experiencia laboral desde y durante su pregrado, trayendo como beneficio que puedan recibir ofertas laborales convenientes después de su titulación. Es importante también destacar que, dentro de la ardua competencia en el mundo laboral, los estudiantes de la Universidad del Valle sede Palmira a simple vista se muestran competentes para enfrentarse al campo empresarial y por tal razón están siendo contratados incluso antes de ser profesionales.

Otro punto importante que analizar es la razón por la cual el común denominador del programa es no realizar práctica empresarial, y esto puede estar relacionado a lo ya mencionado con anterioridad y es que los egresados en su mayoría estuvieron vinculados a una empresa durante su proceso de pregrado. La práctica empresarial para aquellos alumnos que no contaron con la oportunidad de un acercamiento certero frente a una empresa y a un rol directamente relacionado con su carrera es

⁷⁷ Observatorio Laboral para la Educación (OLE). Ministerio de Educación. Op. Cit., p 15.

⁷⁸ ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. Op. Cit., p 17.

de gran importancia y valiosa experiencia, ya que genera un grado de confianza y progreso a nivel profesional que enriquece y estimula las posibilidades laborales de los egresados. El 81% de los encuestados no realizó práctica empresarial, y esta cifra puede presentarse por dos razones: una, que muchos de estos alumnos ya se encontraban vinculados laboralmente a buenas empresas. Y dos, que la Universidad del Valle sede Palmira no tiene establecida una bolsa de empleo que permita crear vínculos directos con empresas y así poder recibir una amplia oferta de vacantes para los estudiantes. En la mayoría de los casos, los estudiantes que desean realizar práctica empresarial deben buscar la empresa por sus propios medios.

La práctica empresarial no es un requisito para acceder al grado, pero si funciona como un elemento fundamental para el estudiante de pregrado, ya que por un lado ayuda a sumar experiencia laboral al currículum vitae y, por otro lado, varios estudiantes tienen la oportunidad de continuar en la empresa donde fueron contratados. En este caso, del 19% de los egresados que realizaron práctica empresarial el 29% fueron vinculados con la empresa extendiendo su contrato y obteniendo mejores beneficios, y todos ellos consideran que su cargo está relacionado con su profesión, en promedio se sienten satisfechos y sienten que su remuneración es buena (a excepción de uno).

Otra de las situaciones que se observa con los resultados de la encuesta es que, aunque la mayoría de los egresados se encuentran laborando, sólo una mínima parte decidió continuar con su preparación académica. El 84% de los egresados no continuo con estudios de educación superior luego de haber obtenido el grado profesional.

Es importante tener en cuenta que, gracias a la globalización e internacionalización de la economía, el conocimiento y la cultura, los estudios posteriores al pregrado se han convertido en una necesidad impuesta por el mercado y la academia. Y en un mundo tan competitivo, tener un título universitario profesional ya no es suficiente para optar por mejores oportunidades laborales, por lo tanto, es necesario continuar el proceso de aprendizaje académico y sumar puntos fuertes al currículum vitae con estudios postgraduales. En muchos casos, las empresas no sólo valoran el postgrado como un mérito, sino que ya lo exigen como un requisito más al perfil.

Según estudios realizados, los colombianos prefieren hacer especializaciones, ya que la gran mayoría de los profesionales sienten que el esfuerzo que implica la formación a nivel de maestrías y doctorados no es reconocido al momento de su

incorporación en el mundo laboral, por el contrario, es frecuente que se les considere sobre calificados y pierdan oportunidades de trabajo.⁷⁹ Con base en esta información, se observó con gran sorpresa que en el caso de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira, las especializaciones cursadas están por debajo de las maestrías, con un 5% de diferencia.

La pregunta yace en que, si teóricamente tener un postgrado representa tanta ventaja competitiva en los profesionales ¿por qué son tan pocos los egresados que deciden continuar con su educación superior? La respuesta a esta pregunta puede tener diferentes causales, entre esas se analizan las siguientes: En primera instancia, que muchos profesionales al verse ubicados en un puesto de trabajo consideran el empezar a estudiar de nuevo como un gasto que no es tan prioritario en su vida. Por otro lado, el realizar un estudio postgradual en Colombia es costoso, hay pocas ayudas financieras, ganarse una beca es muy difícil, y son escasas las empresas que invierten en la educación de sus empleados. Sumado a esto, el proceso de recuperar esta inversión tan costosa es lento en términos de salario. Los recursos que la gente invierte en estudios de postgrados no se reflejan en los ingresos (incluso esto ha llevado a que las tasas de deserción en las instituciones de educación superior sean muy altas). Y en este caso, son varios los factores que inciden en este tema. Por ejemplo, un alto porcentaje de las empresas del país son Pymes, con estructuras de costos muy definidas y en las que se hace más complicado librar esa inversión porque los salarios dependen más de un presupuesto que de la formación del empleado. Muchas empresas pagan de acuerdo con lo que pueden asumir, pero también hay una gran parte de ellas donde la gente no tiene que tener niveles muy altos de especialización. Más adelante en este estudio de investigación se podrá observar con detalle en qué tipo de empresas están vinculados los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira.

Por último y para dar fin a este primer capítulo se analizará uno de los grandes interrogantes relacionado con la formación que reciben los egresados de Administración de Empresas con respecto al emprendimiento. ¿Hasta qué punto se está llevando a cabo la opción de crear empresa por parte de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira después de incentivar y reforzar su formación profesional?

⁷⁹ RAMÍREZ. Op.cit., p 19.

Los Administradores de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira reciben desde los inicios de su carrera asignaturas enfocadas a la creación de empresas que se supone brindan las facultades y los conocimientos necesarios para tener una amplia visión de los negocios. Si se hace referencia a una persona que emprende un negocio, hace falta algo más que audacia y decisión, además debe ser alguien que opta por huir de la cómoda estabilidad de trabajar para otro y aceptar el reto que implica ser su propio jefe, con los riesgos que esto conlleva. De los egresados encuestados sólo el 20% decidió emprender su propia empresa. Estas empresas fueron creadas en diferentes sectores, como el de alimentos, comercio, recursos humanos, servicios, entre otros, afirmando con esto que la carrera de Administración de Empresas no se limita y puede desempeñarse en cualquier sector.

De los egresados que decidieron crear su propia empresa el 32% está dedicado tiempo completo a ella (2 de ellas fueron conformadas de carácter familiar). El 36% tienen un empleo y se dedican a su propia empresa de manera simultánea. El 12% abandono su emprendimiento y actualmente poseen un empleo. Y el 20% abandonó su emprendimiento y actualmente se encuentran desempleados. Es decir que, el 32% abandono su idea de negocio y el 68% continúa trabajando en ella desde su titulación.

Ahora bien, el 80% de los egresados de Administración de Empresas no tomaron nunca la decisión de emprender y prefirieron la opción de un empleo fijo, lo que nos hace cuestionar cuáles son los motivos de esta decisión. Las razones pueden variar de acuerdo con los siguientes factores: La situación económica del país, el poco respaldo financiero que se les brinda a los pequeños empresarios, el impacto de la carga tributaria, no contar con capital, la inexperiencia, el miedo, la conformidad o la comodidad de los egresados. Todos estos factores son realmente importantes e inciden mucho en la toma de decisión del futuro laboral y económico de los recién egresados.

Si bien es cierto, la situación económica del país no le compete a la institución académica y por más que se brinden todos los conocimientos necesarios para la creación de empresas a los estudiantes, siempre va a depender de ellos el tomar una decisión. Por lo tanto, en este primer análisis no se entrará a discutir sobre la formación que brinda la Universidad del Valle sede Palmira con respecto al emprendimiento, pero si se dejara por sentado a modo de sugerencia que el programa de Administración de Empresas le hace falta fomentar más la creación de empresas en otros espacios más que en el aula de clases. Y más que fomentar se

trata de una asesoría continua y personalizada. Una posible solución al poco emprendimiento que arrojan los resultados de la encuesta puede ser la creación de un laboratorio para la facultad de ciencias de la administración, donde los estudiantes puedan resolver todas sus inquietudes con respecto a su proyecto y puedan contar con un apoyo continuo desde el momento de la idea de negocio hasta el momento de la creación. Esto como fin de que los estudiantes se sientan respaldados por la universidad, sea más fácil perder el miedo a tomar riesgos, que sepan que cuentan con profesores expertos en el tema para llevar a cabo mejor su idea, resolver inquietudes, y que además puedan tener información detallada y a la mano sobre las convocatorias a fondos de financiamiento empresarial (como por ejemplo capital semilla).

Este primer capítulo se desarrolló con base en las primeras once (11) preguntas de la encuesta, hasta aquí se han mencionado aspectos relacionados con los datos personales y académicos de los egresados. En el siguiente capítulo se mencionarán aspectos relacionados con la información laboral actual de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira.

**9. CAPÍTULO 2:
CARGOS DESEMPEÑADOS, FUNCIONES ASIGNADAS, SALARIOS
DEVENGADOS Y EMPRENDIMIENTO EN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE
SEDE PALMIRA**

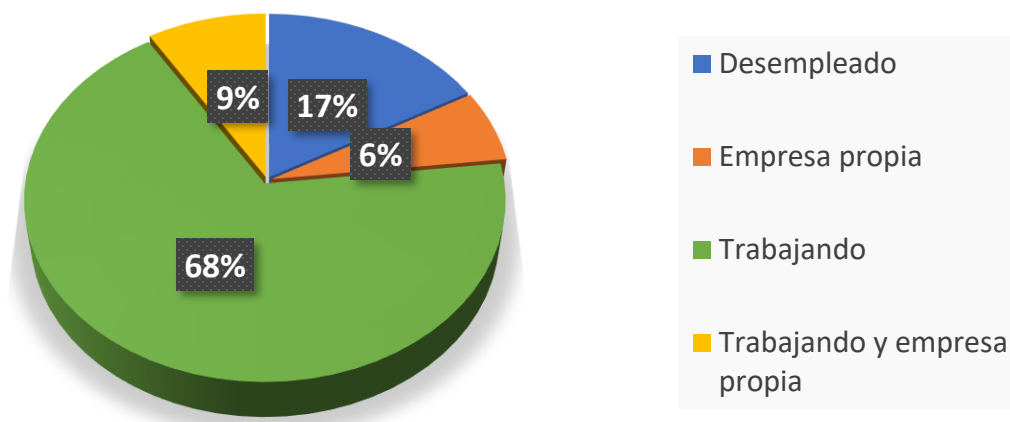
El siguiente capítulo tiene por objeto indagar cuáles han sido los cargos desempeñados, las funciones asignadas y el salario establecido en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. Además de conocer cuántos egresados han creado empresa y qué tipo de empresa.

Esta segunda parte de la investigación se desarrolló bajo la misma metodología de encuesta aplicada a 125 egresados del programa, y se profundizará en la tercera sección de la encuesta enfocada en los datos laborales. Esta sección contiene un total de 22 preguntas de las cuales 15 son preguntas cerradas y 7 son preguntas abiertas, y tienen como fin dar a conocer la situación actual del egresado, su desempeño en el medio, sus condiciones laborales y económicas, y su satisfacción frente a las mismas.

Además del aprendizaje y el conocimiento que se adquiere en una institución académica, la razón principal por la cual una persona decide tomar estudios de educación superior es porque desea estabilidad económica y condiciones de vida favorables para su futuro. Por lo tanto, para todas las universidades debería ser de vital importancia hacer seguimiento a sus egresados y conocer el estado actual en el que se encuentran y si se han cumplido los objetivos propuestos tanto del egresado como el de la universidad.

Los resultados que se mostraran a continuación están divididos en dos partes: En la primera (parte A) están los egresados que indicaron en la encuesta que actualmente se encuentran laboralmente vinculados a una empresa, y en la segunda (parte B) están los egresados emprendedores que indicaron en la encuesta que actualmente se encuentran dedicados tiempo completo a su empresa propia.

Figura 10. Estado actual del egresado

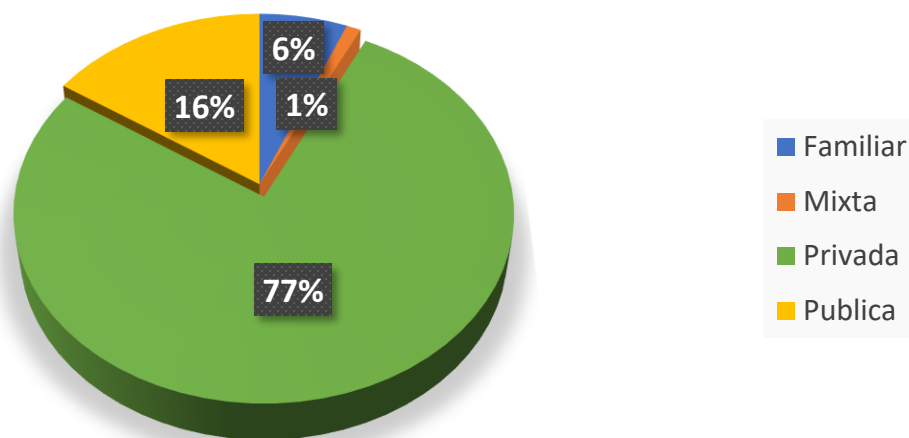


El 6% de los egresados encuestados se encuentran desempleados y el 76% restante se encuentran ubicados laboralmente y se reparten de la siguiente manera: el 68% está vinculado a una empresa, el 9% está vinculado a una empresa y dedicado a su empresa propia de manera simultánea, y el 6% está dedicado tiempo completo a su empresa propia.

9.1. PARTE A (EGRESADOS EMPLEADOS)

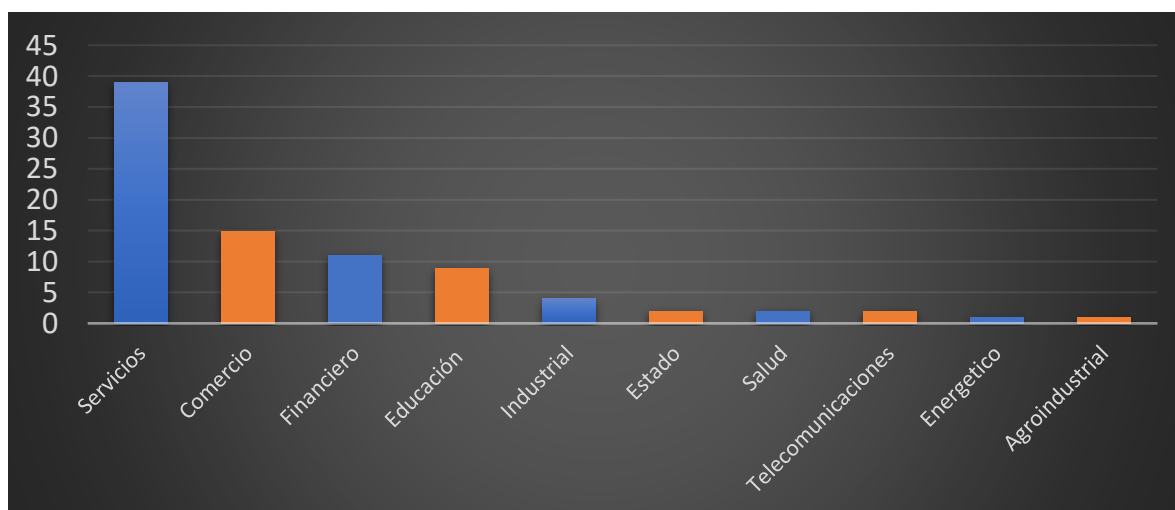
Los siguientes datos que se muestran a continuación son los resultados arrojados por los 96 egresados que actualmente se encuentran empleados, es decir, vinculados de manera directa a una empresa.

Figura 11. Carácter de la empresa donde labora



El 77% de los egresados se encuentran vinculados a empresas del sector privado, el 16% a empresas del sector público, el 6% en empresas familiares y el 1% en empresas mixtas.

