

**SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS GRADUADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN EL
PERIODO 2013-2014.**

MAIKEL CARO BATISTA

ALVARO DAVID GUZMÁN CASTELLÓN



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y C.

2016

graficos

Grafico 1. nivel profesional	52
Grafico 2. Áreas funcionales	52
Grafico 3. Cargo	53
Grafico 4. Experiencia laboral	54
Grafico 5. Tipo de contrato	54
Grafico 6. Funciones acorde a perfil profesional	55
Grafico 7. Nivel de ingresos	55
Grafico 8. Las funciones que desempeña en el cargo asignado	56
Grafico 9. Formación pertinente	56
Grafico 10. Capacidad de abstracción , análisis y síntesis	60
Gafico 11.	

**SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS GRADUADOS DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN EL
PERIODO 2013-2014.**

MAIKEL CARO BATISTA

ALVARO DAVID GUZMÁN CASTELLÓN

Anteproyecto de Grado

Asesora:

AMALFI PADILLA CASTILLA

Doctora en Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y C.

2016

Cartagena de Indias, D. T. H. y C., 11 de Julio de 2016.

Comité de graduación

Programa de Administración de Empresas

Universidad de Cartagena

Ciudad.

Estimados Srs.

Teniendo en cuenta que habiendo sido asignado por Uds. asesor del trabajo de grado titulado **“Situación Ocupacional de los Egresados Graduados Del Programa de Administración de Empresas de la Facultad De Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena en el Periodo 2013-2014.”** el cual será elaborado por **Maikel Caro Batista y Alvaro David Guzman Castellon**, como requisito parcial para optar por el título de Administradores de empresas, por medio de la presente me permito comunicarles que he dirigido la elaboración del presente Proyecto, el cual es presentado a su consideración y de los jurados, para que le hagan todas las sugerencias y recomendaciones que a su juicio consideren pertinentes para el mejoramiento de la calidad académica del mismo.

Cordialmente

Amalfi Padilla Castilla

Doctora en Ciencias de la Educación

Programa de Administración de Empresas

Cartagena de Indias, D. T. H. y C., 11 de Julio de 2016.

Comité de graduación

Programa de Administración de Empresas

Universidad de Cartagena

Ciudad.

Estimados Srs.

En nuestra calidad de estudiantes, presentamos a ustedes el Proyecto de grado, titulado **“Situación Ocupacional de los Egresados Graduados Del Programa de Administración de Empresas de la Facultad De Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena en el Periodo 2013-2014.”**, como requisito parcial para optar por el título de Administradores de Empresa

Atentamente

Maikel Caro Batista

CC 73.007.887

Álvaro David Guzmán Castellón

CC 1.047.375.330

CONTENIDO	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
MARCO REFERENCIAL	14
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	14
MARCO TEORICO	22
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.	26
COMPETENCIAS EN EL MERCADO LABORAL	28
COMPETENCIAS ACADÉMICAS.....	29
COMPETENCIA PARA LA PLANEACIÓN Y ADMINISTRACIÓN:.....	32
COMPETENCIA EN EL TRABAJO EN EQUIPO	33
COMPETENCIAS SOCIALES.....	37
METODOLOGIA	42
TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	43
DELIMITACIÓN.....	44
ANÁLISIS DE DATOS.....	44
POBLACIÓN.....	45
MUESTRA.....	45
OPERALIZACION DE LAS VARIABLES.....	46
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	48

PRESUPUESTO	49
1. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL PERIODO 2013-2014.	50
GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA POR GENERO Y AÑO	51
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL, FORMACIÓN EN POSTGRADOS Y CARGOS.....	51
EXPERIENCIA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA, TIPO DE CONTRATO, INGRESOS Y OPINIÓN RESPECTO A LA FORMACIÓN ADQUIRIDA	54
2. COMPETENCIAS GENERALES, ESPECÍFICAS Y SOCIALES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS 2013-2014.....	58
COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA 2013-2014.....	60
COMPETENCIAS GENÉRICAS ASOCIADAS A LA ORGANIZACIÓN Y EL CONOCIMIENTO.....	60
COMPETENCIAS GENÉRICAS ASOCIADAS AL APRENDIZAJE E INVESTIGACIÓN, HABILIDADES ORALES Y ESCRITAS Y TOMA DE DECISIONES	63
COMPETENCIAS GENÉRICAS ASOCIADAS AL TRABAJO EN EQUIPO, RELACIONES INTERPERSONALES, COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y OTRAS.....	70
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA 2013-2014.....	75
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN ADMINISTRACIÓN, CONTROL Y FINANZAS.	75
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN RECURSOS HUMANOS, EMPRENDIMIENTO, TECNOLÓGICAS Y MARKETING.....	81

COMPETENCIAS SOCIALES EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA 2013-2014.	86
3. ANALISIS DE LAS COMPETENCIAS GENERALES, ESPECÍFICAS Y SOCIALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL PERIODO COMPENDIDO 2013 – 2014.	87
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	90
BIBLIOGRAFIA.....	92
ANEXOS.....	96

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Situación ocupacional de los egresados graduados del programa de administración de empresas de la facultad de ciencias de la universidad de Cartagena en el periodo 2013-2014.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta el tema en mención es importante conceptualizar en primera instancia la categoría de mercado laboral, siendo esta la interacción entre las empresas que generan el trabajo y los empleados que generan la mano de obra; Donde la demanda de mano de obra y personal idóneo es abastecida por los trabajadores, dependiendo de su formación académica y competencias laborales, estos trabajadores deben brindar los recursos humanos pertinentes a cambio de una remuneración económica por parte del empleador.

En Colombia, Una vez finalizados los estudios universitarios, los egresados graduados de cualquier disciplina de formación profesional reciben el título, que es el reconocimiento expreso de carácter académico, otorgado a una persona natural, una vez ha culminado un programa académico y en el cual ha adquirido un saber determinado en una institución de educación superior. Tal reconocimiento se hace constar en un diploma. (Ley 30 de Diciembre 28 de 1992). Con el cual les garantiza su desempeño en el mercado laboral, este “mercado laboral” se desempeña de acuerdo a las competencias adquiridas pasando a ser población económicamente activa. Desde un proceso de exploración realizada a un número de quince egresados graduados del programa y periodo en mención en cuyas entrevistas dio como resultado la problemática que enfrentan los egresados graduados del periodo en mención, como es el encontrar un empleo en el mercado, que se adapte a las

necesidades del contexto, y que sea acorde con su perfil académico y profesional y a su vez cumpla con las expectativas del egresado como persona (Observatorio del Mercado Laboral, 2015)..

