

**DESEMPEÑO EGRESADOS PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO 2008 - 2012**

**JEFERSON MANUEL HURTADO COLORADO
DIOMER MORENO PAYAN
JESSICA PAOLA TOBON ASTUDILLO**

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

**DESEMPEÑO EGRESADOS PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO 2008 - 2012**

**JEFERSON MANUEL HURTADO COLORADO
DIOMER MORENO PAYAN
JESSICA PAOLA TOBON ASTUDILLO**

**Trabajo de Grado en la Modalidad de Monografía como requisito para optar
al título Administrador de Empresas**

**DIRECTOR:
GILBERTO MORALES PINTO
Administrador de Empresas
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional**

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

NOTA DE ACEPTACIÓN

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad del Valle, para optar al Título profesional de Administrador de Empresas.

Director
Gilberto Morales Pinto
Administrador de Empresas
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Jurado

Buenaventura, Junio 2014

DEDICATORIA

A Dios por haber guiado el desarrollo de este trabajo con su sabiduría durante toda nuestra etapa de formación académica, orientándonos por el buen camino, la riqueza del conocimiento para poder culminar con honestidad, respeto y capacidad intelectual prospera para los objetivos propuestos.

A mis padres: Ana Payan Guerrero y Dionisio Moreno Muñoz (Diomer Moreno Payan), Elizabeth Colorado López y Arnulfo Borja Rodríguez (Jeferson Manuel Hurtado Colorado), Alba Mery Astudillo y William Tobón (Jessica Paola Tobón Astudillo) y hermanos que siempre nos dieron el apoyo para seguir adelante, cumpliendo con esfuerzos todos los objetivos académicos.

**DIOMER MORENO PAYAN, JEFERSON MANUEL HURTADO COLORADO,
JESSICA PAOLA TOBÓN ASTUDILLO**

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad del Valle por brindar la oportunidad de estudiar y ser profesionales.

Este trabajo no habría sido posible sin la influencia directa o indirecta de muchas personas a las que se agradece profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración.

Se agradece a Gilberto Morales Pinto Administrador de Empresas por manifestar su interés en dirigir el Trabajo de Grado, por su confianza, colaboración y apoyo en el proceso de realización de la monografía.

A todos los docentes de la Universidad del Valle que compartieron sus conocimientos, dentro y fuera de clase, haciendo posible que la formación profesional se resuma en satisfacciones académicas e inquietudes insatisfechas en continua indagación.

Amigos y compañeros. A quienes participaron durante cinco años colocando lo mejor de su energía y empeño por el bien de la formación profesional, quienes compartieron su confianza, tiempo, y los mejores momentos vividos durante la etapa como estudiantes universitarios, dentro y fuera del campus.

Por último a nuestras familias y seres más queridos, por brindar la confianza y apoyo para la culminación de una etapa de preparación académica.

**DIOMER MORENO PAYAN, JEFERSON MANUEL HURTADO COLORADO,
JESSICA PAOLA TOBÓN ASTUDILLO**

CONTENIDO

	Páginas.
INTRODUCCIÓN	14
1. ANTECEDENTES	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3 JUSTIFICACIÓN	20
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1 OBJETIVO GENERAL	23
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
3. MARCOS DE REFERENCIA	24
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES	24
3.2 MARCO CONTEXTUAL	26
3.2.1 Buenaventura y la Universidad del Valle	26
3.2.2 Programa Administración de Empresas Universidad del Valle	29
3.2.2.1 Misión	29
3.2.2.2 Visión	29
3.2.3 Egresados Universidad del Valle Sede Pacífico	31
3.2.3.1 Bolsa de Empleo: Beneficios para los Egresados y Estudiantes de la Universidad	31
3.2.4 Universidad del Valle Sede Pacífico Extensión y Proyección Social	32
3.2.5 Educación Continua en la Universidad del Valle Sede Pacífico	33
3.3 MARCO GEOGRÁFICO	34
3.4 MARCO TEÓRICO	36

3.4.1	Teoría de las Relaciones Humanas	37
3.4.2	Orígenes de la Teoría de las Relaciones Humanas	38
3.4.3	El Enfoque Humanístico	39
3.4.4	Elton Mayo	40
3.4.5	Énfasis en los Grupos Informales	41
3.4.6	Teoría de los Factores de Herzberg	42
3.5	MARCO CONCEPTUAL	47
3.5.1	Seguimiento de Egresados	47
3.5.2	Mercado laboral	47
3.5.3	Proceso de seguimiento continuo	48
3.5.4	Egresados o graduados	48
3.5.5	Desempeño	48
3.5.6	Seguimiento	49
3.5.7	Administración de Empresas	49
3.5.8	Motivación	49
3.6	MARCO LEGAL	50
4.	ASPECTOS METODOLÓGICOS	52
4.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
4.2	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	52
4.3	FUENTES DE DATOS	53
4.3.1	Fuentes de datos Primarios	53
4.3.2	Fuentes de datos Secundarios	54
4.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
4.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	55
4.5.1	Población objeto de estudio	55
4.5.2	Tamaño de la muestra	56
5.	PLAN DE ANÁLISIS O PROCESAMIENTO DE DATOS	57
5.1	TRATAMIENTO PARA LA INFORMACIÓN	57

5.2	RESULTADOS ESPERADOS	57
5.3	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	58
6.	CONCLUSIÓN	135
7.	RECOMENDACIONES	139
	BIBLIOGRAFÍA	144
	ANEXOS	148

LISTA DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Graduados Administración de Empresas 2008 - 2012	55
Tabla 2. ¿A qué edad concluyó sus estudios de bachillerato?	59
Tabla 3. ¿Tiempo transcurrido antes de matricularse a una Institución de Educación Superior?	61
Tabla 4. Al terminar el bachillerato, ¿cuál(es) era(n) el/los programa(s) académico(s) de su preferencia?	64
Tabla 5. ¿Cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera?	67
Tabla 6. ¿Cuál o cuáles fue (ron) la(s) principal(es) fuente(s) de recursos para asumir los costos de sus estudios?	69
Tabla 7. ¿Qué ha pensado hacer a largo plazo?	71
Tabla 8. Si tuviera que elegir de nuevo, ¿estudiaría en la Universidad del Valle?	73
Tabla 9. ¿Tiene otro tipo de estudio?	75
Tabla 10. ¿Actualmente está laborando?	78
Tabla 11. ¿Este es su primer empleo?	81
Tabla 12. ¿La empresa donde labora actualmente es propia?	83
Tabla 13. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?	85
Tabla 14. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa?	88
Tabla 15. ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente?	91
Tabla 16. ¿En qué sector desarrolla su labor?	94
Tabla 17. ¿En qué consiste su labor?	97
Tabla 18. a. Remuneración económica	100
Tabla 19. b. Expectativas de promoción Profesional	103
Tabla 20. c. Relación de trabajo con los estudios	106
Tabla 21. ¿Qué duración tiene/tuvo la relación laboral?	109

Tabla 22. a. Deficiencia en la formación universitaria recibida	112
Tabla 23. b. Falta de experiencia profesional	115
Tabla 24. c. Lograr un trabajo que me guste	117
Tabla 25. d. Lograr una retribución adecuada	119
Tabla 26. e. Falta de oferta de empleo en el sector	122
Tabla 27. Contenidos metodológicos	125
Tabla 28. Prácticas profesionales	128
Tabla 29. Recomendación adicional sobre institución, carrera o plan de estudio	131

LISTA DE FIGURAS

	Páginas
Figura 1. Mapa Geográfico Valle del Cauca – Colombia	34
Figura 2. ¿A qué edad concluyó sus estudios de bachillerato?	59
Figura 3. ¿Tiempo transcurrido antes de matricularse a una Institución de Educación Superior?	61
Figura 4. ¿Los programa(s) académico(s) de su preferencia?	64
Figura 5. ¿Cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera?	67
Figura 6. ¿Cuál o cuáles fue (ron) la(s) principal(es) fuente(s) de recursos para asumir costos de sus estudios?	69
Figura 7. ¿Qué ha pensado hacer a largo plazo?	71
Figura 8. Si tuviera que elegir de nuevo, ¿estudiaría en la Universidad del Valle?	73
Figura 9. ¿Tiene otro tipo de estudio?	75
Figura 10. ¿Actualmente está laborando?	78
Figura 11. ¿Este es su primer empleo?	81
Figura 12. ¿La empresa donde labora actualmente es propia?	83
Figura 13. ¿Canales de búsqueda?	85
Figura 14. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa?	88
Figura 15. Cargo que ocupa actualmente	91
Figura 16. Sector que desarrolla su labor	94
Figura 17. ¿En qué consiste su labor?	97
Figura 18. a. Remuneración económica	100
Figura 19. b. Expectativas de promoción profesional	103
Figura 20. c. Relación de trabajo con los estudios	106
Figura 21. Duración de la relación Laboral	109
Figura 22. a. Deficiencia en la formación universitaria recibida	112
Figura 23. b. Falta de experiencia profesional	115

Figura 24. c. Lograr un trabajo que me guste	117
Figura 25. d. Lograr una retribución adecuada	119
Figura 26. e. Falta de oferta de empleo en el sector	122
Figura 27. Contenidos metodológicos	125
Figura 28. Prácticas profesionales	128
Figura 29. Recomendaciones	131

LISTA DE ANEXOS

	Páginas
Anexo A. Cuestionario aplicado en la encuesta	149

INTRODUCCIÓN

En el siguiente documento se presenta “DESEMPEÑO EGRESADOS PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO 2008 - 2012” con el propósito de influir en las reformas curriculares.

Las políticas educativas emergentes van hacia la acreditación de planes y programas de estudio, esto lleva al cumplimiento de indicadores específicos, uno de ellos es el Seguimiento de Egresados, esto se manifestó como una necesidad de conocer el impacto de la educación en el contexto regional, y generar información relevante para la toma de decisiones y el desempeño de las actividades sustantivas de la universidad.

Las bases teóricas de esta investigación están basadas en importantes referencias, estas referencias teóricas sustentan la ilustración de diferentes herramientas metodológicas a través de los cuales se obtuvieron diversos indicadores que proporcionaron la manera de conocer la situación de los estudiantes, las razones por las que eligieron el Programa Administración de Empresas y la inserción al mercado laboral.

Para ello, la propuesta de investigación tiene una estructura básica, donde se menciona los siguientes aspectos:

Marco de Referencias donde permite conocer concisamente las investigaciones que anteceden este seguimiento como los Trabajos de Grados similares realizados en las universidades principalmente en la Universidad del Valle. Un Marco Teórico que sirve como alineamiento para el manejo de la problemática además proporciona el área temática y tema de investigación; Se realiza una breve descripción del problema que llevó a la elaboración del seguimiento del

desempeño de los egresados en su entorno laboral, donde se presenta una justificación necesaria para desarrollar esta investigación.

Se plantea un objetivo general, concluyendo el fin último de la investigación. Posterior a esto, se describe el tipo de investigación que se llevará a cabo para reunir la información pertinente.

Además se presentará cuáles son los resultados después del desarrollo del seguimiento; luego se hará un análisis detallado de la información obtenida y posteriormente se llegara a una conclusión y a una serie de recomendaciones de acuerdo al conocimiento obtenido después de realizar la investigación.

Esta investigación, se ha formulado con la finalidad de analizar el DESEMPEÑO EGRESADOS PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO 2008 - 2012, la importancia de la investigación al seguimiento de Egresados consiste en conocer la realidad laboral y la calidad de la formación académica, así como conocer la vinculación que existe entre planes y programas de estudio y el trabajo profesional, para promover y mejorar de tal manera que ésta sea una actividad permanente y sistemática en materia educativa.

El objetivo es conocer la opinión de los Egresados acerca de la calidad de la formación académica que recibieron en relación de las necesidades laborales con las que se enfrentan en su vida profesional, los cuales muestran un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad del Valle Sede Pacífico, evidenciado que el proceso educativo que tuvieron fue de una gran eficacia para poder manejar, desarrollar y tomar decisiones en procesos simples o complicados en los cuales deben tratar de obtener la mejor solución, además de que la formación académica los ayuda a desarrollarse más como profesionales efectivos.

Los profesionales que surgen de la Universidad poseen las capacidades para afrontar diferentes paradigmas en el momento de tomar decisiones, como se puede observar en el Distrito de Buenaventura hay gran porcentaje de desempleabilidad entre sus habitantes y esto lleva a que la Universidad deba manejar una exigencia de gestionar el proceso de aprendizaje y que de esta manera puedan superar problemas de forma exitosa.

A partir de la experiencia profesional de los Egresados se puede observar si el pensum de dicha carrera es funcional para cubrir las necesidades del sector productivo de bienes y servicios a futuro, por lo que se analiza de una manera detallada la información obtenida por medio del desarrollo de la investigación, siendo una de sus finalidades contribuir a mejorar, modificar o actualizar el pensum académico del Programa Administración de Empresas, para que se planteen formatos en que los Egresados puedan aprovechar y desenvolver a plenitud los conocimientos adquiridos.

Con la finalidad de aportar y reforzar las estrategias utilizadas por la Universidad del Valle Sede Pacífico, para afrontar paradigmas y exigencias constantes que se dan en la sociedad y en la vida profesional hay que tener planes de contingencia para estar al tanto de lo que puede pasar y que se debe hacer para afrontarlos, frente a los cambios ya implementados.

Se recomienda realizar estudios a Egresados que hayan cursado el mismo programa, el cual genere información para las variabilidades curriculares continuas, esperando que no hayan ocurrido cambios significativos en lo económico y social que pudiesen establecer discrepancias en el acceso al mercado laboral. Se pueden realizar estudios de seguimiento de Egresados específicos, que permitan arrojar información y evidencias sobre aspectos que no fueron investigados con anterioridad.

1. ANTECEDENTES

¹Las primeras instituciones educativas preocupadas por evaluar la relación mundo escolar - mundo del trabajo a través de los estudios de seguimiento de egresados (ESE), estuvieron ubicadas en los Estados Unidos y en algunos países de Europa; dichos estudios se caracterizaron por un predominio en las tendencias operativas y sus fines informativos persiguieron influir en la toma de decisiones. En Colombia las universidades comenzaron a conformar los diferentes programas de egresados de manera institucional gracias a las exigencias del gobierno nacional mediante el Ministerio de Educación en los Decretos 2566 de 2003 y 2556 de 2003 que obliga a las universidades a conformar programas de egresados como una condición mínima para el aseguramiento de la calidad y para el proceso de acreditación de la universidad.

La característica principal de los programas de egresados es la ausencia de unos verdaderos propósitos que facilitarán la articulación entre el saber profesional y el saber que se establecía en los currículos. Conscientes de la necesidad de conformar programas de egresados y ausentes de lineamientos institucionales los programas encontraron dificultades y armaron programas de egresados desarticulados de proyectos que aseguren la calidad de las misiones universitarias. De manera concluyente, puede decirse que los primeros programas de egresados nunca relacionaron el saber del egresado y la razón de la universidad.

Un estudio reciente sobre los programas de egresados de las principales universidades de Santiago de Cali, evidenció que la mayor parte de las actividades que desarrollan los programas estaban orientadas a cuestiones diferentes a las relacionadas directamente con el aseguramiento de la calidad educativa algunos sólo se limitan a hacer extensivos los servicio de bienestar universitario y a la actualización de datos.

1 Tomado: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/marco%20teorico.html> (5 de septiembre de 2013 hora 4:23 p.m.)

Puede decirse, sin temor a equivocarse, que después de la legalización Decreto 2566, la existencia de los programas de egresados en las instituciones de educación superior en Colombia obedece en esencia, al interés de los programas académicos por alcanzar la Certificación de Calidad en la prestación del servicio educativo. Este es un medio por el cual los programas certifican alta calidad, o la condición mínima de calidad.

Una necesidad que no ha sido considerada en la mayoría de los programas para egresados es la preocupación que existe cuando es evidente que la preparación de los jóvenes cada vez se aleja más de las nuevas oportunidades, dificultades, riesgos tecnológicos y económicos que se ven en el futuro.

La globalización y el desarrollo tecnológico, han puesto a la humanidad a pensar en lo que es hoy la vida y lo que podría ser mañana, esto obliga a ser cada vez más flexible y adaptarse a los cambios que vienen en el horizonte.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de los cuales el seguimiento del desempeño de los egresados es uno de los aspectos de una problemática mucho más extensa, como pueden ser: el desajuste o ajuste de planes y programas académicos y el campo profesional. Por lo cual, es de gran envergadura que las Instituciones de Educación Superior (I.E.S.) como lo es la Universidad del Valle elaboren estrategias y mecanismos de retroalimentación que les permitan recopilar información de sus egresados sobre diversos aspectos, ya que estos mismos servirán como parámetros para medir y evaluar la calidad del servicio educativo que ha brindado a sus alumnos.

A través de este argumento, se reconocerá si es o no suficiente el proceso formativo llevado a cabo por el programa académico y así poder implementar las

estrategias necesarias para garantizar la mejora continua del programa académico, por lo tanto se va a iniciar las actividades de investigación con los Egresados de Administración de Empresas comprendidos del año 2008 - 2012 de los cuales se desconoce su situación laboral en el momento.

Al no contar con la información necesaria de los egresados y su desempeño, ha generado que haya un espacio en la visión que se tiene sobre los egresados de la Universidad el cual va a estar más claro con la investigación que se realizará sobre la situación actual de estos, ya que la Universidad del Valle tiene como finalidad preparar profesionales para que ocupen mandos medios o altos en las empresas, información que como se ha mencionado anteriormente se desconoce y por lo tanto no se ha podido corroborar si los egresados están ocupando dichos niveles jerárquicos.

De igual manera, dentro del plan de estudios de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad del Valle, puede que existan áreas flexibles las cuales podrían adecuarse a las exigencias o necesidades de las organizaciones de la zona de influencia laboral y de esa manera ofertar el programa de una manera más diseñada hacia las necesidades que se puedan evidenciar.

La Universidad del Valle Sede Pacífico con muchos de los egresados y futuros profesionales desconocen cuáles son las nuevas o las necesidades vigentes formativas a los que van a enfrentar en el campo laboral, pues éste constituye una de las estrategias para descubrir o detectar nuevas exigencias formativas y estar en posibilidades de anticipar transformaciones en el área flexible del pensum de la citada carrera profesional. Sobra aclarar que la Universidad es una gran Institución con un gran prestigio a nivel nacional e internacional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Determinar cuál ha sido el desempeño de egresados programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico entre los años 2008 - 2012?

1.3 JUSTIFICACIÓN

En términos generales, los estudios que se realizan para el seguimiento del desempeño de los egresados se refieren a investigaciones en las que se analizan muestras de individuos necesarios para la recopilación de datos. La filosofía que se maneja es la observación de las características de los Egresados del Programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico entre los años 2008 - 2012, esto permite obtener datos actualizados que pueden ser utilizados para el beneficio de la comunidad universitaria.

El aspecto de más importancia para la justificación de esta investigación es que por medio del seguimiento del desempeño de los Egresados y el análisis de la información permitirá mejorar e incrementar la calidad educativa del programa de Administración de Empresas. Ya que ésta será una fuente directa de información para la retroalimentación de los programas académicos permitiendo mejorar la efectividad de las áreas que se desarrollan y además conocer el impacto que dichos estudios tienen en el campo profesional donde se desenvuelven, así como también permite conocer el contexto de la vinculación que hay entre los egresados y el campo laboral, conocer si su desempeño es acorde con las expectativas de la Universidad.

Actualmente la Sede no maneja un modelo claro para el seguimiento de los egresados, no tiene una retroalimentación constante, la cual sirva para que tanto la Universidad como los nuevos futuros profesionales conozcan las opiniones y

necesidades que se tiene sobre el programa académico, así como las posibilidades de participación de ambos en intereses comunes.

Es de vital importancia del grupo de investigación realizar este proyecto, con la finalidad de identificar a los egresados en el mercado laboral y conocer la importancia o la pertinencia del programa académico en el Distrito de Buenaventura, con base a que son muchos los profesionales en esta área de Administración de Empresas; para mostrar un interés por fomentar y generar la cultura en la Sede de un estudio de seguimiento de los egresados, que permita a la Universidad impulsar más a la calidad de formación de los futuros profesionales en Administración de Empresas.

Otro aspecto que justifica esta investigación son las políticas educativas, ya que un estudio frecuente sobre el seguimiento de egresados puede ser uno de los indicadores significativos e importantes para la acreditación que tiene la Universidad a nivel nacional.

Este estudio de seguimiento, permitirá establecer bases de datos de las últimas generaciones de Administradores de Empresas en el Distrito de Buenaventura, y con ello conocer hasta qué punto las características tanto intelectuales como socioeconómicas de cada egresado influyeron en el desempeño profesional que tiene, principalmente se pretende que esta investigación permita la identificación de las necesidades que se tienen de capacitación y conocimiento de los egresados respecto al mejoramiento y/o constitución de los planes y programas de estudio de la carrera de Administración de Empresas, lo que derivará en que la oferta educativa sea acorde en todo tiempo y espacio a las necesidades del sector productivo, constituyendo esto en un sistema de egresados de alta calidad.

La investigación tiene una gran probabilidad de éxito ya que no hay un estudio en el desempeño de los egresados en la Universidad del Valle Sede Pacífico, por el

hecho que este tipo de estudio representa un indicador necesario para la evaluación de planes y programas de estudio. Teniendo en cuenta que la información que se requiere es de fácil acceso por parte de los egresados y puede servir de consulta a otras áreas de egresados tanto en la Universidad del Valle como Universidades e Instituciones académicas en el Distrito de Buenaventura.

La finalidad es de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera, es una investigación planteada con el propósito de aprobación del jurado para obtener el título de Administrador de Empresas en la Universidad del Valle, teniendo en cuenta los resultados, identificando grandes fortalezas y debilidades en el momento que empieza la vida laboral.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Obtener información de cuál ha sido el desempeño de egresados programa de Administración de Empresas Universidad del Valle Sede Pacífico entre los años 2008 - 2012.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar y sistematizar el conocimiento de los egresados para reconocer el impacto social del programa en el medio.
- ✓ Obtener la opinión de los egresados acerca de la calidad de la formación académica que recibieron en relación de las necesidades laborales con las que se enfrentan.
- ✓ Descubrir a partir de la experiencia profesional de los egresados si el pensum de dicha carrera es pertinente para cubrir las necesidades del sector productivo de bienes y servicios a futuro.

3. MARCOS DE REFERENCIA

La finalidad de la presente investigación es contribuir en el análisis y conocimiento del desempeño de egresados Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico en los años 2008 - 2012 a partir de la investigación, conceptos, interpretaciones y teorías que sirvan de soporte para la realización del Proyecto de Grado.

3.1 MARCO DE ANTECEDENTES

En la investigación se han encontrado Trabajos de Grados similares establecidos en algunas universidades nacionales y locales como:

“Hacia el Perfil de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico”, 2007 por Darling Valencia Góngora, Yesenia Paredes Rodríguez; la investigación radica en conseguir elementos que sirven de apoyo para obtener una política institucional en materia de egresados, que pueda iniciar una línea de investigación y retroalimentación con sus avances de la pertinencia curricular y posibles adecuaciones dentro de una congruencia globalizante.

“Análisis de la Correspondencia del Perfil de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico Con las Exigencias de las Empresas de la Región”, 2008 por Liliana Bravo, Yuli Ibarguen; el Trabajo de Grado consiste en dar a conocer la importancia de la correspondencia del perfil de los egresados conforme al medio. Por consiguiente uno de los propósitos de todo diseño curricular es que éste responda a la demanda y exigencia del entorno donde se desempeñará el futuro egresado. Dicha correspondencia se convierte en

la razón que justifica la existencia del programa académica de la ciudad, la región y el país.

“Análisis del Desarrollo Profesional Laboral y Socioeconómico del Contador Público Egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico desde el año 2004 al 2008”, 2009 por Rengifo Hinestroza Darling, Sanclemente Bastidas Onna; la investigación consiste en conseguir elementos que contribuyan de apoyo para obtener una política institucional en materia de egresados que se pretende dar a conocer su estado actual, brindando una herramienta para que no solo la Universidad sino también los estudiantes de dicho programa académico tengan una amplia visión de cómo evaluar, conocer y tomar correcciones pertinentes para acceder de una manera adecuada a las oportunidades que ofrezca el mercado.

“Composición Sectorial Laboral del Contador Público en Buenaventura Egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico”, 2009 por Orobio Valencia Edith, Rodríguez Delgado Nancy; la investigación pretende establecer cuáles son los mercados laborales y los sectores productivos que existen actualmente en la ciudad que sirve de oportunidades a los nuevos egresados; definiendo cuales son requerimientos académicos que debe tener un profesional en Contaduría Pública del Distrito de Buenaventura para desempeñar una labor que aporte al desarrollo económico del puerto.

Las investigaciones hechas sobre los egresados, sirven para ampliar o mejorar nuevos trabajos, a nivel nacional hay investigaciones como “Seguimiento a Egresados de la Sede Central y de la Seccional de Cali” noviembre 2010 por Pontificia Universidad Javeriana, la finalidad es tener en cuenta que los egresados hacen parte de la comunidad educativa y por lo tanto pueden aportar a las universidades, además de sus opiniones y sugerencias sobre la formación que

recibieron, información que resulta valiosa para identificar aquellos aspectos en los cuales la instituciones deben mejorar, consultando grupos de egresados de programas, acerca de sus características socioeconómicas, su experiencia académica, laboral, su nivel de satisfacción mientras fueron estudiantes y posteriormente como egresados.

3.2 MARCO CONTEXTUAL

3.2.1 Buenaventura y la Universidad del Valle

²La Secretaria de Educación de Buenaventura, garantiza la prestación del servicio educativo, a través de la planificación y dirección del mismo, en términos de calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad; con mira a la formación integral del nuevo ciudadano; solidario, competitivo, tolerante, productivo; con profundo sentido de pertenencia y con la capacidad de asumir el reto de la globalización desde el Distrito de Buenaventura.

La Universidad del Valle, es la principal Institución Académica del sur - occidente de Colombia de alta calidad y tercera con mayor población estudiantil en el país. Su campus principal es la Ciudad Universitaria Meléndez en la ciudad Santiago de Cali, y en adición a sus funciones en la capital del Valle del Cauca, funciona también en el barrio San Fernando, donde se alojan la Facultad de Salud y la Facultad de Ciencias de la Administración, en cuanto a sus sedes regionales están: Buga, Cartago, Caicedonia, Norte del Cauca, Buenaventura, Palmira, Tuluá, Yumbo y Zarzal.

² Tomado:

http://www.sembuenaventura.gov.co/sed/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=66 (16 de octubre de 2013 hora 4:23 p.m.)