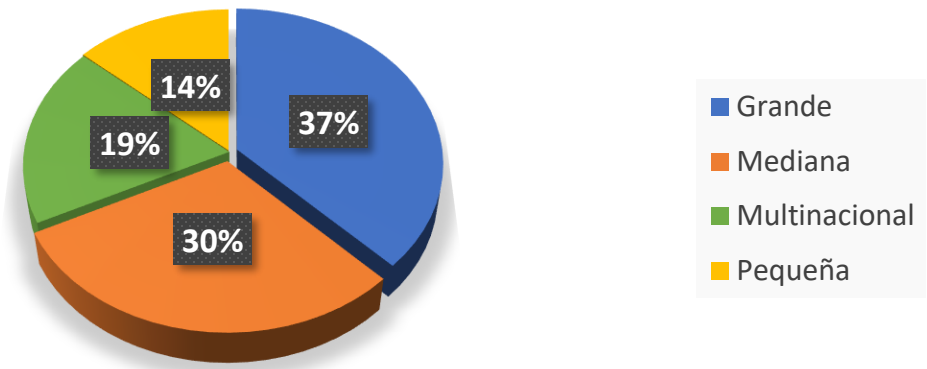
Figura 12. Sector económico de la empresa donde labora actualmente



La mayor concentración de egresados se encuentra laborando en el sector de servicios con un total de 39 egresados (41%), seguido del sector comercial con 15

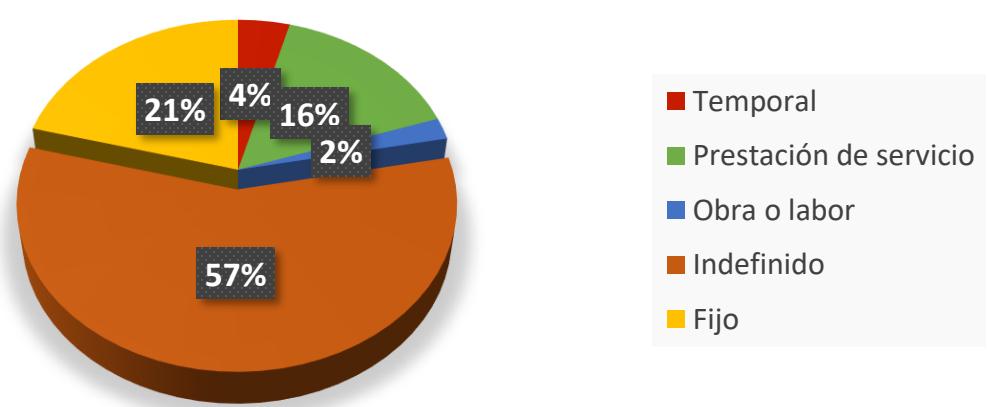
egresados (16%), luego el sector financiero con 11 egresados (11%), el sector de educación con 9 egresados (9%), el sector industrial con 4 egresados (4%), el sector salud, telecomunicaciones y gubernamental con 2 egresados cada uno (2%), y el sector agroindustrial y energético con 1 egresado cada uno (1%).

Figura 13. Tamaño de la empresa en la que se encuentra vinculado



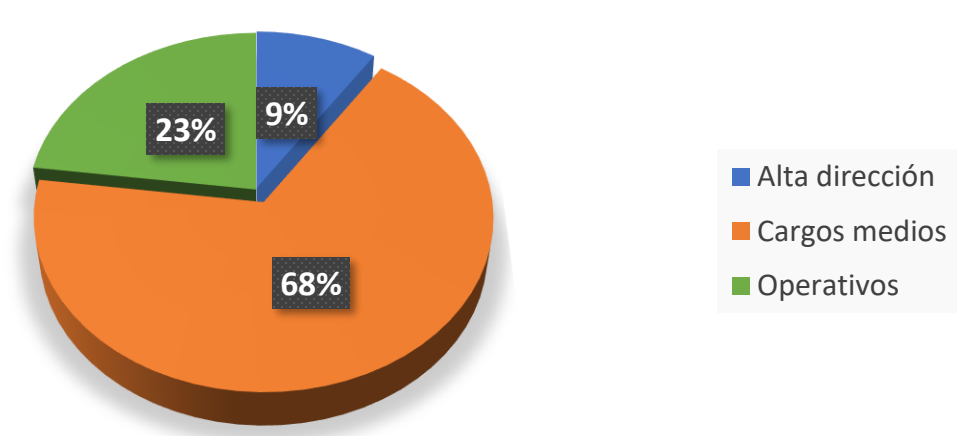
La menor cantidad de los egresados, en un 14%, se encuentran vinculados a empresas pequeñas, el 30% se encuentran en empresas medianas, el 37% en empresas grandes, y el 19% en multinacionales.

Figura 14. Tipo de contrato



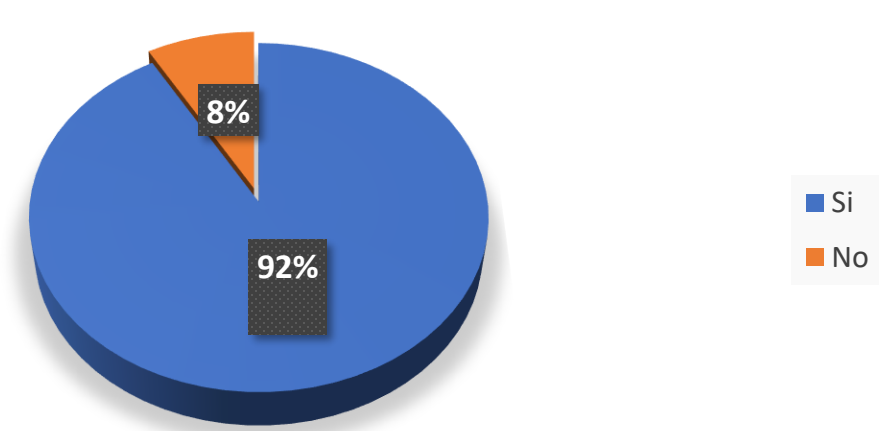
El 57% de los egresados están contratados bajo la modalidad de contrato a término definido, el 21% con un contrato a término fijo, el 16% por prestación de servicios, el 4% de manera temporal y el 2% por obra o labor contratada.

Figura 15. Nivel jerárquico que ocupa dentro de la empresa actual



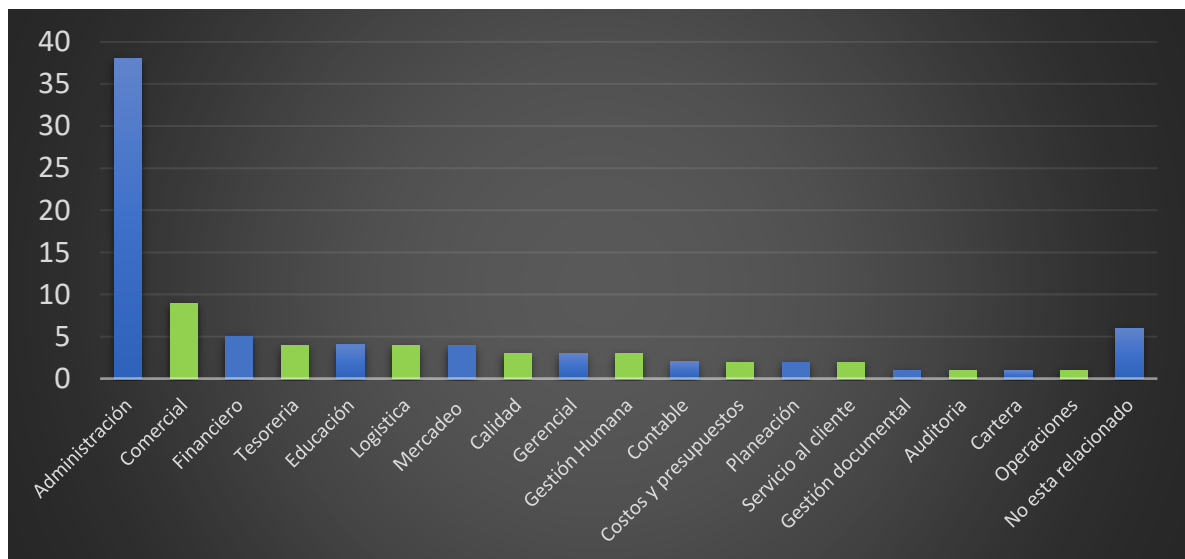
La mayor parte de los egresados, en un 68%, actualmente están ocupando cargos medios, el 23% cargos operativos y 9% cargos de alta dirección.

Figura 16. El cargo que está desempeñando tiene relación con su profesión



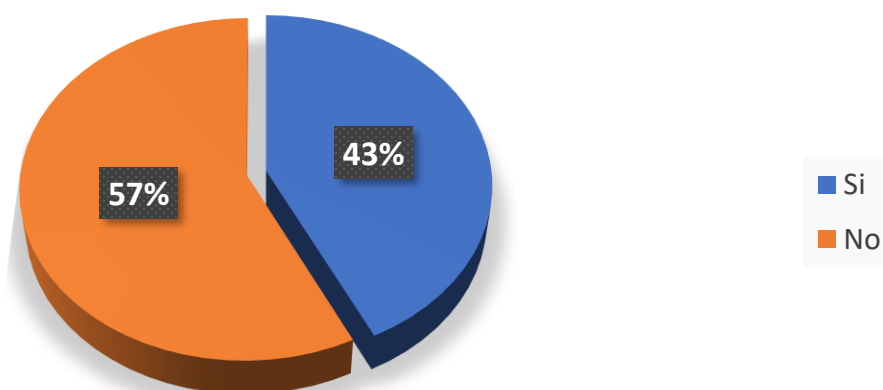
El 92% de los egresados consideran que el cargo que actualmente están desempeñando tiene relación con su profesión, el 8% restante considera que no y las razones son las siguientes: Uno se encuentra ubicado en el área de ingeniería, y los otros dos en áreas que no tienen que ver con la administración, pero se vieron obligados a aceptar ya que no encontraban otro empleo.

Figura 17. El cargo que está desempeñando actualmente a qué rama de la administración pertenece



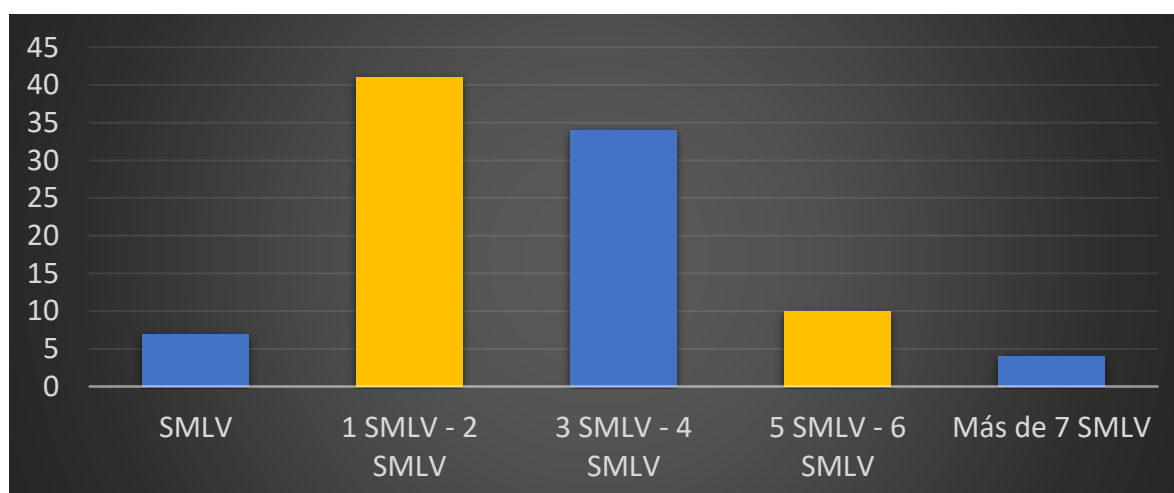
La mayor parte de los egresados se encuentran ejerciendo cargos relacionados con tareas administrativas (40%), el resto de los egresados se encuentran repartidos en las otras ramas de administración de la siguiente manera: comercial con un 9%, financiero con un 5%, tesorería, educación, logística y mercadeo con un 4% cada una, calidad, gerencia y gestión humana con un 3% cada una, contabilidad, costos y presupuestos, planeación y servicio al cliente con un 2% cada una, gestión documental, auditoría, cartera y operaciones con 1% cada una. Y por último con un 6% se ubican los egresados que no se encuentran desempeñando funciones en ninguna de las ramas de la administración.

Figura 18. Ha recibido algún reconocimiento o distinción por su labor profesional



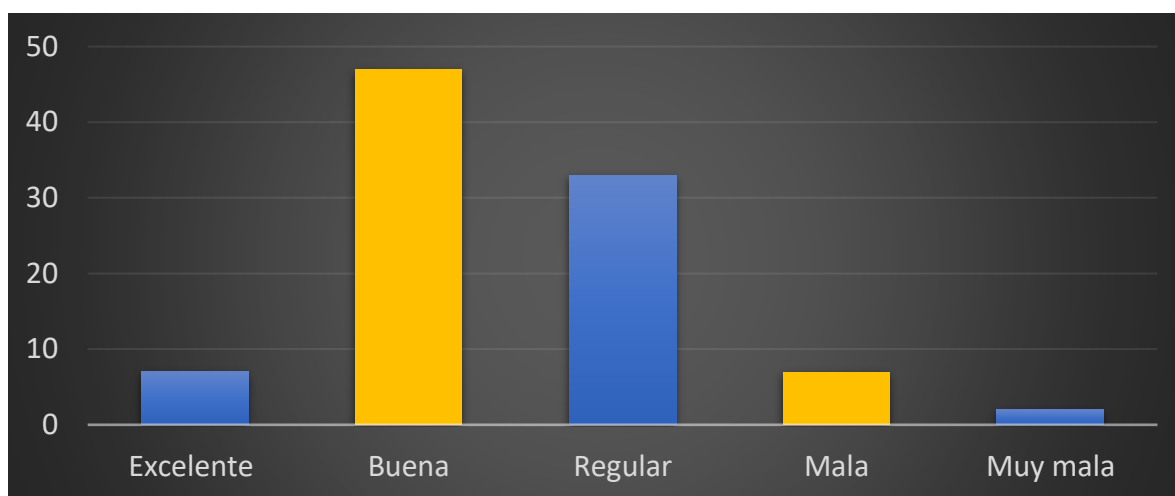
La cifra obtenida fue que el 43% de egresados han recibido distinción o reconocimiento por su trabajo. Dentro de los reconocimientos se mencionan los siguientes: Ascensos, premios, viajes, bonos, remuneración económica y certificaciones. El 57% restante no ha recibido distinción o reconocimiento por su trabajo desempeñado.

Figura 19. Ingreso promedio mensual



El salario mínimo legal vigente en Colombia para el año 2017 es de \$737.717, y de acuerdo con esta información así mismo se clasifico el ingreso promedio mensual de los egresados que se encuentran vinculados con empresas, de los cuales se obtiene lo siguiente: 7 se encuentran devengando un SMLV (7%), 41 devenga entre 1 a 2 SMLV (43%), 34 devengan entre 3 a 4 SMLV (35%), 10 devengan entre 5 a 6 SMLV (10%), y 4 devengan más de 7 SMLV (4%).

Figura 20. Siente que su remuneración económica actual por el trabajo que desempeña es



7 de los egresados encuestados sienten que su remuneración económica actual por el trabajo que desempeña es excelente (7%), 47 consideran que es buena (49%), 33 consideran que es regular (34%), 7 consideran que es mala (7%), y 2 consideran que es muy mala (2%).