Según cifras del Observatorio Laboral, el mayor número de títulos otorgados entre 2012 y 2013 está concentrado en el área de Economía, Administración, Contaduría y afines 36,5%, seguido del área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines 22,7% y de Ciencias Sociales y Humanas 16,3%. Así mismo el mayor crecimiento en los graduados por áreas de conocimiento fue en el área de Economía, Administración, Contaduría y afines con un 10%, seguido del el área de Matemáticas y Ciencias Naturales con un crecimiento de egresados del 7% y el área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines con un 5% respectivamente, las demás áreas de conocimiento cómo, ciencias sociales y humanas, ciencias de la educación, Bellas Artes, Agronomía, Veterinaria y afines y Ciencias de la salud experimentaron una reducción en sus graduados. (Observatorio del Mercado Laboral, 2015). De acuerdo a estas cifras, se deduce que el estado colombiano está realizando esfuerzos, mediante diferentes mecanismos, por generar crecimiento y desarrollo económico en base a la cualificación del recurso humano del país.

Por otro lado, según la división por regiones, la que más genera egresados se destaca la región andina, donde solo en Bogotá reúne en el 2013 el 32,7% de las titulaciones otorgadas, seguida de la región Oriental (17,9%), el departamento de Antioquia (14,1%) y la región Caribe con el 12,4%.(Observatorio del Mercado Laboral, 2015).

Por lo anterior se hace necesario identificar los factores académicos, administrativos, y sociales que hacen parte del desarrollo ocupacional de los egresados graduados, del programa de Administración de Empresas de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Cartagena en el periodo

comprendido 2013-2014. En virtud de lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la situación laboral de los egresados graduados del programa de Administración de Empresas de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena en el periodo comprendido 2013-2014?

JUSTIFICACIÓN

La universidad de Cartagena desde la responsabilidad social que tiene con sus egresados, además de sus constantes procesos de autoevaluación y en vía de fortalecer sus líneas de investigación debe tener conocimiento del desempeño laboral y ubicación de sus egresados en el mercado laboral. En base al presente estudio la universidad podrá conocer la situación ocupacional de sus egresados y fortalece la línea de investigación del mercado laboral de los egresados graduados de la universidad de Cartagena también es útil para el mejoramiento continuo del programa y para que los estudiantes se contextualicen en su formación académica con miras a una posición laboral. Por tanto, es importante que las instituciones educativas elaboren estrategias para conocer el impacto social, económico y de acción que generan sus egresados en el campo laboral, con el fin de identificar los factores que hacen parte del desarrollo ocupacional de los egresados del programa de Administración de Empresas.

Dentro de estas estrategias, los estudios de seguimientos son considerados una herramienta apropiada para concretar procesos de evaluación de la calidad educativa, por medio de los cuales, las instituciones de educación superior recolectan información útil que les ayuda a re direccionar o fortalecer sus procesos de formación para que articuladamente con el sector productivo, se trabaje en la formación de capital humano pertinente a las demandas productivas. Así, la Universidad de Cartagena dentro de sus objetivos declara elaborar y proponer planes, programas y proyectos orientados a resolver problemas en su área de influencia y propiciar el intercambio científico, tecnológico y cultural con el propósito de mantener una actualización permanente que garantice la adecuada orientación del desarrollo local de la Región Caribe colombiana y del país.

En ese sentido, se consideró necesario y pertinente la realización de este estudio para obtener la información acerca del impacto de la formación recibida para el enfrentamiento a problemas específicos en el mercado de trabajo y los desempeños profesionales para fortalecer el diseño y la revisión de los planes y programas de estudio. Esta información se convierte en un insumo fundamental para mantener un sistema de revisión permanente entre la misión y los objetivos propuestos por el programa y los logros que se obtienen al saber si sus egresados están desempeñándose de manera eficiente y eficaz cumpliendo con el perfil profesional y ocupacional para el que fueron formados. Por tal razón, el Programa de Administración de empresas, debe mantener una sólida base de información de la situación ocupacional y laboral de sus egresados, con la cual se pueda informar de las tendencias y los cambios que ha sufrido el campo laboral, con esta información adquiere las herramientas para hacer todos los cambios oportunos dentro de los lineamientos académicos y laborales que le permitan mantenerse dentro del mercado altamente competitivo y conservar una estrecha relación con el entorno social y sus egresados.

Además, cabe anotar que la pertinencia y calidad de la educación brindada es evaluada a partir del desempeño profesional, la cualificación obtenida por el graduado y las oportunidades de formación posterior a las cuales el individuo tiene acceso, es por tanto, que la información recolectada en este tipo de estudios de egresados también son de gran valor para los procesos de acreditación institucional y de los programas académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores académicos y administrativos que determinan la situación ocupacional de los egresados graduados del programa de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Cartagena durante el periodo comprendido 2013 -2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la situación laboral de los egresados del programa administración de empresas en el periodo 2013-2014 teniendo como referencia el campo y/o área en el cual se desarrollan.

Determinar las competencias generales y específicas de los egresados del programa de administración de empresas de La universidad de Cartagena 2013-2014.

Analizar las competencias generales, específicas y sociales que inciden en el desempeño laboral de los egresados de administración de empresas en el periodo comprendido 2013 – 2014.

MARCO REFERENCIAL

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En base a las investigaciones y consultas bibliográficas realizadas, se pudo confirmar que existen antecedentes y referentes teóricos al análisis de la situación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Cartagena en el periodo comprendido 2013 – 2014; dentro de estos referentes, se puede constatar la importancia de los diferentes trabajos de investigación que anteceden este proyecto y que apoyan (Fuente, 2014) un marco referencial, teórico y conceptual que marca las pautas de la referencia investigativa del presente proyecto.; por lo tanto se han tomado como marco de referencia varios trabajos de investigación a nivel local, nacional e internacional, tales como:

La tesis de grado titulada “Análisis De Las Competencias Laborales Del Egresado Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena” desarrollada por Jose Cadena Barrios y Jorge Luis Martínez Leon en el año 2013 (Cadena Barrios & Martínez , 2013) hablando de un contexto local, constituye uno de los antecedentes más importantes para el presente trabajo debido a que tiene por objetivo general determinar las competencias laborales del egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, para ocupar cargos en las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Cartagena, en ese sentido, este antecedente aporta un análisis acerca de cuáles son las competencias laborales que ofrece el egresado del programa en mención y como estas se interrelacionan con el ámbito laboral. Para la consecución de este trabajo, que es de tipo descriptivo y analítico, se hace uso de información secundaria y encuestas realizadas a los egresados del programa de administración de empresas, para Determinar que cargos desempeñan los egresados del programa dentro de las empresas

del sector manufacturero de la ciudad, así mismo determinar si la formación profesional impartida en el programa de administración de empresas está acorde con los nuevos retos empresariales que enfrenta la ciudad y por último identificar las necesidades que tienen las empresas en cuanto a las competencias laborales que debe tener un administrador de empresa.