³La Sede Pacífico responde al interés del Gobierno Nacional por ofrecer estudios universitarios en Buenaventura, así se expresa en el Decreto Presidencial No. 2594 octubre 26 de 1979 del presidente Julio Cesar Turbay Ayala por medio de la cual integró una comisión encargada de adelantar un estudio conjunto sobre la factibilidad de establecer en el puerto de Buenaventura programa de educación universitaria. De la cual hizo parte el Vicerrector de la Universidad del Valle. Comisión que rindió el informe al Ministro de Educación en septiembre 1 de 1981 recomendando a la Universidad del Valle como la entidad más indicada para ofrecer estudios universitarios en Buenaventura.

La universidad da inicio a los programas académicos en Buenaventura en 1985 con las tecnologías en la modalidad de educación a distancia y es definitivamente en 1986 cuando formalmente se da la apertura de la Sede Pacífico con programas presenciales, en instalaciones cedidas en comodato a 50 años por el ministro de Educación Nacional. En la práctica la Sede Pacífico de la Universidad del Valle reemplazo al Instituto Nacional de Educación Media Diversificada e Intermedia Profesional (INEMDYP), siendo la primera universidad en establecerse en el Distrito de Buenaventura y cuenta con excelentes instalaciones, escenarios deportivos, laboratorios de ciencias, salas de sistemas, laboratorios de electrónica, red de internet y proyectado su acción al litoral pacífico.

A lo largo de su historia, la Universidad, se ha constituido en el primer centro de educación superior pública, en la principal alternativa de formación y cualificación y desarrollo de la ciencia y la tecnología en el suroccidente en el pacífico, de una parte por la pertinencia y la calidad de la formación académica que brinda a los alumnos, y de otra por la atención a la demanda sobre todo de la población de bajos ingresos de distintos lugares del país, Valle del Cauca y de los municipios de

3 Tomado: VALENCIA GÓNGORA, Darling. PAREDES RODRÍGUEZ, Yesenia. Trabajo de Grado “Hacia el perfil de los egresados del programa de contaduría pública de la universidad del valle sede pacífico”, 2007, Buenaventura Colombia. P 125.

la región, cumpliendo así con su misión de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, democrática y equitativa.

Actualmente la Universidad del Valle Sede Pacífico cuenta con los siguientes programas académicos:

- Artes Integradas: Licenciatura en Arte Dramático.
- Educación: Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Matemáticas, Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Naturales.
- Ciencias: Biología (Profundización en Marina).
- Ciencias de la Administración: Administración de Empresas; Comercio Exterior, Contaduría Pública.
- Humanidades: Trabajo Social.
- Ingenierías: Tecnología de Alimentos, Tecnología en Mantenimiento de Equipo Portuario, Tecnología en Logística Portuaria, Tecnología en Gestión Portuaria, Tecnología en Electrónica y Tecnología en Sistemas de Información.

Este estudio describe de manera detallada el desempeño de egresados Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico entre los años 2008 - 2012 permitiendo garantizar la prestación del servicio educativo, a través de la planificación y dirección del mismo, en términos de calidad, eficacia y oportunidad; con el fin de analizar el nivel de desarrollo profesional alcanzado por los egresados a partir de los conocimientos adquiridos en la Universidad del Valle Sede Pacífico y la aplicación de estos conocimientos en el campo laboral por lo cual se subraya de manera importante los conocimientos relevantes que ellos

adquirieron en sus años, estudiando en la Universidad para enfrentarse de una manera eficaz a la vida laboral.

3.2.2 Programa Administración de Empresas Universidad del Valle

⁴El programa Administración de Empresas de la Facultad Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle Sede Pacífico tiene como:

3.2.2.1 Misión

"La coordinación de investigaciones de Universidad del Valle Sede Pacífico está orientada en pro de apoyar, fortalecer e incentivar toda actividad académica generadora de aportes significativos al conocimiento, con importancia a nivel local, regional, nacional o internacional, que puedan contribuir a la satisfacción de necesidades de la población y mejora de su calidad de vida".

3.2.2.2 Visión

"Para el 2017 la coordinación de investigaciones de Universidad del Valle Sede Pacífico, será el máximo órgano promotor de actividades investigativas de Buenaventura, además de ser reconocida a nivel regional y nacional por su asocio con otras organizaciones similares, para el desarrollo, fomento y divulgación de labores productoras de conocimiento".

El "Objetivo general del Programa Académico Administración de Empresas" es proporcionar una formación integral que le permita al profesional de

⁴ Tomado: <http://pacifico.univalle.edu.co/programas/programas.html> (16 de octubre de 2013 hora 5:13 p.m.)

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 interdisciplinaria.

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.

⁵Apropiarse de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para generar y aplicar las mejores técnicas y métodos al desarrollo de las organizaciones productivas, de bienes y servicios y sus áreas funcionales.

Apropiarse de los métodos de trabajo académico e intelectual que le permita aprender en forma independiente, autónoma y continúa.

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, comprometiéndose con una ética de la verdad, la justicia y el respeto por los derechos fundamentales de las personas.

⁵ Tomado: <http://nortedelcauca.univalle.edu.co/academico/administracion.htm> (19 de octubre de 2013 hora 5:26 p.m.)

3.2.3 Egresados Universidad del Valle Sede Pacífico

⁶Los Egresados son personas que con esfuerzo y ganas de cumplir con sus objetivos han obtenidos grandes triunfos, aportando así a la región pacífica y la Universidad, con su participación y sus aportes han contribuido a un mejor desarrollo para un mañana bien fundamentado, con valores, responsabilidades, y nuevos lazos de esperanzas para la juventud.

Beneficios de ser Univalluno:

- Reconocimiento social
- Reconocimiento académico
- Oportunidad laboral (por intermedio de la Bolsa de Empleo)
- Descuentos especiales en conferencias, diplomados, cursos y seminarios
- Encuentro anual de asociados. Entre otros

3.2.3.1 Bolsa de Empleo: beneficios para los Egresados y Estudiantes de la Universidad

- Envío hoja de vida a entidades solicitantes
- Acceder a las ofertas laborales y aplicar directamente a ellas.

⁶ Tomado: <http://pacifico.univalle.edu.co/extension/informacion.html> (19 de octubre de 2013 hora 8:06 p.m.)

- Recibirán correos electrónicos con información sobre oportunidades laborales acordes con su carrera y su perfil profesional, y noticias de interés de la Universidad.
- Las ofertas laborales no serán sólo locales, sino también nacionales.
- Facilitar el acceso al mercado laboral.

3.2.4 Universidad del Valle Sede Pacífico Extensión y Proyección Social

Intensificar la presencia de la Universidad en la comunidad, mediante programas de educación abierta, y proyectos de desarrollo socioeconómico, ambiental y de consultoría, en asocio con entidades reconocidas de nivel regional, nacional e internacional.

Como parte del Plan Estratégico de Desarrollo de la Proyección Social de la Universidad del Valle Sede Pacífico, el tránsito de la Extensión a la Proyección Social, se apoya en los siguientes argumentos:

La Proyección Social enfatiza la responsabilidad ética y social de la Universidad como centro de conocimiento y la necesidad de que ésta se constituya en conciencia crítica de la sociedad, en sus procesos de construir y configurar la realidad humana y social de los colectivos institucionales, locales o nacionales.

Los procesos de construcción humana y de desarrollo de un país se dan en contextos de interacción entre actores, sectores, instituciones, entre otros. Y se operan a través de la integración de esfuerzos escenarios y procesos de acción que orienten el logro de metas comunes; procesos en los cuales la Universidad se proyecta y se construye.

Ya que lo que se desea es Desarrollar Programas y Proyectos Sociales a través de estrategias y acciones que determinen las necesidades verdaderas que afectan la calidad de vida de los sectores marginales de las comunidades locales, regionales y nacionales, y así brindar soluciones colectivas a problemas sociales relevantes, con la participación de docentes y estudiantes en la ejecución de tales programas, tanto a nivel curricular como extramural. Generando un compromiso social en los actores de la comunidad universitaria y alcanzando mayor impacto social de los programas, en términos de la cobertura de la población beneficiada.

3.2.5 Educación Continua en la Universidad del Valle Sede Pacífico

La educación continua de la Universidad del Valle Sede Pacífico, ofrece a los profesionales y en general a los ejecutivos y funcionarios, de entidades del sector público y privado, la posibilidad de actualizar, profundizar y complementar sus conocimientos, habilidades y competencias, contribuyendo así a su desarrollo y renovación como individuo y a su proyección en la organización a la que pertenece.

Además atiende a los llamados de las empresas para satisfacer sus necesidades específicas y en forma conjunta diseñen programas que cumplan con las exigencias concretas, objetivos y expectativas empresariales.

Se cuenta con docentes altamente calificados en valores institucionales, en metodologías de aprendizaje, en ciencia y tecnología, de acuerdo con cada área del conocimiento, además del respaldo de las salas de sistemas y los laboratorios, que garantizan la alta calidad de los programas.

3.3 MARCO GEOGRÁFICO

⁷Buenaventura oficialmente Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Eco turístico. Es una ciudad de Colombia ubicada en el departamento del Valle del Cauca. Cuenta con una población aproximada de 480.000 habitantes. Es el puerto marítimo más importante sobre el Océano Pacífico y el más importante de Colombia por el volumen de carga que mueve (Más del 60% del comercio del país). Se ubica en las coordenadas 3°53'35"N 77°4'10"O. Dista 115 km por carretera de Cali y está separada de ella por la Cordillera Occidental de los Andes. Aparte de esto, es la ciudad más grande en toda la región del Pacífico y la ciudad de mayor extensión del departamento del Valle del Cauca.

Figura 1. Mapa Geográfico Valle del Cauca - Colombia



Fuente: <http://www.daguaong.org/imageneslogos/Colombia-valledelcauca-.jpg> (20 de octubre de 2013 hora 5:15 p.m.)

⁷ Tomado: [http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_\(Valle_del_Cauca\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_(Valle_del_Cauca)) (20 de octubre de 2013 hora 5:10 p.m.)

Los Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico que son objetos de este estudio de investigación están ubicados en el Distrito Especial de Buenaventura del departamento Valle del Cauca, Colombia. La Universidad del Valle está ubicada sobre la avenida Simón Bolívar Km 9 Contiguo al Instituto Técnico Industrial Gerardo Valencia Cano, GVC.

3.4 MARCO TEÓRICO

⁸Plantea la necesidad de abordar el estudio y análisis del desempeño laboral como método sistemático para la gestión del conocimiento, reconociendo la idea de cambio permanente en las profesiones.

Se ha recopilado una hipótesis que plantea que la construcción de un currículo profesional entrecruza dos dimensiones: la educativa y la laboral, donde ambas reconocen registros de orden institucional y colectivo, donde la primera se refiera a las entidades educativas, instituciones y organizaciones donde laboran los egresados y la segunda se refiere a la trayectoria laboral y expectativas personales, ordenes que se presentan separados en términos puramente conceptuales y operativos pero que en la práctica se dan en único proceso concreto que debe ser seguido para el aseguramiento de la calidad de las universidades.

Tratándose de una estrategia que toma a los mismos profesionales egresados de la universidad como universo de trabajo, el instrumental de relevamiento y análisis obligado adaptarse a la necesidad de recuperar con la mayor riqueza posible la información relativa a aquellas dimensiones; entendiendo que en las biografías individuales se insertan elementos que proceden de ambos órdenes de construcción que llevará al mejor manejo y gestión del conocimiento.

Las características principales del desempeño profesional de los egresados ha constituido uno de los objetivos primordiales por dos razones: la necesidad de introducir los procesos profesionales en los procesos de análisis y evaluación curriculares, lo que obliga a interpretar desde el análisis los desempeños realmente existentes en el mercado laboral para distintas acreditaciones

8 Tomado: http://www.docentes.unal.edu.co/catelloc/docs/fundamentos/segundo_parcial/teoria_de_las_relaciones_humanas.doc. (10 de octubre de 2013 hora 7:10 p.m.)

académicas y la segunda la necesidad de identificar los contenidos mismos del desempeño que da como resultado el perfil concerniente a la demanda laboral, referencia que no necesariamente está en los planes de estudios.

3.4.1 Teoría de las Relaciones Humanas

⁹En estos momentos de cambio acelerado y énfasis en la globalización y la cultura de la calidad y el servicio al cliente, para los estudiosos de la administración no deja de ser frustrante el comprobar que aún persista, en numerosas organizaciones, la aplicación de modelos rígidos y mecanicistas incompatibles con las principales variables, tanto de su entorno, como de su cultura, procesos o estructuras organizacionales particulares, y que, en la mayoría de los casos, están en franca contradicción con los supuestos que dichos modelos sustentan.

Solo el conocimiento basado en un estudio serio y fundamentado de los modelos que aquí reseña, así como de las condiciones particulares de cada organización, puede ofrecer una buena opción para discriminar, con mesura e inteligencia, la utilización de los más adecuados, y no caer en la trampa de los remedios universales o paternalistas, que tan nefastos resultados han provocado en las organizaciones privadas y públicas del país.

La Teoría de las Relaciones Humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por *Elton Mayo* y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos experimento de *Hawthorne*, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la Administración.

⁹ Tomado: http://www.docentes.unal.edu.co/catelloc/docs/fundamentos/segundo_parcial/teoria_de_las_relaciones_humanas.doc. (10 de octubre de 2013 hora 7:10 p.m.)

3.4.2 Orígenes de la Teoría de las Relaciones Humanas

¹⁰Las cuatro principales causas del surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas son:

1. Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la Teoría Clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo Estadounidense. En este sentido, la Teoría de las Relaciones Humanas se convirtió en un movimiento típicamente Estadounidense dirigido a la democratización de los conceptos administrativos.
2. El desarrollo de las llamadas Ciencias Humanas, en especial la Psicología y la Sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las Ciencias Humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.
3. Las conclusiones del experimento de *Hawthorne*, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de *Elton Mayo*, pusieron en jaque los principales postulados de la Teoría Clásica de la Administración.
4. El experimento de *Hawthorne* a partir de 1924 la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos inició algunos estudios para verificar la correlación entre productividad e iluminación en el área de trabajo, dentro de los presupuestos clásicos de *Taylor* y *Gilbreth*.

¹⁰ Tomado: http://www.docentes.unal.edu.co/catellocal/docs/fundamentos/segundo_parcial/teoria_de_las_relaciones_humanas.doc. (10 de octubre de 2013 hora 7:10 p.m.)

3.4.3 El Enfoque Humanístico

El enfoque humanístico promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacía en la tarea (por parte de la administración científica) y en la estructura organizacional (por parte de la teoría clásica de la administración), ahora se hace en las personas que trabajan o participan en las organizaciones. En el enfoque humanístico, la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: de los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos.

El enfoque humanístico aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la Psicología, y en particular de la Psicología del Trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo. En esta primera etapa domina el aspecto meramente productivo. El objetivo de la Psicología del trabajo o Psicología Industrial, para la mayoría era la verificación de las características humanas que exigía cada tarea por parte de su ejecutante, y la selección científica de los empleados, basada en esas características. Esta selección científica se basaba en pruebas. Durante esta etapa los temas predominantes en la psicología industrial eran la selección de personal, la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y de trabajo, la fisiología del trabajo y el estudio de los accidentes y la fatiga.

Adaptación del trabajo al trabajador. Esta segunda etapa se caracteriza por la creciente atención dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo, con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo, por lo menos en teoría. Los temas predominantes en esta segunda etapa eran el estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo, del liderazgo, de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

3.4.4 Elton Mayo

¹¹ El estudio de *Elton Mayo* y sus seguidores destacan la importancia del estado de ánimo de los trabajadores en su desempeño en el trabajo. Apareció así un interés en conocer cómo se sentía la gente en la organización, cuáles eran sus actitudes ante ésta y ante su trabajo.

La orientación de esta pesquisa tenía un carácter pragmático: el supuesto implícito era qué diferencias en la motivación de las personas conllevaban diferencias en el rendimiento en el trabajo.

De allí surgió el estudio de la motivación del hombre en su trabajo, lo que condujo a examinar las necesidades humanas y su relación con las recompensas monetarias, no monetarias y otros factores de la vida organizacional, tales como el tipo de supervisión, la relación entre actitudes, conducta y el rendimiento en el trabajo. En este campo de la motivación en el trabajo, se han desarrollado diferentes perspectivas teóricas e investigativas, que sin embargo solo representan una porción de la totalidad del conocimiento de la psicología sobre el tema de la motivación humana.

¹¹ Tomado: http://www.docentes.unal.edu.co/cateloca/docs/fundamentos/segundo_parcial/teoria_de_las_relaciones_humanas.doc. (10 de octubre de 2013 hora 7:20 p.m.)

3.4.5 Énfasis en los Grupos Informales

¹²La Teoría de las Relaciones Humanas y principalmente *Elton Mayo*, se concentra exageradamente en el estudio de los grupos primarios, colocándolos como su principal campo de acción, y van más allá: sobrevaloran la cohesión grupal como condición de elevación de la productividad.

Destaca que "en la industria y en otras situaciones humanas, el administrador trata con grupos humanos bien entrelazados y no una horda de individuos. El deseo que tiene el hombre de estar constantemente asociado en su trabajo a sus compañeros es una fuerte, sino la más fuerte, característica humana".

El trabajo de *Mayo* busco demostrar que el problema de abstención, movilidad, moral y baja eficiencia se reduce al problema de saber cómo pueden consolidarse los grupos y cómo aumentar la colaboración, tanto en la pequeña como en la gran industria. Las principales conclusiones fueron:

- El trabajo es una actividad grupal.
- El mundo social del adulto esta estandarizado en relación con su actividad de trabajo.
- La sociedad de reconocimiento y seguridad, y la sensación de pertenecer a algo, son más importantes en la determinación de la moral del obrero y de su productividad, que las condiciones físicas en las cuales él trabaja.

¹² Tomado: http://www.docentes.unal.edu.co/catelloca/docs/fundamentos/segundo_parcial/teoria_de_las_relaciones_humanas.doc. (10 de octubre de 2013 hora 7:20 p.m.)

- Un reclamo no necesariamente el enunciado objetivo de hechos; comúnmente es un síntoma de molestia relacionado con el estatus del individuo.
- El trabajador es una persona cuyas actitudes y eficiencia están condicionadas por las demandas sociales, dentro o fuera de la empresa.
- En la fábrica, los grupos informales ejercen gran control social sobre los hábitos de trabajo y las actitudes individuales del obrero.
- El cambio de una sociedad establecida a otra adaptación tiende a desmembrar continuamente la organización social de una fábrica o industria en general.
- La colaboración grupal no ocurre por accidente; debe ser planeada y desarrollada. Si se alcanza esa colaboración, las relaciones de trabajo en la empresa pueden llegar a una cohesión que resista los efectos del desmembramiento de una sociedad en adaptación.

3.4.6 Teoría de los Factores de Herzberg

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el Homo Faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano, propone:

Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y

directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, entre otros.

¹³Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Destacó que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según sus investigaciones cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, *Herzberg* también los llama factores de insatisfacción.

¹³ Tomado: <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html> (13 de noviembre de 2013 hora 9:45 p.m.)

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta.¹⁴ Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de retó y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de *Herzberg*, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, los llama también factores de satisfacción.

Destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

14 Tomado: <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observación/HERZBERG2.html> (13 de noviembre de 2013 hora 9:45 p.m.)

Consideraba que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso, investigó la pregunta, ¿qué espera la gente de su trabajo?, pidió a las personas que describieran situaciones en detalle en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal sobre sus puestos. Después estas preguntas se tabularon y clasificaron.

A partir del análisis de las respuestas, concluyó que las respuestas que las personas dieron cuando se sintieron bien por su trabajo fueron muy diferentes de las respuestas proporcionadas cuando se sintieron mal.

Ciertas características estuvieron relacionadas de manera consistente con la satisfacción en el trabajo y otros a la insatisfacción. Los factores intrínsecos como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad fueron relacionados con la satisfacción en el trabajo.

Cuando los interrogados se sintieron bien en su trabajo, tendieron a atribuirse estas características a ellos mismos. Por otro lado, cuando estuvieron descontentos tendieron a citar factores extrínsecos como la política y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales, y las condiciones laborales.

Según Él, los datos sugieren que lo opuesto de la satisfacción no es el descontento como tradicionalmente se creyó. Eliminando las características de descontento de un puesto no necesariamente se provoca la satisfacción en el mismo. *Herzberg* propuso que estos hallazgos indican la existencia de un continuo dual: lo opuesto de "satisfacción" es "no satisfacción", y el opuesto de "descontento" es "no descontento".

De acuerdo con el autor, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo.

Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados como factores de higiene (factores que eliminan la insatisfacción).

Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, sugirió poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo).

Para la satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones diferentes, y no los polos opuestos de una misma cosa. Hay que subrayar que el énfasis propuesto está en modificar el contenido mismo de las tareas, como fuente de la satisfacción laboral.

En otros términos, la teoría de los dos factores afirman que: la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña son los factores motivacionales o de satisfacción.

La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado son los factores higiénicos o de insatisfacción.

Para *Herzberg*, la estrategia de desarrollo organizacional más adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que denomina "enriquecimiento de tareas", también llamado "enriquecimiento del cargo", el cual consiste en la constante sustitución de las tareas más simples y

elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual. Así, el enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe hacerse de acuerdo con sus características personales.

3.5 MARCO CONCEPTUAL

3.5.1 Seguimiento de Egresados

¹⁵Estudios de Seguimientos de Egresados (ESE) puede considerarse una estrategia evaluativa que permite conocer la situación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados de una carrera profesional.

3.5.2 Mercado Laboral

¹⁶El mercado según la visión teórico económica, es el espacio donde se transfieren o intercambian voluntariamente bienes y servicios por dinero; desde la óptica social se refiere a la acción individualizada y agregada entre compradores y consumidores, quien en su intercambio constante dan lugar a la estructura del mercado que todos conocen y donde el precio es punto de encuentro entre oferta y demanda, o bien, el salario si se refiere al mercado de trabajo.

15 Tomado: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/marco%20teorico.html> (19 octubre de 2013 hora 4:23 p.m.)

16 Tomado: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/marco%20teorico.html> (19 de octubre de 2013 hora 4:23 p.m.)

Se entiende que las estructuras del mercado obedecen a las leyes de la oferta y demanda, sin embargo, la caracterización del mercado de trabajo para los egresados es muy particular diferenciándose de los mercados de bienes y servicios; dos particularidades rigen éste mercado de trabajo: primero, la preparación recibida en la escuela y la tendencia en la oferta educativa y, segundo, Las reglas de contratación impuestas por los empleadores y por el aparato productivo.

3.5.3 Proceso de Seguimiento Continuo

¹⁷Este proceso se desarrolla aplicando una encuesta de información mínima para captar datos como el domicilio personal y/o correo electrónico al cual se pueda acudir o comunicar con el paso de los años con el egresado.

A un año de egreso se debe ubicar y aplicar un instrumento al graduado para conocer su ubicación, desempeño y desarrollo profesional. Esta información permitirá que se elabore una base de datos y emitir un reporte con resultados.

3.5.4 Egresados o Graduados

¹⁸Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

3.5.5 Desempeño

¹⁹Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El desempeño de una persona se

17 Tomado: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/marco%20teorico.html> (19 de octubre de 2013 hora 4:24 p.m.)

18 Tomado: <http://es.wikipedia.org/wiki/Egresado> (19 de octubre de 2013 hora 4:26 p.m.)

19 Tomado: <http://es.wikipedia.org/wiki/Desempe%C3%B1o> (19 de octubre de 2013 hora 4:27 p.m.)

conforma por la sumatorio de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica, y las competencias.

3.5.6 Seguimiento

²⁰Observación minuciosa de la evolución y el desarrollo de un proceso.

3.5.7 Administración de Empresas

²¹Forma profesionales con una fuerte fundamentación en el pensamiento sistémico, la conciencia ambiental y la capacidad de investigación en el campo socio - empresarial, aportando el análisis e identificando posibles rutas de acción a los problemas de la pequeña y mediana empresa, en la búsqueda de un desarrollo sostenible en un entorno globalizado.

3.5.8 Motivación

²²La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

20 Tomado: <http://es.thefreedictionary.com/seguimiento> (19 de octubre de 2013 hora 4:30 p.m.)

21 Tomado: <http://www.udca.edu.co/programa-de-mercadeo.htm?d=1789> (19 de octubre de 2013 hora 4:18 p.m.)

22 Tomado: <http://motivacionempresa.galeon.com/productos2280384.html> (13 noviembre de 2013 hora 9:53 p.m.)

3.6 MARCO LEGAL

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

DECRETO 2566 DE 2003

(Octubre 9)

Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Vigencia.

Esta disposición fue modificada por el Decreto 2170 de 2005.

²³El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le refieren el artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política, los artículos 31 al 33 de la ley 30 de 1992 y el artículo 8° de la ley 749 de 2002, y considerando:

Que la educación superior es un servicio público de carácter cultural con una función social que le es inherente y, que como tal, de acuerdo con el artículo 67 de la constitución política y el artículo 3° de la ley 30 de 1992, le corresponde al Presidente de la República propender a la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos de educación superior; que de conformidad con el artículo 32 de la ley 30 de 1992, la suprema inspección y vigilancia de la educación se ejerce a través de un proceso de evaluación, para velar por su calidad, el cumplimiento de sus fines, la mejor formación moral.

²³ Tomado: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104846_archivo_pdf.pdf (8 de octubre de 2013 hora 8:30 p.m.)

Artículo 14. Políticas y estrategias de seguimiento a egresados. La institución deberá demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados.

1. Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.
2. Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.
3. Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se empleará es el Descriptivo, su objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son solo tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento y a la solución de una problemática.

4.2 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los estudios descriptivos pueden utilizar variables cualitativas y cuantitativas de esta manera se utilizarán las dos ya que hace uso de símbolos verbales y símbolos numéricos, en la recolección masiva de información se utilizará la encuesta y/o cuestionario, debido a que se busca dar lugar a la opinión de los colaboradores de la organización, se optará también por entrevistas estructuradas y/o semiestructuradas según convenga. El proceso de recolección de información se realizará en horarios flexibles o no laborales a fin de no afectar el desempeño y la continuidad del desarrollo laboral.

Este tipo de estudio mide conceptos y los constituyen en variables para decir cómo es y cómo se manifiesta la evidencia de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas, ya que su valor máximo se centra en recopilar datos que muestren una serie de sucesos, fenómenos, hechos, contexto

o situación que se está presentando en el entorno donde se lleva a cabo la investigación.

Las fuentes primarias de esta investigación serán los individuos egresados del programa académico de Administración de Empresas en los años 2008 - 2012, se tomará una muestra representativa según corresponda y los datos serán analizados estadísticamente.

4.3 FUENTE DE DATOS

Para efectos de la investigación se recurrirá a las fuentes de información primaria y secundaria, lo cual proporcionará toda la documentación teórica del presente trabajo.