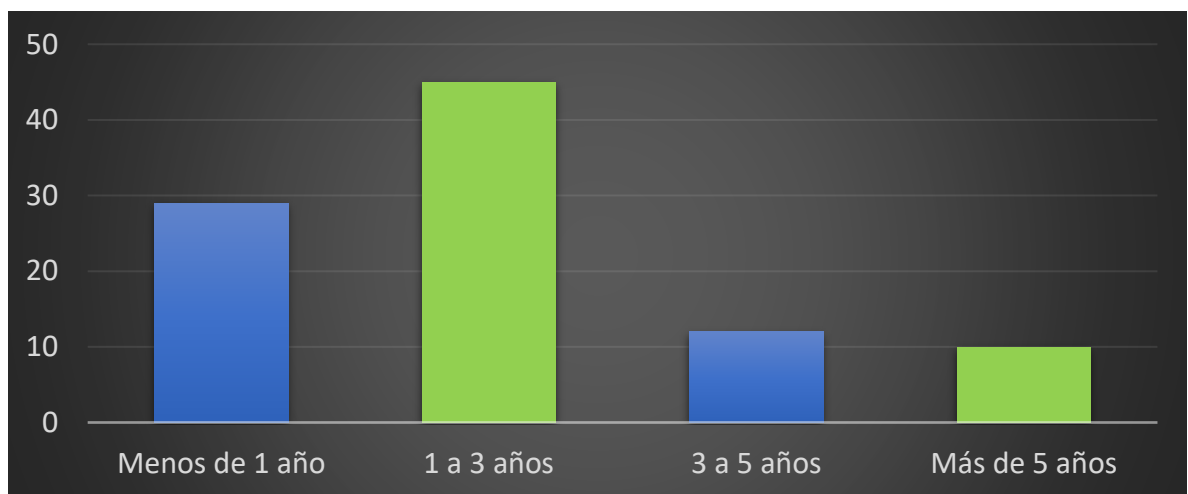
La cifra más alta la ocupa el 49% donde se considera que la remuneración actual recibida es buena. Los egresados justifican esta calificación de acuerdo con los siguientes factores: tamaño de la empresa, comparación con otros salarios del mismo sector, ingreso que alcanza para cubrir gastos y ahorrar, tiempo vs salario, funciones vs salario.

Se encontró que quienes califican su remuneración económica actual como mala y regular coinciden en responder que se sienten así ya que la carga laboral impuesta por la empresa es muy alta en relación con el salario recibido. Y quienes la

calificaron como muy mala es porque su salario no es acorde con su nivel de estudios.

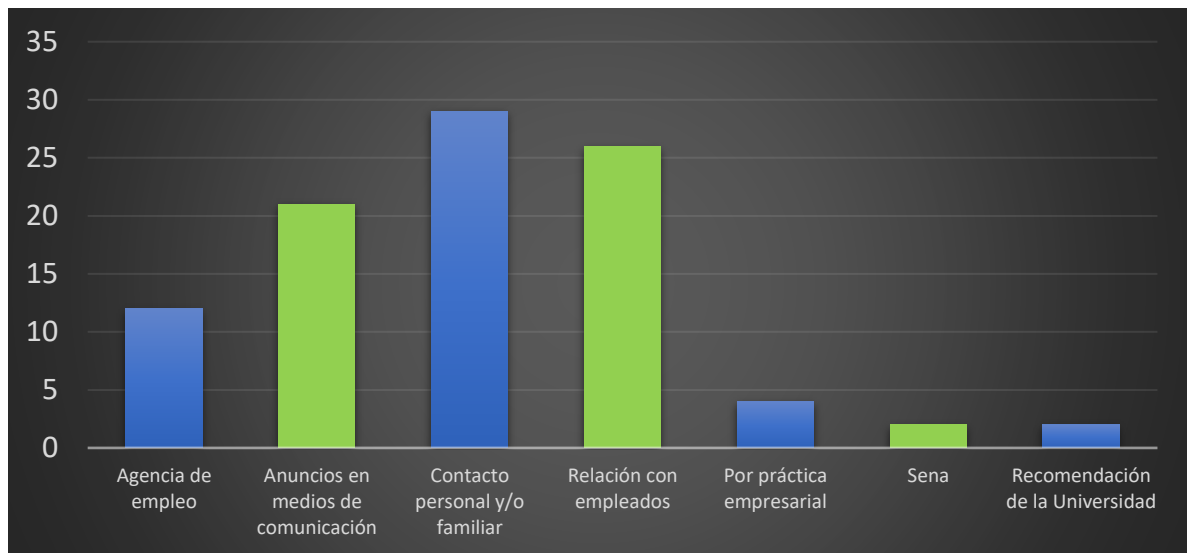
Por último, quienes calificaron su remuneración económica actual como excelente es porque consideran que su salario es acorde a su nivel profesional, es superior al del gremio y está bien en relación con el tiempo y las funciones que deben realizar.

Figura 21. Tiempo que lleva en el cargo



Se obtiene que, 45 de los egresados encuestados cuentan con un periodo de estabilidad laboral entre 1 a 3 años (47%), 29 llevan menos de 1 año (30%), 12 llevan entre 3 a 5 años (13%) y 10 llevan más de 5 años (10%).

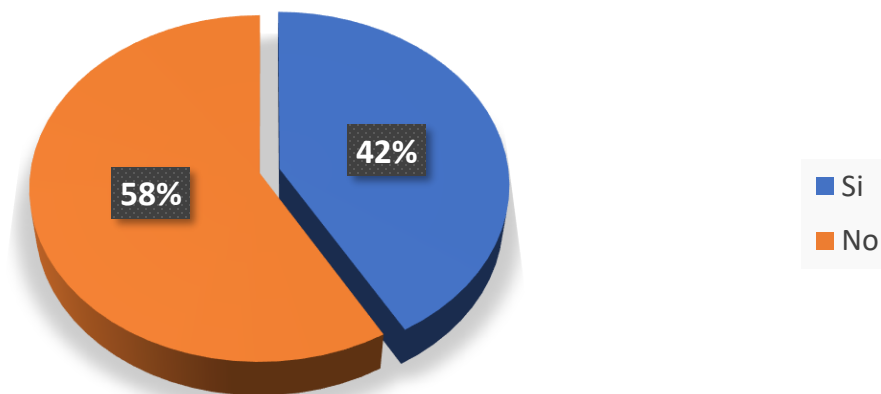
Figura 22. Medio de obtención del cargo actual



La mayoría de los egresados obtuvo su cargo actual gracias a referencias y contactos personales, entre esto tenemos que 29 egresados consiguieron su cargo actual por medio de contactos personales y/o familiares (30%) y 26 tenían relación con los empleados de la empresa (27%).

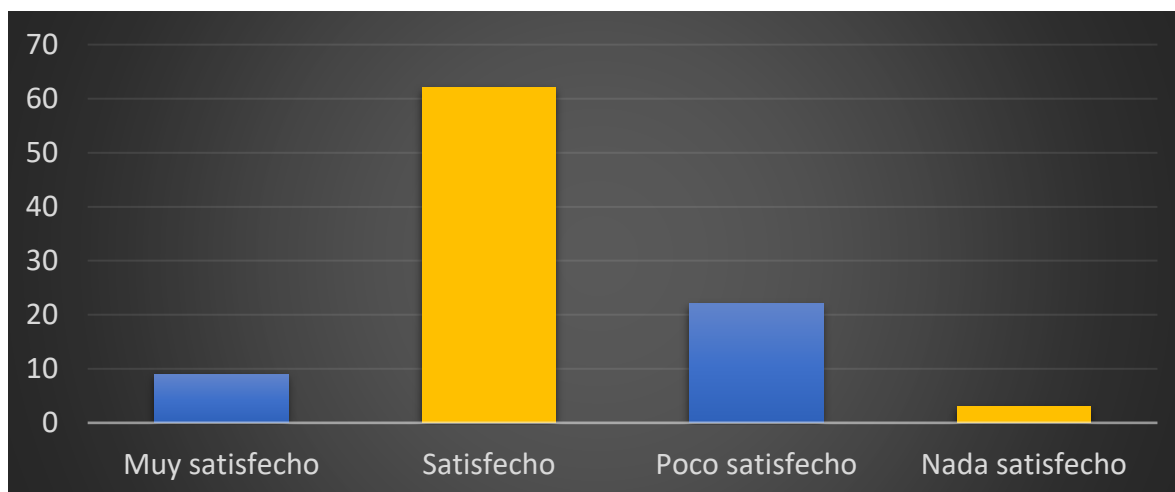
Los otros métodos empleados por los egresados son los anuncios en medios de comunicación, donde gracias a estos 21 egresados lograron vincularse laboralmente (22%), y el medio más utilizado son los portales web. En menores proporciones son vinculados gracias a la práctica empresarial (4%), Sena (2%) y recomendación de la universidad (2%).

Figura 23. Ha logrado ascender en la empresa donde se encuentra



El 58% de los egresados no ha logrado un crecimiento profesional en las compañías donde se encuentran vinculados y el 42% ha logrado recibir un ascenso.

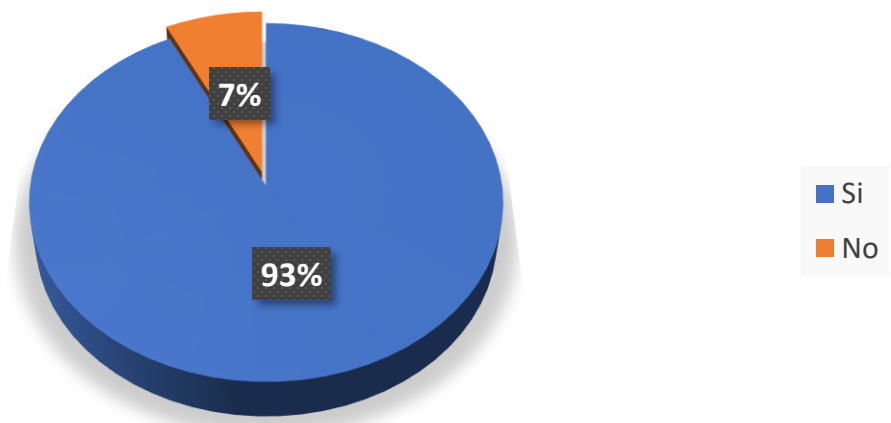
Figura 24. Con su empleo actual usted se siente



Más de la mitad de los egresados, en un 62%, se sienten satisfechos con su cargo actual, el 23% se siente poco satisfecho, el 9% se siente muy satisfecho, y una pequeña cifra del 3% se siente nada satisfecha.

Al momento de responder porque se sentían nada satisfechos con el cargo actual los egresados contestaron que no tenían oportunidad de desarrollo profesional ni de explotar los conocimientos aprendidos en la universidad. Para quienes se sienten poco satisfechos se obtuvieron las siguientes 3 respuestas: No tienen oportunidades de ascenso, se sienten mal remunerados, y sienten que su cargo es poco exigente, a excepción de 1 persona que contesto que se encuentra en una empresa con mal clima laboral. Y quienes contestaron que se sienten satisfechos y muy satisfechos coinciden en que se sienten bien remunerados, están ejerciendo su profesión, tienen oportunidades de crecimiento, autonomía en sus decisiones y aprendizaje continuo.

Figura 25. Considera usted que en los cargos que ha desempeñado a lo largo de su vida laboral ha sido importante su formación como Administrador de Empresas



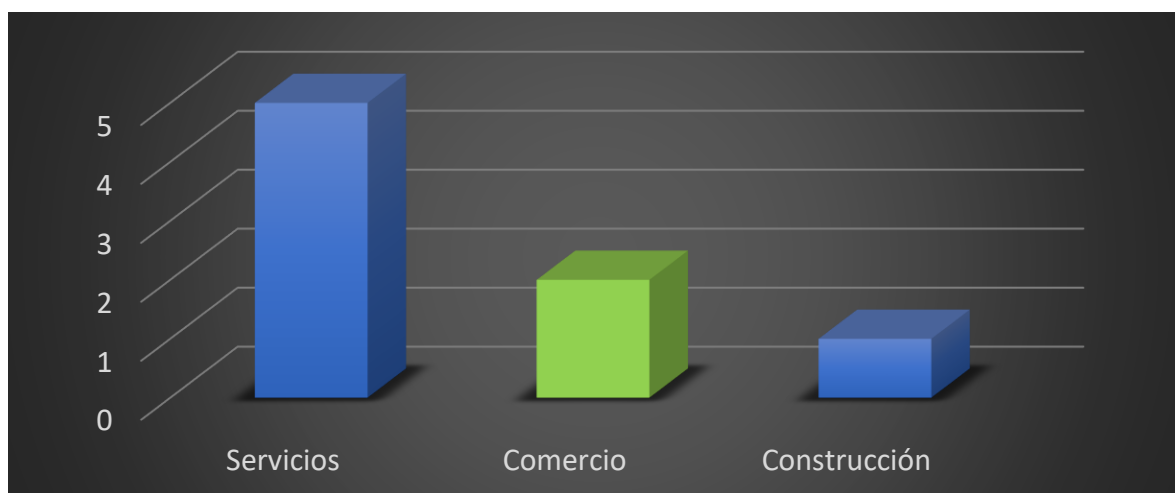
El 93% de los egresados consideran importante su formación como Administrador de Empresas en su desempeño profesional, el 7% restante no lo considera de la misma forma.

Cuando se les pregunto al 7% el porqué de su respuesta se obtuvieron dos razones: la primera, varios de esos egresados no se encontraban ejerciendo la profesión. Y la segunda, consideran que la academia se enfoca sólo en enseñar lo teórico y no lo práctico, dejando de lado la realidad del mundo laboral.

9.2. PARTE B (EGRESADOS EMPRENDEDORES)

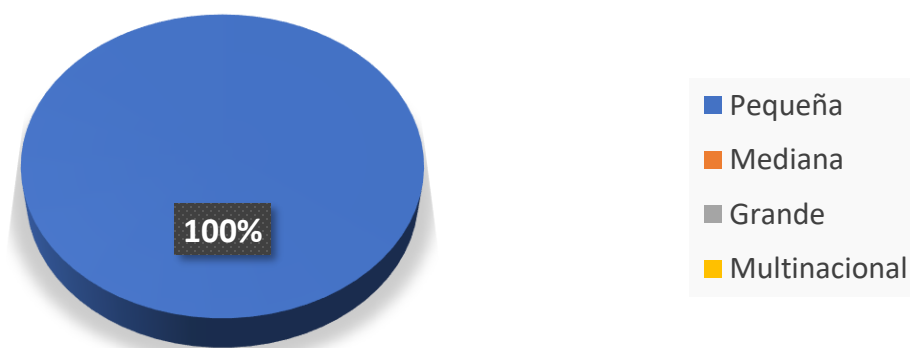
Los siguientes datos que se muestran a continuación son los resultados arrojados por los 8 egresados que actualmente se encuentran dedicados tiempo completo a su empresa propia.

Figura 26. Sector económico al que pertenece



5 de los egresados emprendedores desarrollaron sus ideas de negocio en el sector servicios (63%), 2 en el sector comercial (25%) y 1 en el de la construcción (12%). Al igual que los egresados empleados, la mayoría de los egresados emprendedores se encuentran ubicados en el sector servicios.