Como resultado de esta investigación los autores lograron determinar que los egresados de administración de empresas de la Universidad de Cartagena se desempeñan en distintos niveles jerárquicos de las empresas manufactureras de la ciudad de Cartagena. Destacando en mayor porcentaje el de asistente-auxiliar administrativo con un 32%, seguido del cargo de jefe de departamento con un 21%. El 15% corresponde a cargos de jefes de sección y el 85 6% y 7% en cargos de Gerente de área y supervisor respectivamente. Vale la pena resaltar el 18% que corresponde a otros. Dentro de este "otros" se encuentran cargos como auditores, asesores, etc. El área funcional donde se desempeñan el mayor número de egresados es el de mercadeo y ventas con el 36%. Seguido del área de producción con 19%. El área financiera se ubica en el tercer lugar con 16% la cual es el área donde presentamos fortalezas, el área de recursos humanos se ubica en el cuarto lugar con el 13%, el área contable se ubica en el quinto y último lugar con 6% del total de los egresados.

En cuanto a los resultados relacionados a las competencias laborales de la población anteriormente mencionada, siendo este uno de las conclusiones de más relevancia para el trabajo presente, se logró establecer que los empresarios y jefes de recurso están de acuerdo con un 64% del total de la muestra en que el egresado de administración de empresas está en capacidad de asumir los nuevos retos empresariales de Cartagena. Seguido de un 20% que está totalmente de acuerdo. Ningún encuestado se mostró en desacuerdo o en total desacuerdo. Es de resaltar que el 16% no sabe si en realidad los administradores de empresas de la ciudad de Cartagena están en capacidad de asumir los nuevos retos empresariales que afronta la ciudad. Desde el punto

de vista de los egresados, el 51% de estos considera que está en capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales, el 29% se muestra totalmente de acuerdo. El 17% de los egresados encuestados está en total desacuerdo con la capacidad que tienen ellos y sus colegas de universidad de desarrollar, evaluar y administrar proyectos. Un 1% de los egresados del total de la muestra está en total desacuerdo, mientras que un 2% no sabe. El 61% de los egresados considera que la carrera profesional que estudio satisface las necesidades de la ciudad y la región, el 29% está totalmente de acuerdo. Estos porcentajes ratifican la idoneidad del programa y la formación que imparte con la realidad de la región Caribe, el departamento de Bolívar y específicamente la ciudad de Cartagena de Indias. Mientras que el 7% se muestra en desacuerdo, el 3% está en total desacuerdo.

Como comentario final acerca de este importante antecedente cabe resaltar los resultados positivos que se obtuvieron tanto en las empresas como los egresados en lo relacionado a las competencias laborales y situación ocupacional.

Otro antecedente relevante y directamente relacionando dentro del contexto de la presente investigación hace referencia a la tesis “Estudio Del Desempeño De Los Egresados Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Cartagena Graduados En El Periodo 2010-2013” realizado por Susana Margarita Arango Monroy y Edwin Alberto Echenique Padilla en el 2014 (Arango Monroy & Echenique Padilla , 2014) . Este estudio realizada una identificación del desempeño de los profesionales egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena graduados en el periodo 2010-2013 en la ciudad de Cartagena, está enmarcado dentro de un lineamiento descriptivo y analítico y la metodología utilizada para cumplir este objetivo es una encuesta que permitio la identificación de la ubicación laboral de los profesionales egresados del programa, la determinación de los sectores en donde se localizan laboralmente dichos egresados, la verificación de los

cargos desempeños anteriormente y por ultimo evaluar en qué medida el desempeño laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena graduados en el periodo 2010-2013 se asemeja con el perfil profesional y ocupacional establecido en los estamentos Institucionales.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado esta investigación arroja como resultado final que el egresado de Administración de Empresas se encuentra en una gran ventaja laboral y están muy bien posicionados en el mercado, tienen una mayor ocupación en los cargos de asesores comerciales y en el área bancaria/financiera, la mayoría están vinculados laboralmente a empresas del sector privado, seguidamente, se puede decir que los egresados de administración de empresas en su gran mayoría se encuentran en el área administrativa, lo que señala que se están desempeñando en actividades y labores conforme a los conocimientos adquiridos en el proceso de formación recibido además está siendo muy cotizado en las empresas productivas encuestadas. Otra conclusión valida con la realización de este estudio es que el egresado del programa en mención tiene capacidad de liderazgo y espíritu emprendedor, desarrolla competencias gerenciales, gestiona el cambio, crea e innova estrategias empresariales, en pro del fortalecimiento del sector productivo de nuestra región y el país

La investigación titulada “seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali” (Javeriana, 2010) es un estudio institucional de la Pontificia Universidad Javeriana en 2010 sobre sus egresados y que realiza un aporte importante a esta investigación debido a que tiene por objetivos primero; caracterizar socioeconómicamente a la población que estudió en la Pontificia Universidad Javeriana, Sede Central y Seccional Cali, entre el 2003-1 y 2009-1. Segundo; Conocer la situación laboral de los egresados entre el 2003-1 y 2009-1, al momento del grado y al diligenciar la encuesta de este estudio, en

noviembre de 2009. Tercero; Comparar al egresado javeriano con los egresados del resto del país. Cuarto; Conocer el grado de satisfacción que tienen los egresados con la formación, servicios y atención que han recibido como estudiantes y egresados. Y por último Identificar a partir de los principales hallazgos del estudio, aspectos por mejorar a nivel institucional.

Para lograr estos objetivos la metodología se realiza en 5 fases, siendo la primera de estas la revisión bibliográfica, donde este trabajo consulto algunas investigaciones tanto en el ámbito nacional como internacional acerca de estudios de seguimiento realizado a estudiantes, donde se constató que la mayoría de esos estudios estaban orientados a indagar por la satisfacción de los egresados con la formación recibida, otros antecedentes también exploraban la situación de los egresados en el mercado laboral. La segunda fase fue la definición de objetivos mencionados anteriormente. Seguidamente se realizó el diseño de un formulario que consto de 113 preguntas acerca de la caracterización socioeconómica, el mercado laboral y la satisfacción del egresado con la Universidad, todo esto apuntando a la consecución de los objetivos propuestos. La cuarta fase fue la determinación de la muestra donde se determinó el tamaño de la muestra del tomando como población a todos los egresados de las dos sedes entre 2003 y 2009. En total 33.745 personas, de las cuales 29.436 egresaron de la Sede Central y 4.309 de la Seccional de Cali. Luego, se estableció que para obtener un nivel de confianza del 95%, era necesario que al menos 377 egresados de la Sede Central y 353 de la Seccional de Cali, contestaran la encuesta. La quinta fase fue el diligenciamiento de la encuesta donde se revisaron los datos de contactos de los egresados y vía correo electrónico se les envió el formulario. Por último se realizó un análisis de datos donde por medio de herramientas estadísticas se dieron respuesta a los objetivos propuestos.