4.3.1 Fuentes de Datos Primarios

Se emplearán métodos precisos para recolección de información, que permita el éxito de la investigación, serán las observaciones directas, y comunicación con los adjuntos de la empresa, ya que el investigador tendrá interacción directa con el grupo que se proyecta analizar, de igual forma esto permite tener un gran acceso a la información prominente para la investigación y encuesta de tipo individual a desarrollar, que tiene como fin obtener la información de desempeño egresados programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico entre los años 2008 - 2012.

4.3.2 Fuentes de Datos Secundarios

Al no contar con un seguimiento por parte de la Universidad, acerca de cómo ha sido el desempeño de los egresados. Las fuentes secundarias como parte esencial de la investigación, se complementará con base en una revisión documental, analítica y teórica en relación al objeto, objetivos y problema de investigación.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el seguimiento del desempeño egresados del Programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico durante los años 2008 - 2012 se ha decidido realizar una encuesta que tiene la siguiente estructura:

La encuesta está compuesta por 22 preguntas clasificadas en cuatro variables, de las cuales 15 son de selección múltiple, 2 son de calificar de 1 a 5 según su importancia en relación al trabajo y 5 son preguntas abiertas.

Variable 1:

Historia académica y plan de vida, contiene 8 preguntas que identifican las razones y motivaciones por las cuales el egresado elige la carrera y la universidad, y qué planes tiene a futuro.

Variable 2:

Situación laboral, esta variable utiliza 8 preguntas acerca de la experiencia laboral después de finalizar la carrera y las características del trabajo actual.

Variable 3:

Características laborales, relaciona mediante 3 preguntas de las cuales 2 tienen subdivisiones para conocer más a fondo el nivel de importancia que tiene algunos aspectos en el trabajo.

Variable 4:

Recomendaciones para mejorar el perfil profesional, identifica mediante 3 preguntas sugerencias que el egresado da para una mejor calidad y nivel educativo.

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1 Población Objeto de Estudio

La población objetivo de estudio son los estudiantes egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico los cuales fueron desde el año 2008 - 2012 con un total de graduados de 205 descrita en la siguiente tabla:

Tabla 1. Graduados Administración de Empresas Años 2008 - 2012.

Número de Graduados por Año				
2008	2009	2010	2011	2012
11	20	75	71	28

FUENTE: Coordinación Programa de Administración de Empresas Universidad del Valle Sede Pacífico (19 de noviembre de 2013 hora 11:31 a.m.)

4.5.2 Tamaño de la Muestra

El cálculo para determinar el tamaño de la muestra está establecido por la fórmula estadística que se emplea cuando se conoce la población, en este caso para identificar la cantidad de encuestas que se van a realizar.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N= Tamaño de la población.

Z= Nivel de confianza (95%).

p= Probabilidad de éxito o proporción esperada.

q= Probabilidad de fracaso (95% de seguridad).

e= Precisión (error máximo admisible en términos de proporción) 3% de precisión.

Se reemplaza en la fórmula

$$n = \frac{205 \times 1.92^2 \times 0,05 \times 0,95}{0,03^2(205-1) + 1,92^2 \times 0,05 \times 0,95} = \frac{18.696}{0.358704} = 52.1 \sim 52$$

5. PLAN DE ANÁLISIS O PROCESAMIENTO DE DATOS

5.1 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Técnicas estadísticas para el manejo de la información, se utilizará el programa SPSS estadístico y Excel para la presentación de una información precisa, basada en el margen mínimo de error.

Presentación de la información estadística se podrá contar con un informe escrito, enriquecido con tablas y figuras del comportamiento de las variables.

Población de Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico de los años 2008 - 2012, siendo un total de 205 personas.

Tamaño de la muestra. El cálculo para determinar el tamaño de la muestra está establecido por la fórmula estadística que se emplea cuando se conoce la población, en este caso para identificar la cantidad de encuestas que se van a realizar.

5.2 RESULTADOS ESPERADOS

Después de recolectar, analizar e interpretar la información que abarca el desempeño laboral de los profesionales de Administración de Empresas entre los años 2008 - 2012 los resultados que espera es servir como fuente eficiente y concreta para nuevos cambios o reformas curriculares de facultad, la cual pueda ser considerada como una nueva estrategia para evaluar el aseguramiento de la calidad en los procesos de evaluación y de la gestión del conocimiento.

Reconoce la importancia de estar actualizado con base a las necesidades de la demanda laboral para así ofrecer al mercado profesionales idóneos para responder a las oportunidades y riesgos que enfrentaran después del proceso educativo.

Busca que puedan tenerse en cuenta dos dimensiones desconocidas, la experiencia del egresado y las exigencias de la globalización que hacen aún más complejas la inserción laboral en cuanto a los ajustes del pensum educativo.

5.3 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados son presentados para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos.

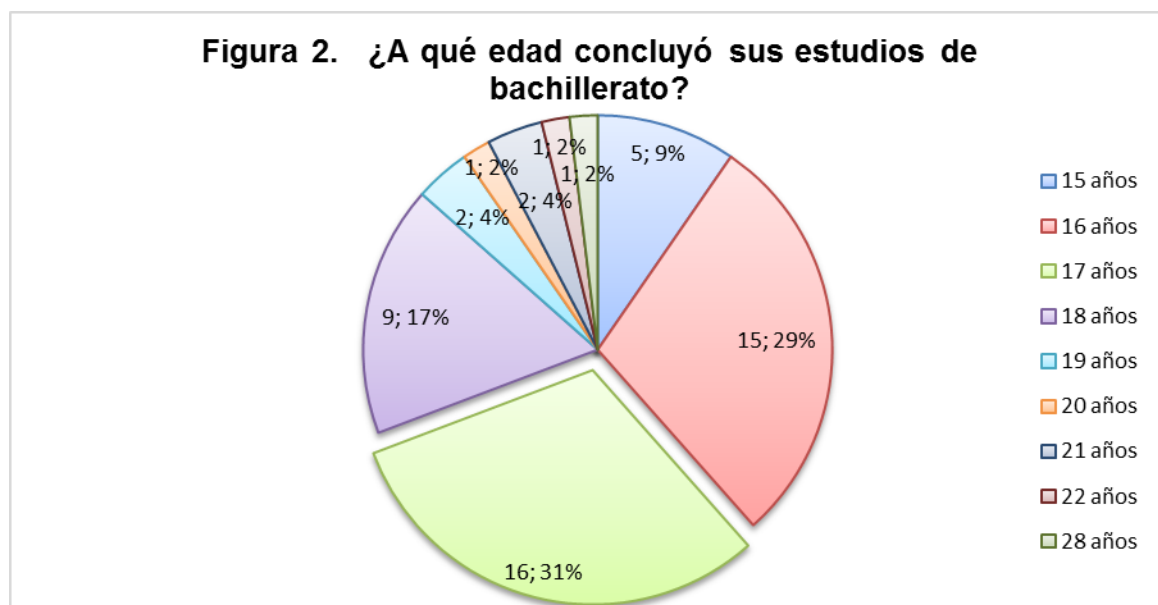
Respecto a la realización de la encuesta, se ha diligenciado de manera directa a los Egresados Programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico, ya que de esta forma se permite conocer opiniones verbales de cada uno de los encuestados, se implementó con la finalidad de conocer el sentir del encuestado para obtener bases con las cuales poder argumentar en el desarrollo del trabajo.

En la presentación se emplean tablas y figuras para mostrar claramente los resultados de las encuestas e identificar los hechos más importantes que influyen en el desempeño de los egresados. Todo esto con el fin de que mediante la investigación se pueda a manera de análisis presentar unos resultados y generar a través de éstos la discusión de los mismos.

Pregunta 1.

Tabla 2. ¿A qué edad concluyó sus estudios de bachillerato?		
Respuestas	Frecuencia	%
15	5	9,6%
16	15	28,9%
17	16	30,8%
18	9	17,4%
19	2	3,8%
20	1	1,9%
21	2	3,8%
22	1	1,9%
28	1	1,9%
Total	52	100%%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que de los 52 encuestados, las personas están terminando la secundaria entre los 15, 16 y 17 años, estas edades abarcan un 69% considerando una adecuada edad para implementar conocimientos, mitigar inquietudes y abrir la mente a nuevos retos. Es la etapa de la adolescencia, es normal que los jóvenes empiecen a separarse de sus padres y a establecer su propia identidad, el siguiente paso es la universidad que los involucra en la madurez, la responsabilidad, el conocimiento y la proyección en su vida profesional.

El 31% concluye su estudio de bachillerato con más de 18 años, teniendo una clara administración y proyección específica de su futuro en cuanto profesional y personal, según ²⁴*Fayol* define el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. El cual los estudiantes pueden Planear: visualizar el futuro y trazar el programa de acción, Organizar: construir tanto el organismo material como el social de su vida, Dirigir: guiar y orientar sus objetivos, Coordinar: ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos y Controlar: verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

Lo que expresa el Autor enfocado al funcionamiento de la empresa, también se puede llevar a la vida personal y laboral para la efectividad de los objetivos que cada ser humano posee.

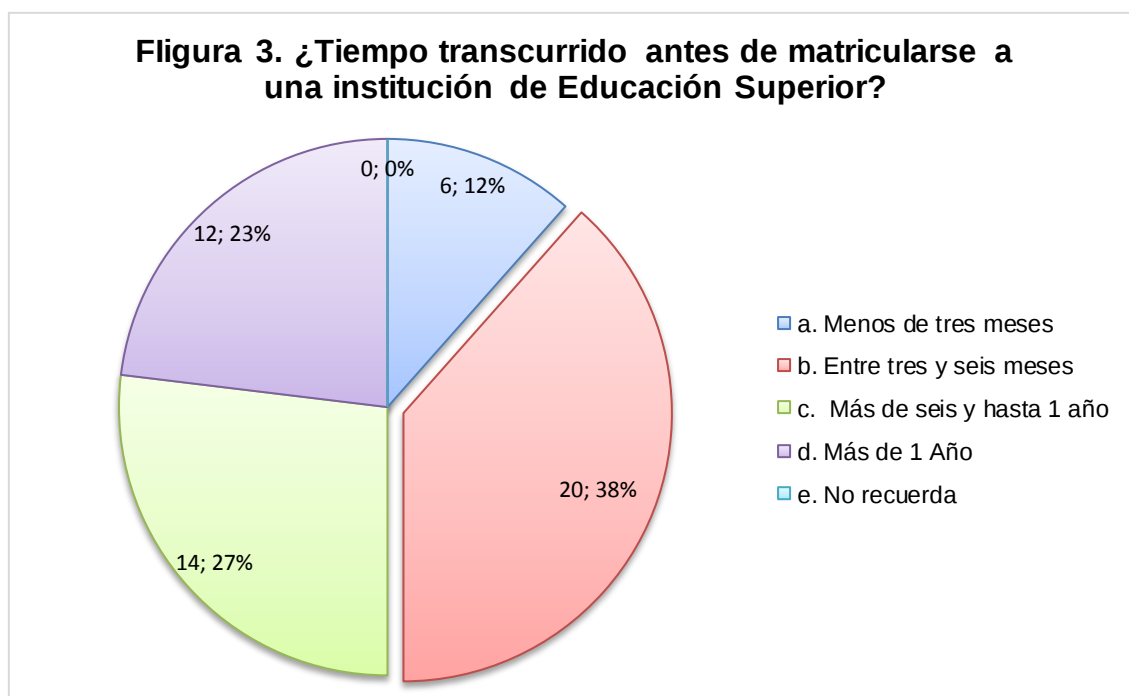
Se concluye que las personas están terminando el bachillerato en la etapa de la adolescencia y es bueno que ingresen a la universidad para ir adquiriendo responsabilidad, seriedad, conocimiento y la decisión de su vida profesional.

24 Tomado: http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego_tierra_de_fayol/fayol.html (28 de febrero de 2014 hora 9:45 p.m.)

Pregunta 2.

Tabla 3. ¿Tiempo transcurrido antes de matricularse en una Institución de Educación Superior?		
Respuestas	Frecuencia	%
Menos de tres meses	6	11,5%
Entre tres y seis meses	20	38,5%
Más de seis y hasta 1 año	14	26,9 %
Más de 1 Año	12	23,1%
No recuerda	0	0%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El 50% de los encuestados han entrado a la universidad rápido, en menos de seis meses, es un tiempo adecuado para continuar con los estudios universitarios y seguir con la motivación que se tiene consecuente de la secundaria.

Es bueno ingresar a la vida universitaria apenas se termina el bachillerato para aprovechar que se tiene conocimientos frescos y la interpretación será más rápida, sería adecuado que las personas terminando su bachillerato e ingresen a la universidad en el menor tiempo, pero hay factores que influyen para que esto no sea así, como no tener los ingresos económicos, la falta de programas de preferencia del posible universitario, no tener orientación adecuada de las carreras universitarias, y la toma de decisión no segura para la vida profesional y personal.

El otro 50% de los encuestados han ingresado a la universidad después de los seis meses de haber terminado la educación secundaria, puede haber muchos factores, lo más importante es ingresar a la universidad porque no importa el tiempo para obtener más conocimiento y salir adelante en la vida personal y profesional.

Como lo expresa ²⁵Maslow en la escala de las necesidades, pirámide de cinco niveles: fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (primordiales); al nivel superior lo denominó por última vez autorrealización, motivación de crecimiento o necesidad de ser. Las personas que ingresan a la universidad su objetivo ser profesional, esto abarca dos escalas de la pirámide que propone el Autor, Seguridad: de un buen empleo, de recursos, estabilidad familiar, salud y de propiedad privada; también incurre en busca del reconocimiento: confianza, respeto y éxito.

25 Tomado: MASLOW, Abraham. *Motivations and personality*. Ediciones Díaz de Santos. Editorial harper and row, 1954. Madrid de España. P 453.

La idea básica es: solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

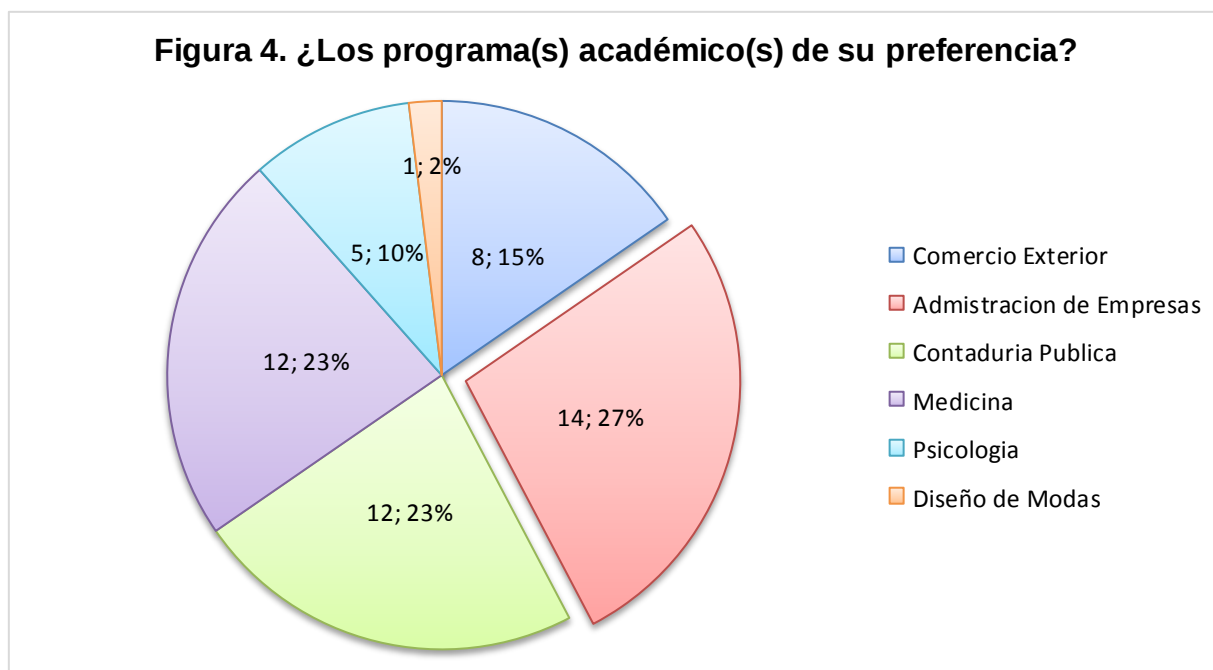
Se determina que la globalización, las generaciones, la tecnología, las necesidades creadas internas o externas, entre otras, han reflejado que ingresar a la educación superior es una necesidad prácticamente primordial, ya sea para adquirir conocimientos, reputación, éxito y seguridad ayudando para una buena calidad de vida y ser críticos e incurrir a nuevas ideas de mejoramiento social y personal.

El grupo de investigación sugiere la importancia de acompañar a los posibles universitarios (alumnos de secundaria) explicándoles la diversidad de los programas académicos de la educación superior para que ellos tengan conocimientos básicos de cuál es el objetivo del profesional de los diferentes programas; también se pueden realizar encuestas de preferencia de carreras profesionales con la finalidad de satisfacer las necesidades de la comunidad, esto reflejará una educación satisfactoria en el profesional, realizando su labor con ética, responsabilidad y motivación que es lo más importante en un ser humano.

Pregunta 3.

Tabla 4. Al terminar el bachillerato, ¿cuál(es) era(n) el/los programa(s) académico(s) de su preferencia?		
Respuestas	Frecuencia	%
Comercio Exterior	8	15,4%
Admiración de Empresas	14	26,9%
Contaduría Publica	12	23,1%
Medicina	12	23,1%
Psicología	5	9,6%
Diseño de Modas	1	1,9%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El 65% tuvieron preferencias de programas académicas que la Universidad del Valle les pudo ofrecer, es una cifra positiva porque las personas que salen de secundarias puedan estudiar en el Distrito, el 27% de Egresados estudiaron su preferencia académica Administración de Empresas, el 23% querían ser profesionales en Contaduría Pública y el 15% Comercio Exterior.

El otro 35% de los encuestados tenían preferencias por programas que la Universidad del Valle Sede Pacífico no les pudo ofrecer y satisfacer. Se determina que el 100% de los Egresados están muy orgullosos de ser Administradores de Empresas y que al final por la consecuencia que haya existido, no se arrepienten de haber elegido el programa.

El grupo de investigación se cuestiona, la oferta de la Universidad es adecuada para la demanda del Distrito de Buenaventura. La Universidad del Valle tiene una gran acogida por la comunidad, por esta razón deberían establecer grupos de investigación que transmita la importancia que los programas brindados es posibilidad positiva para el mejoramiento y el desarrollo del Puerto; o enfatizarse en las exigencias de la demanda, ofreciendo diversidad de programas que la comunidad pueda con gran facilidad escoger.

El 35% es una cifra significativa que la Universidad no pudo satisfacer de entrada, esto es negativo para el plantel porque están dejando oportunidad de que entidades de educación superior puedan llamar la atención con programas de preferencia para la comunidad, esto puede generar disminución en los estudiantes de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Se sugiere a la Universidad de realizar estudios con los alumnos de secundaria, egresados y estudiantes de la Sede Pacífico para llegar a una visión holística de ingresar diversidad de programas, para que no se genere más profesionales de las mismas carreras; si no que se acaparé las vacantes del Puerto con la misma

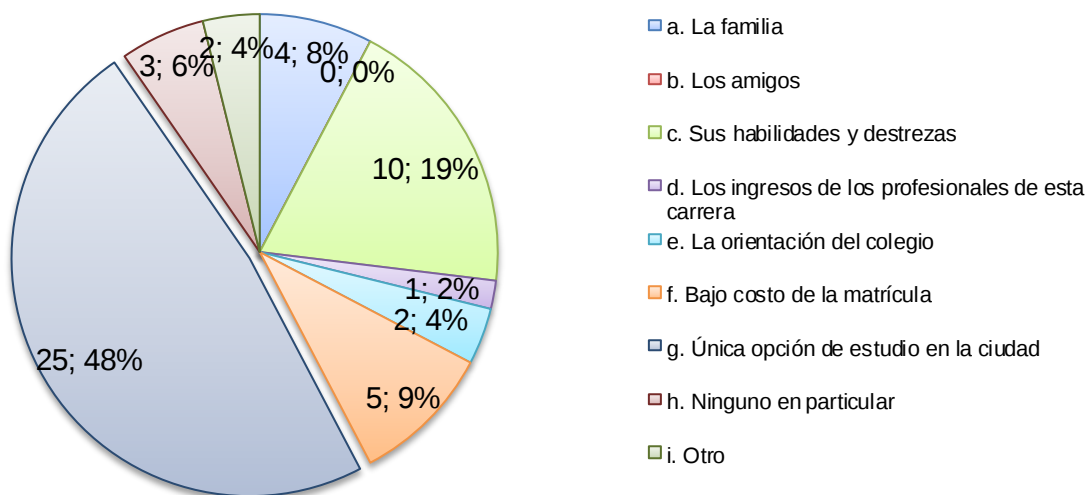
comunidad, sería de gran satisfacción que sean profesionales de la Universidad del Valle.

Pregunta 4.

Tabla 5. De los siguientes factores, ¿cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera? (única respuesta)		
Respuestas	Frecuencia	%
La familia	4	7,7%
Los amigos	0	0%
Sus habilidades y destrezas	10	19,2%
Los ingresos de los profesionales de esta carrera	1	1,9%
La orientación del colegio	2	3,8%
Bajo costo de la matrícula	5	9,6%
Única opción de estudio en la ciudad	25	48,2%
Ninguno en particular	3	5,8%
Otro	2	3,8%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Figura 5. ¿Cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera?



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Ministerio de Educación Nacional entregó acreditación de alta calidad a la Universidad del Valle ²⁶“Esta es la mayor distinción que hace el Estado a la excelencia de una institución de Educación Superior cuando esta alcanza altos estándares de calidad de clase mundial”, estas acreditaciones hacen la Universidad obtener demanda muy grande pero en la Sede Pacífico la oferta de programas es muy poca, el 48% de los Egresados de la Universidad observaron Administración de Empresas como única opción de estudio en el Distrito, esto quiere decir que muchas de las personas ven a la Universidad del Valle como una Institución que genera una buena reputación pero en algunas Sedes no hay la cantidad de ofertas académicas que puedan satisfacer las necesidades de los futuros profesionales.

El 19% de Egresados identificaron antes de ingresar a la educación superior que su habilidades eran liderar personas y el resto por algunos factores decidieron ingresar al programa.

El 23% restante se dejó influenciar por el entorno social y económico, esto se da porque muchos de los estudiantes culminan su secundaria y no tienen claro su proyección profesional.

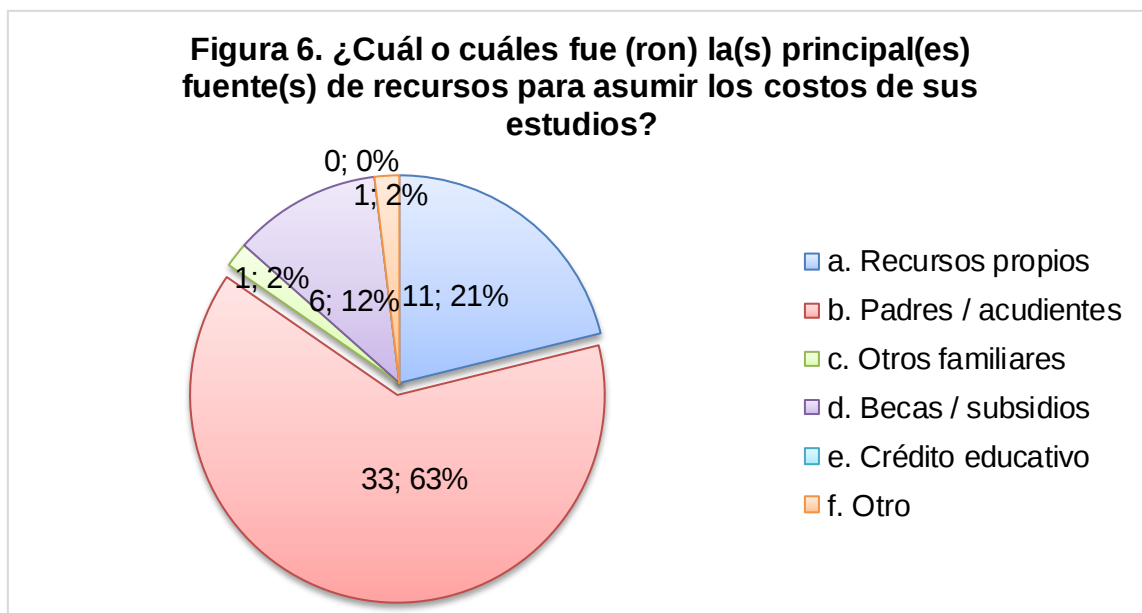
En consecuencia es muy importante que la Universidad del Valle se enfoque en la demanda del Distrito de Buenaventura, para que la comunidad estudie lo que quiera y no lo que le toque. Es de importancia que la Universidad haga un seguimiento a los estudiantes de secundaria, para que cuando ellos culminen sus estudios tengan mayor claridad y determinación en lo que desean para su vida profesional.

26 Tomado: <http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/ministerio-entrego-acreditacion-alta-calidad-universidad-valle> (27 de febrero de 2014 hora 10:25 p.m.)

Pregunta 5.

Tabla 6. ¿Cuál o cuáles fue (ron) la(s) principal(es) fuente(s) de recursos para asumir los costos de sus estudios? (múltiple respuesta)		
Respuestas	Frecuencia	%
Recursos propios	11	21,2%
Padres / acudientes	33	63,5%
Otros familiares	1	1,9 %
Becas / subsidios	6	11,5%
Crédito educativo	0	0%
Otro	1	1,9%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Muchos de los estudiantes de la Universidad del Valle Sede Pacífico comenzaron sus estudios superiores en la etapa de la adolescencia por eso se refleja que el 77% de los encuestados terminaron su educación superior gracias a los recursos financieros de sus padres, becas o personas cercanas. Muchos de los estudiantes solo se dedicaron a estudiar, es algo positivo porque tuvieron mas tiempo para dedicarse totalmente adquirir conocimientos y responder a sus obligaciones académicas.

El 23% de los Egresados culminaron la Educación Superior por recursos económicos reflejados por sus ingresos laborales, para muchos fue muy satisfactorio ya que alcanzaron sus metas profesionales, según ²⁷Maslow uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, campo en el que la teoría administrativa recibió voluminosa contribución.

Con el transcurrir de la teoría de las relaciones humanas, se observa que el hombre es un animal complejo dotado de necesidades complejas y diferenciadas, que orientan y dinamizan el comportamiento humano en dirección a ciertos objetivos personales. De esta manera cuando se suple una necesidad surge otra en su lugar, dentro de un proceso continuo que no tiene fin, desde el nacimiento hasta la muerte de las personas. Cuando se quiere alcanzar un objetivo conlleva a la necesidades de estima, son aquellas relacionadas con la manera como el individuo se ve y evalúa.