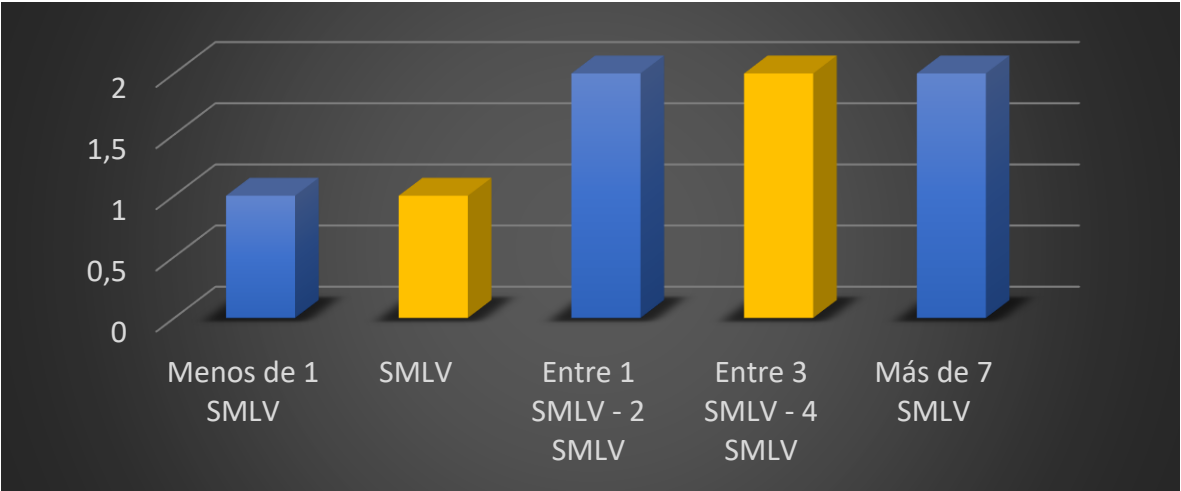
Figura 27. Tamaño de la empresa



El 100% de los egresados emprendedores tienen empresas pequeñas, son propietarios y representantes legales de las mismas.

Algunos egresados contestaron a qué se dedicaban sus empresas y estas fueron las respuestas: Servicio técnico de motocicletas, constructora, pastelería, fotografía, turismo y accesorios para mujer.

Figura 28. Ingreso promedio mensual



El ingreso promedio mensual de los egresados emprendedores se divide de la siguiente manera: 1 devenga menos de 1 SMLV, 1 devenga 1 SMLV, 2 devengan entre 1 y 2 SMLV, 2 devengan entre 3 y 4 SMLV, y 2 devengan más de 7 SMLV.

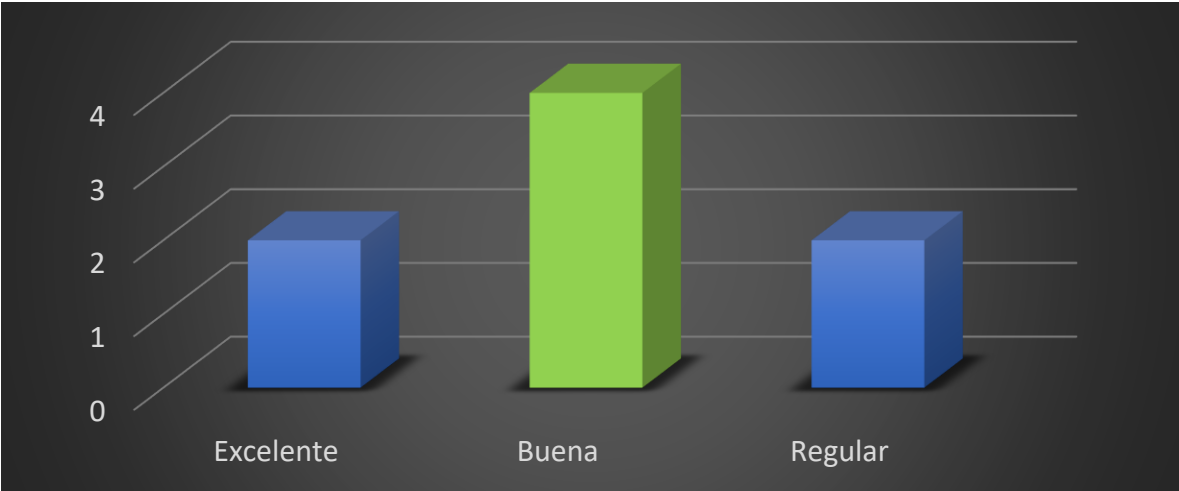
A continuación, se presenta una tabla donde se especifica cuáles son los salarios devengados dependiendo del tipo de empresa:

Tabla 2. Ingreso mensual vs tipo de empresa

Tipo de empresa	Ingreso mensual
Accesorios para mujer	SMLV
Pastelería	Menos al SMLV
Empresa de fotografía	Entre 1 SMLV - 2 SMLV
Turismo	Entre 1 SMLV - 2 SMLV

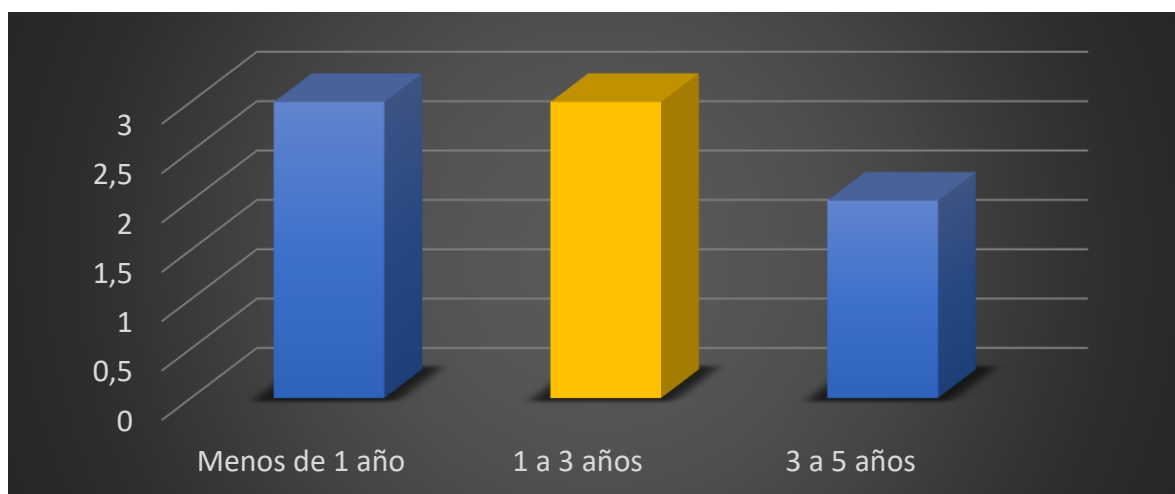
Servicio técnico de motocicletas	De 3 SMLV - 4 SMLV
Servicios	De 3 SMLV - 4 SMLV
No responde	Mas de 7 SMLV
Constructora	Mas de 7 SMLV

Figura 29. Siente que su remuneración económica actual es



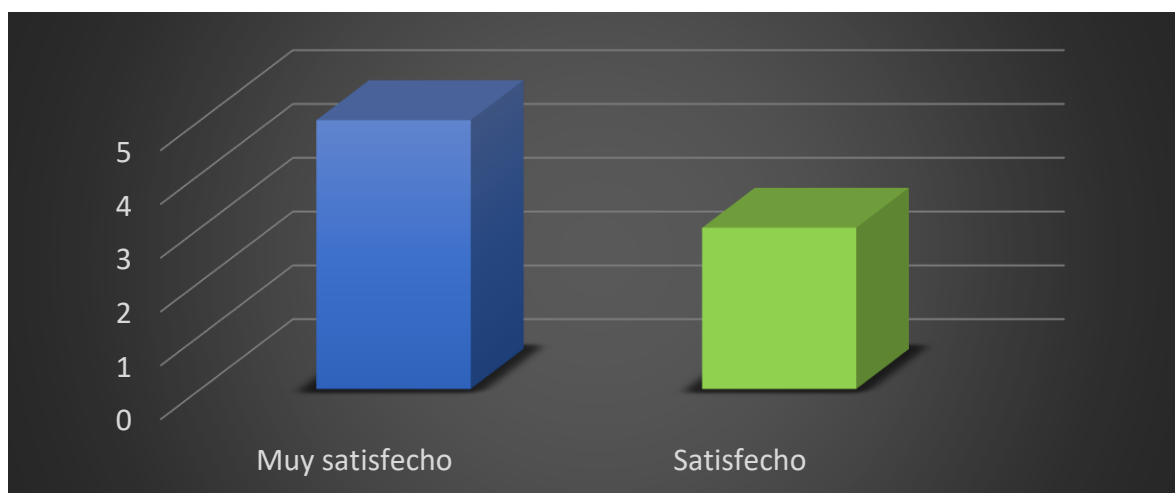
De los egresados emprendedores 2 consideran que su remuneración económica actual es excelente ya que su ingreso es acorde con sus expectativas, 4 consideran que es buena porque llevan poco tiempo con su idea de negocio y se sienten satisfechos porque ya están recibiendo utilidades y 2 consideran que es regular porque llevan poco tiempo con su idea de negocio y aún no han obtenido los resultados deseados.

Figura 30. Cuánto tiempo lleva trabajando en su propia empresa



3 de los egresados emprendedores llevan menos de 1 año trabajando en su propia empresa, 3 llevan entre 1 a 3 años y 2 entre 3 a 5 años.

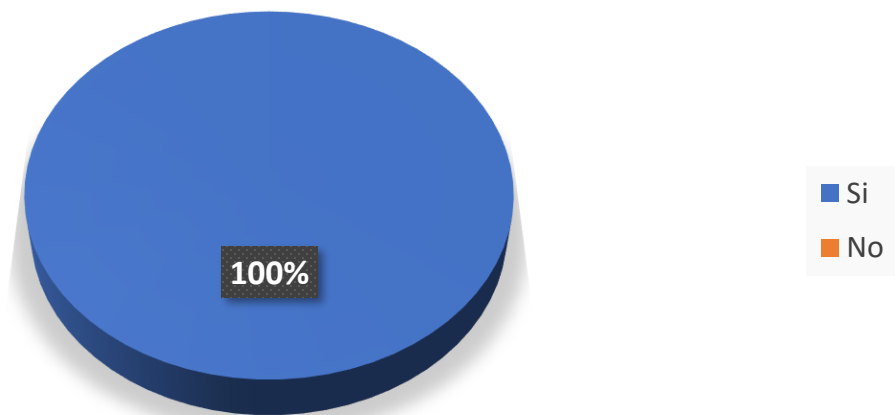
Figura 31. Se siente satisfecho con su propia empresa



5 de los egresados se sienten muy satisfechos con su empresa (63%) y 3 se sienten satisfechos (37%). Ninguno contestó sentirse poco satisfecho o nada satisfecho.

El nivel de satisfacción para los egresados emprendedores es alto, y esto lo atribuyen a que se encuentran trabajando en lo que les gusta y apasiona, son sus propios jefes, y crear empresa hace parte de sus proyectos de vida.

Figura 32. Considera usted que para crear y llevar a cabo su propia empresa ha sido importante su formación como Administrador de Empresas



El 100% de los egresados emprendedores contestó que sí ha sido importante su formación en la universidad para crear empresa.

Esta respuesta la atribuyen a que su formación como administradores de empresas aportó para su crecimiento, ayuda a ampliar la visión de diferentes negocios y en el transcurso de su emprendimiento requirieron de los conocimientos aprendidos.

Análisis segundo capítulo

Lo realmente importante de cursar una carrera de pregrado es lo que viene después de la titulación, ya que la estabilidad y la idea de cumplir con las metas propuestas es lo que llevó a cada persona a estudiar la carrera que escogió.

El conocimiento de las condiciones laborales y socioeconómicas de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira posibilita la identificación de su historia personal, del lugar que ocupa dentro de la sociedad, su inserción y forma de interactuar dentro de la misma.

Dentro de los indicadores económicos se encuentra la tasa de ocupación, de desempleo y empleo según ramas de actividad y el emprendimiento. Por lo tanto, este análisis se dividirá en los siguientes 5 tópicos:

Características de empleabilidad

La empleabilidad es una cuestión de adaptaciones, reinversiones, rupturas constantes, negociaciones y marketing. En este contexto las personas se posicionan como si fueran una “marca” (y no sólo una mercancía) con identidad tipo producto, para poder mantenerse en el mercado.⁸⁰

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 83% de la población encuestada se encuentra laboralmente activa o recibiendo ingresos de manera mensual, ya sea porque está vinculado directamente a una empresa, trabajando en su propia empresa, o haciendo las dos actividades de manera simultánea. Esto refleja que la transición de los egresados a la vida laboral ha sido buena, considerando también que un 64% de la muestra ya se encontraba laborando antes de culminar sus estudios y un 14% no tardó más de 6 meses en encontrar empleo después de su titulación. De los 125 egresados encuestados tan sólo el 6% se encuentran trabajando en su propia empresa, pero se espera que este porcentaje pueda aumentar en las siguientes promociones.

Las características de la empresa donde se encuentran vinculados los egresados nos permiten evaluar sus posibilidades de ascenso social y las condiciones en las que se encuentran. Teniendo en cuenta que las pymes son el mayor número de empresas en Colombia y que contribuyen con más del 80% del empleo en el país, se observa con gran sorpresa que tan sólo el 14% de los egresados se encuentran vinculados a empresas pequeñas y que la mayor parte con un 37% se encuentran vinculados a empresas grandes. El 77% de las empresas en las que están laborando los egresados son de carácter privado con una poca participación de empresas públicas, familiares y mixtas. Por otro lado, son 10 los sectores económicos en los que se han desempeñado los egresados, los cuales son: servicios, comercial, financiero, educación, industrial, gubernamental, salud, telecomunicaciones, energético y agroindustrial, siendo el sector de servicios el que abarca la mayor parte de los egresados con un 41%.

⁸⁰ RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit., p 42.

En el desarrollo de esta investigación se ha mencionado en algunas ocasiones que la Administración de Empresas es una de las carreras más amplias del mercado y que puede ser ejercida en diversos campos y ramas. Por lo tanto, es de suma importancia conocer cuáles son las ramas de preferencia o las ramas con mayor oferta laboral para los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira. En primera instancia, cabe mencionar que tan sólo el 6%, lo cual es una mínima parte, están ocupando cargos no relacionados con su profesión. El 40% de los egresados están ocupando cargos relacionados con funciones netamente administrativas, luego de esto sigue el campo comercial con un 9% y el financiero con un 5%. El resto de las ramas se encuentran repartidas en pequeños porcentajes entre el 1% y el 4%. Lo que conlleva a hacernos algunos de estos interrogantes: ¿la universidad busca proyectar a sus alumnos sólo hacia campos relacionados con funciones netamente administrativas? O quiere generar profesionales con capacidades más abiertas a otras ramas, tales como la financiera, gestión humana, logística, gestión humana, mercadeo, calidad, entre otras. ¿Cuál es el enfoque de la Universidad del Valle sede Palmira en la formación del programa de Administración de empresas? ¿La malla curricular que oferta el programa de Administración de Empresas está alineado frente a la demanda del mercado laboral?

En cuanto a las condiciones de empleabilidad en las que se encuentran los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira también es importante definir el tipo de contratación. En medio de la búsqueda de empleo este es uno de los principales aspectos para tener en cuenta, ya que por medio del tipo de contrato se puede garantizar en cierta medida la estabilidad laboral y algunos beneficios. El contrato a término indefinido es el tipo de contratación más utilizada hoy por hoy en Colombia, modelo cómodo y que a primera vista genera estabilidad para el empleado. De manera positiva se puede probar que más de la mitad de los egresados, con un 57%, están contratados bajo esta modalidad. Seguido de este, con un 21%, se encuentran contratados bajo termino fijo, y el 22% restante se encuentra repartidos entre prestación de servicios, temporal y obra o labor contratada. Es decir, sólo un pequeño porcentaje de los egresados no cuentan con un contrato estable y seguro.

Generalmente los profesionales en Administración de Empresas al momento de salir de la universidad esperan ocupar cargos de liderazgo que demanden retos y desafíos nuevos, y que principalmente esté relacionado con lo que estudiaron durante tantos años. Pero lastimosamente el mundo laboral es mucho más complejo

de lo que se cree y para lograr ocupar tales cargos se requiere de tiempo y paciencia para avanzar y escalar de manera consistente, ya que el hecho de lograr un título no garantiza un cargo de liderazgo y mucho menos en Colombia donde los años de experiencia laboral tienen tanto peso. Lo anterior se puede corroborar con los resultados encontrados, donde se demuestra que el 68% de los egresados actualmente están ocupando cargos medios, el 23% cargos operativos y tan sólo el 9% están ocupando cargos de alta dirección. Y quienes ocupan estos cargos de alta dirección son egresados de promociones del 2002 al 2010, y ya se encontraban sumando experiencia laboral desde antes de su titulación, es decir, tuvieron que pasar por un tiempo de acumular experiencia hasta llegar a los puestos que tienen ahora. Sin embargo, también es posible ver que no es así para todos, ya que existen egresados de promociones antiguas que siguen ocupando cargos medios.