En términos generales esta investigación mostro como resultados que los egresados javerianos tanto de la Sede Central como de la Seccional de Cali se

comparan muy satisfactoriamente con los egresados registrados en el Observatorio Laboral para la Educación, también que los egresados javerianos provienen de familias con un mayor nivel educativo y socioeconómico que los egresados registrados en el Observatorio Laboral para la Educación., adicionalmente la proporción de egresados javerianos asalariados (empleados privados o del gobierno) es mucho más alta que los de Observatorio, pero es una proporción mucho menor de trabajadores independientes. Por último, es más común para los egresados registrados en el Observatorio que para los egresados javerianos trabajar de manera independiente entre otras conclusiones.

En la misma línea de ideas otra investigación relevante para la consecución del presente trabajo se denomina “Situación actual de los egresados de administración de empresas de la universidad ICESI” (Cortes Roa, Gomez Calderon, & Leon Arteaga, 2013) cuyo objetivo principal fue conocer la situación actual de los egresados de administración de empresa de la universidad ICESI, salarios, cargos, recorridos profesionales y académicos, satisfacciones en los logros alcanzados, aplicación de teoría en la práctica de sus tareas laborales, estudios hechos después de ser profesionales, entre otros. Para lograr este objetivo se desglosó en objetivos secundarios como medir el logro de satisfacción que tienen los administradores de icesi con su universidad de formación - medir que resultados ha tenido la icesi con su enseñanza académica y la aplicación de lo aprendido por los estudiantes en sus labores profesionales. - tener estadística porcentual del aproximado de estudiantes que siguen estudiando después de su carrera profesional, y el porcentaje de los que lo hacen en la ICESI.

En cuanto a metodología, este trabajo realizó encuestas apoyadas en referentes teóricos que fueron enviados a 100 egresados del programa de administración de empresas y donde se determinó que con la respuesta de 70 personas, el estudio arrojaría conclusiones precisas.

Como resultado de esta investigación se obtuvieron resultados precisos acerca de la situación de los egresados del programa donde cabe destacar que el 90% de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Icesi se sienten satisfechos con la carrera que escogieron, también el 80% de los egresados de Administración de Empresas de La Universidad Icesi trabaja en el área Administrativa o Comercial. Adicionalmente. El 39% de los Egresados gana entre 2 y 5 millones y el 42% más de 5 millones, teniendo en cuenta que la mayoría de encuestados llevan menos de 15 años de graduados. También que el 76% de los Egresados de Administración de Empresas de la Universidad Icesi trabajan en Colombia, el 50% en Cali y el 26% lo hacen en otras ciudades del País, El 37% de los egresados que han hecho un estudio posgrado ganan más de 5 millones de pesos, mientras que solo el 14% de los egresados que no estudiaron un posgrado ganan más de 5 millones de pesos. Lo que nos dice, que al estudiar un posgrado se aumenta en más del doble las posibilidades de ganar más de 5 millones de pesos entre otras conclusiones.

En el ámbito internacional, más concretamente en España, existe un importante antecedente de esta investigación dado que precisa el contexto laboral de los egresados de la misma, esta investigación tiene por nombre “diagnóstico de la situación laboral de los/las jóvenes universitarios/as” , (Fuente, 2014) y tiene por objetivo principal conocer el resultado en términos de inserción laboral de los programas de promoción del empleo entre los y las jóvenes recién titulados/as universitarios/as, y objetivos secundarios encontrar los factores determinantes que condicionan el mercado laboral, seguidamente identificar las titulaciones universitarias que muestran una mayor tasa de ocupación, analizar los tipos de contrato de los recién titulados/as y su tipología y por ultimo Evaluar los resultados de los programas EPEZ y TALENTIA (Programas de la Universidad país Vasco) : movilidad y retención del talento.

Para la consecución de estos objetivos se utiliza, en primera instancia, una metodología analítico-sintética donde se obtendrá como resultado un diagnóstico de situación laboral a través de recopilación, tratamiento e interpretación de bases de datos cuantitativas. Adicionalmente se usaron fuentes secundarias, en segunda instancia se utiliza como herramienta metodológica conocida como método empírico cuantitativo, bajo la medición, el análisis estadístico, y el contraste de las hipótesis, se pretende analizar la eficacia de dichas medidas de promoción al empleo y su efecto en la consecución o no de un empleo.

Esta investigación arrojo como resultados que empleo para universitarios/as son eficaces, y facilitan la inclusión en el mercado laboral. A la luz de los resultados podemos afirmar que esos/as jóvenes una vez transcurrido el programa tienen una mayor facilidad para encontrar trabajo o disfrutar de una nueva Beca con mejores características que la anterior. Por tanto, una vez conocidos estos datos, podemos concluir que los programas de fomento y promoción del empleo son una vía inmejorable para que los y las jóvenes sean capaces de tener acceso a un futuro más estable y con mejores salidas, dada la experiencia profesional y personal que han conseguido en el transcurso del programa.

Otro aporte a esta investigación en un ámbito internacional, en esta oportunidad de México, es el estudio realizado por Ignacio Pérez Pulido, Hugo Moreno García y Juan Francisco Caldera Montes, titulado "Análisis de la situación laboral de los egresados del centro universitario de los altos" (Perez Pulido, Moreno García , & Caldera Montes, 2008), este estudio tuvo por objetivo general conocer la pertinencia de los diferentes programas de licenciatura que ofrece el Centro Universitario de Los Altos, a través de las opiniones de los egresados respecto a: su desempeño laboral, trayectoria profesional y grado de satisfacción sobre la educación recibida, entre otros aspectos. Este estudio fue de carácter descriptivo y transversal y se realizó con

la intención de recabar información que permita conocer los diferentes factores que intervienen en el desarrollo profesional, académico y social de los egresados de este Centro Universitario. Para recabar la información mencionada se actualizó el cuestionario utilizado para el estudio realizado en 2003 y se aplicó a las generaciones egresadas durante los ciclos 2001 A al 2007 B, lo que permitió renovar los registros de las generaciones 2001 A, 2001 B, 2002 A 2002 B y 2003 A, con la finalidad de comparar su situación actual con la manifestada en 2003.

Las conclusiones de este trabajo, en términos generales, es que la situación laboral de los egresados en general es satisfactoria. En lo que se refiere a la situación de género, este trabajo encontró que en la mayoría de las carreras los hombres han encontrado un mejor posicionamiento laboral en comparación con las mujeres, pues ellos cuentan con mejores puestos de trabajo y son mejor remunerados.

MARCO TEORICO

Para fundamentar adecuadamente esta investigación es necesario recurrir a cuerpo teóricos que expongan argumentos precisos que permitan la comprensión del problema planteado y así mismo soporten los resultados finales, en ese sentido y aunque existen diversas corrientes teóricas que puedan explicar la situación ocupacional de los egresados del programa de administración de empresas para el periodo 2013-2014, las teorías que soportan este trabajo radican en el mercado laboral, teniendo en cuenta las competencias genéricas y específicas que requieren los oferentes que participan en el mismo, por una parte y el gestión del talento humano por otra.