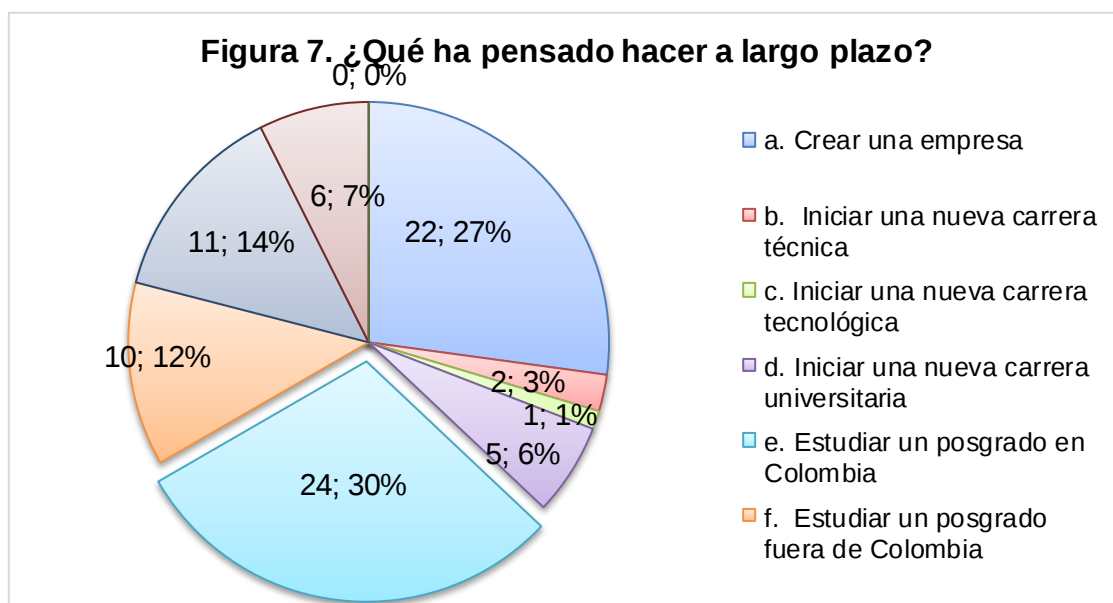
De acuerdo a los diferentes factores que contribuyeron a que los Egresados terminaran sus estudios universitarios, es de resaltar que la motivación es lo primordial para alcanzar cualquier objetivo personal.

27 Tomado: MASLOW, Abraham. *Motivations and personality*, ediciones Díaz de Santos, editorial harper and row, 1954. Ciudad Madrid de España. P 453.

Pregunta 6.

Tabla 7. ¿Qué ha pensado hacer a largo plazo? (opción múltiple)		
Respuestas	Frecuencia	%
Crear una empresa	22	27,2%
Iniciar una nueva carrera técnica	2	2,5%
Iniciar una nueva carrera tecnológica	1	1,2%
Iniciar una nueva carrera universitaria	5	6,2%
Estudiar un posgrado en Colombia	24	29,6%
Estudiar un posgrado fuera de Colombia	10	12,3%
Trabajar en Colombia	11	13,6%
Trabajar fuera de Colombia	6	7,4%
Otro	0	0
Total	81	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que 52% de los encuestados están interesados en seguir desarrollando su capacidades académicas, ya sea fuera o dentro del país, lo importante es que continúen capacitándose en programas técnicos, tecnológicos o posgrados los cuales le sirvan para poder optar por llegar a buenos cargos y cumplir funciones en un nivel jerárquico mas alto.

El 21% de los Egresados prefieren seguir trabajando fuera o dentro del país, por lo cual quieren poder desarrollar y adquirir una mayor experiencia en el manejo, control y toma de decisiones en momentos específicos con la finalidad del resultado esperado.

El otro 27% aspiran a poder crear empresas, ya que los conocimientos adquiridos en la Universidad del Valle servirán para que puedan llegar a tener un buen desarrollo y éxito en la creación de empresas.

²⁸Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. *Locke* afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos e impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (*Locke y Latham, 1985*)

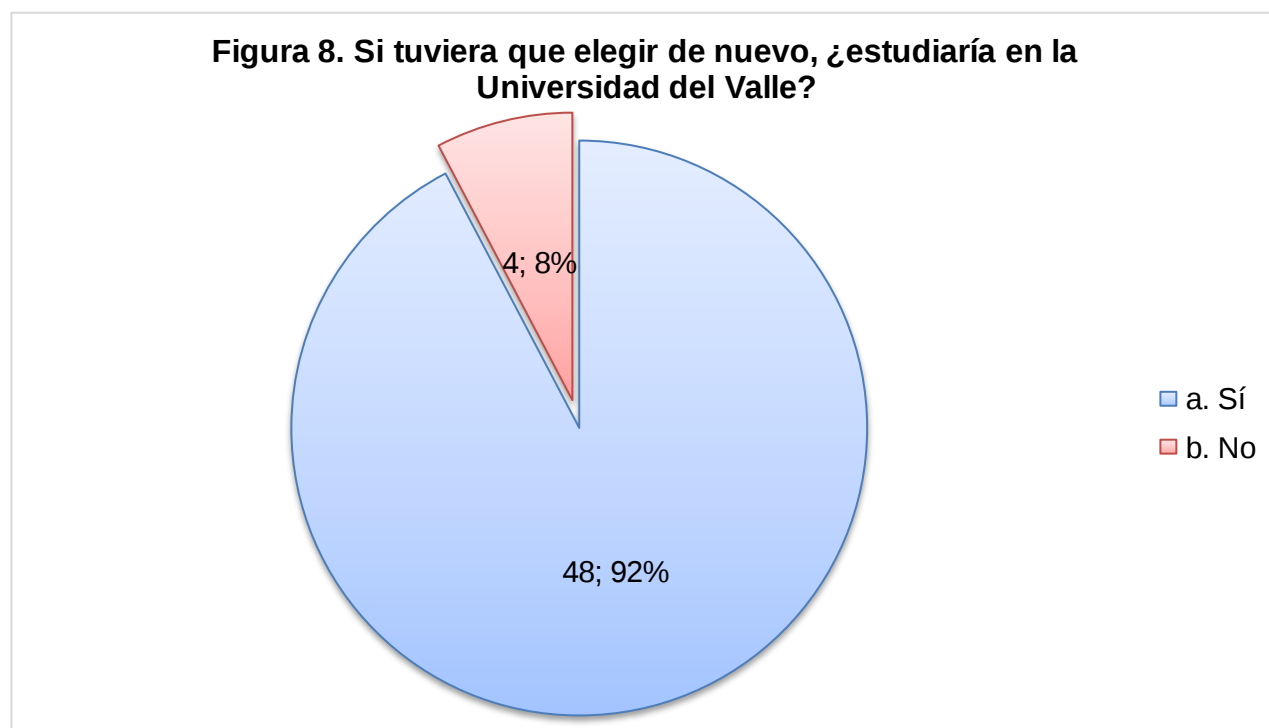
Se considera que los Egresados de la Universidad del Valle buscan tener una estabilidad en su vida profesional trabajando en empresas o ascendiendo en ellas o por lo contrario crear su propia empresa la cual cumpla con todos los requisitos y tratar de llevarla a un punto productivo y rentable, teniendo una buena proyección hacia el éxito, generando empleos en el Distrito de Buenaventura.

28 Tomado: <http://manuelgross.bligo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>. (29 de febrero de 2014 hora 1:45 p.m.)

Pregunta 7.

Tabla 8. Si tuviera que elegir de nuevo, ¿estudiaría en la Universidad del Valle?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	48	92,3%
No	4	7,7%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

²⁹La Universidad del Valle es la principal institución académica del sur - occidente de Colombia. Actualmente, es el tercer establecimiento acreditado de Alta Calidad en Educación Superior, el 92% de los encuestados volverían a escoger la Universidad por la satisfacción y reconocimiento de excelencia obtenido por segunda vez de parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN), por el tiempo máximo que se le otorga a las instituciones que alcanzan altos estándares de calidad de clase mundial, esto junto con la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de Antioquia.

De la misma manera, es la quinta con mayor población estudiantil en el país después de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, la Universidad Nacional, la Universidad Cooperativa, y la Universidad de Antioquia. Y, de acuerdo a la última publicación de *Ranking U-Sapiens* Colombia, ocupa el quinto lugar en importancia, después de la Universidad Nacional, la Universidad de Antioquia, la Universidad de los Andes y la Universidad Javeriana.

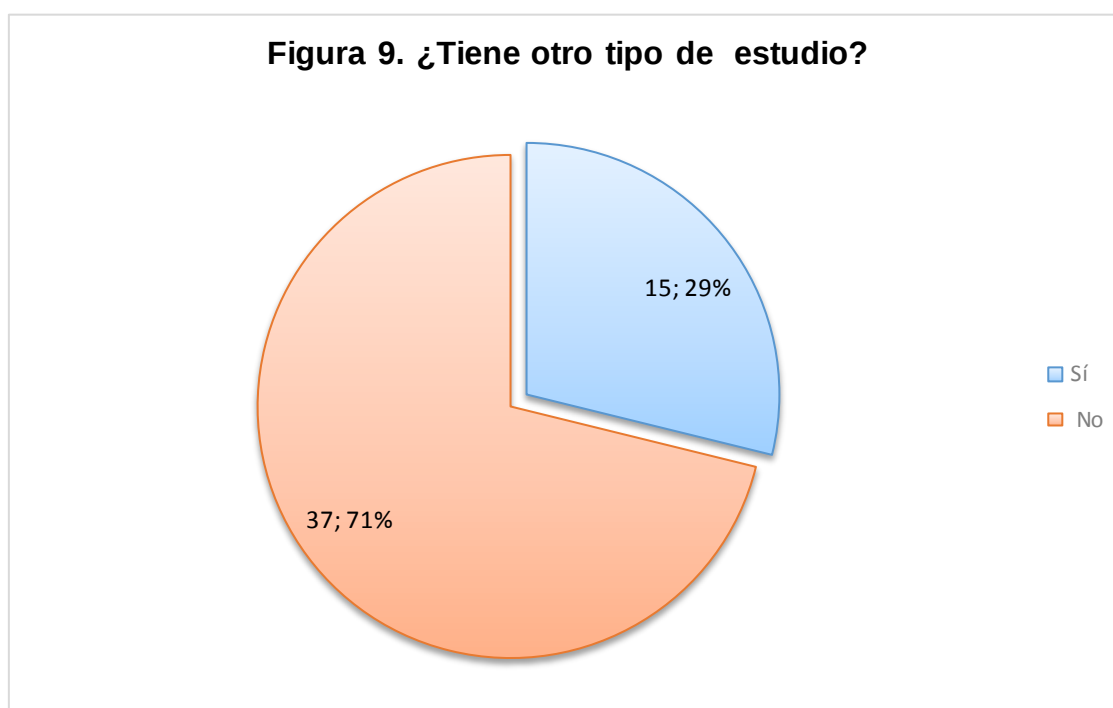
Se observó que el 8% de los Egresados no les gustaría volver estudiar en la Universidad, esto se debe a varios factores que van trascurriendo en la carrera como conflictos con compañeros y profesores, lo importante es que en el ámbito de la calidad el 100% lo destaco excelente como Educación Superior.

29 Tomado: http://planeacion.univalle.edu.co/a_gestioninformacion/univalle_cifras/uv-cifras_2007-l.pdf (19 de abril de 2014 hora 11:59 p.m.)

Pregunta 8.

Tabla 9. ¿Tiene otro tipo de estudio?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si ¿Cuáles?	15	28,9%
No	37	71,1%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que de los 52 encuestados, las personas que no continúan con su vida académica para obtener nuevos tipos de estudios son del 71%, esto es una cantidad considerable ya que la adquisición de nuevos conocimientos ayudaría a los Egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle optar

por un mejor acceso y estabilidad laboral promoviendo así su carrera y desarrollando sus capacidades como profesionales.

El 29% restante son los Egresados que han creído oportuno adquirir estos conocimientos ya que han visto adecuado para su vida profesional, profundizar en áreas que están relacionados o más interesados y por lo tanto puedan explotar aún más sus capacidades como personas y profesionales.

En los tipos de estudios que los Egresados han realizado se destacan Comercio Exterior con un 33%, Postgrado en Negocios Internacionales con un 20%, Cursos en el Sena con un 20% y el restante 23% se divide en técnicas y tecnologías en diferentes áreas.

³¹*Maslow* definió la autorrealización como: "el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. El crecimiento y el desarrollo del potencial propio. Son los deseos de satisfacción personal que producen un sentimiento de triunfo, la sensación de poder y dominio, que incrementa la autoestima de la persona, lo que él o ella piensan sobre sí mismos. Es la culminación de las aspiraciones más deseadas, de alcanzar metas difíciles, de hacer algo que exija emplearse a fondo.

³²Como plantea *Frederick Herzberg* los factores motivacionales o factores intrínsecos, se relacionan con el contenido y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refiere a lo que hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Se concluyó que aunque es muy bajo el porcentaje de las personas que han continuado su vida académica, esto es algo de gran importancia y una gran oportunidad para ellos de poder alcanzar metas ya planteadas para su futuro ya que el adquirir nuevos conocimientos que ayuden a profundizar en un área específica o en varias podría ayudar a las personas a desarrollar mejores tareas y

funciones en su vida profesional. Como plantea el autor el reconocimiento y el crecimiento son de una gran importancia para todos los individuos que anhelan tener una situación de mucho más valor en su vida tanto personal como profesional.

Y los que no han continuado con su vida académica, es de resaltar que no es porque no quieran, si no porque han encontrado dificultades, tales como la situación económica, trabajos que no les da el tiempo adecuado para continuar estudiando, entre otras.

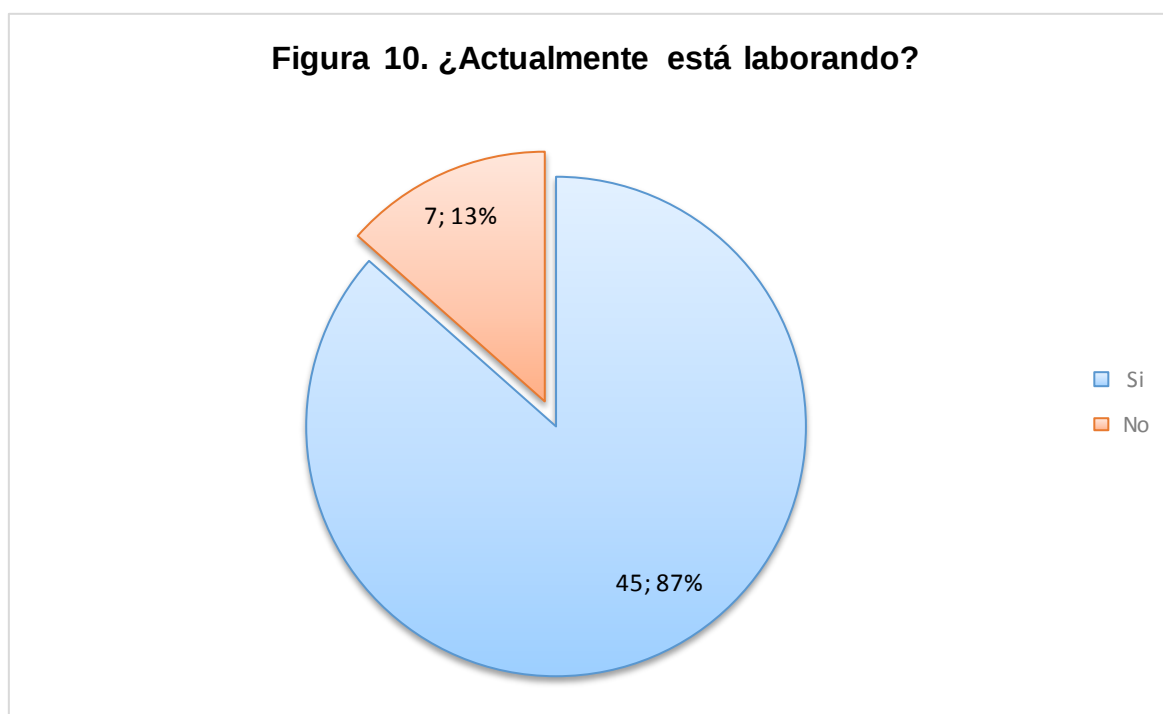
31 Tomado: <http://autorrealizacionhumanista.blogspot.com/2011/01/teoria-motivacional-de-maslow.html> (16 de abril de 2014 hora 4:23 p.m.)

32 Tomado: www.teoriasdeadministracionblogspot.com/2008/11/teoria-del-comportamiento.html (16 de abril de 2014 hora 4:30 p.m.)

Pregunta 9.

Tabla 10. ¿Actualmente está laborando?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	45	86,5%
No	7	13,5%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se puede observar un resultado muy positivo ya que la mayoría de las personas encuestadas, 87% se encuentran en una situación laboral estable, en la cual están desarrollando tareas y funciones relacionadas con los estudios adquiridos

en la Universidad del Valle Sede Pacífico, dando así una parte de satisfacción ya que se ve una gran aceptación por las empresas en el Distrito de Buenaventura por los Egresados que la Universidad brinda a la comunidad, también a destacar que algunos Egresados ya trabajando, lo hacen en su propia empresa o negocio.

El 13% restante se han visto afectados por la gran escasez de empleo que se ve en el Distrito, pero esto no es un indicador de que algo está fallando en la manera de enseñar o en el aprendizaje de los Egresados; si no que es un fenómeno que por el momento afecta a la comunidad.

³³La racionalidad implica adecuar los medios utilizados a los fines y objetivos que se desean alcanzar. Se logra mediante normas y reglamentos que rijan el comportamiento de los participantes en la búsqueda de la eficiencia. Se busca lograr el objetivo específico con los recursos disponibles y de la manera más eficiente. La eficiencia se relaciona con la utilización de los recursos para obtener un fin u objetivo.

Toda organización debe considerar la eficiencia y la eficacia de manera simultánea. La eficacia es una medida normativa del logro de resultados, es la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos. La eficiencia es una medida normativa de la utilización de recursos en ese proceso, es la relación entre costos – beneficios, enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible.

Por lo tanto se demuestra una buena calidad en la educación de los Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico y también un gran emprendimiento por parte de ellos ya que solo no buscan quedarse en un puesto de trabajo si no que quieren ascender en su vida profesional bien sea tratando de ser promovidos en la empresa en la que trabajan o creando su propia empresa ya que poseen las bases

33 Tomado: <http://www.mailxmail.com/curso-personas-organizaciones-interaccion/racionalidad-organizaciones-niveles-organizacionales> (16 de abril de 2014 hora 4:40 p.m.)

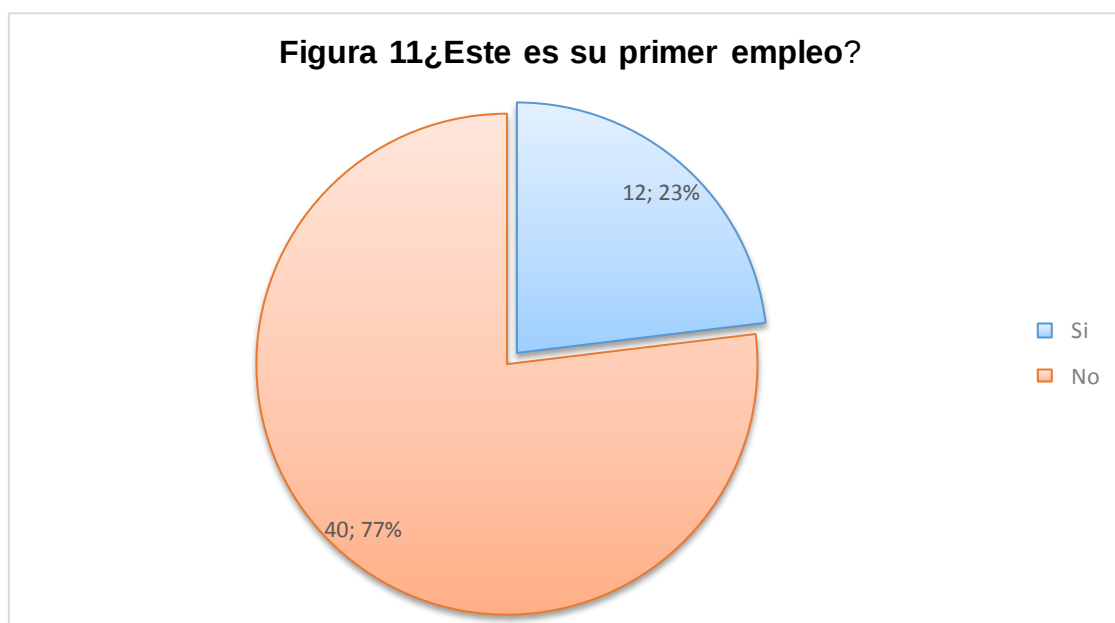
suficientes para poder hacerlo y tener éxito en estas mismas.

Por otra parte a los Egresados que no están laborando podrían tratar de crear su propia microempresa para no estar más en la población desocupada refiriéndose a las personas que no teniendo ocupación están buscando activamente trabajo. Ya que lo pueden hacer por medios tales como Fondo Emprender del Sena, préstamos bancarios entre otros.

Pregunta 10.

Tabla 11. ¿Este es su primer empleo?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	12	23,1%
No	40	77%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que de los 52 encuestados el 77% ya habían tenido experiencias laborales antes de tener el empleo actual ya que en el transcurso de su vida universitaria fueron desempeñando funciones en las cuales obtuvieron sentido de

responsabilidad, seriedad y confianza para poder desempeñarse en su futuro como profesional y no tener miedos o incapacidades para desarrollar su función.

Es un hecho satisfactorio que demuestra que en la Universidad del Valle Sede Pacífico se adquieren destrezas y capacidades en las cuales se preparan a los Egresados para enfrentar los retos que su vida profesional le traerán.

Por otra parte se observa que el 23% de los encuestados no contaron con la misma suerte, como se planteó en la figura anterior en Buenaventura hay gran déficit de empleo y esto limita algunos Egresados a conseguir un empleo digno el cual reconozca las capacidades y destrezas, llevándolos a buscar empleo fuera del Distrito y sean aprovechados en su totalidad.

Sin embargo muestran convicción en destacarse haciendo un buen trabajo aunque sea este el primero y esto refleja educación de calidad que brinda la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Como plantea ³⁴*J. Bruner* el aprendizaje consiste esencialmente en la categorización, está estrechamente relacionada con procesos como la selección de información, generación de proposiciones, simplificación, toma de decisiones y construcción y verificación de hipótesis.

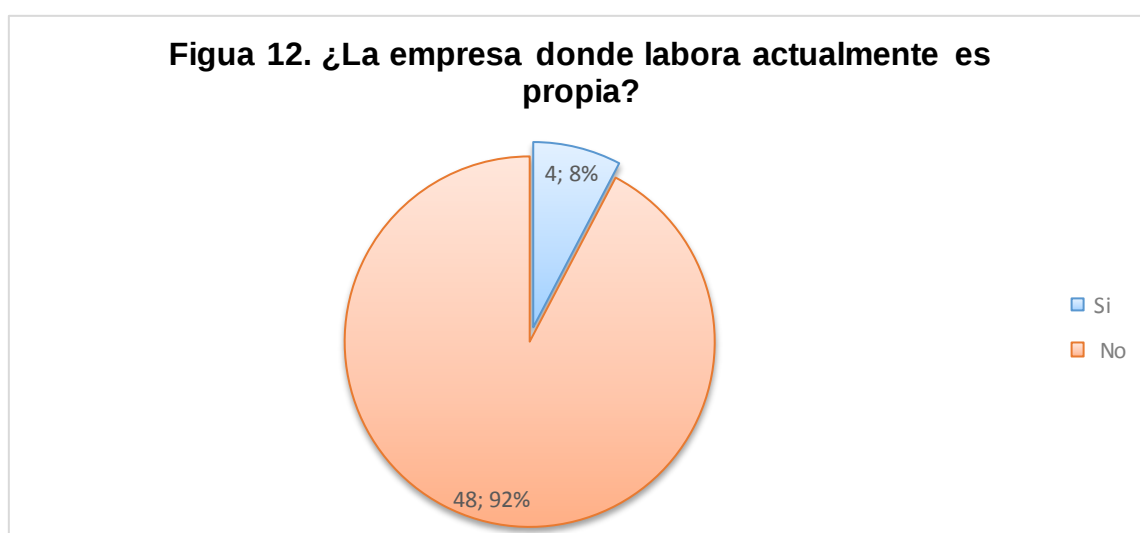
En conclusión, según el autor tener el aprendizaje siempre es de vital importancia para poder tomar decisiones de la mejor manera basándose en experiencias ya vividas y se tenga un supuesto de la reacción que va a tener la acción que realicemos en pro de una buena solución o un buen desempeño en la organización.

34 Tomado: <http://psicodesarrollo1b.blogspot.com/2011/05/la-teoria-de-jbruner-sobre-el.html> (16 de abril de 2014 hora 4:55 p.m.)

Pregunta 11.

Tabla 12. ¿La empresa donde labora actualmente es propia?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	4	8%
No	42	92%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Como se observa de los 52 encuestados el 92% labora en una empresa que no es de ellos, por lo tanto están desarrollando sus capacidades en organizaciones que pueden llevarlos a un progreso como profesionales y en un futuro pensar en constituir una empresa por todas las experiencias obtenidas en su vida laboral conociendo las fortalezas y debilidades que tengan ellos como profesionales y sacar el máximo provecho, o por el contrario pueden seguir trabajando en las empresas aspirando ascender sin tener que confrontar mayores riesgos.

Solo una pequeña parte de los encuestados labora en su propia empresa siendo estos un 8%, mostrando que la Universidad del Valle Sede Pacífico salen profesionales emprendedores con ganas de generar empleos en el Distrito de Buenaventura, colocando todo su empeño en que la empresa tenga una gran acogida y éxito.

Siendo así una fuente de recursos propios y poder tener un patrimonio para desarrollar y explotar al máximo.

Según ³⁵*Emerson* en algunos de sus principios de eficiencia las personas deben tener objetivos claramente definidos, saber lo que se está tratando de lograr. Eliminar la indecisión, la incertidumbre y la falta de fines tan característica de muchas empresas. Claramente se ve reflejado en la manera en que los Egresados en transcurso de su vida universitaria van tomando decisiones para cuando salgan de la Universidad a la vida profesional.

Además se observa que otro principio de eficiencia que marca mucho y es necesario para poder lograr metas es recompensa a la eficiencia, ya que recompensa a una ejecución exitosa de un trabajo dado la eficiencia es la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir y su consecuencia directa es la productividad.