El mercado laboral para los jóvenes es particularmente hostil, y ese problema podría resumirse en una palabra: experiencia. La demanda laboral juvenil se mantiene y entre los factores que reducen las oportunidades es la falta de experiencia. Las empresas son renuentes a contratar recién graduados sin experiencia principalmente por una cuestión de costos, ya que no todas están dispuestas a asumir el costo de una persona a la que deben capacitar y al mismo tiempo carece de ciertas habilidades que no suelen aprender en la academia.⁸¹

Las empresas inmersas en la era del conocimiento requieren ser operadas por seres pensantes, libres, participativos, creativos e innovadores. Además de las habilidades académicas y de conocimiento, se necesita que los administradores cuenten con ciertas aptitudes humanas como la comunicación para las relaciones interpersonales, la iniciativa, la colaboración y la posibilidad de ver las cosas en perspectiva.⁸² Lo que las empresas buscan en los egresados y no suelen encontrar se destaca la falta de comunicación asertiva, el hecho de que los jóvenes no saben priorizar sus responsabilidades, y al mismo tiempo, la menos común entre los recién egresados es la capacidad de resolver problemas eficientemente.⁸³ El mundo actual muestra que las exigencias para la empleabilidad se asocian a competencias o habilidades de tipo relacional, estratégico y meta cognitivo, más que de tipo técnico o conocimientos puntuales, sin que ello deje de ser una condición mínima. En cualquier clase se trata de competencias transferibles o claves en la perspectiva estratégica de los empleadores. Algunas de esas competencias más destacadas tienen que ver con aspectos relacionales, conciencia del sector de negocio y

⁸¹ . CARRIZOSA, Álvaro. Op. Cit., p17.

⁸² MONTERDE VALENZUELA, María de los Ángeles. Op. Cit., p 10.

⁸³ CARRIZOSA, Álvaro. Op. Cit., p17.

diferentes formas de “autos”; como autoafirmación, autocontrol, autoconfianza y automotivación.⁸⁴

El problema de los recién egresados de Administración de Empresas no radica en la falta de encontrar empleo, sino en lo difícil que resulta el poder optar por cargos de liderazgo y por cargos que sean bien remunerados sin necesidad de tener muchos años de experiencia laboral. ¿Qué debe hacer la Universidad del Valle sede Palmira para que sus egresados de Administración de Empresas sean apetecidos en el campo empresarial para ocupar cargos de liderazgo gracias a que se destacan por sus habilidades académicas y humanas? Pues bien, para lograr eso es necesario que la academia se replantee la forma en la que enseña la resolución de problemas y no sólo en la educación superior. La Universidad del Valle sede Palmira debe optar por seguir las tendencias mundiales de la educación, para que así mismo sus egresados sean reconocidos en el campo empresarial no sólo por sus conocimientos teóricos sino también por sus aptitudes humanas como la comunicación para las relaciones interpersonales, la iniciativa, la colaboración, la posibilidad de ver las cosas en perspectiva, la adaptabilidad, la creatividad, la autogestión, el dinamismo y la flexibilidad.

Si la academia no está atenta a los requerimientos al tipo de profesional que se requieren actualmente para trabajar, es altamente probable que se dificulte una de sus funciones sociales o su misión como institución educativa de proveer profesionales y especialistas calificados y responder a las necesidades del mercado laboral. Esta situación es particularmente grave en países en los que se observa que el sistema educativo tradicional se mantiene en el marco de “formación para el empleo”. Formación que implica el desarrollo de competencias tradicionalmente ligadas a lo técnico sin el desarrollo de la totalidad de habilidades requeridas de un profesional.⁸⁵

Por otro lado, un punto fundamental que ha sido tema de amplia discusión en el campo laboral es la estabilidad ¿cuál es el tiempo apropiado para quedarse en un mismo puesto de trabajo? Anteriormente los empleados duraban años y años en una misma empresa hasta llegar a la jubilación, hoy en día ya no es así. Los profesionales en recursos humanos consideran que permanecer muchos años en una empresa es sinónimo de conformismo o que ya aprendió a hacer las cosas de una manera y en una nueva oportunidad de trabajo será resistente a los cambios.

⁸⁴ RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit., p 41.

⁸⁵ RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit., p 39.

Y el permanecer poco tiempo es sinónimo de inestabilidad laboral. Por lo tanto, el tiempo ideal de permanencia en una compañía oscila entre 1 a 3 años. De acuerdo con lo anterior podría decirse que la mayoría de los egresados encuestados cuentan con un tiempo óptimo de estabilidad laboral, ya que la mayoría se concentran en ese rango de permanencia laboral.

Finalmente, otro de los datos que nos permite conocer este estudio de investigación es el medio por el cual los egresados lograron obtener su cargo actual. El conocer esta información nos permite saber de primera mano cuál es el método más efectivo cuando se trata de buscar empleo. Más de la mitad de los egresados (el 57%) obtuvo su cargo actual gracias a contactos y referencias personales, familiares, o por relación con los empleados de la compañía. Seguido de esto (con un 22%) se encuentran los medios de comunicación donde el más usado de todos son los portales web.

Lo que resulta preocupante en este punto es que los medios académicos como la Universidad y su programa de prácticas empresariales son los menos utilizados por los egresados para conseguir empleo. Lo que dice claramente que a la Universidad del Valle sede Palmira le hace falta tener una bolsa de empleo estructurada con convenios de diferentes empresas en las que se puedan dar a conocer diferentes vacantes para los estudiantes y egresados. Es importante que las instituciones académicas estén comprometidas de manera integral no sólo con la formación del estudiante sino también con el ejercicio de su profesión.

Remuneración económica

De acuerdo con la escala salarial de profesionales en Colombia del año 2016 dice que un profesional sin experiencia en el área de formación debería ganar 1.808.000 y si tiene entre 1 a 3 años de experiencia debería ganar 2.225.000.⁸⁶ Pero ¿qué tanto se cumple esta escala salarial frente a la realidad colombiana?

Si bien es cierto, Administración de Empresas, junto con Contabilidad e Ingeniería Industrial están ubicadas como las de mayor demanda en el mercado laboral, ocupando Administración de Empresas el primer lugar por tercer año consecutivo. Esto se debe principalmente porque para las empresas es fundamental contar con personas capaces de tomar decisiones que generen valor económico y social, por lo que surge la necesidad de un capital humano ligado a las ciencias económicas,

⁸⁶ Ver Tabla ¡Error! solo el documento principal.. Escala salarial profesionales en Colombia 2016. p 14.

administrativas y financieras, siendo el administrador de empresas el profesional que más se acopla a este perfil. Sin embargo, desafortunadamente son los profesionales más demandados en el mercado laboral pero también con los salarios más bajos. Diversos estudios afirman que los administradores empresas devengan desde \$868.000 y se enfrentan a la realidad de salir de sus universidades a ganar sueldos que no corresponden con su preparación académica. Además de esto, no pueden aspirar a ascensos laborales en menos de un año, que sería lo lógico, ya que inician con un rango salarial por debajo de lo digno para ellos.⁸⁷

Según los datos arrojados por la encuesta la mayoría de los egresados, con un 43%, devengan entre 1 SMLV a 2 SMLV, y lo lamentable de esta cifra es que el 80% de quienes se encuentran en ese rango salarial cuentan con experiencia superior a 1 año. Pero de manera muy controversial en segundo lugar, con un 35%, se encuentran los egresados que devengan entre 3 SMLV a 4 SMLV, lo que resulta un ingreso salarial aceptable para un profesional. Esto nos lleva a pensar que la remuneración económica de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira es poco equilibrada y depende mucho de la empresa a la que logren llegar.

En un 10% se encuentran los egresados que devengan entre 5 SMLV a 6 SMLV, y de este rango se puede observar que: el 80% se encuentra trabajando en empresas grandes y/o multinacionales, la mayoría tiene más de 4 años de experiencia laboral y el 90% son solteros, por lo que se puede inferir que se encuentran en un buen nivel socioeconómico con posibilidades de ahorro.

Lamentablemente, también se hallaron egresados que están devengando un salario mínimo. Pese a que es un porcentaje muy pequeño de la población (7%) resulta inaceptable que existan profesionales que estén trabajando por ese valor. Se puede deducir que se encuentran en ese rango salarial ya que son egresados de promociones muy recientes (2015 y 2016).

Tan sólo el 4% de los egresados se encuentran devengando más de 7 SMLV, los cuales cuentan con más de 10 años de experiencia laboral, graduados del año 2002 y 2010, casados y tan sólo uno no cuenta con estudios de postgrado, ya que el resto cursó una maestría o especialización.

⁸⁷ QUINTANA, María del Mar. Op. Cti., p 14.

Frente al tema de la educación continua, un estudio realizado por la OLE afirma que invertir en formación de alto nivel genera mayores tasas de empleabilidad. Esta investigación tuvo en cuenta 346.076 graduados en 2014 para seguimiento laboral en 2015, y se concluyó que los recién egresados de postgrado ganan 2,2 veces el salario de los recién titulados de pregrado.⁸⁸ Por lo tanto, se hace importante hondar en esta investigación cuál es la retribución económica que reciben los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira que tomaron la decisión de invertir tiempo y dinero en estudios postgraduales. De acuerdo con los resultados obtenidos no se puede decir que todos los que están devengando salarios altos es porque cuentan con un postgrado en su hoja de vida, pero si se puede decir que quienes cuentan con estos estudios están devengando entre 3 SMLV a más de 7 SMLV, a excepción de uno solo que se encuentra devengando entre 1 SMLV y 2 SMLV.

Desempleo

Uno de los más crecientes problemas de Colombia y en general de toda América Latina es el desempleo y la profunda desigualdad económica que existe entre las personas, lo cual se expresa en una realidad inminente: pocos ricos y muchos pobres. La desigualdad económica es la consecuencia del modo invasivo que ha adquirido el capitalismo en países como Colombia, un país con muchas necesidades y pocas oportunidades. Desafortunadamente, este capitalismo ofrece un abanico de privilegios para unos cuantos, pero donde las oportunidades no son iguales para todos. Según la cifra de desempleo que dio a conocer el DANE para el año 2016 fue de 9,2%.

Como se ha mencionado anteriormente, la carrera de Administración de Empresas es una de las profesiones más solicitadas en el mundo laboral. No obstante, este dato no quiere decir que no hayan egresados de esta profesión que se encuentren desempleados. Con respecto a los resultados arrojados por la encuesta, de manera preocupantemente se puede observar que el 17% de la población se encuentra desempleada, lo cual es una cifra bastante alta para ser egresados de una de las carreras con mayor demanda en el país. Sin embargo, es importante aclarar que estas personas se encuentran sin empleo en la actualidad, pero anteriormente si habían logrado ubicarse incluso antes de su titulación o tardaron sólo 6 meses para ubicarse, a excepción de 2 egresados que desde el momento de su grado hasta hoy

⁸⁸ RAMÍREZ, Gustavo. Op. Cit., p 19.

no han logrado conseguir empleo, pertenecientes a promociones del año 2014 y 2016.

Por último, se halló en los egresados que la tasa de desempleo es más alta para las mujeres que para los hombres (81% en las mujeres), una característica que constituye a las características propias del desempeño laboral femenino a nivel nacional.

Satisfacción

Existen diversos factores que logran hacer que un trabajador se sienta satisfecho o no con el puesto que desempeña, y es la remuneración económica uno de los principales incentivos para lograr esa satisfacción. La mayoría de los egresados contestaron que su remuneración económica actual está entre buena y regular.

La pregunta en cuestión es ¿qué es considerado como bueno? ¿cuál es la percepción que tienen los egresados con respecto al salario que debería ganar un profesional en Administración para poder clasificarlo entre excelente, bueno, regular o malo? Pues bien, según los resultados de la encuesta en un 70% los salarios que son considerados como buenos oscilan entre los 3 SMLV a los 6 SMLV. Y los salarios que son considerados como malos o muy malos oscilan entre 1 SMLV a 2 SMLV. Las otras clasificaciones como regular y excelente varían mucho, ya que no sólo tienen en cuenta el valor económico sino salario vs tiempo y salario vs funciones desempeñadas.

Es aquí donde se corrobora que la satisfacción de un profesional con respecto a su salario mensual no se puede medir solamente teniendo en cuenta el factor económico, sino que también se deben evaluar un sinnúmero de variables, tales como el tiempo que dedican a la empresa, las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad, entre otras.

En la encuesta también se pregunta a los egresados acerca de los ascensos y los reconocimientos recibidos por las empresas donde laboran, y esta información también se relaciona con la satisfacción del egresado, ya que dentro de los principios administrativos hemos encontrado diversas teorías que evidencian la importancia de los estímulos para el trabajador y para motivar su desempeño profesional y personal. En este caso en concreto, se busca encontrar a los egresados que han logrado ser galardonados en sus labores profesionales. Y se encuentra lo siguiente: el 42% de la población ha logrado ascender y el 58% no, el

43% ha recibido alguna clase de reconocimiento o distinción por su labor y el 57% no. Claro está que esto va a depender mucho del tipo de empresa donde se encuentren vinculados los egresados, ya que no todas se interesan por. Aun así, se puede evidenciar que en cuanto a los ascensos y los reconocimientos recibidos está repartido casi que equitativamente entre los que sí y los que no. Estos datos son importantes para poder evaluar en una pequeña medida cuál es el desempeño de los egresados en el campo laboral, la dinámica en cuanto a rotación de cargos y el crecimiento profesional.

La satisfacción de los egresados en su vida laboral es de gran importancia tanto de manera profesional como personal, ya que el tener un trabajo donde se sientan cómodos y contentos resulta bueno para la salud mental y emocional de cada individuo, además que así se compensa los años de estudio invertidos. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar de manera positiva que más de la mitad de la población (un 62%) se siente satisfecha con su empleo actual. Y en resumen se puede deducir que lo que buscan los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira es poder conseguir un empleo donde no sólo se sientan bien remunerados económicamente, sino que también sea un trabajo que involucre retos y desafíos nuevos y donde tengan oportunidades de crecimiento.

Ahora bien, la última pregunta que surge es: después de culminar sus estudios y enfrentarse al mundo laboral ¿cuál es la satisfacción de los egresados con respecto a su formación? ¿consideran que lo aprendido en las aulas de clases es útil para la vida laboral? El 93% contestó que sí. Lo que demuestra que existe una satisfacción con respecto a los estudios cursados y que el culminar su carrera ha sido provechosa para lo que se han tenido que enfrentar en sus trabajos.

Egresados emprendedores

Según los datos arrojados por la encuesta, tan sólo el 20% de los egresados alguna vez tuvo la oportunidad de tener su propia empresa. De estos, el 32% con el transcurrir del tiempo abandonó su idea de negocio y el 68% restante se encuentran aun trabajando en ella desde su titulación (el 32% está dedicado tiempo completo y el 36% tienen su propia empresa y además un empleo). Es decir que, de los 125 egresados encuestados, tan sólo 8 (que corresponde al 6% de la población total) trabajan única y exclusivamente en su propia empresa, y sólo de este porcentaje se hará el análisis a continuación.