En primera instancia el mercado laboral ocupa uno de los eje teóricos más importantes a la hora de sentar las bases teóricas de este trabajo, ya que se

debe incluir el hecho que al egresar del programa de administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, los egresados se van a enfrentar al mundo laboral por lo que es necesario definir las características del mismo.

El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente. Uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo. El principal argumento a favor de la representación colectiva de los trabajadores a través de los sindicatos es que sin una representación de este tipo podría darse la posibilidad de un desequilibrio de poder entre el trabajador y el empleador. Con estos elementos se quieren garantizar la equidad y la justicia social en un sistema de mercados donde se trata de evitar en forma general el predominio de una de las partes. (Resico, 2011)

El desempeño del mercado de trabajo es un elemento clave del éxito de una sociedad y del bienestar de sus integrantes. Por ello, para empleadores, empleados, inactivos, desempleados y gestores de la política pública, incluyendo la autoridad monetaria, es importante continuar con el proceso de aprendizaje sobre su funcionamiento. Entre los determinantes de su dinámica figuran el cambio técnico, el precio relativo de los factores (como reflejo de su abundancia o escaseces relativas), la existencia de distorsiones, rigideces y costos de ajuste, factores demográficos, la estructura impositiva, la demanda agregada y las normas e instituciones, entre otros. Por su desempeño, el mercado de trabajo colombiano podría ser calificado como un espacio vigoroso

y dinámico de determinación de los niveles de empleo y salarios, con capacidad de interpretar y responder a los choques que afectan el entorno. Sin embargo, presenta otros resultados que no sugieren una dinámica real y que llevarían a identificarlo como un mercado esclerótico y rígido (Arango & Hamann, 2012).

En base a las consideraciones anteriores y teniendo claro el funcionamiento del mercado laboral, es necesario establecer que las personas que mejor preparadas se encuentren son las que mayor éxito tendrán dentro del mercado mencionado, en ese sentido, las competencias que adquieran estas personas juegan un papel fundamental para su desenvolvimiento dentro del mismo. Al respecto existe un importante cuerpo teórico a nivel latinoamericano conocido como el Proyecto Tuning. Este proyecto cuyo nombre completo Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011-2013) es una continuación del mismo pero propuesto durante los años 2004-2007 y tiene por objetivo general contribuir a la construcción de un Espacio de Educación Superior en América Latina a través de la convergencia curricular. (Tuning, 2015)

Según este proyecto (Beneitone , Pablo; Esquetini , César; González , Julia ; Maletá , Maida Marty; Siufi , Gabriela; Wagenaar , Robert ;, 2007), la definición del término competencia no es un ejercicio simple. La misma conlleva nociones tales como la concepción del modo de producción y transmisión del conocimiento, la relación educación - sociedad, de la misión y valores del sistema educativo, de las prácticas de enseñanza y de evaluación de los docentes y las actividades y desempeño de los estudiantes.

Una enunciación amplia del concepto de competencia puede definirla como las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo. (Wattíez Franco, Quiñonez de Bernal, & a Gamarra de Sánchez, 2007)

Otra definición nos señala que las competencias son «complejas capacidades integradas, en diversos grados, que la educación debe formar en los individuos para que puedan desempeñarse como sujetos responsables en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo las estrategias adecuadas y haciéndose cargo de las decisiones tomadas» (Cullen, 1996).

Bajo las consideraciones anteriores cabe destacar que existen 2 tipos de competencias, por un lado se tienen las competencias genéricas que apuntan al desenvolvimiento en términos generales del individuo y por otro las específicas que apuntan a las habilidades determinadas de cada área, en otras palabras, se puede decir que las competencias genéricas identifica son los elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales, etc., Las mismas se complementan con las competencias relacionadas con cada área de estudio, cruciales para cualquier título, y referidas a la especificidad propia de un campo de estudio. (Beneitone , Pablo; Esquetini , César; González , Julia ; Maletá , Maida Marty; Siufi , Gabriela; Wagenaar , Robert ;, 2007) En este caso las competencias Específicas de Administración de empresas.

Tabla 1. Competencias Genéricas

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación

9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

Fuente: Proyecto Tunig 2015

Competencias Específicas En Administración de Empresas.

Estas competencias están referidas a las habilidades adquiridas por personas dedicadas al estudio de la administración de Empresas y están relacionadas con las columnas principales de la misma como lo son los procesos administrativos, la planeación, la organización, la dirección y el control teniendo transversalmente competencias como el liderazgo, la eficiencia, la eficacia, el marketing y la toma de decisiones

Tabla 2. Competencias Específicas en Administración de Empresas

1 Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2 Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3 Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4 Administrar un sistema logístico integral.
5 Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6 Identificar las interrelaciones funcionales de la organización. 7 Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8 Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
9 Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales
10 Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
11 Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
12 Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13 Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14 Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
15 Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16 Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17 Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18 Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa. 19 Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20 Formular planes de marketing

Fuente: Proyecto Tunig 2015

En síntesis, existen diversos conceptos acerca de las competencias, no obstante, en términos generales es posible definir las como las habilidades que

el individuo va adquiriendo gracias a la educación, se dividen en competencias genéricas, que se refieren a aquellas destrezas usuales y las específicas que son mucho más detalladas de acuerdo al área en que se desenvuelven el individuo.

Sin embargo, y con el fin de soportar de mejor manera los resultados del presente proyecto, a continuación, se expondrán otros tipos de competencias, que, por un lado, aportan una mayor variedad en cuanto al contenido y de esa manera respaldar en mayor medida los resultados expuestos, y por otro, complementan lo mencionado anteriormente para no solo sustentar la investigación en el proyecto Tuning sino gozar de diversas fuentes de información.

Competencias en el Mercado Laboral

La exigencia de competencias laborales se hace cada vez más visible dentro de este esquema. Para ocupar puestos de trabajo calificados, se tienen que tener niveles aceptables de competencia laboral. La educación general entonces requiere que se garantice que los estudiantes competencias que le permitan lograr un nivel adecuado de empleabilidad que le permita interactuar con el mercado moderno laboral. La capacidad de aprendizaje y de recalificación a través de una formación permanente se hace explícita para arribar al mercado laboral.

Esta capacidad debe responder a los cambios del mercado de trabajo, a la creación y destrucción de nichos ocupacionales, y a la innovación tecnológica. Entonces se rompe el esquema lineal de formación-empleo hecha una vez en la vida seguido de una inserción estable y continuada en una ocupación sólo complementada con aprendizaje en el trabajo. Cada vez será más necesario partir de una formación amplia y renovar aprendizajes diversos, ya que parece

ser que el cambio al que se somete el trabajador es tan rápido que lo aprendido hoy puede ser inútil en un mañana. Las competencias entonces empiezan a jugar un papel importante dentro de los parámetros del mercado laboral.