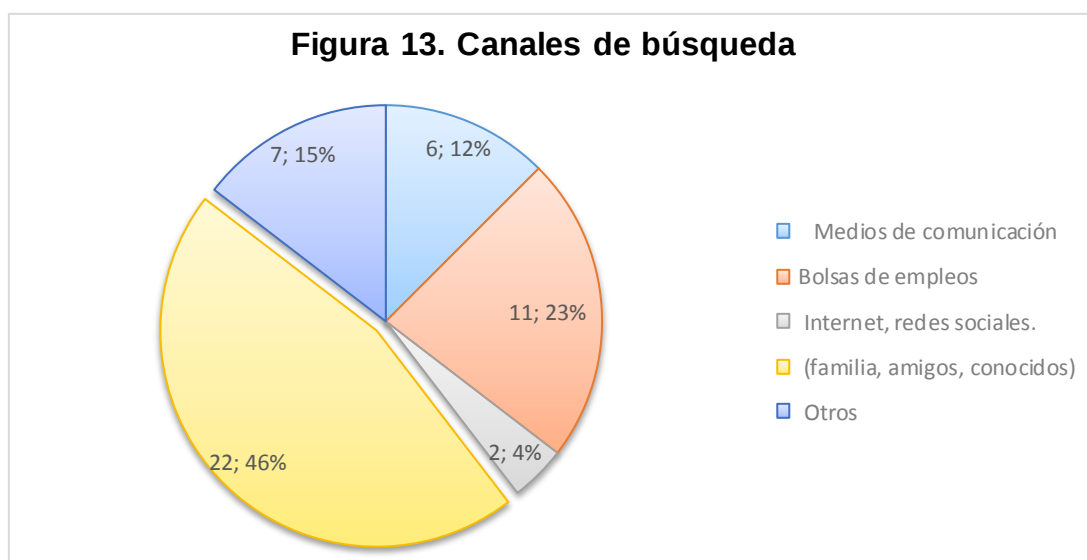
El Grupo de Investigación concluye que mientras los Egresados tengan propósitos y metas claras al momento de salir de la Universidad del Valle van a tener una tendencia positiva a lograr lo que se hallan planteado si se esfuerzan y se empeñan en poder alcanzar todos los objetivos planeados, como expresa *Emerson* hay que tener objetivos claros y una recompensa a la eficiencia y de esta manera se pueden establecer y consolidarse en su vida profesional.

35 Tomado: <http://ciclog.blogspot.com/2011/08/los-12-principios-de-eficiencia-de.html> (16 de abril de 2014 hora 5:15 p.m.)

Pregunta 12.

Tabla 13. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?		
Respuestas	Frecuencia	%
Medios de comunicación	6	12,5%
Bolsas de empleos	11	22,9%
Internet, redes sociales.	2	4,2%
(familia, amigos, conocidos)	22	45,85
Otros	7	14,6%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Los canales de búsqueda más significativos para que los Egresados puedan encontrar empleo, con un 46% fueron la familia, amigos y conocidos ya que estas personas son las que tienden a informar si han escuchado alguna vacante en la cual los Egresados tengan el perfil para que así lleven su hoja de vida y puedan

ser tenidos en cuenta al momento de selección de personal, los Egresados tendrían que estar atentos y dispuestos a entregar su hoja de vida si tienen el perfil adecuado que está pidiendo la empresa.

Con un 23% las bolsas de empleo son la segunda opción más representativa en el momento de buscar empleo ya que en el Distrito existen múltiples bolsas de empleo donde pueden llevar su hoja de vida para que estén en la base de datos por si en algún momento alguna empresa está solicitando empleados que tengan el perfil profesional de la Universidad del Valle.

El restante 31% están incluidos medios de comunicación, internet, redes sociales entre otros que son medios que desde su casa pueden observar, escuchar y buscar empleos en los cuales ellos se den cuenta que tienen el perfil profesional adecuado para desempeñarse en la función requerida por la empresa.

³⁶*Elton Mayo* plantea que la teoría de las Relaciones Humanas, se originó por las motivaciones, necesidades y el estudio del hombre y su entorno social dentro de la empresa. Esta teoría postula que el elemento humano es lo más importante en la empresa.

Los estudios e investigaciones se enfocaran hacia las características de la personalidad del trabajador y los aspectos sociales del trabajo, en la certidumbre de que ambas, personalidad y sociabilidad, adquieren dentro de la empresa, connotaciones que influyen en la productividad.

La investigación en el campo de la psicología industrial comenzó primero por averiguar, como podría seleccionar científicamente el trabajador y que métodos deberían emplearse para lograr de un trabajador eficiente.

Por lo tanto se puede concluir que los canales de búsqueda de empleo para los encuestados son métodos óptimos ya que a la gran mayoría los ha ayudado a

36 Tomado: <http://guiateoriasadministrativas.blogspot.com/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html> (16 de abril de 2014 hora 5:35 p.m.)

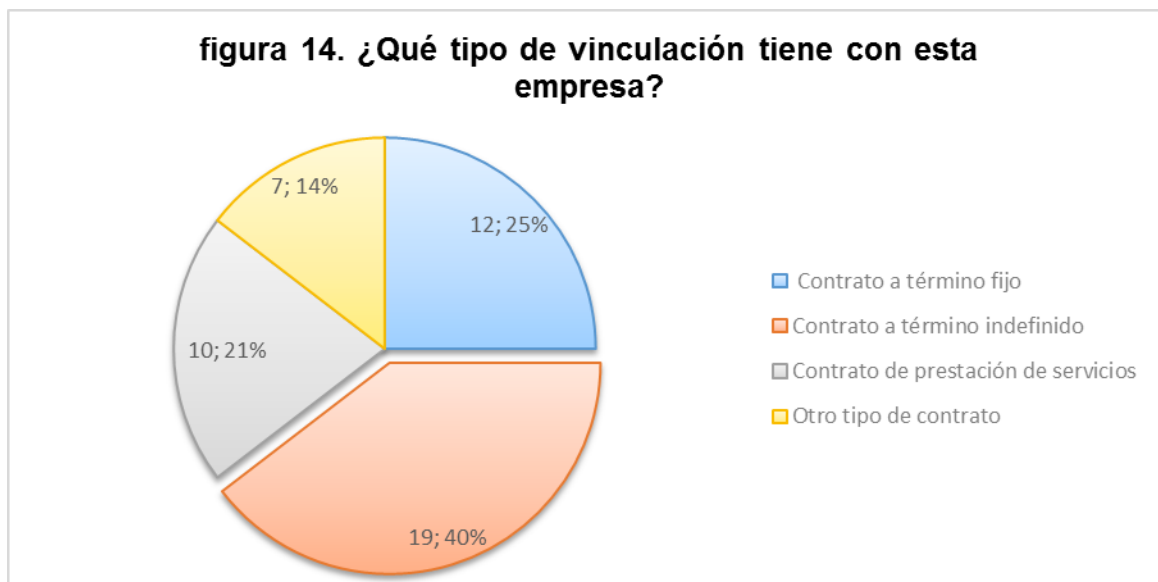
conseguir el empleo que tienen ahora o empleos anteriores, sin embargo es de tener en cuenta que los Egresados deben estar siempre pendientes a vacantes que abren las empresas ya que la oferta de trabajo en el Distrito es muy poca.

La personalidad del trabajador y los aspectos sociales del trabajo influyen mucho en la selección ya que se busca que la empresa tenga una mejor productividad y que los empleados sean los más adecuados para poder ejecutar estos cargos.

Pregunta 13.

Tabla 14. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa?		
Respuestas	Frecuencia	%
Contrato a término fijo	12	25%
Contrato a término indefinido	19	40%
Contrato de prestación de servicios	10	21%
Otro tipo de contrato	4	14%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que de los 48 encuestados el 40% tiene un contrato a término indefinido con la empresa a la cual están vinculados, por lo tanto no tienen un tiempo determinado en el cual se les acabará el contrato, pero tienen la incertidumbre de una inesperada terminación del contrato porque el contrato a

término indefinido se terminaría en un caso, voluntariamente del trabajador o voluntad del empleador, pero si pasa de esta manera el empleador le tocara pagar una respectiva indemnización al colaborador.

Un 25% de los Egresados tienen un contrato a término fijo con la empresa a la cual están vinculados, conocen cuando se les va a terminar el contrato ya que este contrato no puede ser superior a 3 años pero puede ser renovado indefinidamente

El restante 35% poseen contrato de prestación de servicios u otro tipo de contratos con la empresa a la cual están vinculados.

³⁷*William Ouchi* plantea en la teoría Z que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados.

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente.

Ya que como empresa a la cual los Egresados están vinculados en un tipo de contrato, su actitud a la hora de tratar con la gente es crucial. Si el empleador adopta la actitud de ayudar a sus empleados a prosperar y les da lo que necesitan para ello, sus empleados lo notarán y estarán más receptivo, puede dar a todos, sin excepción, la responsabilidad de actuar como él cree que debe ser o de tomar decisiones importantes que afecten a todo el departamento o a la empresa en su

totalidad. Tendrá que utilizar su mejor juicio y sentido común para ver qué es lo mejor en cada momento, lugar, circunstancia y para cada individuo implicado.

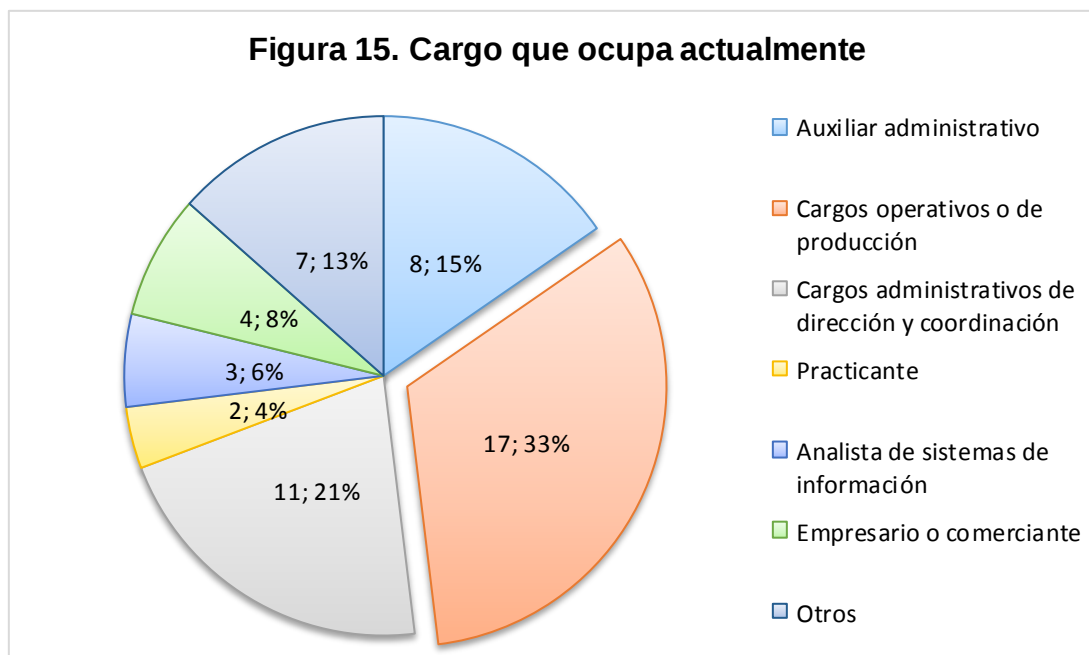
Por esta razón los Egresados en el momento de entrar a vinculación con la empresa deben mostrar que tienen las capacidades para poder desarrollar tareas y funciones que sean afines a sus estudios tomados en la Universidad del Valle Sede Pacífico, ya que es de gran importancia para la promoción u/o desarrollo de su vida como profesional adquirir todos estos aspectos para poder llegar a tener una gran satisfacción al realizar dichas funciones como profesional.

37 Tomado de: <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/26/teoriaz.htm> (16 de abril de 2014 hora 5:45 p.m.)

Pregunta 14.

Tabla 15. ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente?		
Respuestas	Frecuencia	%
Auxiliar administrativo	8	15%
Cargos operativos o de producción	17	33%
Cargos administrativos de dirección y coordinación	11	21%
Practicante	2	4%
Analista de sistemas de información	3	6%
Empresario o comerciante	4	8%
Otros	7	13%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que 33% de los Egresados, en la empresa que laboran actualmente ocupan cargos operativos o de producción, que tienen que ver con la productividad que tenga la empresa por lo que deben saber cuáles son los métodos más efectivos para poder lograr con los objetivos que se plantea la empresa.

El 21% ocupa cargos administrativos, es una cifra significativa porque se observa que una buena parte de los Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico están capacitados para poder dirigir una empresa llevándola a tener un buen funcionamiento y una buena aceptación por parte de la comunidad.

El 8% son Egresados empresarios o han creado su propia empresa esto es algo muy bueno, se observa que son personas que han salido de la Universidad del Valle con un gran espíritu emprendedor, desarrollando e innovando empresas en la comunidad con ideas bien aceptadas.

El restante 38% de los Egresados desempeñan cargos en los que tienen un buen enfoque profesional y a la vez cumplen con funciones medias que los pueden llevar a tener una mayor participación a nivel jerárquico en la empresa en la que ellos laboran.

³⁸De acuerdo a *Taylor*, la eficiencia en las organizaciones se obtiene a través de la racionalización del trabajo del operario y en la sumatoria de la eficiencia individual. Sin embargo, en la teoría clásica por el contrario, se parte de un todo organizacional y de su estructura para garantizar eficiencia en todas las partes involucradas, fuesen ellas órganos o personas.

Fayol parte de la proposición de que toda empresa puede ser dividida en grupos: funciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas.

Las organizaciones están compuestas por muchos elementos y detalles, de los cuales se pudieran enumerar varios de ellos, ahora bien, visto en su contexto más amplio consideró que es importante expresar determinados elementos que sin ellos sería imposible alcanzar, inclusive, ni el nombre de organización, estos son: personas, tecnología y proceso, con mayor o menor desarrollo de los mismos, pero siempre presente estos.

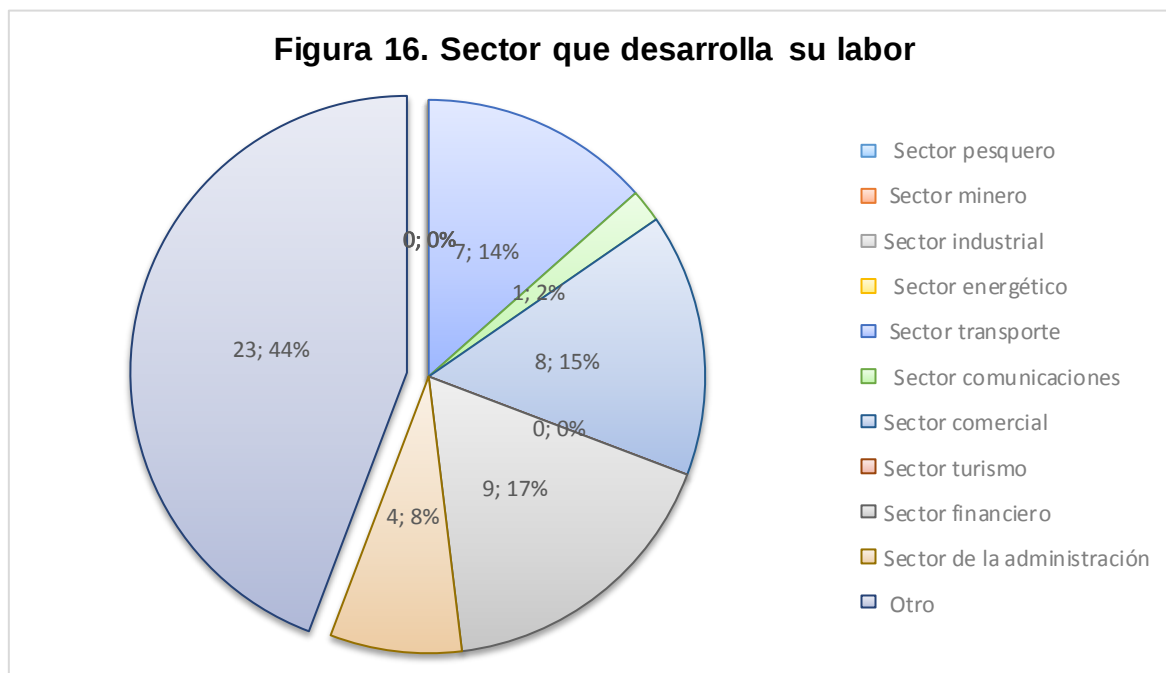
El grupo de investigación determina que es necesario enfocar un aspecto esencial y que debe acompañar con criterio y acción en todo el estudio y posterior aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, y es que las organizaciones están conformadas por personas que son su elemento más valioso y la visión debe ser siempre la siguiente, el trabajo lo realizan las personas, lo desarrollan las personas y los resultados del trabajo de una u otra forma son para las personas.

38 Tomado: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/teoria-organizacion.htm> (16 de abril de 2014 hora 6:35 p.m.)

Pregunta 15.

Tabla 16. ¿En qué sector desarrolla su labor?		
Respuestas	Frecuencia	%
Sector Pesquero	0	0%
Sector Minero	0	0%
Sector Industrial	0	0%
Sector Energético	0	0%
Sector Transporte	7	13,5%
Sector Comunicaciones	1	1,9%
Sector Comercial	8	15,4%
Sector Turismo	0	0%
Sector Financiero	9	17,3%
Sector de la Administración	4	7,7%
Otro	23	44,2%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se puede observar que de los 52, el 25% se encuentran inmersos en el sector financiero y sector administrativo, sectores relacionados con los temas que tiene que manejar un Administrador de Empresas, por ende los Egresados pueden llegar a tener en estos sectores un buen desempeño, la Universidad del Valle Sede Pacífico en el Programa tiene materias en las cuales son de gran ayuda para el manejo y cumplimiento de funciones relacionadas con dichos sectores.

El 13% de los encuestados esta involucrado en el sector de transporte, el 15% en el sector comercial y el 2% sector de las comunicaciones, los cuales son sectores que sobresalen ya que tienen gran importancia en la economía que maneja el Distrito de Buenaventura.

En el ambiente competitivo de negocios, ³⁹el éxito depende más de la eficaz administración de los recursos humanos, estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser administrados con inteligencia.

Por otra parte se ve una gran cantidad de los Egresados, el 44% están involucrado en otros tipos de sectores que se ven en el Puerto de Buenaventura y en los cuales buscan poder obtener un mayor desarrollo de las capacidades en las áreas que ellos creen mas favorables.

El 35% de los Egresados que respondieron que su labor se desempeñaba en otro sector laboran en actividades del comercio exterior y portuario, los cuales son muy representativos por lo que el Distrito de Buenaventura principal puerto de Colombia y provee múltiples empleos.

Un 26% respondió que su labor se desarrolla en el sector de servicios, de los cuales su mayoría se ocupan en cargos públicos ofrecidos por la DIAN, SPRBUN, entre otras, y el restante 39% se diversifica en múltiples sectores como el educativo que desarrollan su actividad productiva también en el sector público como en Univalle y colegios del Distrito de Buenaventura.

En consecuencia, las personas son las únicas factores dinámicas de las organizaciones sean privadas o públicas, lucrativas, sin ánimo de lucro, grandes o pequeñas, puesto que en ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización, según los resultados se analiza finalmente que la mayoría de los egresados encuestados ocupan cargos del sector privado con 73% y mientras que 27% se encuentran laborando en el sector público.

Debido a que los recursos humanos constituyen el elemento esencial en cada componente de la organización, su administración eficaz se fundamenta en la responsabilidad de cada gerente de las distintas áreas funcionales, ya sean de finanzas, contabilidad, *marketing*, producción, compras e incluso áreas de talentos humano.

Cualquiera que sea el área empresarial seleccionada, el futuro administrador necesita fundamentar su visión de cómo tratar los asuntos relacionados con las personas y obtener una perspectiva de talentos humanos que le permitan alcanzar el éxito profesional y liderar su organización hacia la excelencia y competitividad.

Por consiguiente determina que los Egresados optan por estar en sectores que puedan desarrollar sus capacidades, aunque sin embargo algunos trabajan en sectores en los cuales no son muy afines pero que la situación de desempleabilidad en la que está sumergido el Distrito de Buenaventura los conlleva a laborar en esto.

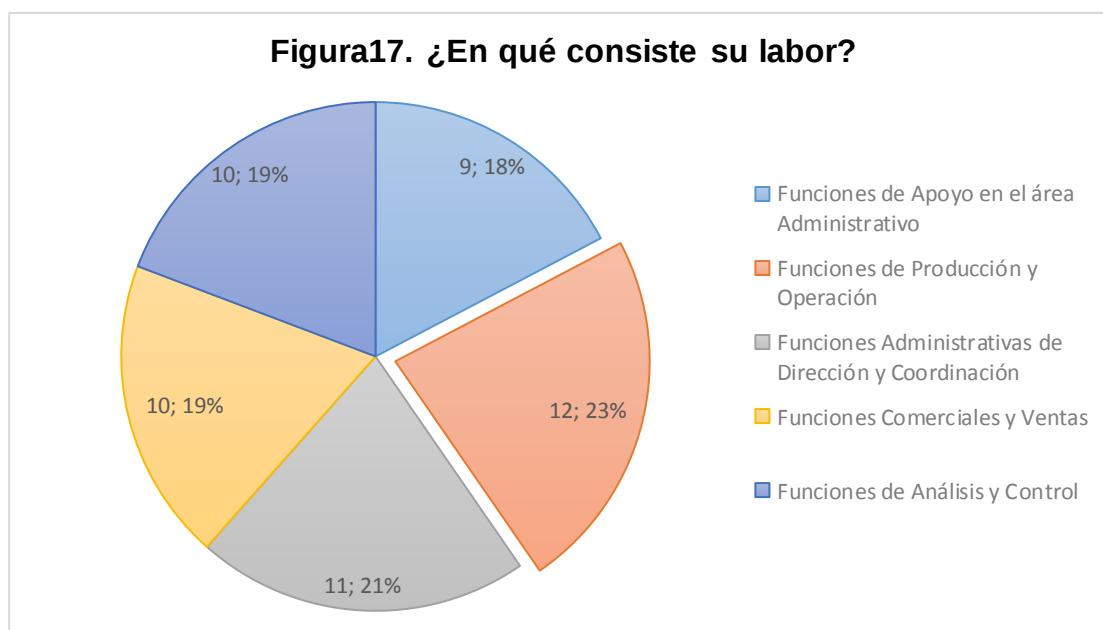
El Distrito cuenta con una gran diversificación de sectores productivos en los cuales se diera una mayor inversión por parte de empresas que buscarán dar y obtener mejor desarrollo, habría cantidades de empleos para los egresados de la Universidad y el déficit de empleabilidad se vería notoriamente reducida.

39 Tomado: *CHIAVENATO, Idalberto*, Administración de los recursos humanos, 5ta. edición, editorial *mcgraw-hill*, 1999, Santafé de Bogotá Colombia. P 699.

Pregunta 16.

Tabla 17. ¿En qué consiste su labor?		
Respuestas	Frecuencia	%
Funciones de Apoyo en el Área Administrativa	9	17,3%
Funciones de Producción y Operación	12	23,1%
Funciones Administrativas de Dirección y Coordinación	11	21,2%
Funciones Comerciales y Ventas	10	19,2%
Funciones de Análisis y Control	10	19,2%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Se observa que la labor del 23% de los Egresados está reflejada en funciones de operación y de producción siendo así parte fundamental de la organización para que ésta cumpla con todos los procesos y tengan una efectividad que le permita mantenerse estable y rentable, por eso los Egresados que están bajo el direccionamiento de esta labor deben mostrar sus capacidades para poder lograrlo.

El 38% sus cargos están más relacionados hacia el área administrativa de la empresa en donde pueden demostrar todos los conocimientos que obtuvieron de esta área en la Universidad del Valle Sede Pacífico, por lo que tienen todas las capacidades para poder planificar estrategias que permitan llegar a lo deseado.

El restante 38% son funciones comerciales, además de analizar y controlar la manera en que se desarrolla, se puede hacer más productiva y rentable la empresa en la que laboran, fijando así metas a llevar a cabo en un determinado período de tiempo.

⁴⁰Según *Fayol*; existe una proporcionalidad de las funciones administrativas; es decir, se reparten por todos los niveles de la jerarquía de la empresa y no son privativas de la alta dirección. En otras palabras las funciones administrativas no se concentran en la cima de la empresa ni son privilegio de los directores, sino que se distribuyen de manera proporcional entre los niveles jerárquicos. A medida que se descende en la escala jerárquica aumenta la proporción de las otras funciones de la empresa, y a medida que asciende, aumenta la extensión y el volumen de las funciones administrativas.

Afirma que en cualquier tipo de empresa la capacidad básica de las personas situadas en los niveles inferiores es la capacidad profesional característica de la

empresa, mientras que la capacidad esencial de los altos directivos es la capacidad administrativa.

Por lo que se concluye que no importa el cargo o nivel jerárquico que ubique a los Egresados en la empresa, lo importante es que demuestren todas las capacidades que adquirieron en la Universidad del Valle Sede Pacífico para afrontar diversos tipos de decisiones y demuestren un buen desempeño y justifiquen por qué son parte esencial de la empresa.

40 Tomado:

http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego_tierra_de_fayol/fayol.html

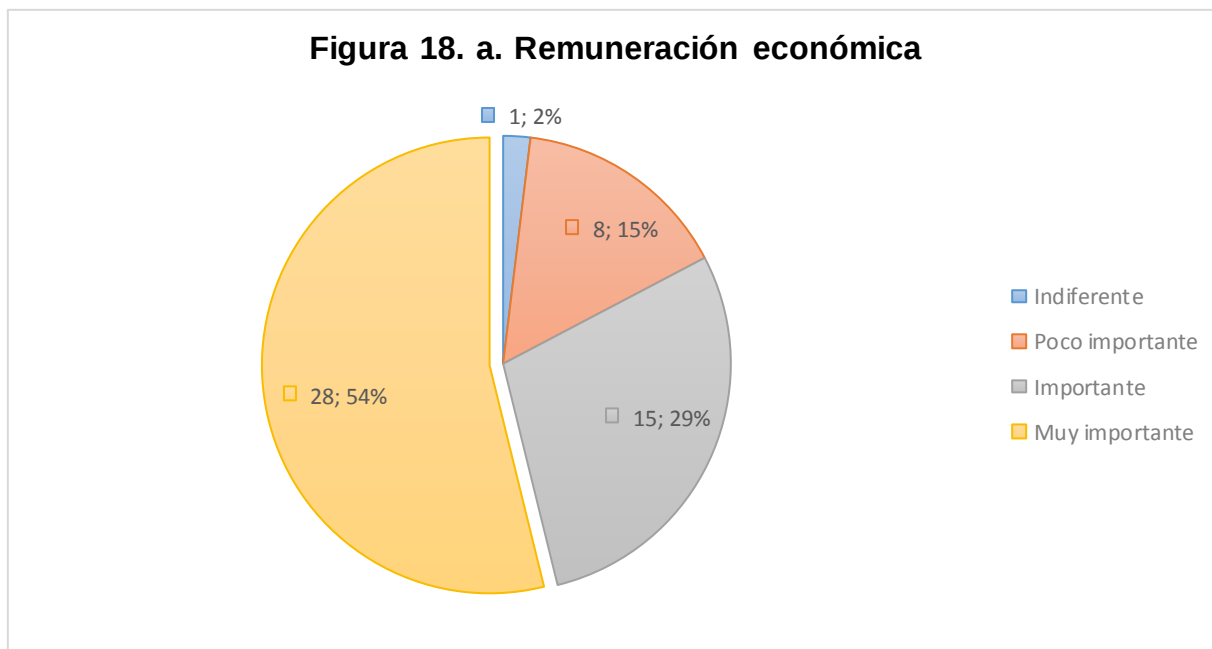
(16 de abril de 2014 hora 7:35 p.m.)