De acuerdo con un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá, dice que el 65% de los colombianos son empresarios, pero a medida que pasa el tiempo estos se ven obligados a abandonar sus ideas de negocio. El estudio arroja que pasado el primer año después de la creación sólo sobrevive el 55% de las firmas constituidas; para el segundo, el 41%; al tercer año, el 31%; y llegado el cuarto año queda el 23%. El fracaso depende de una mezcla de causas relacionadas principalmente con el tema financiero y la falta de recursos. Otros factores que también inciden al fracaso son la mala gestión y administración del emprendimiento, planeación y ejecución deficiente, falta de compromiso y motivación, entre otros. En este estudio de investigación se desconocen los motivos de fracaso del 32% que decidió abandonar su idea de negocio, pero pueden ser asumidas a algunas de las anteriores.

Los emprendimientos de los egresados se desarrollaron en estos únicos 3 sectores: servicios, comercio y construcción; ocupando el sector de servicios la mayor parte de los egresados. A excepción de quien monto la constructora, los otros 7 egresados se enfocaron en empresas donde para comenzar no se requería de una alta inversión. Como se puede ver en los resultados, todos ubican sus empresas como empresa de tamaño pequeño.

Uno de los principales sacrificios al momento de tener una empresa propia es que se sabe de antemano que los primeros años no se generaran ganancias significativas. Esto se puede corroborar observando los resultados de los ingresos que reciben mensualmente los egresados emprendedores. Se evidencia que quienes están devengando entre 1 y 2 SMLV llevan menos de 1 año con su idea de negocio; quien está devengando menos de 1 SMLV lleva menos de 3 años; quienes están devengando entre 3 y 4 SMLV, uno lleva entre 3 a 5 años y el otro entre 1 a 3 años; y quienes devengan más de 7 SMLV, uno lleva entre 3 a 5 años y el otro entre 1 a 3 años (se asume que su salario es más alto a pesar del poco tiempo debido a que su empresa es una constructora, lo que implica manejo de montos de dinero mucho más altos).

En cuanto a la satisfacción por sus ingresos remunerados, se halló de manera positiva que 6/8 consideran que es buena o excelente. Y 2 la consideran regular, pero son ideas de negocio que tienen menos de 1 año y son conscientes que por eso aún no han empezado a dar los frutos esperados. Ninguno contestó que es mala o muy mala.

El 100% de los egresados emprendedores se sienten entre satisfechos o muy satisfechos con su empresa, por lo cual se puede deducir que más allá de la recompensa económica se encuentra la satisfacción de poder construir algo propio y poder trabajar en sus propios proyectos personales.

Por último, se puede evidenciar que el 100% de los egresados consideran que su formación en la Universidad del Valle sede Palmira como Administradores de Empresas contribuyó y aportó a su vida para poder llevar a cabo su emprendimiento. Lo que resulta positivo para la universidad, ya que se puede inferir que se están generando las herramientas necesarias y útiles para los egresados cuando se enfrenten al campo empresarial.

Hasta aquí se caracterizó a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira frente a su situación laboral actual dividiéndolo en 5 tópicos: empleabilidad, remuneración económica, desempleo, satisfacción y egresados emprendedores. En este capítulo se pudo conocer la ocupación de los egresados, las características de la empresa donde laboran, el cargo y las condiciones laborales, el ingreso promedio mensual que reciben, la rama de la administración en la que se desenvuelven, la satisfacción frente a su cargo y remuneración actual, el perfil de los egresados que se encuentran actualmente desempleados y una caracterización de quienes se encuentran trabajando en su propia empresa. En el siguiente capítulo se realizará una evaluación al sistema de educación que se desarrolla en la Universidad del Valle sede Palmira.

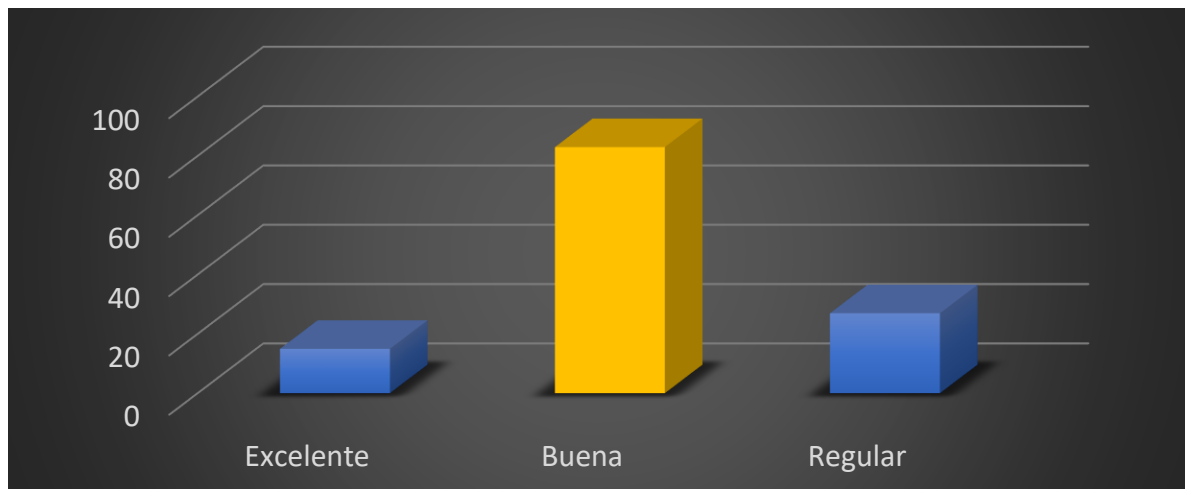
10. CAPÍTULO 3: PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA

El presente capítulo tiene por objeto conocer la percepción que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas sobre la formación recibida por parte de la Universidad del Valle sede Palmira.

Se desarrolló bajo la misma metodología de encuesta aplicada a 125 egresados del programa y se enfocará en la cuarta sección llamada evaluación académica. Esta sección contiene un total de 16 preguntas de las cuales 13 son cerradas y 3 son abiertas. El propósito de las preguntas es aportar al análisis y mejora de la calidad de los programas educativos, evaluar el programa académico y establecer una mejor relación de la universidad con los egresados.

Es importante para cada institución académica conocer cuál es la percepción que tienen los estudiantes y/o egresados con respecto a la educación y formación que reciben, puesto que tener esta información es un paso fundamental para realizar mejoras y llegar a la excelencia, y mucho más para una institución universitaria como lo es Univalle donde su mismo slogan expresa ser “la mejor para los mejores”. Por lo tanto, se espera con este último capítulo dejar unas bases sólidas para conocer más a fondo las expectativas, la satisfacción o las inconformidades de los egresados con respecto a la Universidad.

Figura 33. Cómo califica usted la malla curricular del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira



Son 15 los egresados que consideran que la malla curricular que oferta el programa de Administración de Empresas es excelente (12%), 83 la califican como buena (66%), y 27 como regular (22%).

- Aspectos positivos: La malla curricular brinda las bases y los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional, es útil al momento de enfrentarse en el campo laboral, abarca diferentes campos y ramas de la administración, cuenta con distintos componentes que hacen que sea muy amplio el campo de aplicación, muchas de las materias se adecuan a las necesidades del mercado laboral.
- Aspectos negativos y sugerencias: La malla curricular es muy centrada a teorías (algunos sugieren que deberían reducir materias de teorías y aumentarlas en áreas de finanzas u otras áreas más útiles), existen asignaturas donde se repiten los temas, falta más intensidad en las electivas profesionales, es necesario realizar más salidas de campo y más materias enfocadas a la práctica, se queda corta en temas de emprendimiento y en la enseñanza en cuanto a temas de papeleo en la creación de empresas, actualizar temas frente a las necesidades del entorno, debería ser requisito aprender a manejar macros en Excel, y la mayor parte de sugerencias de los egresados se centró en que la malla curricular debería tener más proyectos de empresas de aplicación real, ser más práctica y aumentar los

niveles de inglés (algunos hicieron comparaciones con la universidad Icesi, ya que esta saca profesionales bilingües).

Figura 34. Cómo califica usted las siguientes áreas del programa académico en relación con el material suministrado y si considera que le proporcione las herramientas necesarias para su desarrollo profesional

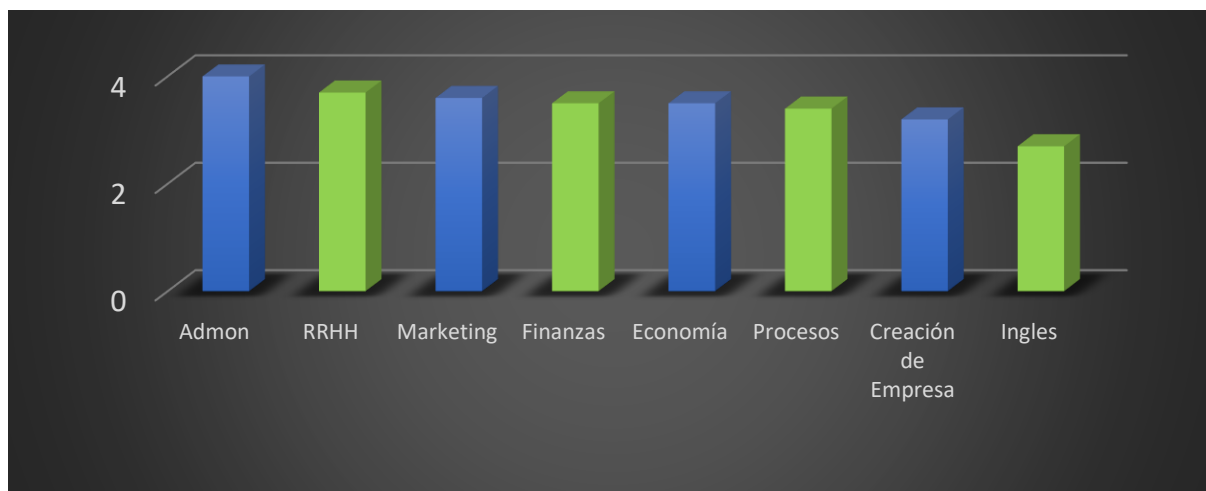


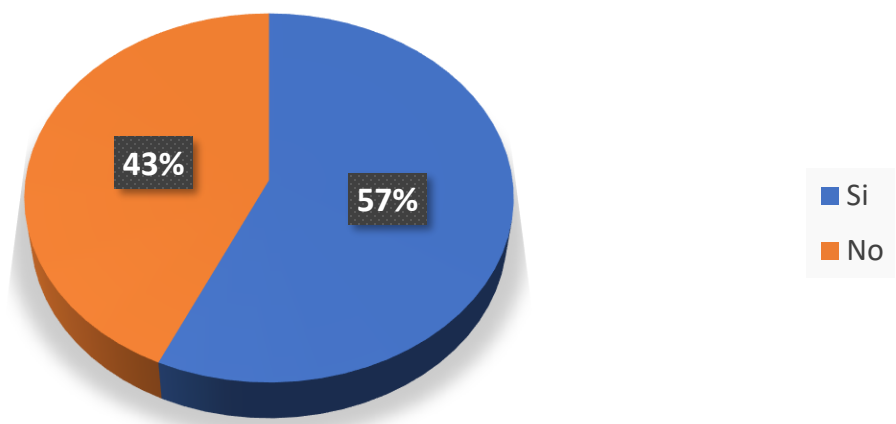
Tabla 3. Calificación de asignaturas

ASIGNATURA/ CALIFICACIÓN	1	2	3	4	5	Calificación final
Administración	1	5	28	48	43	4,0
Talento Humano	3	17	27	46	32	3,7
Marketing	3	16	34	46	26	3,6
Finanzas	2	19	40	40	24	3,5
Economía	3	16	41	44	21	3,5
Procesos	1	24	45	31	24	3,4
Creación de Empresa	8	34	29	31	23	3,2
Ingles	24	40	28	19	14	2,7

En la encuesta, cada egresado debía asignarle una calificación del 1 al 5 a cada área del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira.

La calificación mayor la tuvo el área de Administración con 4.0, seguido de Talento Humano con 3.7, Marketing con 3.6, Finanzas con 3.5, Economía con 3.5, Procesos con 3.4, Creación de Empresas con 3.2, y la peor calificación para Inglés con 2.7.

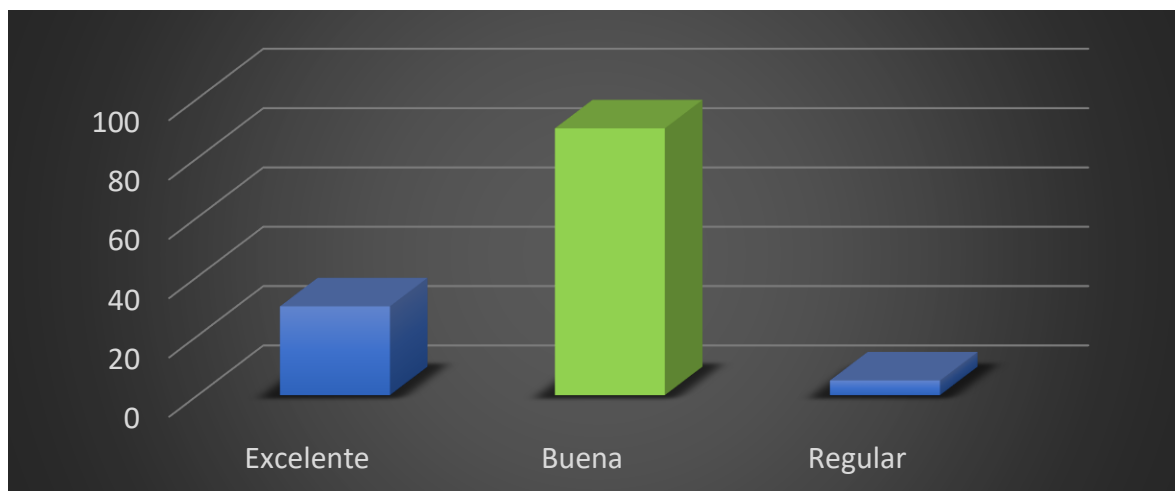
Figura 35. Considera usted que la Universidad del Valle sede Palmira en su programa de Administración de Empresas le brindo formación en emprendimiento empresarial



El 57% de los egresados considera que la Universidad del Valle sede Palmira en su formación profesional les brindo formación en emprendimiento empresarial, el 43% considera que no.

Estas fueron algunas de las acotaciones realizadas por los estudiantes: Aunque muchos de los egresados agradecen las charlas y conferencias de empresarios invitados, aun así consideran que las asignaturas enfocadas al emprendimiento empresarial son básicas e insuficientes, ya que se centran más en teorías y menos en la práctica, falta enseñanza en cuanto a los trámites legales para la creación de empresas, muchos de los docentes no tienen experiencia en el campo, y principalmente, la mayor queja de los egresados se centra en que a la Universidad del Valle sede Palmira le hace falta un laboratorio donde haya un mayor nivel de acercamiento con el estudiante, se puedan llevar a cabo proyectos de emprendimiento, y se brinde mayor apoyo a las iniciativas empresariales.

Figura 36. Cuál es la percepción de la formación profesional que recibió en la Universidad del Valle sede Palmira



30 egresados consideran que la formación profesional recibida por la Universidad del Valle sede Palmira fue excelente (24%), 90 consideran que fue buena (72%) y 5 consideran que fue regular (4%).

Figura 37. Sugerencias para estrechar relación entre la facultad y egresados

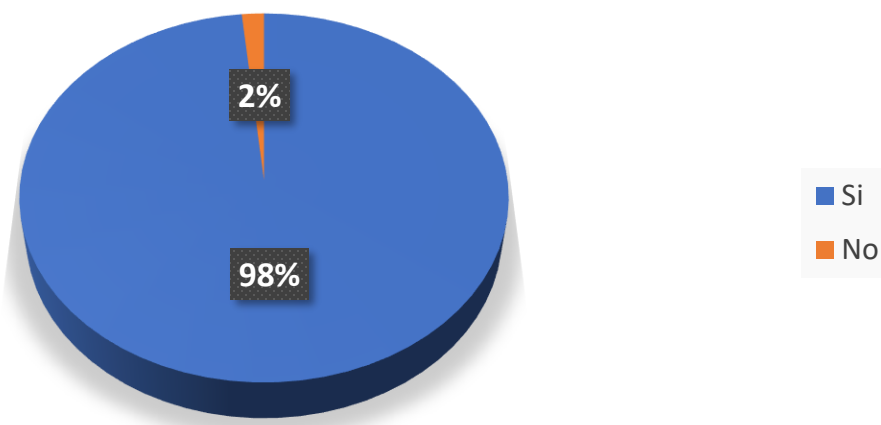


El 44% contestó que una opción para estrechar relación entre la facultad y los egresados es establecer convenios con empresas, el 43% contestó que deberían realizarse actualizaciones y capacitaciones para los egresados, el 9% considera

importante realizar reuniones anuales, el 2% considera buena opción todas las anteriores, y el 2% contesto con otro.