El mercado laboral y la apuesta en educación apuntan hacia este término. A continuación entonces establecemos realmente que son las competencias y el componente teórico en el cual están supeditadas. (Cardoso P. , 2009)

Sobre la base de las consideraciones anteriores uno de los principales componentes a la hora de insertar profesionales en el mercado laboral son las competencias que estos adquirieron durante su formación, en ese sentido, estas competencias adquiridas marcan la diferencia entre un profesional y otro, lo que sin duda constituye una importante ventaja, no obstante, existen diferentes tipos de competencias donde es posible destacar las académicas, administrativas y sociales

Competencias Académicas.

Las competencias académicas están asociadas con las condiciones básicas de aprendizaje escolar y comienzan a desarrollarse desde los primeros años de vida, orientadas por las instituciones de educación (Charria et ál., 2009; Charria & Sarsosa, 2010). En el informe de la comisión de la Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills [SCANS] (1993), se afirma que las competencias académicas "están asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general" (p. 50), y las clasifican en habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; desarrollo de pensamiento, constituido por pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar; y cualidades personales: la autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección e integridad. Lo anterior coincide con los

planteamientos de Losada y Moreno (2001), quienes afirman que la competencia académica implica el desarrollo de potencialidades del sujeto a partir de lo que se aprende en la escuela, es decir, un conocimiento aplicado que parte de un aprendizaje significativo. (Charria Ortiz, Sarsosa Prowesk, Uribe Rodríguez, López Lesmes, & Arenas Ortiz, 2011)

Competencias Administrativas.

Si bien existen conceptos de competencias administrativas dentro el Derecho Laboral, en virtud del presente trabajo se trabajaran estas competencias enfocados en la administración de empresas tomadas del libro “Un enfoque basado en competencias” de los autores, Dan. Hillriegal, Susan. E. Jackson, Jhon. W. Slecuin. Jr. (Dan. Hillriegal, 2005) en ese caso, las competencias administrativas, en términos generales, están referidas a las habilidades que permiten el éxito de una organización, más concretamente, son la comunicación, planeación y administración, trabajo en equipo, acción estrategita, globalización y manejo de personal.

Competencias en la Comunicación.

La comunicación no es algo que pueda hacer por otras personas; es algo que hace con ellas.

Comunicación informal, los gerentes constituyen una red social de contactos. El china, estas conexiones se conocen como *guanxi*. En Japón se llaman *kankei* y en corea se llaman *kwankye*. Cualquiera que sea el idioma en que se diga, mantener redes sociales es importante en especial para el trabajo gerencial. Sus dimensiones en la competencia son:

- Promueve la comunicación bidireccional pidiendo retroalimentación, escuchando y creando una conversación de concesiones mutuas.
- Se percata de los sentimientos de otros.
- Forma relaciones interpersonales solidas con las personas.

La comunicación formal, como un boletín, se usa con frecuencia para informar a la gente de acontecimientos y actividades relevantes y para mantener a las personas actualizadas sobre el estado de los proyectos en curso. La comunicación formal también puede tener lugar en un nivel más personal, como durante conversaciones con proveedores y clientes. Sus dimensiones en la competencia son:

- Informar a las personas de acontecimientos y actividades relevantes y las mantiene actualizadas.
- Hace presentaciones públicas persuasivas de alto impacto y maneja bien las preguntas.
- Escribe con claridad, conciso y efectivo, usando una variedad de recursos basados en computadora

Negociación: los buenos negocias aprenden a buscar las opciones contrarias y encontrar formas de responder a los puntos de vista vigentes que descubren. Conseguir un consenso y compromiso es útil para las negociaciones con jefes, colegas y subordinados, así como los clientes. Sus dimensiones en competencia son:

- Negocia en forma efectiva a nombre del equipo acerca de las tareas y los recursos.
- Es hábil para formar relaciones y ejercer influencia ascendente con los superiores.
- Toma acciones decisivas y justas cuando maneja a subordinados problemáticos.

Competencia para la planeación y administración:

Implica decir cuales tareas necesitan hacerse, determinar cómo pueden hacerse, asignar recursos para permitir que se hagan y luego vigilar el proceso para asegurar que se realizan. En esta competencia se incluye:

- Recopilación de información, análisis y solución de problemas: Sus dimensiones de la competencia son:
 - Supervisa la información y la usa para identificar síntomas, problemas y soluciones alternativas.
 - Toma decisiones oportunas.
 - Corre riesgos calculados y anticipa las consecuencias.
- Planeación y organización de proyectos: Sus dimensiones de la competencia son:
 - Elabora planes y calendarios para lograr las metas con eficiencia.
 - Asigna prioridades a las tareas y delega responsabilidad.
 - Determina, obtiene y organiza los recursos necesarios para realizar la tarea.
- Administración del tiempo: sus dimensiones de la competencia son:
 - Manejar varios asuntos y proyectos al mismo tiempo pero no se dedica a demasiadas actividades a la vez.
 - Vigila y se apega a un calendario o cambia el calendario si es necesario.
 - Trabaja en forma efectiva bajo presión de tiempo.

- Administración presupuestal y financiera: sus dimensiones de la competencia son:
 - o Entiende los presupuestos, flujos de efectivo, informes financieros e informes anuales y usa en forma regular esa información para tomar decisiones.
 - o Mantiene informes financieros precisos y completos.
 - o Crea lineamientos presupuestales para otros y trabaja dentro de los lineamientos establecidos.

Competencia en el trabajo en equipo

Realiza tareas a través de grupos pequeños de personas que son responsables en forma colectiva y cuyo trabajo requiere coordinación. Los gerentes pueden volverse más efectivos al:

- Diseñar equipos en forma apropiada: es el primer paso para cualquier proyecto de equipo y por lo general es responsabilidad de un gerente o líder de equipo. Pero en los equipos auto administrados, el equipo entero participa en el diseño. El diseño del equipo implica formular metas por lograr, definir tareas por realizar e identificar el personal necesario para realizar esas tareas. Sus dimensiones de la competencia son:
 - o Formular objetivos claros que inspiren a los miembros del equipo a cumplirlos.

- Contar con el personal apropiado para el equipo, tomar en cuenta el valor de las diversas ideas y las habilidades técnicas necesarias.
 - Definir responsabilidades para el equipo en conjunto y asignar tareas y responsabilidades a los miembros individuales del equipo cuando sea apropiado.
- Crear un ambiente de apoyo a los equipos: implica entrenar, aconsejar y servir como tutor de los miembros del equipo para mejorar su desempeño en el corto plazo y prepararlo para futuros desafíos. Sus dimensiones de la competencia son:
- Crear un ambiente en el que se espera, reconocer, elogia y recompensa el trabajo en equipo efectivo.
 - Asistir al equipo en la identificación y adquisición de los recursos necesarios para lograr las metas.
 - Actuar como entrenador, consejero y tutor, siendo paciente con los miembros del equipo mientras aprende.
- Administrar la dinámica del equipo en forma adecuada: los gerentes con la mayor probabilidad de desarrollar la competencia para el trabajo en equipo de sus empleados son aquellos que reciben información de todos los niveles de la organización, incluyendo a los miembros del equipo, los empleados que apoyan al equipo, aquellos que administran el plan e incluso los clientes.
- Entender las ventajas y desventajas de los miembros del equipo y aprovechar sus ventajas para lograr las tareas como un equipo.
 - Afrontar el conflicto y el disenso y usarlo para mejorar el desempeño.
 - Compartir el crédito con otros.