Pregunta 17. Esta pregunta ha sido dividida en tablas y gráficas para obtener información detallada.

Opción a.

Tabla 18. a. Remuneración económica		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	1	1,9%
Poco importante	8	15,4%
Importante	15	28,8%
Muy importante	28	53,8%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

⁴¹El trabajo es la utilización, por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad. Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico que se denomina salario o remuneración económica.

Uno de los fundamentos esenciales que componen la remuneración económica, es que éste debe ser proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo, pero en Colombia esto se ha convertido en un principio más que no se cumplen por parte de los empleadores.

En los casos de los Egresados no es diferente, en su mayoría creen que la falta de empleo y la falta de experiencia laboral, se han convertido en la oportunidad de los empresarios, para estos no generar a sus empleados un salario justo; donde la remuneración económica en ocasiones no es proporcional con el desempeño del trabajador, además no es valorada las habilidades y los conocimientos de los mismos.

El 83% consideran que la remuneración económica si es un aspecto importante a considerar en el momento de aceptar un empleo, no porque éste sea considerado como un factor de motivación para el desempeño laboral, sino porque son conocedores del abuso, las discrepancias que hay entre los empleadores y empleados en el tema de la remuneración económica. Entonces creen que desde el momento de aceptar un empleo así su experiencia laboral sea poca, éste debe cubrir por los menos las necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, y la educación, como lo determinan las leyes colombianas.

El 17% de los Egresados creen que la remuneración económica es un aspecto indiferente o poco importante en el momento de aceptar un empleo, lo creen no porque el dinero no sea necesario para su sustento, sino porque hasta el momento

no han tenido que aceptar un empleo donde el salario no haya sido proporcional a su desempeño o nivel educativo. Además consideran que existen otros aspectos que les preocupa más a la hora de aceptar un empleo, como lo son; la experiencia y el conocimiento que les pueda brindar, las expectativas de ascenso y/o la relación que tenga con la carrera profesional.

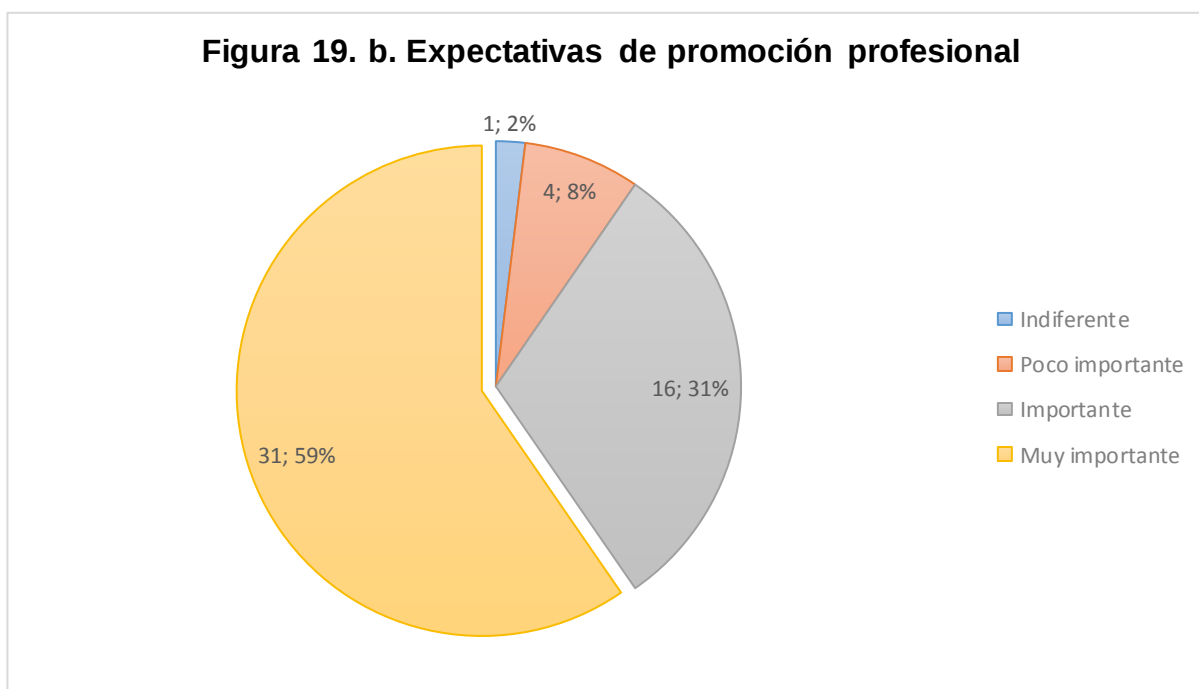
Se analiza que la remuneración económica es un aspecto que se debe considerar antes de aceptar un empleo ya que la necesidad de adquirir la experiencia laboral no puede ser una excusa para tener una remuneración indebida, y aunque el hombre en la actualidad ha dejado de ser el hombre máquina que solo lo motiva el dinero, no se puede desconocer las necesidades primordiales que se deben satisfacer.

41 Tomado: <http://www.eafit.edu.co/> (17 de abril de 2014 hora 4:35 p.m.)

Opción b.

Tabla 19. b. Expectativas de promoción profesional		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	1	1,9%
Poco importante	4	7,7%
Importante	16	30,8%
Muy importante	31	59,6%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El 59% de los Egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico consideran que las expectativas de promoción profesional a la hora de aceptar un empleo es un aspecto muy importante; el 31% consideran que es importante mientras que el 8% consideran que es poco importante y el 2% creen que es indiferente.

La oportunidad de ascenso laboral es un factor muy influyente no solo en el momento de aceptar un empleo, también es un factor de alta motivación para el mejoramiento continuo del desempeño laboral, ya que crea en el empleado la satisfacción de la autorrealización donde los esfuerzos por las actividades laborales han sido reconocidos.

Entre los sistemas más utilizados para el ascenso laboral en las organizaciones actualmente, pueden indicarse estos tres: antigüedad, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario. El primero está pensado para ascensos a puestos de trabajo de poca especialización o dificultad; el segundo, para los cambios definitivos de funciones de mayor cualificación, y el tercero, para cubrir los puestos de confianza en las empresas.

El ⁴²ascenso laboral también es tomado por muchas organizaciones como una herramienta de control, ya que hace que el empleado mejore su desempeño o por lo menos mantenga un nivel adecuado para desarrollar efectivamente las actividades para la cual fue contratado, todo con el objetivo de poder avanzar dentro de la organización.

El ascenso laboral también significa un proceso de cambio, donde las funciones inicialmente contratadas se modifican, con una mejora profesional y económica para el trabajador. Ya que el estatus que les proporciona un cargo ya no es el mismo después de los años y el salario que ganan ya no les cubre las nuevas necesidades.

Es por eso que el 90% de los Egresados encuestados consideran que la oportunidad de ascenso laboral que les pueda brindar un empleo si es un aspecto de suma importancia; manifiestan que la oportunidad de ocupar otros cargos y realizar actividades diferentes a las que han estado realizando en ocasiones por años, les disminuye la fatiga de un trabajo mecánico, repetitivo y les ayuda a mejorar su desempeño y su actitud frente al trabajo; además creen que el cambio dentro de su proceso laboral es importante además por que les permite obtener nuevos conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional.

Por otro lado el 10% de los encuestados creen que la oportunidad de ascenso laboral es indiferente o poco importante en el momento de aceptar un empleo, la mayoría de los Egresados que tienen esta apreciación no tienen experiencia laboral que tienen entre 6 meses y un año de haber terminado sus estudios universitarios, así que le dan más importancia a la oportunidad de tener su primer empleo, que les permita obtener conocimiento para su desarrollo profesional.

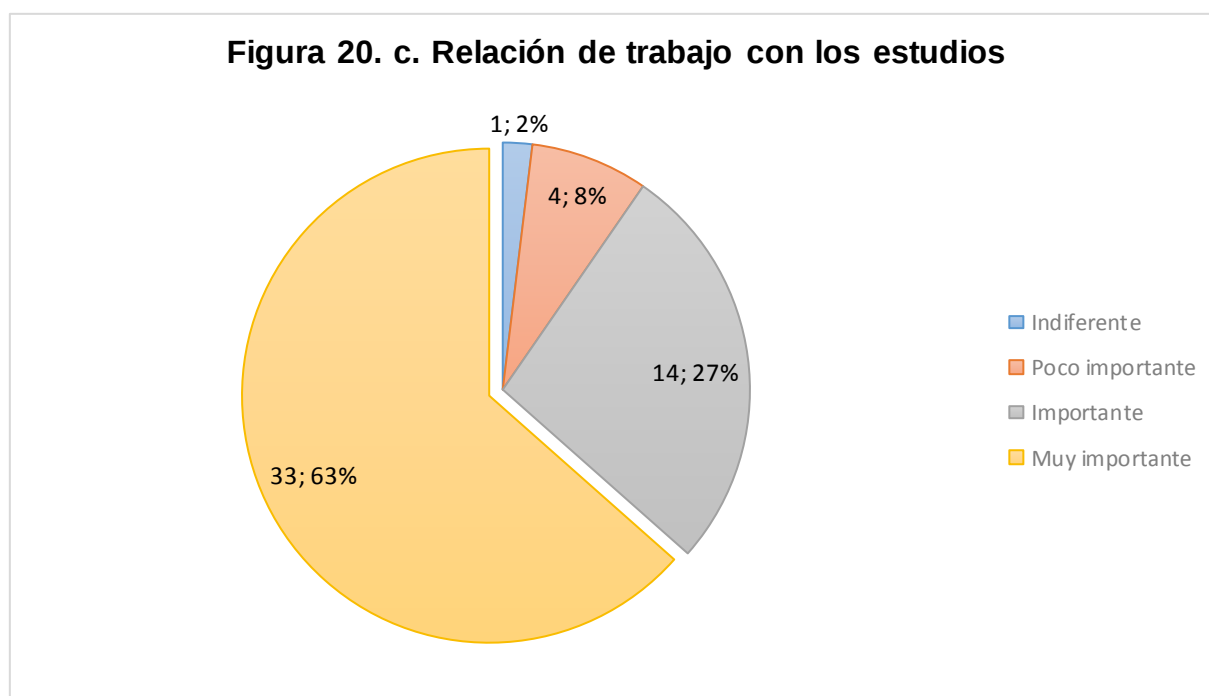
En conclusión el ascenso es muy importante en el proceso laboral de los Egresados, no solo porque su aumento salarial les permita cumplir sus expectativas económicas, sino porque más que una herramienta de control, el ascenso laboral es una herramienta de motivación que le permite al empleado ver reflejado el esfuerzo de su trabajo en logros alcanzados por el mérito.

Tomado 42: <http://www.20minutos.es/noticia/3711/0/ASCENSO/EMPRESA/DENTRO/> (17 de abril de 2014 hora 5:25 p.m.)

Opción c.

Tabla 20. c. Relación del trabajo con los estudios		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	1	1,9%
Poco importante	4	7,7%
Importante	14	26,9%
Muy importante	33	63,5%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Las relaciones de trabajos y estudio son factores muy influyentes en el momento de aceptar empleo, ya que los encuestados creen que la oportunidad de aplicar los conocimientos obtenidos en el proceso educativo universitario dentro de un empleo, les permite utilizar todas sus habilidades y destrezas desempeñándose de una manera más eficiente en sus tareas.

“⁴³El enfoque cognoscitivo de la motivación acentúa las fuentes intrínsecas de la motivación, como la curiosidad, el interés por la tarea misma, la satisfacción de aprender y un sentimiento de triunfo. Es decir, la motivación intrínseca es aquella motivación asociada a actividades que son en sí su propia recompensa. Por lo que el alumno elegiría una profesión basado en el deseo de aprender, por un sentimiento de triunfo basado en conocimientos, entre otras, se guía por recompensas internas”.

Entonces se puede determinar que la influencia de la motivación en la realización de tareas conocidas o elegidas por una persona hace que sus resultados sean muy positivos y de mayor rendimiento.

El 90% de los Egresados encuestados consideran que la relación que tenga un empleo con los estudios universitarios es un aspecto importante al momento de aceptarlo, ya que consideran que desde el momento que eligieron su carrera lo hicieron pensando en las ventajas que les podría traer, además que sus habilidades y conocimientos son las pertinentes para desarrollar las actividades que se relacionan con dicha profesión. De esta manera se determina que el empleo para la cual van a ser contratados, tiene relación con las actividades administrativas, su motivación será mayor y entonces podrán aportar todo su conocimiento y tener un buen desempeño; además les permite obtener una buena experiencia profesional donde pueden adquirir nuevos conocimientos.

Por otro lado el 10% restante determinan que la relación que tenga el empleo con su carrera profesional es un aspecto poco importante o indiferente en el momento de aceptar un empleo; ya que la mayoría consideran que el amplio contenido metodológico de la carrera administrativa les permite desempeñarse en cualquier área o actividad específica de la organización, además creen que aunque no tenga mucha relación con su profesión este empleo también les permite ampliar su experiencia profesional.

Finalmente, si un egresado se desempeña en las tareas relacionadas con su profesión, logra crear un entorno más conocido, donde puede utilizar todas sus habilidades y mejorar continuamente su desempeño, de esta manera cumplir expectativas de ascenso laboral y alcanzar una remuneración adecuada.

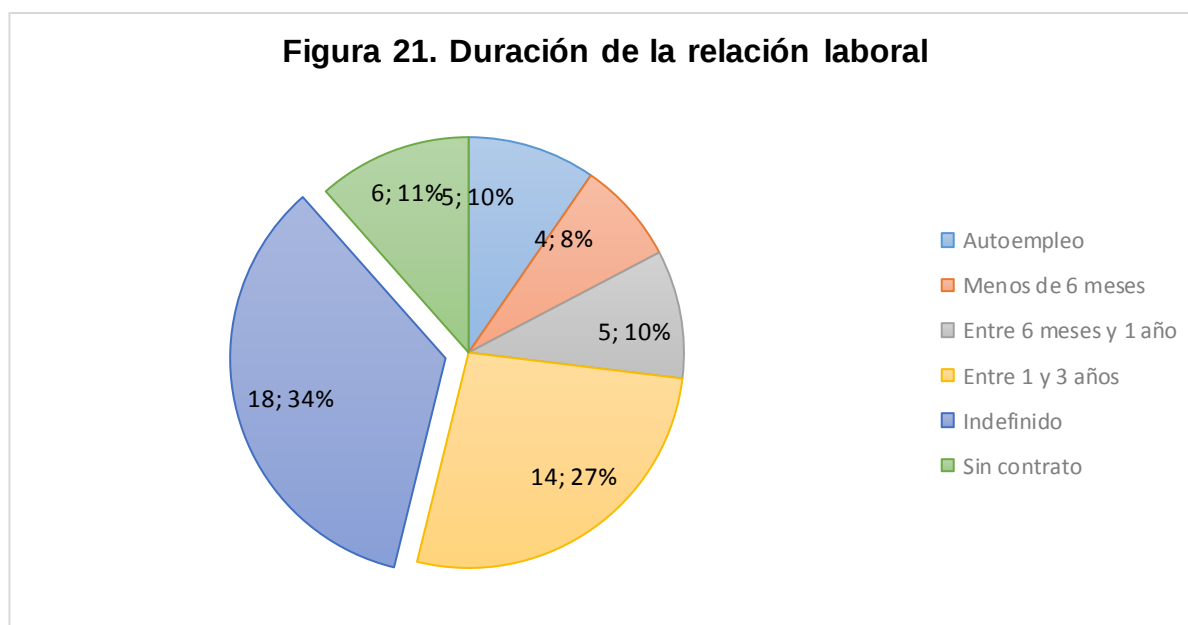
Sin embargo para tener éxito en lo profesional es importante analizar todos los aspectos en el momento de emplearse, pues no se debe tomar un empleo simplemente por cumplir con el hecho de estar empleado, ni de inclinarse por la mejor oferta salarial, también se debe analizar la organización, esta debe ser una compañía que le garantice el desarrollo del talento y la capacitación constante; y así mantener una motivación elevada que permita al egresado destacarse como verdadero profesional.

43 Tomado: <http://pepsic.bvsalud.org/> motivación y elección de carrera (17 de abril de 2014 hora 6:45 p.m.)

Pregunta 18.

Tabla 21. ¿Qué duración tiene/tuvo la relación laboral?		
Respuestas	Frecuencia	%
Autoempleo (empresario)	5	9,6%
Menos de 6 meses	4	7,7%
Entre 6 meses y 1 año	5	9,6%
Entre 1 y 3 años	14	26,9%
Indefinido	18	34,7%
Sin contrato	6	11,6%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El contrato a término indefinido es el más común en la relación laboral con 34% de los encuestados, este tipo de contratación indica la fecha de inicio aunque no contempla la de terminación, quedando abierta a las necesidades de la organización o en algunos casos la evaluación del desempeño del trabajador.

En la mayoría de los casos los empleados que tienen contratos a término indefinido son Egresados graduados entre los años 2008 al 2011 que desde el momento en que se graduaron han podido mantenerse en la misma organización.

Mientras que el 27% de los encuestados en su relación laboral tienen o tuvieron una relación de 1 a 3 años donde la mayoría de los casos son Egresados del 2011 y 2012 que tienen contratos a término fijo.

El 11% de los encuestados no tienen contrato ya que la mayoría son Egresados de 2012 y se encuentran realizando pasantías o prácticas profesionales.

El 10% de los Egresados encuestados tienen una duración laboral entre 6 meses y 1 año ya que la mayoría son egresados que tienen contratos por prestación de servicios.

El 10% son microempresarios, ya que contaron con la oportunidad de crear su propia empresa, unos antes de terminar sus estudios universitarios y otros después de su graduación. El 8% de los Egresados encuestados tienen o tuvieron una relación de menos de 6 meses ya que algunos han tenido trabajos informales y otros han tenido inconvenientes para encontrar empleo.

En términos generales se puede analizar que la falta de empleo hace que los Egresados cada vez tengan más inconvenientes para emplearse en Colombia

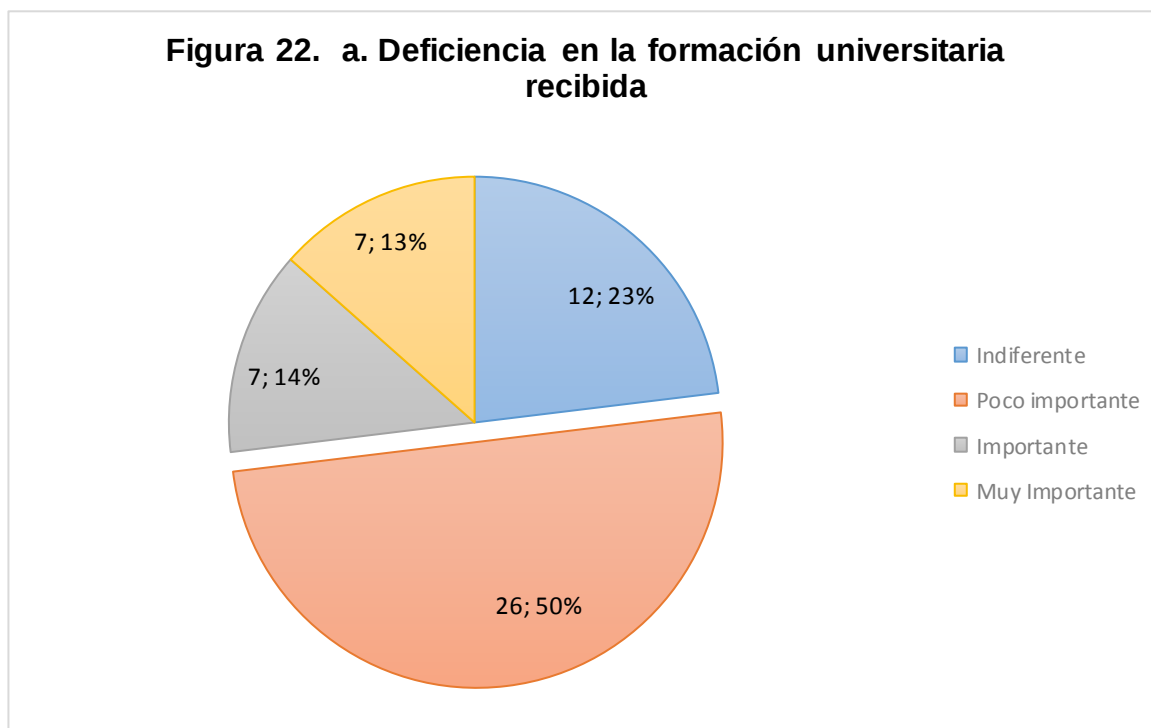
especialmente en los sectores del Distrito de Buenaventura y mucho más si esta recién graduado teniendo en cuenta que se demoran entre 6 meses y 1 año para emplearse en labores relacionadas con el programa y en organizaciones que le brinden una estabilidad laboral.

Pregunta 19. Esta pregunta ha sido dividida en tablas y gráficas para obtener información detallada.

Opción a.

Tabla 22. a. Deficiencia en la formación universitaria recibida		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	12	23%
Poco importante	26	50%
Importante	7	13,5%
Muy importante	7	13,5%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El 64% de los encuestados consideran que la deficiencia en la formación universitaria recibida en la Universidad del Valle Sede Pacífico no ha sido una dificultad para encontrar empleos ya que creen que los contenidos metodológicos y la calidad educativa han sido los adecuados.

De manera opuesta el 36% de los encuestados consideran que la deficiencia en la formación universitaria recibida, si ha sido una dificultad importante para encontrar empleo.

⁴⁴En Colombia, la calidad de la educación superior depende del entorno de cada institución y, por tanto, se percibe diferente. En consecuencia, es preciso analizar qué se entiende por ésta, cuáles son las tendencias y retos que enfrenta en la actualidad, incluyendo la discusión y controversia que han generado las reformas educativas que se han presentado en Latinoamérica, para enmarcar las políticas de calidad en la educación superior dentro de la equidad y pertinencia social.

La calidad es un tema que traspasó las fronteras de las empresas de producción industrial y prestadora de servicios al sector educación, generando estrategias como los sistemas de aseguramiento de la calidad, que llevan a las instituciones a una posterior certificación o acreditación tanto de programas como de procesos institucionales para alcanzar dichos estándares.

La formación educativa se recibe de manera individual, así mismo se percibe la calidad de esta, de ahí se puede tener que un grupo de estudiantes homogéneos que puedan tener diferentes percepciones aunque hayan recibido la misma formación académica.

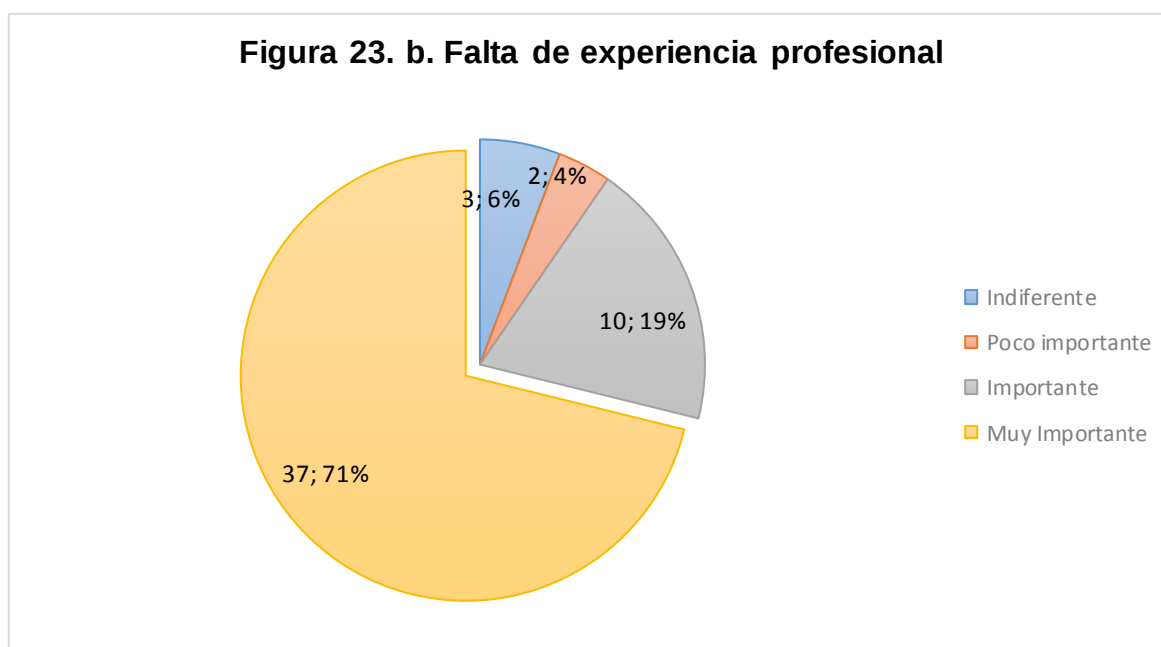
Tomado 44: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/242>"5/2887 (18 de abril de 2014 hora 2:53 a.m.)

Aunque en términos generales el balance ante la percepción de la calidad educativa por partes de los Egresados de la Universidad del Valle es positivo ya que 37 de los 52 encuestados consideran que la formación recibida es de buena calidad.

Opción b.

Tabla 23. b. Falta de experiencia profesional		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	3	5,8%
Poco importante	2	3,8%
Importante	10	19,2%
Muy importante	37	71,2%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El 90% de los Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico encuestados creen que la falta de experiencia laboral es una dificultad importante para encontrar empleo, ya que la gran mayoría de las organizaciones niegan oportunidad de empleo a los Egresados recientes, teniendo como requisito en el perfil de las vacantes algún tipo de experiencia laboral.