El 2% que contesto con otra opción diferente a las dadas por la encuesta, coincidieron en responder que para estrechar relación entre la facultad y los egresados es necesario brindar facilidades para poder realizar estudios de postgrado, ya sea con becas o descuentos.

Figura 38. Considera importante la creación de una bolsa de empleo que permita facilitar la vinculación de los egresados con el sector empresarial



El 98% de los egresados consideran importante la creación de una bolsa de empleo que permita facilitar la vinculación de los egresados con el sector empresarial, el 2% restante contestó que no. Los motivos de quienes contestaron que no se centran en que si se fortalece el emprendimiento empresarial en el programa de Administración de Empresas no sería necesario crear una bolsa para la búsqueda de empleo.

Análisis tercer capítulo

Las exigencias, los cambios y el dinamismo que presenta el mundo en la actualidad obliga a las universidades a actuar con pertinencia y calidad en todos sus procesos, sobre todo en aquellos referentes a la formación de capital humano. Se entiende, en este contexto por pertinencia a la respuesta de la educación superior a las

necesidades y expectativas de la sociedad, y por calidad a la prestación del servicio en óptimas condiciones.

Para evitar el alejamiento del quehacer universitario de la sociedad y sus necesidades, las instituciones de educación superior deben tener en cuenta, en todos sus procesos de cambio y de innovación, las singularidades del medio socio-económico y sus exigencias, que son referentes de las formas en las que cada institución presta sus servicios educativos y las alternativas que brinda a sus estudiantes y a la sociedad.

Es por esto por lo que la evaluación de la calidad de la educación superior se concibe como un medio fundamental que permite conocer la relevancia social de sus objetivos, su grado de avance, así como la eficacia, impacto y eficiencia de las acciones realizadas. Además, revela la complejidad de las relaciones que se establecen entre los agentes involucrados en el proceso de formación, el medio académico y la realidad.

Cuando se les pregunta a los egresados cuál es la percepción que tienen con respecto a la formación profesional recibida por parte de la Universidad del Valle sede Palmira, se habla de un conjunto de factores que inciden para poder realizar tal evaluación. Entre esos factores tenemos los docentes, los métodos de enseñanza, las actividades extracurriculares, las asignaturas y temas vistos, entre otros. De acuerdo con los resultados obtenidos por la encuesta, los egresados consideran que se realizó un buen trabajo académico que se ve reflejado en su desarrollo profesional. La mayor parte de ellos, en un 72%, calificaron la formación académica recibida como buena, un 24% como excelente, un 4% como regular, y ninguno la calificó como mala o muy mala. En términos generales, la percepción que tienen con respecto a la formación recibida por parte de la Universidad del Valle sede Palmira es buena y consideran su desarrollo profesional de manera competente para enfrentarse al mundo laboral, sin embargo, no deja de presentar algunas falencias que deberían someterse a evaluación. Y es ahí donde la universidad debe preguntarse ¿qué hace falta para poder llegar a la excelencia? ¿cuáles son esas falencias por mejorar para lograr una mayor satisfacción en los egresados?

La malla curricular es uno de los aspectos más importantes al momento de elegir una carrera, es como el curriculum vitae de cada Universidad, y de la integridad de ésta depende que tan buenos y competentes sean los egresados en los diferentes campos de aplicación. Por ello, en este estudio de investigación se sometió a

evaluación la malla curricular del programa de Administración de Empresas, puesto que son los egresados quienes ya se enfrentaron al campo laboral, y poseen el criterio y la objetividad para definir que tan bien preparados se sintieron al momento de enfrentarse al mundo exterior.

Más de la mitad de los egresados encuestados, en un 66%, consideran que la malla curricular es buena pero no llega a ser excelente (sólo el 12% la considero de esta forma), el 22% consideran que es regular, y ninguno la considero como mala o muy mala. Los aspectos positivos por resaltar se centran en que la malla curricular es muy completa, brinda las bases y los conocimientos necesarios para enfrentarse al mundo exterior y abarca todos los campos de aplicación de la Administración. En cuanto a las falencias, la mayoría se centran en la falta de practica y el exceso de teoría, incluso, varios egresados proponen reducir asignaturas teóricas como fundamentos, teorías I o teorías II para que sean reemplazadas por asignaturas de mayor práctica. También se sugieren más salidas de campo, más proyectos de emprendimiento de aplicación real, y más opciones de electivas profesionales que sean más coherentes con la carrera. Por último, se presenta una fuerte queja con respecto a los niveles de inglés, puesto que se considera que son muy pocos y además muy básicos, y además existen otras universidades donde egresan profesionales bilingües.

La malla curricular del programa abarca diferentes enfoques en los que se puede desempeñar un administrador de empresas, por lo tanto, a los egresados en la encuesta se les dio a evaluar los siguientes 8 enfoques: Administración, Talento Humano, Marketing, Finanzas, Economía, Procesos, Creación de Empresa e Inglés. La mejor calificación la tuvo el área de Administración, seguido de Talento Humano y Marketing. Con un promedio de 3,4 y 3,5 se encuentra Finanzas, Economía y Procesos, seguido de Creación de Empresas con un 3,2. Y de último lugar, como peor calificado se encuentra Inglés. El que el área de Administración haya sido la mejor calificada puede ser visto de dos formas. Por un lado, se puede relacionar con el capítulo anterior donde se evidenció que la mayor parte de los egresados se encuentran desempeñando cargos netamente administrativos, por lo tanto, se puede inferir que la Universidad del Valle sede Palmira está formando profesionales de acuerdo con las necesidades actuales del mercado laboral. Por otro lado, también se puede inferir que los egresados al sentirse mejor preparados para funciones administrativas no estén postulando a cargos que estén relacionados con otros enfoques o no se aproveche la posibilidad de destacarse en otras áreas.

En un mundo que se torna cada vez más globalizado, donde las compañías requieren capital humano más capacitado, y donde el manejo de un idioma extranjero indudablemente abre puertas a mejores oportunidades, resulta preocupante que el área que haya tenido menor calificación (por debajo de 3) en el programa de Administración de Empresas sea inglés. Y esto no es un problema únicamente de la Universidad del Valle sede Palmira sino del país. Colombia esta rezagada en bilingüismo y se mantiene dentro de los países con las peores calificaciones en esta materia, al menos eso es lo que muestra el ultimo índice de Aptitud en Inglés realizado por la firma Education First (EF) en 2016. Es por esta razón por lo que, en enero del pasado año, la exministra Gina Parody, encabezó desde Cali el lanzamiento oficial de “Colombia Bilingüe English Kit”, una herramienta pedagógica dirigida al fortalecimiento de las metodologías y prácticas de aula para la enseñanza de inglés en las instituciones educativas oficiales del país.

Este tema les urge mejorarlo en las instituciones académicas, y más aún, en las instituciones de educación superior, donde su objetivo es formar profesionales competentes para el mundo actual. Por lo tanto, resulta preocupante que la Universidad del Valle sede Palmira este catalogada con formación deficiente en inglés, ya que esto es un elemento que hace desprestigio al egresado al momento de buscar empleo. Muchos egresados del programa sugirieron en la encuesta que la malla curricular debería tener más niveles de inglés, puesto que sienten que al salir de la universidad quedan en desventaja en el campo laboral y empresarial. En este caso en particular los egresados nombraron en la encuesta a la Universidad Icesi, diciendo que en lenguas extranjeras se sienten en desventaja competitiva frente a los egresados de esta institución.

Con respecto a Creación de Empresa que también fue otra área que no recibió muy buena calificación, los egresados consideran que la malla curricular si tiene varias asignaturas enfocadas al emprendimiento empresarial pero que la enseñanza es básica y la metodología no es la mejor. Agradecen que la universidad habilite espacios para dar conferencias de empresarios invitados, pero consideran que el aprendizaje también debe ir más allá de las charlas motivacionales y debe centrarse en la práctica, especificaciones con respecto a los trámites legales, y principalmente, sugirieron abrir espacios donde haya un mayor nivel de acercamiento con el estudiante y sus ideas de negocio. Y es aquí donde se retoma nuevamente el tema del laboratorio para la facultad de Ciencias de la Administración como se mencionó en capítulos anteriores. Por medio de este estudio de investigación nos hemos podido dar cuenta que la Universidad del Valle sede Palmira carece de un espacio donde se fomente el emprendimiento de una manera

más real y concreta, con asesorías más cercanas y personalizadas, un espacio donde se brinde un mayor apoyo a las iniciativas empresariales de los estudiantes y/o egresados.

Además del laboratorio para la facultad, el 98% de los egresados también sugirieron la creación de una bolsa de empleo que tenga convenios con diferentes empresas y que beneficie a toda la comunidad universitaria. Cuando una universidad atrae a las empresas hacia el talento que está preparando en sus aulas, demuestra el prestigio y credibilidad que tiene ante el sector empresarial. Esta cualidad es de suma importancia al momento de elegir universidad y una ventaja competitiva al terminar la escuela. Generar convenios empresariales no sólo beneficiaría a los egresados, sino que también traería grandes beneficios para los estudiantes que aún se encuentran vinculados con la universidad, un claro ejemplo sería el fortalecimiento de las prácticas empresariales, lo que hoy en día es un tema bastante complejo en la universidad.

Es importante que las instituciones de educación superior estén comprometidas con el mejoramiento de la calidad de su formación, ya que, con el objetivo de alcanzar espacios sociales privilegiados, la educación sirve como camino para cumplir la promesa del trabajo, la cual se basa en la obtención de empleos profesionales bien remunerados. Para ello, las personas invierten tiempo, esfuerzo y capacidades con el fin de alcanzar una cualificación que los acerque a la posibilidad de generar las habilidades necesarias para el ingreso o movimiento en el mercado.⁸⁹

Ahora bien, ¿cuál es el compromiso de la Universidad del Valle sede Palmira con respecto a los egresados del programa de Administración de Empresas? ¿la Universidad del Valle sede Palmira cuenta con espacios y/o actividades para mantener la relación con sus egresados? Los resultados de la encuesta nos arrojan que el 100% de los egresados se encuentran dispuestos a realizar diversas actividades en pro de una mejor relación con la universidad. Dentro de esas actividades tenemos las siguientes: el 44% consideran importante que la universidad establezca convenios empresariales. El 43% les gustaría que la universidad imparta diferentes capacitaciones y/o actualizaciones en temas de interés. Como se observó en el primer capítulo, la mayoría de los egresados no continuó con estudios postgraduales, pero esto no quiere decir que no estén interesados en continuar con su formación académica. Una pequeña parte (2%) está dispuesta a asistir a reuniones anuales y, por último, otra pequeña parte (2%)

⁸⁹ RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Op. Cit., p 39.

considera que una buena opción para estrechar relaciones es que la universidad brinde facilidades para poder realizar estudios de postgrado, ya sea con becas o descuentos.

Debe convertirse en política del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira esa verdadera relación Academia – egresado, y ese es el propósito de este estudio, lograr ese acercamiento, para generar una cultura de pertenencia, una identidad que caracterice al egresado Univalluno, para que este a su vez, sea el referente, el punto de partida de las empresas, y así estas tomen como primera opción el capital humano cuando lo requieran.

Para finalizar este tercer y último capítulo, cabe resaltar que el prestigio de la universidad influye a las empresas al momento de contratar candidatos. Ésta comprobado que quienes se forman en instituciones de mucho renombre son la primera opción, y cuando los egresados son de universidades con malas referencias se les ofrece puestos de baja categoría.⁹⁰

Existe un sin número de empresas que ubican, en primer lugar, el prestigio de una institución o el de una facultad en especial antes que cualquier otro factor. Y esta situación no es exclusiva de Colombia. Según The New York Times, hay universidades que cuentan con perfiles más afines a diferentes compañías que prefieren egresados de sus instituciones.⁹¹ Y es por esto por lo que, realizar este tipo de evaluaciones a los egresados resulta tan importante para cualquier universidad, ya que su objetivo principal es ir en pro de mejoras en la calidad y en la formación de sus profesionales. La Universidad del Valle debe hacer todo lo posible por mantener en alto su slogan de “la mejor para los mejores”, ya que de ella depende que sus egresados sean apetecidos para cualquier organización.

⁹⁰ LIZARAZO CORREA, Tatiana. Op. Cit., p 20.

⁹¹ *Ibíd.* P 21.

CONCLUSIONES

Es preciso decir que el propósito de este trabajo de investigación realizado con los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle sede Palmira es aportar al análisis y mejora de la calidad de los programas educativos, evaluar el programa académico y establecer una mejor relación de la universidad con los egresados, así como también, forjar un camino que conlleve al mejoramiento continuo del programa de Administración de Empresas, a través de un instrumento que permita la recolección de información de los egresados previamente clasificada y ver la situación actual en el mercado laboral Colombiano de los egresados.

Del seguimiento efectuado a los egresados del Programa de Administración de Empresas se pudo establecer que es una población joven, con un promedio de edad al egresar de 25 años, la mayoría de ellos son solteros y hay un predominio femenino en el programa. Además de eso, han tenido una buena inserción en el mercado laboral. Pese a la situación económica del país, la alta tasa de desempleo y la amplia competencia de profesionales, la mayoría de ellos lograron vincularse a una empresa mientras cursaban su proceso de pregrado o no tardaron más de 6 meses en encontrar empleo después de su titulación. Lo que demuestra que la oferta del programa es valiosa para la demanda empresarial.

El común denominador del programa es no realizar práctica empresarial, lo que evidencia que el primer empleo de los egresados fue conseguido por sus propios medios y no a través de programas de la Universidad. Sólo el 19% realizó práctica empresarial, y de estos, el 6% fue vinculado con la empresa extendiendo su contrato. La falta de práctica empresarial se debe a dos razones: Una, la mayoría de egresados no vio la necesidad de realizar prácticas debido a que ya tenían un empleo estable. Y dos, la Universidad no cuenta con un programa sólido que facilite el vínculo de empresa-estudiante.

Hasta el momento sólo 12 egresados realizaron estudios de postgrado, eligiendo áreas como la administración, marketing, gerencia y talento humano. El 84% restante no continuo con estudios postgraduales más allá de diplomados o cursos básicos. Esta cifra se atribuye principalmente a que un gran porcentaje de los encuestados pertenecen a promociones recientes. Sin embargo, no deja de ser preocupante que sea tan alto el número de egresados de promociones pasadas que se quedaron sólo con un estudio de pregrado.

El 80% de los egresados eligieron la empleabilidad como su única fuente de ingresos y tan sólo el 20% decidió emprender. Pero lastimosamente, con el transcurso del tiempo algunos abandonaron su idea de negocio quedando sólo el 14% de egresados emprendedores. De estos, la mitad están dedicados tiempo completo a su empresa y la otra mitad tienen empresa y a su vez están vinculados laboralmente. Estos emprendimientos se desarrollaron en los siguientes sectores: servicios, comercio y construcción.

El 83% de la población se encuentra laboralmente activa o recibiendo ingresos de manera mensual, y el tiempo promedio que llevan en este estado oscila entre 1 a 3 años. Esto refleja que la transición de los egresados a la vida laboral ha sido aparentemente buena, lo que quizá se deba al acercamiento que tuvieron desde antes de su titulación. Lo anterior nos deja una tasa de desempleo del 17% en los egresados, lo cual no representa una cifra alarmante, pero si sorpresiva, ya que Administración de Empresas es una de las carreras con mayor demanda en el país.