Competencia en la acción estratégica

Entender la misión y valores generales de la organización y asegurar que las acciones de los empleados correspondientes con ello. La competencia en la acción estratégica incluye:

- Comprensión de la industria:
 - Entender la industria y reconocer con rapidez cuando los cambios en la industria crean amenazas y oportunidades significativas
 - Permanecer informado de las acciones de los competidores y socios estratégicos.
 - Poder analizar las competencias generales en la industria y sus implicaciones para el futuro.

- Comprensión de la organización:
 - Entender las preocupaciones de los accionistas.
 - Entender las ventajas y limitaciones de las estrategias de negocios.
 - Entender las competencias distintivas de la organización.

- Entender acciones estratégicas
 - Asignar prioridades y tomar decisiones que sean consistentes con la misión y las metas estratégicas de la empresa.
 - Reconocer los desafíos administrativos de estrategias alternativas y abordarlas.
 - Establecer metas tácticas y operativas que faciliten la puesta en práctica de la estrategia.

Competencias para la globalización

Llevar a cabo el trabajo gerencial de una organización basándose en los recursos humanos, financieros, de información y materiales de múltiples países, y servir a mercados que abarcan múltiples culturas, la cual se refleja en:

- Conocimiento y comprensión culturales
 - Permanecer informado de tendencias y eventos políticos, sociales y económicos de todo el mundo.
 - Reconocer el impacto de los eventos globales en la organización.
 - Entender, leer y hablar más de un idioma con fluidez.

- Apertura y sensibilidad culturales
 - Entender la naturaleza de las diferencias nacionales, étnicas y culturales, y estar abierto a examinar estas diferencias de manera honesta y objetiva.
 - Ser sensible a claves culturales y capaces de adaptarse con rapidez en situaciones novedosas.
 - Adaptar de manera adecuada el propio comportamiento cuando se interactúa con personas de varios orígenes nacionales, étnicos y culturales.

Competencia en el manejo personal

La competencia en el manejo personal incluye.

- Integridad y conducta ética
 - Tener normas personales claras que sirvan como fundamento para mantener un sentido de integridad y conducta ética.

- Estar dispuesto a admitir errores.
- Aceptar la responsabilidad por las propias acciones
- Impulso personal y resistencia
 - Buscar la responsabilidad, ser ambicioso y estar motivado para lograr objetivos.
 - Trabajar duro para lograr que se hagan las cosas.
 - Mostrar perseverancia frente a los obstáculos y recuperarse del fracaso.
 - Equilibrio entre el trabajo y las exigencias de la vida
 - Encontrar un equilibrio razonable entre el trabajo y otras actividades de la vida, de modo que ningún aspecto se descuide.
 - Cuidar bien de si mismo, desde el punto de vista mental y físico, y usar salidas constructivas para eliminar la frustración y reducir la tensión.
 - Evaluar y establecer metas para la propia vida y relacionadas con el trabajo.
- Conciencia de sí mismo y desarrollo
 - Tener metas personales y de carrera claras.
 - Aprovechar las ventajas mientras se busca mejorar o compensar las desventajas
 - Analizar y aprender del trabajo y de las experiencias de la vida.

Competencias Sociales.

Las competencias sociales son aquellas que están relacionadas con el individuo en sociedad, es decir, todas las aptitudes que apunten al desenvolvimiento de las relaciones individuales, en otras palabras, es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad, etc. Las

microcompetencias que incluye la competencia social son las siguientes (Bisquerra, 2016):

Dominar las habilidades sociales básicas.- La primera de las habilidades sociales es escuchar. Sin ella, difícilmente se pueda pasar a las demás: saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, manifestar agradecimiento, pedir disculpas, aguardar turno, mantener una actitud dialogante, etc.

Respeto por los demás.- Es la intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todas las personas. Esto se aplica en los diferentes puntos de vista que puedan surgir en una discusión.

Practicar la comunicación receptiva.- Es la capacidad para atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.

Practicar la comunicación expresiva.- Es la capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad, tanto en comunicación verbal como no verbal, y demostrar a los demás que han sido bien comprendidos.

Compartir emociones.- Compartir emociones profundas no siempre es fácil. Implica la conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones vienen en parte definidas tanto por el grado de inmediatez emocional, o sinceridad expresiva, como por el grado de reciprocidad o simetría en la relación.

Comportamiento prosocial y cooperación.- Es la capacidad para realizar acciones en favor de otras personas, sin que lo hayan solicitado. Aunque no coincide con el altruismo, tiene muchos elementos en común.

Asertividad.- Significa mantener un comportamiento equilibrado entre la agresividad y la pasividad. Esto implica la capacidad para defender y expresar los propios derechos, opiniones y sentimientos, al mismo tiempo que se respeta a los demás, con sus opiniones y derechos. Decir “no” claramente y mantenerlo y aceptar que el otro te pueda decir “no”. Hacer frente a la presión

de grupo y evitar situaciones en las cuales uno puede verse coaccionado para adoptar comportamientos de riesgo. En ciertas circunstancias de presión, procurar demorar la toma de decisiones y la actuación, hasta sentirse adecuadamente preparado, etc.

Prevención y solución de conflictos.- Es la capacidad para identificar, anticiparse o afrontar resolutivamente conflictos sociales y problemas interpersonales. Implica la capacidad para identificar situaciones que requieren una solución o decisión preventiva y evaluar riesgos, barreras y recursos. Cuando inevitablemente se producen los conflictos, afrontarlos de forma positiva, aportando soluciones informadas y constructivas. La capacidad de negociación y mediación son aspectos importantes de cara a una resolución pacífica del problema, considerando la perspectiva y los sentimientos de los demás.

Capacidad para gestionar situaciones emocionales.- Es la habilidad para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales. Se trata de activar estrategias de regulación emocional colectiva. Esto se superpone con la capacidad para inducir o regular las emociones en los demás.

Uno de los ejes fundamentales a nivel organizacional, sobre todo en un mundo globalizado y competitivo al cual se enfrenta las empresas actualmente, es la gestión de Recursos Humanos dado que el buen uso de este medio de producción otorga importantes ventajas competitivas que hacen destacar a las organizaciones por encima de su competencia, por tal motivo, las compañías han decidido enfocarse en este rubro durante los últimos años sabiendo que entre más se aprovechen los factores productivos más eficiencia se alcanzara y por tanto mejores resultados en los mercados, en otras palabras, la gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de

selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años (Naranjo, 2005).