Mientras que el 10% de los encuestados consideran que la falta de experiencia laboral no ha sido una dificultad para encontrar empleo, ya que la mayoría de estos tuvieron la oportunidad de realizar las prácticas profesionales.

En Colombia así lo define el Decreto 19 de 2012, o ⁴⁵antitrámite, que en su artículo 229 señala que "para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior. Se exceptúan de esta condición las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud en las cuales la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional".

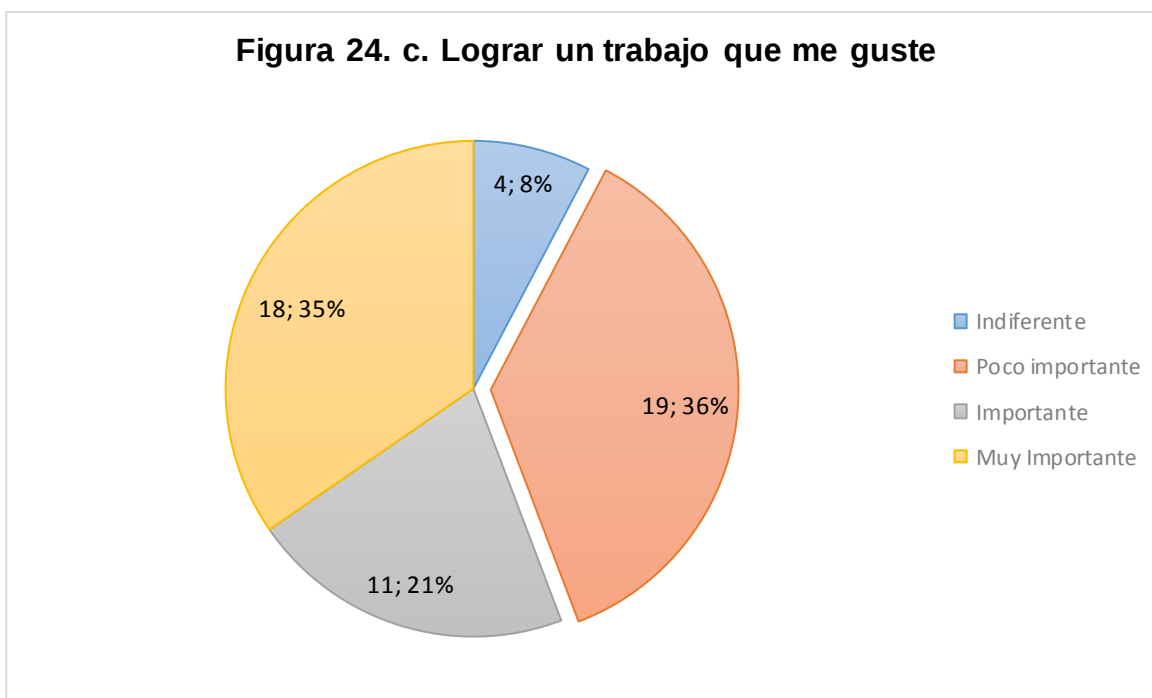
La falta de experiencia profesional ha sido una dificultad para la gran mayoría de los Egresados, ya que algunos no tienen influencias o las recomendaciones para encontrar un buen empleo, otros no tienen la oportunidad de realizar pasantías entrando en desventaja frente a otros aspirantes de un cargo. Aunque existen ventajas económicas para las empresas al contratar estudiantes recién egresados y sin experiencia, estos prefieren elegir a los que ya cuenta con algún conocimiento sobre la actividad específica, ya que consideran que el proceso de capacitación y adaptación en el cargo puede ser más rápido.

⁴⁵ Tomado: <http://www.universidad.edu.co/> (23 de abril de 2014 hora 3:10 a.m.)

Opción c.

Tabla 24. c. Lograr un trabajo que me guste		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	4	7,7%
Poco importante	19	36,5%
Importante	11	21,2%
Muy importante	18	34,6%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

El 56% de los Egresados creen que lograr un trabajo que les guste es una dificultad importante para encontrar empleo, consideran que la mayoría de los empleos disponibles en mercados son relacionados actividades diferentes a las administrativas así que desean desempeñarse en cargos más relevantes con la profesión que eligieron.

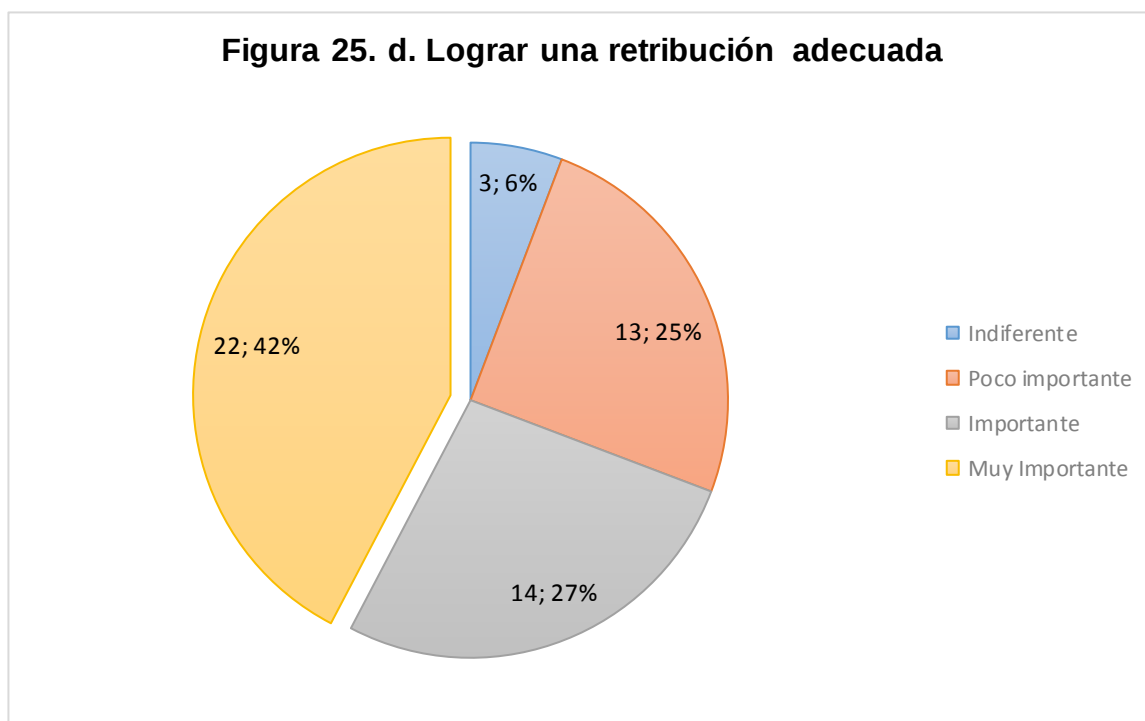
Mientras que el 44% de los encuestados consideran que lograr un trabajo que les guste no es una dificultad importante o relevante a la hora de aceptar un empleo, consideran que con la falta de empleo y la falta de experiencia laboral, el egresado se auto motiva para aceptar un empleo aunque éste no sea de su preferencia.

Hay que ser consciente de la falta de empleo que existe en el Distrito de Buenaventura, es importante tener en cuenta que el egresado tenga una buena actitud frente al trabajo ya que de no serlo puede afectar su rendimiento laboral. La motivación frente al trabajo puede mejorar notoriamente su desempeño y lograr las expectativas laborales.

Opción d.

Tabla 25. d. Lograr una retribución adecuada		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	3	5,8%
Poco importante	13	25%
Importante	14	26,9%
Muy importante	22	42,3%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

De los Egresados encuestados 69% logran una retribución adecuada si es una dificultad importante a la hora de encontrar empleo, especialmente los recién graduados, ya que consideran que existe cierto abuso de tipo económico por parte de las organizaciones, y en otro caso no encuentran fácilmente un empleo equitativo con el nivel educativo que les pueda proporcionar un salario justo.

Mientras que el 31% consideran que lograr una retribución adecuada en el momento de encontrar un empleo no ha sido una dificultad importante o relevante, consideran que los salarios ofrecidos son los adecuados y conscientes que están empezando su desarrollo profesional.

La ⁴⁶remuneración o salario es uno de los temas centrales de toda entrevista laboral, especialmente cuando la empresa reserva esta información para la última etapa. Pueden obtener mejores salarios, siempre que usted esté preparado para negociar cuando llegue el momento y esté en la posición de hacerlo. Normalmente no ocurre así, la mayoría de las veces los candidatos no saben establecer una condición favorable para negociar su salario y terminan aceptando un salario por compromiso o por necesidad con la esperanza de que en menor tiempo se pueda mejorar, lo que finalmente termina por influir en su ánimo general y productivo.

Brindar una retribución adecuada no solo es importante para los empleados también lo es para las compañías ya que la diferencia entre una empresa de alta o baja competitividad está en la retención de personal talentoso. Por ello, el gran desafío de los responsables, de talento humano es, más que nunca, como, retener al personal calificado, creativo y comprometido. Ya que el trabajador de alto

46 Tomado: http://www.mbsperu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=258%3Acomo-negociar-una-remuneracion-adecuada-&catid=63&Itemid=65 (22 de abril de 2014 hora 3:23 a.m.)

desempeño está tentado a mejores ofertas salariales; y la mejor estrategia para las organizaciones es saber cómo medir y retribuir su aportación.

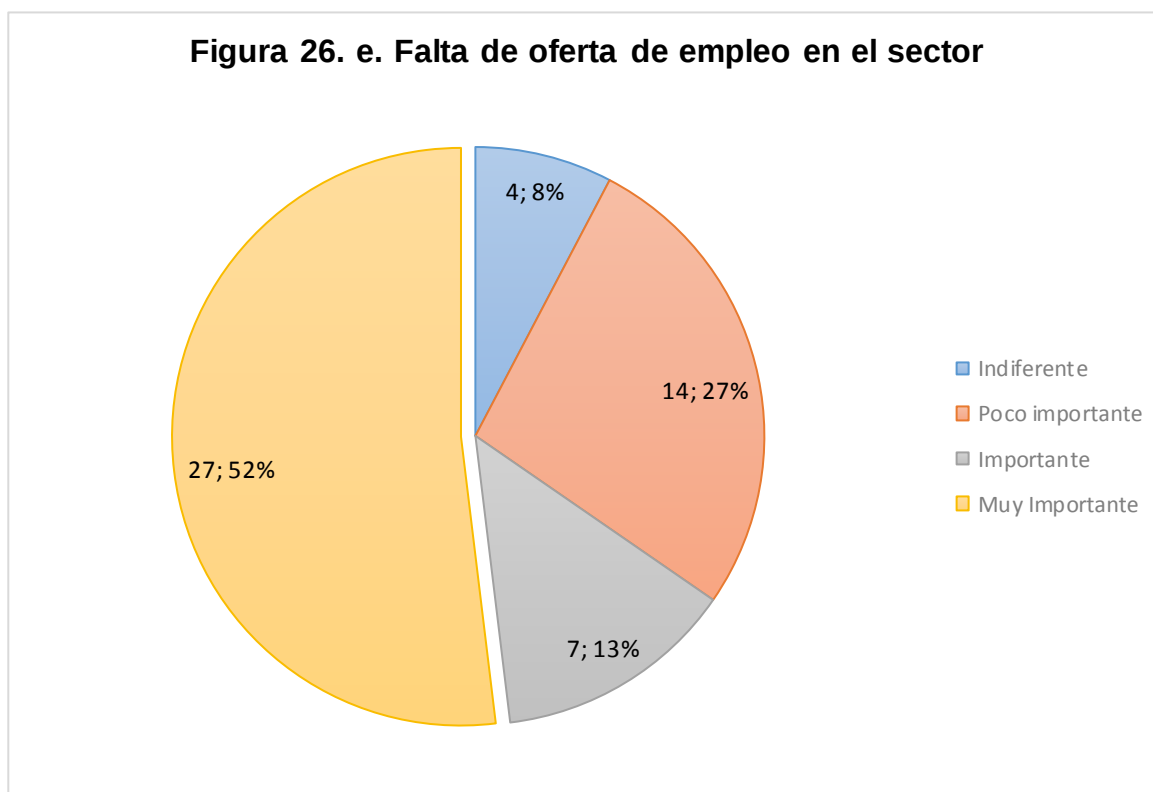
Los sistemas de compensaciones y beneficios pueden decidir el destino de la organización. Un buen sistema es aquel que cubre de manera suficiente las expectativas salariales, de credibilidad y de comprensión de todos los empleados.

Finalmente se concluye que brindar una retribución adecuada le permite al colaborador ser más competitivo, creativo y comprometido con la organización y así tanto la empresa como el trabajador pueden cumplir sus logros y expectativas.

Opción e.

Tabla 26. e. Falta de oferta de empleo en el sector		
Respuestas	Frecuencia	%
Indiferente	4	7,7%
Poco importante	14	26,9%
Importante	7	13,5%
Muy importante	27	51,9%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de la investigación el 79% de los encuestados creen que la falta de oferta laboral en el sector de Buenaventura es una dificultad entre importante y muy importante a la hora de encontrar empleo, especialmente si se busca relacionados con el programa, ya que creen que la economía del Distrito se mueve especialmente por el Sector Portuario, Sector Transporte y la mayoría de los empleos que se ofrecen están relacionadas con estos sectores, mientras los empleos del Sector de Administración son escasos.

Mientras que el 21% de los Egresados consideran que la falta de empleo no los afecta de manera importante o relevante a la hora de encontrar empleo, ya que la mayoría tuvieron la oportunidad de emplearse en el momento de culminar sus estudios.

La oferta de trabajo es la cantidad de empleos disponibles en el mercado actual, la cual esperan ser ocupados por un perfil determinado según la actividad específica. La oferta de empleo está relacionada con el nivel económico que tiene determinada región y con el sector que mueva la economía. Aunque el Distrito de Buenaventura es considerado el puerto más importante de Colombia la tasa desempleo también sobresale entre la más preocupante.

“Buenaventura es hoy el Puerto con uno de los mayores contrastes socioeconómicos de Colombia. Mientras sus cuatro terminales marítimas mueven 14 millones de toneladas de carga (como sucedió en 2011), el 80,6% de los pobladores del casco urbano que convive a pocos kilómetros de las grandes grúas pórtico y bodegas, es pobre. Y lo peor es que el desempleo campea a una tasa extraordinaria del 63,4%. En esa condición están unos 163.000 bonaverenses”
redacción de El País miércoles, 7 de marzo, 2012

Sin embargo existen nuevos proyectos que se esperan inaugurar a mediano plazo en el Distrito “⁴⁷las perspectivas para el desarrollo de las actividades logísticas y portuarias han asumido nuevas dinámicas en el desarrollo de tres nuevos puertos, en funcionamiento desde el año anterior, el Puerto de Agua Dulce cuyas vías de accesibilidad están en proceso de construcción y la Sociedad Portuaria Delta del Río Dagua con estudios de impacto ambiental aprobados por la autoridad competente”.

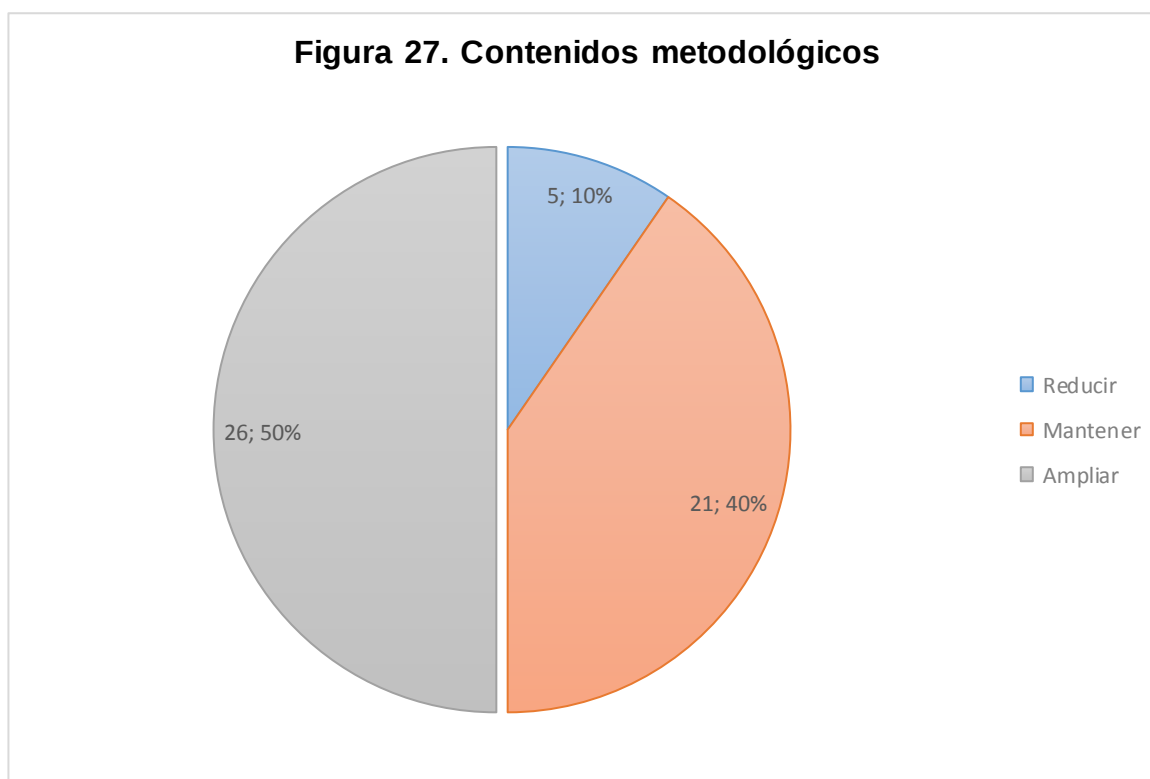
Se analiza que aunque en el momento existen negativas percepciones sobre la oferta de empleo en el Distrito, para Egresados de Administración de Empresas, también se debe tener en cuenta los nuevos proyectos, de los cuales se espera que representen un aumento en los empleos para la región. Esto representaría nuevas oportunidades para los futuros Egresados, la cual deben estar capacitados para ocupar dichos empleos relacionados con el comercio internacional.

47 Tomado: plan_local_de_empleo_de_buenaventura_2012.pdf www.mintrabajo.gov.co/.../223-plan-local-de-empleo-de-buenaventura (24 de abril de 2014 hora 10:05 p.m.)

Pregunta 20. Recomendaciones para mejorar el perfil profesional.

Tabla 27. Contenidos metodológicos		
Respuestas	Frecuencia	%
Reducir	5	9,6%
Mantener	21	40,4%
Ampliar	26	50%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

De los encuestados el 50% consideran que los contenidos metodológicos o pensum académico del Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico se deben ampliar, porque creen que se deben aumentar asignaturas relevantes a la oferta de empleo del Distrito de Buenaventura, como sectores, portuario y de transporte.

El 40% expresa que se deben mantener los contenidos metodológicos del Programa ya que creen que los contenidos y la intensidad de estos son adecuados y que los cambios pertinentes para el mejoramiento educativo de la Facultad de Administración de Empresas Sede Pacífico se deben hacer en el desarrollo de las prácticas profesionales.

Mientras que El 10% restante identificó que los contenidos metodológicos se deben reducir, ya que creen que se les debe dar más espacio a la práctica profesional.

Conceptualmente un ⁴⁸ pensum o contenido metodológico es una descripción de algunos de los requerimientos que se necesitan satisfacer para obtener un grado universitario en un área del saber. Estos requerimientos incluyen: aprobar el conjunto de asignaturas que la universidad considera obligatorias en el área; aprobar suficientes y apropiadas asignaturas electivas, según los criterios de la universidad.

El pensum debe proporcionar suficiente información al estudiante para que éste pueda planificar en qué períodos académicos debe inscribir y aprobar esas asignaturas obligatorias y electivas, cumpliendo con las prelación exigidas por cada una de las asignaturas.

⁴⁸ Tomado: <http://universidadesymasuniversidades.com/> (24 de abril de 2014 hora 10:09 a.m.)

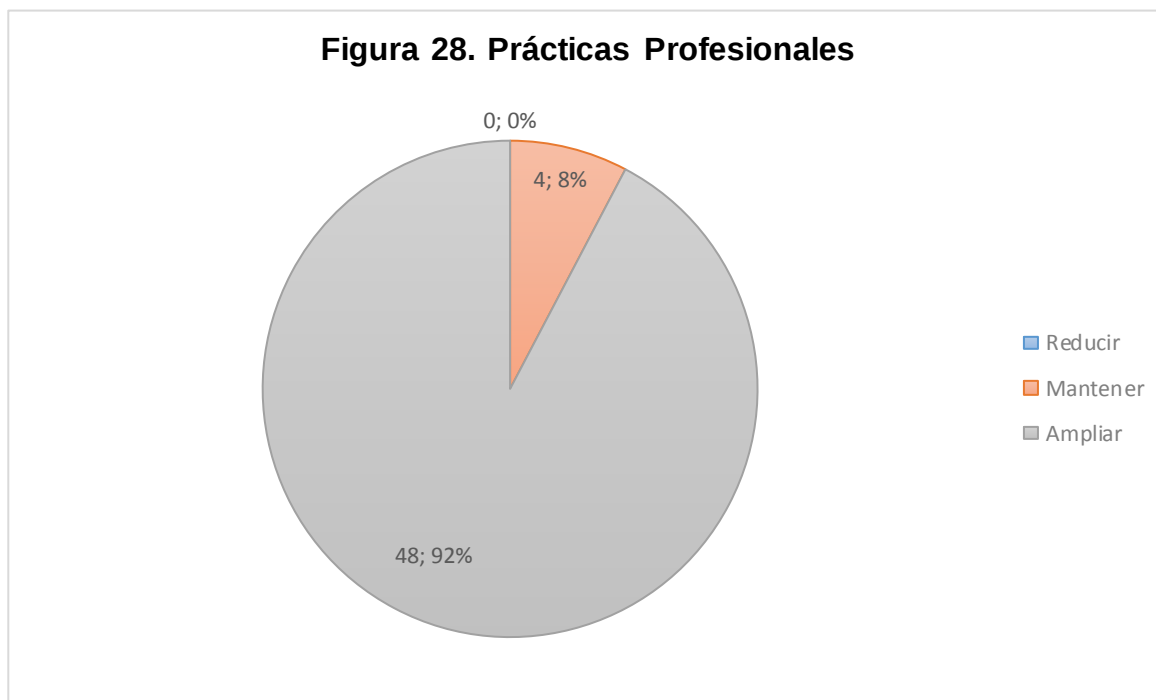
El pensum académico del Programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico consta de la aprobación de 58 asignaturas de las cuales se profundizan en las siguientes áreas: Análisis de Sistemas de Información, Desarrollo Empresarial, Finanzas, Mercadeo, Negocios Internacionales, Producción y Recursos Humanos.

Finalmente las asignaturas que componen los contenidos metodológicos deben tener una estrecha relación con las necesidades del sector, el Programa de Administración de Empresas debe abordar en su contenido metodológico los problemas y las necesidades de los jóvenes de la actualidad, además se deben considerar las nuevas oportunidades y riesgos que presentan en el entorno y así mismo los cambios tecnológicos, económicos y de oferta laboral que se ven en el futuro. Es importante que sea flexible a posibles cambios en aras de mejorar constantemente la calidad de la educación

Pregunta 21. Recomendaciones para mejorar el perfil profesional.

Tabla 28. Prácticas Profesionales		
Respuestas	Frecuencia	%
Reducir	0	0%
Mantener	4	7,7%
Ampliar	48	92,3%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Las prácticas profesionales que hacen parte del proceso educativo se deben ampliar, 92% de los Egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico encuestados así lo prefieren, este factor representa variedad de oportunidad en el proceso de formación; brinda oportunidad de fortalecer sus habilidades y ampliar sus conocimientos profesionales, además logra orientar al estudiante en un nuevo entorno que hasta el momento pudo haber sido totalmente desconocido, logra brindar las herramientas necesarias para afrontar la vida laboral de una manera responsable y profesional.

Mientras que el 8% de los encuestados consideran que las prácticas profesionales se deben mantener, consideran que son las adecuadas para el desarrollo profesional.

Se denominan ⁴⁹prácticas profesionales al conjunto de actividades realizadas por alguien (denominado "practicante") que se encuentra trabajando de forma temporal en algún lugar, poniendo especial énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento laboral. Los practicantes suelen ser estudiantes universitarios, aunque en algunos casos también pueden ser estudiantes de preparatoria, o bien adultos de posgrado en búsqueda de la adquisición de habilidades útiles para desarrollar una carrera profesional o técnica.

Las prácticas profesionales proveen oportunidades para los estudiantes, puesto que les permiten ganar experiencia en el ámbito laboral, determinar si poseen un interés en alguna carrera en particular, crear una red de contactos, o bien ganar méritos de tipo escolar. Las prácticas también proveen a los patrones de mano de obra barata o gratuita, útil para la realización de tareas sencillas. De igual forma, también

49 Tomado: VALENCIA MONTAÑO, Carolina. Diagnóstico de las prácticas empresariales en el programa de administración de empresas en la universidad católica de pereira para el período 2010 – 2011. 1ra. edición, 2012. Pereira Colombia. P 129.

ayudan a ir identificando practicantes proclives a ser contratados por la compañía una vez que hayan terminado su educación, con la ventaja de que requerirían muy poco o ningún entrenamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede notar claramente que las prácticas profesionales representan una variedad de ventajas que pueden utilizar los Egresados para empezar eficazmente su desarrollo profesional.

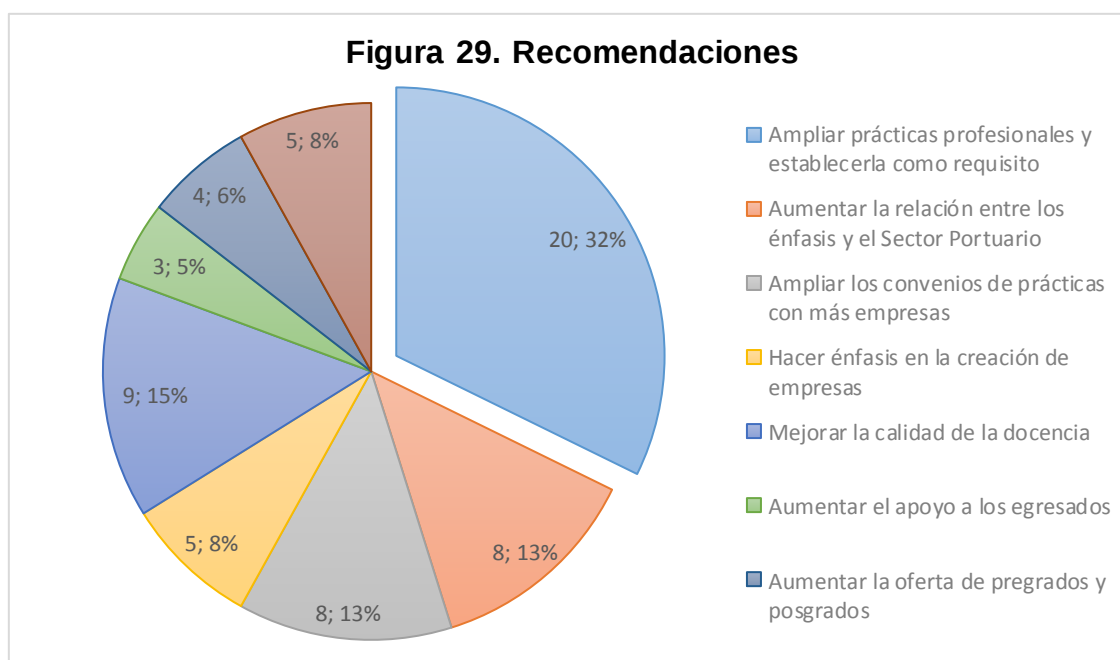
En el Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle las prácticas profesionales no son obligatorias como pasa en otros programas, además en la mayoría de los casos estas prácticas son una oportunidad escasa para los estudiantes, ya que la universidad tiene muy pocos convenios con las grandes organizaciones públicas y privadas del Distrito de Buenaventura.