Son pocos los egresados que se encuentran trabajando en multinacionales, la mayoría están ubicados en empresas grandes y medianas, y tan sólo una mínima parte en empresas pequeñas. Los sectores económicos destacados son: servicios, comercial, financiero, educativo, industrial, gubernamental, salud, telecomunicaciones, energético y agroindustrial, siendo el sector de servicios el que abarca más parte de los egresados.

El principal medio de obtención de empleo es por medio contactos, referencias personales y familiares, o por relación con los empleados de la compañía. Seguido de esto se encuentran los medios de comunicación, donde el más efectivo son los portales web.

Dentro de los diversos campos y áreas que abarca la Administración de Empresas, el mayor desempeño de los egresados se concentra en el área netamente administrativa (40%), dejando el área de finanzas, marketing, gestión humana, calidad, logística, entre otras, ocupando porcentajes entre el 1% y el 9%. Lo que refleja cual es el verdadero enfoque y la proyección que tiene que la Universidad del Valle sede Palmira en la formación del programa actualmente.

En cuanto a las condiciones laborales se puede afirmar que la mayoría cuentan con estabilidad laboral representada por el tipo de contratación a término indefinido. Más de la mitad de los egresados se encuentran ocupando cargos medios (68%), lo que

justifica que el 43% este devengando entre 1 y 2 SMLV, y el 35% entre 3 y 4 SMLV (que corresponden a las cifras más altas de la remuneración económica recibida). De los egresados empleados, el 58% no ha logrado ascender y el 57% no ha recibido alguna clase de reconocimiento o distinción por su labor.

Para lograr la satisfacción profesional anhelada, lo que buscan los egresados es poder conseguir un empleo donde no sólo se sientan bien remunerados económicamente, sino que también sea un trabajo que involucre retos y desafíos nuevos y donde tengan oportunidades de crecimiento.

En cuanto a la formación profesional recibida por la Universidad del Valle sede Palmira, los egresados consideran que se realizó un buen trabajo académico, donde se brindaron las bases y los conocimientos necesarios para enfrentarse al mundo exterior, y que, además el programa abarca todos los campos de aplicación de la administración. Aunque recomiendan que deben mejorarse algunos.

Dentro de los enfoques de la malla curricular, el área mejor calificada fue administración, seguido de talento humano y marketing. De forma regular se calificó finanzas, economía y procesos. Y la peor calificada fue inglés, seguida de creación de empresas. En este último caso, se cataloga a la universidad como deficiente en la enseñanza de lengua extranjera, y que los egresados se sienten en desventaja competitiva frente a este tema en el mundo laboral.

Para llegar a la excelencia, se considera que la Universidad del Valle sede Palmira debe dejar de tener un enfoque tan teórico y centrarse en una metodología más práctica. Generar espacios para los egresados que involucren desde la ejecución de las funciones administrativas básicas de la planeación, organización, dirección y control, en posiciones de gerencia media, hasta la toma de decisiones estratégicas en la alta gerencia. Esto con el fin de que los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle puedan destacarse en el mundo empresarial por su liderazgo y ser apetecidos por diferentes organizaciones.

RECOMENDACIONES

Cuando se habla o se pronuncia la palabra “egresado”, es como si se planteara el hecho de que existen diferentes representantes de la Universidad en el medio laboral, que generan un valor agregado o deterioran el buen nombre de la misma, ya que es el campo empresarial el principal contexto que determina las competencias y virtudes del profesional univalluno, que a su vez reflejan la formación impartida por parte de la Universidad. Por esta razón se considera trascendente realizar un seguimiento exhaustivo a los egresados, porque son ellos quienes de la manera más honesta pueden mostrarle a su universidad las falencias del programa y de la institución, que se deban modificar, replantear o fortalecer. Esta situación debe considerarla la Universidad, para que sea en el interior de ésta en donde hable el egresado, ya que una Universidad que no refleje avances en cantidad, impacto y calidad de sus programas, difícilmente logrará el retorno de sus egresados y, por el contrario, mostrará tendencia desvanecerse socialmente.

Siguiendo con lo anterior, y teniendo en cuenta los hallazgos de esta investigación, ya que fueron los egresados quienes hablaron directamente, se destacan las siguientes recomendaciones:

Actualización de datos: Tener una base de datos de los egresados más organizada, donde se puedan encontrar por año de egreso y donde se actualice constantemente los datos de contacto.

Al momento de realizar esta investigación fue muy difícil obtener tales datos por lo que se tuvo que recurrir a varias instancias. Esto se presentó principalmente porque la Universidad no contaba con los datos de los egresados a la mano, los de promociones antiguas no estaban organizados por años y, además faltaba completar más de la mitad de los correos electrónicos.

Acercamiento continuo: Tener contacto permanente con los egresados, realizar eventos dirigidos a ellos, y principalmente, incentivarlos a dar continuidad a sus estudios postgraduales. Ya que, como se pudo evidenciar en este estudio de investigación, sólo el 16% continuo con carreras de postgrado.

Egresados destacados: Esta parte es complementaria con los ítems anteriores, ya que al tener una base de datos actualizada y realizar un continuo seguimiento a los egresados, es más fácil conocer su estado actual. Por lo que se sugiere que se realice un reconocimiento o se tengan presentes en la página de la universidad a

aquellos egresados emprendedores que han logrado destacarse al salir de la Universidad y han logrado sacar adelante su idea de negocio.

Bolsa de empleo: Se hace pertinente la creación de una bolsa de empleo donde se puedan establecer convenios con diferentes empresas, divulgar la oferta y la demanda laboral, y que, además también se pueda fortalecer el programa de prácticas empresariales. Cuando una universidad atrae a las empresas hacia el talento que está preparando en sus aulas, demuestra el prestigio y credibilidad que tiene ante el sector empresarial.

Formación menos teórica y más practica: Que se logre articular la teoría y la práctica en la enseñanza de las diferentes asignaturas que permiten la formación profesional.

Laboratorio de Administración: La creación de un laboratorio en la facultad de ciencias de la Administración permite a los estudiantes acceder a un escenario real, que no fracciona el conocimiento. Expone en un contexto particular experimentos, experiencias y se vive algo de la teoría de las asignaturas mediante la planta física, material administrativo y personal, recursos básicos de cada área que debe conocer el profesional de Administración. Además de eso, se generaría un espacio que fomente e incentive el emprendimiento empresarial de una manera más práctica y real. Un espacio donde los estudiantes puedan recibir una asesoría continua y personalizada desde el momento que tienen una idea de negocio hasta el momento de la creación. Esta metodología es útil para desarrollar competencias, ya que se puede tener los conocimientos aprendidos teóricamente, pero sin desarrollo de competencias no habrá una formación adecuada.

Fortalecer la lengua extranjera: El inglés es el idioma de los negocios y del mundo ejecutivo, por lo tanto, es importante aumentar el nivel de exigencia de su aprendizaje en el programa de Administración de Empresas. Se propone que se brinden clases más conversacionales, nuevos métodos de enseñanza y más niveles de inglés en la malla curricular, para que así, el egresado pueda alcanzar el nivel b2 en la escala común europea al momento de salir y enfrentarse al mundo empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. [En línea]. En: Revista Dinero. 18 de Noviembre, 2015. Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>

ÁNGEL ÁLVAREZ, Beatriz Elena. El concepto de innovación. [En línea]. En: Lupa Empresarial. Edición 09 – Digital. Disponible en: <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/94/182>

Asamblea Departamental del Valle del Cauca. Ordenanza #12 de 1945. Por el cual se ordena la fundación de la Universidad Industrial del Valle del Cauca y se dictan otras disposiciones. [En línea]. Cali., 11 de Junio 1945. Disponible en: <http://aniversario60.univalle.edu.co/historia/fundacion/ordenanza.pdf>

AULES CAMAÑERO, Evelyn Estefanía. Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de Administración de Empresas. Trabajo de grado profesional en Ingeniería Comercial. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, 2016. 273 p.

Baja tasa de desempleo en el Valle del Cauca. [En línea]. Cali. En: El País.com.co. 12 de Marzo, 2016. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/economia/baja-tasa-de-desempleo-en-el-valle-del-cauca.html>

Boletín técnico: Mercado laboral por departamentos 2015. [En línea]. Bogotá. Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). 2016., 36 p. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_15.pdf

CARRIZOSA, Álvaro. Rector de Uniempresarial. ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. [En línea]. En: Revista Dinero. 18 de Noviembre, 2015. Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>

Colombianos recién graduados de posgrado ganan 2,2 veces el salario de los recién titulados de pregrado. [En línea]. Ministerio de Educación Nacional. 22 de Diciembre, 2016. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-358827.html>

Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Redactado por HERNANDEZ, Saúl. En: El Universal. 4 de Agosto, 2015. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/periodismo-de-datos/2015/08/4/mujeres-dominan-administracion>

De fomento a la cultura del emprendimiento. Ley #1014 de 2006. En: Ministerio de Educación Nacional. 26 de Enero, 2006. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-94653_archivo_pdf.pdf

ENRÍQUEZ MARTÍNEZ, Alvaro y RENTERÍA PÉREZ, Erico. Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Vol. 6, Núm.1., 2007.

Facultad de Ciencias de la Administración. Información general. [En línea]. En: Sitio web de Universidad del Valle. Disponible en: <http://fayol.univalle.edu.co/Programas/Pregrados/administracion.php?what=11>

Formación Palmira. Facultades y programas – Administración de empresas. [En línea]. En: Sitio web de la Universidad del Valle. Disponible en: <http://palmira.univalle.edu.co/index.php/administracion-de-empresas>

FUENTES, Santiago Alfonso y VARGAS, Daniel Felipe. Caracterización y posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle en Bogotá 2004-2008. Trabajo de grado profesional en Administración de Empresas. Bogotá: Universidad de la Salle. Facultad Ciencias Administrativas y Contables, 2010. 96 p.

Global Entrepreneurship Monitor Colombia (GEM). Las razones por las que en Colombia se habla tanto de emprendimiento. [En línea]. En: Finanzas Personales, sección: trabajo y educación. Disponible en: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-razones-por-las-que-en-colombia-se-habla-tanto-de-emprendimiento/56241>

Gobernación del valle del cauca. [En línea]. 4 de Mayo, 2006. Disponible en: <http://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones.php?id=41>

GUZMÁN, Virginia y IRIGOIN, María. Módulo de formación para la Empleabilidad. Primera edición. Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT. 2000. Disponible en: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_374_span.pdf

HERNANDEZ, Saúl. Mujeres dominan administración. [En línea]. Unidad de Datos del Diario El Universal. En: El Universal. 4 de Agosto, 2015. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/periodismo-de-datos/2015/08/4/mujeres-dominan-administracion>

Historia de la Sede Palmira en 30 años laborales. Agencia de noticias univalle. [En línea]. En: Sitio web de Universidad del Valle. 15 de Septiembre, 2016. Disponible en: <http://www.univalle.edu.co/universidad-y-region/historia-de-la-sede-palmira-en-30-anos-de-labores>

JIMENEZ CASTRO, Wilburg. Introducción al estudio de la teoría administrativa. 4 edición. Costa Rica. 392 p. Fondo de Cultura Económica., 1990.

KRÜGER, Karsten. El concepto de Sociedad del Conocimiento. En: Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales. 25 de Octubre, 2006. Vol. XI, n°683. Disponible en: <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm>

KUNDA, Gideon y BARLEY, Stephen R. Itinerant experts in a knowledge economy. 1 edición. 354 p. 16 de Octubre, 2011.

LIZARAZO CORREA, Tatiana. ¿Qué tanto influye el prestigio de la universidad al buscar empleo?. [En línea]. En: El Tiempo. 3 de Mayo, 2015. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15675775>

Más mujeres en Educación Superior. [En línea]. Chile. En: La Tercera. 8 de Marzo, 2015. Disponible en: <http://www.latercera.com/noticia/mas-mujeres-en-educacion-superior/>

Mercado Laboral. Universidad Regional de los Andes. [En línea]. 28 de Julio, 2011. Disponible en: <http://mercadolaboraledu.blogspot.com.co/2011/07/se-denomina-mercado-de-trabajo-o.html>

MONTERDE VALENZUELA, María de los Angeles. Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. Retos y perspectivas de la administración de empresas en la economía del conocimiento. Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora. Hermosillo, Sonora. México.

Municipio de Palmira. Secretaria de Cultura de Palmira. [En Línea]. Disponible en: <http://www.culturayturismopalmira.com/nuestro-municipio.html>

Normatividad de la Administración de Empresas. Consejo Profesional de Administración de Empresas. Decreto Reglamentario No. 2718. Por el cual se reglamenta la Ley 60 de 1981 sobre el ejercicio de la profesión Administración de Empresas. Ministerio de comercio, industria y turismo. Bogotá., 2 de Noviembre de 1984.

Nos estamos volviendo viejos y quedando sin mano de obra. [En línea]. En: Portafolio. 7 de Septiembre, 2016. Disponible en:

<http://www.portafolio.co/economia/empleo/cual-es-la-edad-mas-difcil-para-conseguir-trabajo-en-colombia-500141>

PELAYO PÉREZ, Mariana Betzabeth. Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Primera edición. Tepic, Nayarit, México. 2012. Disponible en: <http://www.eumed.net/>

QUINTANA, María del Mar. Portal Empleo.com. En: El Tiempo. Conozca los sueldos de los profesionales recién egresados. [En línea]. Bogotá. 28 de Julio, 2015. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16158218>

RAE. Real Academia Española. [En línea]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

RAMÍREZ, Gustavo. Formación posgradual de profesionales en Colombia. [En línea]. En: Universidad de La Salle. 3 de Octubre, 2016. Disponible en: <http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/FacultaddeIngenieria/noticias/ingenieria/una+lectura+a+la+formacion+posgradual+de+profesionales+colombianos>

RENTERÍA PÉREZ, Erico y MALVEZZI, Sigmar. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Vol. 7, Núm. 2. 2008.

RINCON, Alejandro. Información General de Palmira – Valle del Cauca. [En línea]. En: Colombia Travel & Vacations Group. Disponible en: <http://elturismoencolombia.com/a-donde-ir/valle-del-cauca-turismo/pamira-turismo/informacion-general-de-palmira/>

Robo de empleados, entre los factores de quiebra de nuevos negocios. Falta de recursos, mala administración y conflictos entre los socios, otras causantes del fracaso. [En Línea]. Redactado por: Economía y Negocios. En: El Tiempo. 16 de Febrero, 2016. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16511594>

SIERRA PULIDO, Catalina. Escala mínimos de remuneración 2016 según nivel de formación y perfil de los graduados. Enlace Profesional - REP: Red de comunidades de graduados de Antioquía. [En línea]. 2016. Disponible en: <http://www.colegiatura.edu.co/images/contenidos/admisiones/EscalaSalarial2016RedEnlaceProfesional.pdf>

Situación laboral de los egresados de instituciones de educación superior en el año 2013 y empleados en 2014. Observatorio Laboral para la Educación (OLE). Ministerio de Educación. En: Universia. Las 20 carreras universitarias con mayor demanda y mejor pagadas en Colombia. [En línea]. 26 de Mayo, 2017. Disponible

en: <http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2015/12/17/1134832/20-carreras-universitarias-mayor-demanda-mejor-pagadas-colombia.html>

Univalle, entre las 100 mejores universidades de América Latina. [En línea]. En: El Pais. 14 de Junio, 2016. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/cal/univalle-entre-las-100-mejores-universidades-de-america-latina.html>

Universidad del Valle. [En línea]. En: Sitio web Wikipedia.

KNIGHT, Peter T. y MANTZ, Yorke. Employability and good learning in higher education. Vol. 8, No. 1, 2003.

ANEXOS

Formulario de encuesta