Es importante que la Universidad del Valle Sede Pacífico tenga nuevas alianzas con empresas que les permita a todos los estudiantes realizar sus prácticas profesionales, brindando conocimientos, oportunidad y competitividad.

Pregunta 22.

Tabla 29. Recomendación adicional sobre institución, carrera o plan de estudio		
Respuesta	Frecuencia	%
Ampliar prácticas profesionales y establecerla como requisito	20	32%
Aumentar la relación entre los énfasis y el Sector Portuario	8	13%
Ampliar los convenios de prácticas con más empresas	8	13%
Hacer énfasis en la creación de empresas	5	8%
Mejorar la calidad de la docencia	9	15%
Aumentar el apoyo a los egresados	3	5%
Aumentar la oferta de pregrados y posgrados	4	6%
Otros	5	8%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.



Fuente: Elaboración grupo de trabajo Moreno Payan Diomer, Hurtado Colorado Jeferson, Tobón Astudillo Paola.

Análisis e interpretación

Pregunta final se ha solicitado al Egresado realizar un comentario o algún tipo de recomendación sobre la institución o plan de estudio; la gran mayoría de los encuestados tienen sugerencias sobre la metodología y el plan de estudio de la carrera administrativa.

El 32% consideran que la Universidad debe aumentar las prácticas profesionales, es decir agregarlas al pensum académico de la carrera Administrativa como requisito durante los dos últimos semestres, generalizando esta oportunidad a todo el estudiantado y no solo para los mejores promedios.

El 15% de los Egresados creen que se debe mejorar la calidad de los docentes, aumentando la supervisión de la metodología y desempeño de los docentes por parte de la dirección académica.

El 13% considera que la Universidad del Valle Sede Pacífico debe enfocar los énfasis de Administración de Empresas en el Sector Portuario y Transporte, siendo las principales fuentes de empleo del Distrito de Buenaventura.

El 13% de los Egresados piensan que la Universidad debe aumentar los convenios con las empresas, para que los estudiantes puedan tener prácticas no solo en empresas públicas como sucede en la actualidad, sino también en el sector privado de la comunidad.

El 8% da importancia a la creación de empresas ya que consideran que la Universidad debe aumentar en su pensum educativo asignaturas que promuevan, motiven la creación de empresa, sienten poca preparación para enfrentar un mercado como empresarios.

El 6% de los Egresados sugieren a la universidad aumentar su oferta educativa en cuanto los programas de pregrado como posgrado. Como por ejemplo implementar programas de la facultad de salud como medicina, enfermería

superior, fisioterapia, odontología entre otras, ya que la gran mayoría de los encuestados que eligieron la carrera de Administración de Empresas como única opción en la ciudad quisieron estudiar algunas de estas carreras.

El 5% consideran que se debe aumentar el apoyo a los estudiantes que culminaron su carrera, por parte de la Universidad, ya que no tiene una comunicación eficiente para egresados que permita la interacción constante con la Universidad en término de seguimiento de desempeño o para obtener información sobre ellos, promoviendo el empleo y la continúa preparación educativa.

Lo interpretado ha sido algunos de los comentarios más representativos por parte de los encuestados, el otro 8% de los Egresados realizaron diferentes tipos de comentarios.

Es importante conocer las recomendaciones o sugerencias, ya que el rendimiento y su desempeño hablan de la calidad educativa de la Universidad, es por esto que se hace necesario hacer un seguimiento no solo para conocer su rendimiento profesional, sino también para conocer de acuerdo a su experiencia aquellas sugerencias y recomendaciones que como en toda organización logre mejorar el servicio educativo.

Dentro de esta perspectiva el Egresado cumple con dos funciones: con la función de producto final, porque en última instancia es quien certifica la calidad de la educación de una universidad; y la función de cliente porque es quien recibe el servicio.

Como en todo modelo de calidad el cliente es la razón de ser, es importante conocer que piensa, que ha cambiado, cual ha sido su evolución, y preguntarse si el servicio que ofrece la organización satisface las necesidades de hoy, una buena utilización de esta información aportada por los clientes puede mejorar la calidad del servicio.

Finalmente se hace necesaria la aplicación de un programa eficiente enfocado en el Egresado de Administración de Empresas, que cumpla diferentes funciones

que beneficien tanto a la universidad como al Egresado; seguir su desempeño laboral, conocer y atender constantemente sus sugerencias y además que logre proponer soluciones para posibles dificultades de empleo que tengan, entre otras problemáticas; ya que el Egresado no ha recibido ventajas frente al Programa que tiene la Universidad actualmente.

CONCLUSIONES

La presente investigación, se ha formulado con la finalidad de analizar el “DESEMPEÑO EGRESADOS PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO 2008 – 2012”, la importancia de la investigación al seguimiento de egresados consiste en conocer la realidad laboral y la calidad de la formación académica, así como conocer la vinculación que existe entre planes y programas de estudios y el trabajo profesional, para promover y mejorar de tal manera que ésta sea una actividad permanente y sistemática en materia educativa.

Con base al objetivo general se concluye que la investigación se establece estrategias que permitieron conocer dónde se encuentran los Egresados del Programa Administración de Empresas, su desempeño y desarrollo profesional.

Basados en un procedimiento de investigación metódico el cual permitió hallar deducciones a problemas complejos que pudiesen tener los Egresados Programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico 2008 - 2012, fue un proceso desarrollado a través de fuentes y técnicas de recolección de información como: comunicación, encuesta, entre otras. Ayudados por técnicas estadísticas para el manejo de la información como los programas SPSS estadístico y Excel para la presentación de una información precisa, la presentación estadística se realizó mediante tablas y figuras que permiten observar el comportamiento de las variables.

Los Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico 2008 - 2012 fueron un total de 205 personas, los cuales a través del aplicativo de una fórmula estadística para calcular una muestra arrojó un resultado de 52 Egresados, se les aplicó la metodología de la investigación y fueron definitivos en el lapso del estudio y por los cuales se obtuvieron los resultados antes presentados.

Se evidencia que la calidad de la educación recibida de los Egresados de la Universidad fue buena porque se demostró que un gran porcentaje de ellos desempeñan funciones relacionadas con su profesión y están laboralmente activos en la comunidad, por lo tanto esto demuestra que la calidad de la educación brindada por parte de la Universidad del Valle Sede Pacífico es de gran excelencia permitiendo así gran satisfacción en el desarrollo a nivel profesional.

Siendo así de gran importancia la Universidad del Valle Sede Pacífico en los procesos de formación académica y laboral no solo para los Egresados sino también para los estudiantes que están aún en el bachillerato ya que la comunidad percibe las grandes oportunidades y desarrollo cognitivo que tienen los Egresados para afrontar el camino en su vida profesional.

Se destacó en la investigación la opinión de los Egresados acerca de la calidad de la formación académica que recibieron en relación de las necesidades laborales con las que se enfrentan en su vida profesional, los cuales muestran un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad del Valle Sede Pacífico, evidenciado que el proceso educativo que tuvieron fue de una gran eficacia para poder manejar, desarrollar y tomar decisiones en procesos simples o complejos en los cuales deben tratar de obtener la mejor solución, además de que la formación académica los ayuda a desarrollarse cada vez más como profesionales efectivos, y que los factores que más influyen negativamente en la obtención de empleo son ajenos a la calidad educativa recibida como lo son la falta de empleo en el Distrito y la inexperiencia laboral.

Por lo tanto es de destacar que los profesionales que salen de la Universidad poseen las capacidades para afrontar diferentes paradigmas en el momento de tomar decisiones, se puede observar que en el Distrito de Buenaventura hay un

gran porcentaje de desempleabilidad entre sus habitantes y esto lleva a que la Universidad deba manejar mayor exigencia en la forma de gestionar el proceso de aprendizaje hacia los Egresados y al mismo tiempo direccionar su Pensum educativo según la oferta de empleo existente, de esta manera puedan superar estos problemas de una manera exitosa.

Se reflejó que realizar un seguimiento de Desempeño a Egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico es satisfactorio tanto para los estudiantes como para la Universidad.

Los beneficios reflejados es la satisfacción de estudiantes que culminaron el Programa hace tiempo y les agradó el tema de la investigación manifestando que es positivo que la Universidad tuviera en cuenta la opinión de los Egresados para el mejoramiento del Programa, dándole oportunidad a los estudiantes actuales de Administración de Empresas en la efectividad de la relación académico - práctico, enfocar a la futura demanda en la oportunidad de buenos empleos, direccionar los sectores, mitigar las debilidades y aumentar las oportunidades de generar empleos para el desarrollo distrital, regional y nacional.

La Universidad con sus estándares de calidad ha reflejado en los Egresados la eficiencia del mejoramiento de la calidad de vida en la comunidad, es de gran beneficio tener la posibilidad de prepararse para los futuros proyectos que vienen para el Distrito, personas de grandes retos, éticos, contribuyentes, eficientes, entre otras pero lo principal exitosos con el objetivo de realizar cambios que hace muchos años estancan la sociedad.

Por último y no menos importante por medio de esta investigación se perfila la manera de conocer como a partir de la experiencia profesional de los Egresados, el pensum de dicha carrera es pertinente para cubrir las necesidades del sector productivo de bienes y servicios a futuro, por lo que se analiza de una manera

detallada la información obtenida en medio del desarrollo de la investigación, siendo una de sus finalidades contribuir a mejorar, modificar o actualizar el pensum académico del Programa Administración de Empresas, es importante que se replanteen los contenidos prácticos y metodológicos; y logren adaptarse al contexto actual del Distrito.

En el análisis de los resultados de la investigación se pudo observar que los egresados tienen inconformidad en varios aspectos que la universidad no ha tenido en cuenta hasta el momento como son: la oportunidad de las prácticas profesionales para todos los estudiantes de la carrera que les podría beneficiar en cuanto a la problemática de la inexperiencia laboral; la poca relación entre los énfasis del pensum académico y la oferta laboral del Distrito de Buenaventura (sector portuario y de comercio exterior) la cual podría darles ventaja frente a la poca oferta laboral existente; y por último el aumento de la oferta de posgrado y pregrado que brinde la universidad, la cual podría aumentar los profesional por vocación y por profesión; entre otros factores que los egresados consideran que pueden mejorar la calidad de la Universidad.

Por medio de esta investigación se evidenció de manera clara y precisa en que la Universidad del Valle Sede Pacífico por medio de sus Egresados muestra que el desarrollo de las capacidades académicas como laborales lleva a la búsqueda de procesos continuos de mejora y desarrollo en la sistematización de los métodos a implementar para suplir todas las necesidades que la población del Distrito de Buenaventura requieran para poder contribuir al cambio en los aspectos que son regulares.

RECOMENDACIONES

Con la finalidad de aportar y reforzar las estrategias utilizadas por la Universidad del Valle Sede Pacífico, para afrontar los cambios y exigencias constates que se dan en la sociedad y en la vida profesional hay que tener planes de contingencia para estar al tanto de lo que puede pasar y que se debe hacer para afrontarlos, frente a los cambios ya implementados.

Se proponen las siguientes recomendaciones que fueron planteadas en la información obtenida en la investigación que se realizó a los Egresados Programa Administración De Empresas De La Universidad Del Valle Sede Pacífico 2008 - 2012 a través de los instrumentos de recolección de información antes mencionadas (encuestas) y con la intención de mejorar las fallas o inconvenientes encontrados en el transcurrir de la investigación:

- Establecer base de datos actualizados que permitan estar en contacto con los Egresados para el momento de volver a realizar este estudios no tener dificultades para localizarlos y obtener la recolección de la información de un modo más sencillo, por lo que constituirá una necesidad de primera magnitud para la realización de cualquier estudio de egresados.

Esta base de datos puede ser realizada por la intranet www.univalle.edu.co, dentro del enlace o acceso directo Egresados que brinda la página de la Universidad y que al momento se encuentra desactualizada; de esta manera los egresados puedan actualizar información personal como: teléfono (siendo esta la principal herramienta de comunicación efectiva para el desarrollo de esta investigación,) correo, dirección, ciudad, ocupación y sugerencias que

puedan contribuir a mejorar la Universidad y a la vez puedan obtener información de su interés sobre la oferta educativa y la bolsa de empleo.

- La dedicación de estudios de seguimiento a Egresados por parte de la Universidad, para garantizar niveles apropiados de exigencia académica y el desarrollo de investigación de calidad con el fin de facilitar mejor formación y una mayor inducción a métodos de investigación.
- Examinar las discrepancias que existen entre la percepción de los Egresados frente al concepto práctico teórico del pensum educativo descrito en este estudio, y la relación del Programa Administración de Empresas con el contexto actual en el que se desarrolla; como por ejemplo enfocarse más en la oferta laboral del sector, las prácticas profesionales, la información de las vacantes más importante, requisitos académicos para tener una vacante deseada.
- Aumentar la oferta educativa en cuanto pregrados para que los futuros estudiantes tengan la forma de elegir la carrera por vocación y no como única opción de la ciudad, a si mismo aumentar la oferta de posgrados, diplomados y especializaciones para que los egresados se estimulen a la capacitación continua.
- Estimular a los futuros profesionales en su formación como microempresarios, ya que los programas deben alentar estas iniciativas para que sus graduados se transformen en innovadores y creadores de empleo mediante una educación más proactiva. No se trata de formar “empresarios” pero sí de forjar mayor autogestión y mejorar los esfuerzos en la formación técnica y gerencial.
- Enfatizarse en los posibles estudiantes universitarios, conociendo los puntos de vista de los programas de preferencia, y ofrecer información de los

programas que brinda la Universidad explicándoles el objetivo de cada programa y el efecto que puede contribuir a la sociedad. Esto se puede realizar estipulando relaciones o convenios con Instituciones del Distrito, para tener una información detallada de la demanda con programas de preferencias para su vida profesional.

- Se desarrollen planes de mejoramiento en los cuales se propongan establecer que periódicamente se realice el Seguimiento de Egresados para que así la Universidad del Valle Sede Pacífico conozca los cambios que han ocurrido, e implemente planes actualizados que se adapten a las necesidades de vacantes más importantes del Puerto, para actuar de una manera práctica. Es recomendando que se haga cada 3 a 4 años aproximadamente. Este período permitirá conocer las variantes en el mercado laboral y cambios en las tendencias de aceptación de los Egresados Programa Administración de Empresas de la Institución, no se recomiendan períodos menores a 3 años porque no permitiría descubrir una diferencia en los puntos antes mencionados.
- Los estudios de Egresados permiten realizar y tomar decisiones académicas, que contribuyan a establecer un proceso de mejora continua en la formación de los futuros profesionales.
- Las investigaciones de Egresados se institucionalicen, para establecer estrategias generales sobre el desempeño que tengan en la vida laboral. Proporcionando la información, a los directores académicos para que permitan tomar decisiones en la planeación, organización y operación del plan educativo.
- Se recomienda realizar estudios de Egresados que hayan cursado un mismo plan, el cual genere información para las variabilidades curriculares continuas.

Esperando que no hayan ocurrido cambios significativos en el entorno económico y social que pudiesen establecer discrepancias en el acceso al mercado de trabajo. Se pueden realizar Estudios confirmatorios, que permitan arrojar información y evidencias anexas sobre aspectos que no fueron investigados con anterioridad. Además, este tipo de investigación permite mantener el contacto para fines diversos como son los programas de educación continua, actualización o el establecimiento de formas de colaboración.

- El apoyo de los estudios de Egresados bajo una metodología detallada que contemple todos los aspectos congruentes con el diseño de los planes educativos tales como: cohortes, año de egreso, estratificación, programa académico.
- Es conveniente investigar otros aspectos de la vida de los Egresados, por lo que es recomendable ampliar los instrumentos, conservando los puntos más importantes y específicos, con el fin de conservar el carácter referencial para ampliar la comunicación, con la finalidad que sigan involucrados con la Institución. Se puede tener en cuenta aspectos como: deporte, entretenimiento, investigación, capacitación continua, entre otras. Objetivo de tener directa comunicación y dar diversidad de planes a los graduados.
- Iniciar estudios de Egresados en cuanto se tenga el directorio completo para evitar la pérdida de información, los esfuerzos y recursos utilizados, así incluir la investigación como eje en la formación del programa de manera que se integre al que hacer del estudiante a lo largo de toda la carrera. Además es necesario para la Universidad establecer líneas de investigación para el seguimiento no solo de los Egresados en Administración de Empresas si no para los demás programas que se dan en la Universidad e involucrar a

profesionales en el desarrollo de determinados estudios, en concordancia con esas líneas.

- Aprovechar a los Egresados como una oportunidad de mejora, reconociendo sectores que están establecidos con la finalidad de tener una relación cercana con las empresas del Distrito para ser proactivos laboralmente, identificando vacantes y exigencias de la globalización, adaptando la nueva generación universitaria para grandes retos.
- La realización a los estudios posteriores de Egresados de Programa Administración de Empresas es recomendable retomar la información generada en esta investigación. Ya que fue una investigación realizada arduamente con datos estadísticos desarrollados de manera eficiente y con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la Universidad.

BIBLIOGRAFÍA

- *CHIAVENATO, Idalberto. Administración de los recursos humanos, 5ta. edición, editorial Mcgraw-Hill, 1999. Santafé de Bogotá Colombia. P 699.*
- *CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos, 6ta. edición, editorial Mcgraw-Hill, 2001. Colombia. P 357.*
- *CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración, 4ta. edición, editorial Mcgraw-Hill, 1995. Colombia. P 376.*
- *FAYOL, Henry. Administración industrial y general, 15ta. edición, editorial el Ateneo, 1994, Argentina. P 210.*
- *HERZBERG, Frederick. The motivation work, 2da. Edición, editorial Cleveland: world publishing, 1979. New York Estados Unidos. P 157.*
- *OUCHI, William. Theory Z: how american business can meet the japanese challenge, editorial perseus, 1981, Estados Unidos. P 283.*
- *MASLOW, Abraham. Motivations and personality, ediciones Díaz de Santos, editorial Harper And row, 1954. Madrid España. P 453.*
- *VALENCIA GÓNGORA, Darling. PAREDES RODRÍGUEZ, Yesenia. Hacia El Perfil De Los Egresados Programa De Contaduría Pública De La Universidad Del Valle Sede Pacífico, 2007, Buenaventura Colombia. P*

- VALENCIA MONTAÑO, Carolina. Diagnóstico De Las Prácticas Empresariales En El Programa De Administración De Empresas En La Universidad Católica De Pereira Para El Período 2010 – 2011, 1ra. edición, 2012. Pereira Colombia. P 129.

REFERENCIAS DOCUMENTALES PARA FUENTES DE INFORMACIÓN ELECTRÓNICAS

- www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/.../marco_teorico.htm
- <http://www.produccion.fsoc.uba.ar>
- <http://pacifico.univalle.edu.co/extension/informacion.html>
- <http://pacifico.univalle.edu.co/extension/extension.html>
- <http://pacifico.univalle.edu.co/extension/educacion.html>
- http://www.sembuenaventura.gov.co/sed/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=66
- <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html>
- <http://motivacionempresa.galeon.com/productos2280384.html>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_\(Valle_del_Cauca\)#Educaci.C3.B3n_Superior](http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_(Valle_del_Cauca)#Educaci.C3.B3n_Superior)
- <http://pacifico.univalle.edu.co/programas/programas.html>
- http://www.docentes.unal.edu.co/catelloca/docs/fundamentos/segundo_parcial/teoria_de_las_relaciones_humanas.doc
- http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego_tierra_de_fayol/fayol.html
- <http://www.elpais.com.co/elpais/calif/noticias/ministerio-entrego-acreditacion-alta-calidad-universidad-valle>
- <http://manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>
- Universidad del Valle, Rectoría, Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional. «Universidad del Valle en cifras, 2007 semestre I» (en español) (PDF). Consultado el 18 de diciembre de 2007.

- <http://autorrealizacionhumanista.blogspot.com/2011/01/teoria-motivacional-de-maslow.html>
- www.teoriasdeadministracionblogspot.com/2008/11/teoria-del-comportamiento.html
- <http://www.mailxmail.com/curso-personas-organizaciones-interaccion/racionalidad-organizaciones-niveles-organizacionales>
- <http://psicodesarrollo1b.blogspot.com/2011/05/la-teoria-de-jbruner-sobre-el.html>
- <http://ciclog.blogspot.com/2011/08/los-12-principios-de-eficiencia-de.html>
<http://guiateoriasadministrativas.blogspot.com/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>
- <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/26/teoriaz.htm>
- <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/teoria-organizacion.htm>
- http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego_tierra_de_fayol/fayol.html
- <http://www.eafit.edu.co>
- <http://www.20minutos.es/noticia/3711/0/ASCENSO/EMPRESA/DENTRO/>
- <http://pepsic.bvsalud.org/> Motivación y elección de carrera
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/242> 5/2887
- <http://www.universidad.edu.co/>
http://www.mbsperu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=258%3Acomo-negociar-una-remuneracion-adecuada-&catid=63&Itemid=65
- [plan_local_de_empleo_de_buenaventura_2012.pdf](#)
www.mintrabajo.gov.co/.../223-plan-local-de-empleo-de-buenaventura
- <http://universidadesymasuniversidades.com/>

ANEXOS

Anexo A: Cuestionario aplicado en la encuesta

Día: Mes: Año: PROMOCIÓN _____

La siguiente encuesta es con el fin de tener una descripción eficiente y real con la finalidad de tener una información detallada de los egresados del programa Administración de Empresas de la Universidad del Valle y la terminación de la investigación.

ENCUESTA A EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO

Variable 1: historia académica y plan de vida

1. ¿A qué edad concluyó sus estudios de bachillerato?

____|____| Años

2. ¿Desde el momento en que se graduó de bachiller, cuánto tiempo transcurrió antes de matricularse en una Institución de Educación Superior?

- a. Menos de tres meses
- b. Entre tres y seis meses
- c. Más de seis y hasta 1 año
- d. Más de 1 Año
- e. No recuerda

3. Al terminar el bachillerato, ¿cuál(es) era(n) el/los programa(s) académico(s) de su preferencia?

1. _____

2. _____

4. De los siguientes factores, ¿cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera? (única respuesta)

- a. La familia
- b. Los amigos
- c. Sus habilidades y destrezas
- d. Los ingresos de los profesionales de esta carrera
- e. La orientación del colegio
- f. Bajo costo de la matrícula
- g. Única opción de estudio en la ciudad
- h. Ninguno en particular
- i. Otro

¿Cuál? _____

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

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

6. ¿Qué ha pensado hacer a largo plazo? (múltiple respuesta)

- a. Crear una empresa

- b. Iniciar una nueva carrera técnica
- c. Iniciar una nueva carrera tecnológica
- d. Iniciar una nueva carrera universitaria
- e. Estudiar un posgrado en Colombia
- f. Estudiar un posgrado fuera de Colombia
- g. Trabajar en Colombia
- h. Trabajar fuera de Colombia
- i. Otro

¿Cuál?

7. Si tuviera que elegir de nuevo, ¿estudiaría en la Universidad del Valle?

- a. Sí
- b. No

8. ¿Tiene otro tipo de estudios?

- a. Sí ¿Cuál(es)?
- b. No

Variable 2: situación laboral

9. Actualmente, ¿está laborando?

- a. Si
- b. No

10. ¿Es este su primer empleo?

- a. Si
- b. No

11. ¿En la empresa donde labora actualmente, es propia?

- a. Si →Pase a 15
- b. No

12. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?

- a. Medios de comunicación
- b. Bolsas de empleos
- c. Internet, redes sociales.
- d. (familia, amigos, conocidos)
- e. Otros

¿Cuál?

13. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta/empresa?

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

14. ¿Cuál es el puesto que ocupa actualmente?

15. ¿En qué sector desarrolla su labor?

- a. Sector pesquero
- b. Sector minero
- c. Sector industrial
- d. Sector energético
- e. Sector transporte
- f. Sector comunicaciones
- g. Sector comercial
- h. Sector turismo
- i. Sector financiero
- j. Sector de la administración
- k. Otro

16. Describa brevemente en qué consiste su labor

Variable 3: características laborales

17. Valore de 1 (poco importante) a 5 (muy importante) aquellos aspectos que considera más interesantes a la hora de aceptar un empleo

Puntaje	1	2	3	4	5
a. Remuneración económica					
b. Expectativas de promoción					

profesional					
c. Relación del trabajo con los estudios					

18. ¿Qué duración tiene/tuvo la relación laboral?

- a. Autoempleo (empresario)
- b. Menos de 6 meses
- c. Entre 6 meses y 1 año
- d. Entre 1 y 3 años
- e. Indefinido
- f. Sin contrato

19. Valore de 1 (nada) a 5 (mucho) la importancia que concede a las siguientes dificultades para encontrar empleo:

Puntaje	1	2	3	4	5
a. Deficiencias en la formación universitaria recibida					
b. Falta de experiencia profesional					
c. Lograr un trabajo que me guste					
d. Lograr un trabajo con una retribución adecuada					
e. La falta de oferta de empleo en mi sector					

Variable 4: recomendaciones para mejorar el perfil profesional.

20. Contenidos metodológicos

- a. Reducir
- b. Mantener
- c. Ampliar

21. Prácticas profesionales

- a. Reducir
- b. Mantener
- c. Ampliar

22. ¿Desea hacer un comentario adicional sobre la institución, carrera o plan de estudios, para el mejoramiento académico y lograr mejores profesionales?

TOTAL AGRADECIMIENTO POR EL TIEMPO BRINDADO EN LA ELABORACIÓN DE ESTA ENCUESTA.

MUCHAS GRACIAS!!!