Es un hecho que el recurso humano es mucho más que un instrumento y su administración debe considerar que es necesario hacer realidad aquel viejo adagio de que el “recurso humano es el más importante capital de una empresa”, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. El talento humano entonces, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará. (Bejarano, 2013)

En ese orden de ideas es posible definir a la Gestión del talento humano como el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno (Naranjo, 2005)

A fin de contextualizar de mejor manera la gestión del talento humano es necesario mostrar un recorrido histórico de la misma, puesto que es de suponer que este tema no es nuevo y que prácticamente a partir de 1850 es posible considerar aproximación al concepto moderno de hoy por medio de las 5 olas definidas por Florez Perez Luz Elena (Perez, 2013):

- Primera ola antes de 1850: i) los supuestos sobre las personas son que la gente trabaja por necesidad y que hay que organizarlos porque ellos no saben. ii) las prácticas de recursos humanos son paternalistas, la producción es en serie y líneas de mando cercanas, todo está orientado por lo que se ha hecho antes.
- Segunda ola entre 1850 y 1970: i) los supuestos sobre las personas son que la gente posee un mínimo de conocimientos y destrezas, no se

orientan y no se controlan por sí mismos, trabajan solo por dinero, el trabajo es un costo. ii) las prácticas de recursos humanos se limitan a organizar los cargos y las tareas de manera simple, se trata a las personas como piezas intercambiables, el personal es un costo.

- Tercera ola entre 1970 y 1990: i) los supuestos sobre las personas son: que los empleados son parte de la familia corporativa, ellos quieren sentirse útiles e importantes, el trabajo es un activo que debe ser aprovechado. ii) las prácticas de recursos humanos se dedican a darles espacios de participación y capitalizar los grupos informales.
- Cuarta ola entre 1990 y 2000: i) los supuestos sobre las personas son: la gente tiene habilidades no aprovechadas, ellos pueden orientarse y controlarse, el trabajo es un activo para ser aprovechado. ii) las prácticas de recursos humanos dicen que los jefes y empleados establecen objetivos conjuntos, los cargos se enriquecen a medida que las personas aprenden y se desarrollan.
- Quinta ola del 2000 a hoy: i) los supuestos sobre las personas son: que la gente quiere asociarse en su propio desarrollo y se invierte en la gente y se puede acrecentar su valor. ii) las prácticas de recursos humanos definen potencializar a los empleados mediante acceso a información, autorizarlos para actuar, formar equipos auto dirigidos, crear oportunidades para que los empleados actúen como personas de negocios, la inversión genera una comunidad de aprendizaje organizacional en donde no es responsabilidad de un área sino de quien tiene gente a cargo

En cuanto a los objetivos del tema propuesto, Chiavenato (Chiavenato, 2012) considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus

habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo.

De este objetivo general se desprende varios objetivos específicos (Ibíd.) tales como:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

En síntesis, la gestión del Talento Humano provee Herramientas necesarias para manejar los recursos humanos de tal manera que generen el mayor valor agregado a la empresa y de esa manera esta pueda ser mucho más competitiva y le permita destacar entre sus semejantes.

METODOLOGIA

Tipo de Investigación

La investigación planteada en el presente trabajo es de tipo descriptiva y analítica, dado que el objetivo general apunta a el análisis de los factores académicos, administrativos y sociales, que determinan la situación ocupacional de los egresados graduados del programa de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Cartagena durante el periodo comprendido 2014 -2015, en ese sentido el carácter descriptivo de la investigación se refleja en la Identificación de la situación laboral de los egresados mencionados y asimismo la determinación de las competencias académicas administrativas y sociales de los mismos. En cuanto al segundo rubro, la parte analítica del trabajo, radica en los procesos académicos que inciden en el desempeño laboral de los individuos mencionados anteriormente durante el periodo de estudio.

Recolección De La Información

Dada la naturaleza del trabajo y a los diseños metodológicos de las investigaciones que corresponden a los antecedentes, se determina que la herramienta metodológica que coadyuvara al cumplimiento de los objetivos y la elaboración de resultados pertinentes es la encuesta a los egresados del programa de administración de empresas durante el periodo comprendido entre los años 2013 y 2014, en ese sentido, esta será la fuente primaria que permitirá las principales conclusiones finales, además de información y datos provistos por el observatorio de trabajo de la Universidad de Cartagena y el programa de administración de empresas.

En cuanto a las fuentes secundarias de información se encuentran artículos de revistas, libros, páginas webs académicas y demás material bibliográfico.

Delimitación.

La delimitación temporal del presente estudio corresponde a los años 2013 y 2014, donde se encuestaran a los egresados del programa de administración de empresas graduados durante ese periodo, el tiempo para la recolección de la información relacionada con la encuesta será entre los meses de julio y agosto de 2016.

Al delimitar el trabajo espacialmente, este estudio está dirigido a la Ciudad de Cartagena de Indias, más concretamente, a la Universidad de Cartagena y sus egresados del programa de administración de empresas.

Por último, en cuanto a la delimitación temática, los temas a tratar durante la aplicación de las encuestas estarán relacionados a los factores académicos, administrativos y sociales, que determinan la situación ocupacional de los egresados del programa de administración de empresas durante el periodo de estudio.

Análisis de Datos.

Para cumplir con el objetivo de analizar los factores académicos, administrativos y sociales, que determinan la situación ocupacional de los egresados graduados del programa de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Cartagena durante el periodo comprendido 2014 -2015, se seguirán los siguientes pasos:

- Elaboración de las preguntas de la encuesta que incluya las competencias académicas, administrativas y sociales, asimismo la situación ocupacional de los egresados del programa.
- Se contactara a los egresados por medio de correo Electrónico para que diligencien la encuesta.
- Se procederá a analizar los datos que arroje dicha encuesta
- Se presentaran las conclusiones y recomendaciones.

La elaboración de la encuesta estará a cargo de los autores del presente trabajo apoyado por el tutor asignado y en base de trabajos anteriormente realizados. La herramienta para alojar encuestas de Google permitirá el diligenciamiento de la misma por parte de los egresados de una manera sencilla y rápida. Por último el análisis de los datos, elaboración de tablas y graficas que permitan dilucidar de mejor manera las conclusiones finales correrán a cargo del paquete de Office y más concretamente de los programas Excel y Word.

Población.

La población objeto de estudio que se tuvo en cuenta para la realización de este trabajo consta de los egresados del programa de Administración de Empresas graduados durante los años 2013 y 2014, este número corresponde a 170 Egresados.

Muestra.

La fórmula utilizada para calcular la muestra corresponde a la siguiente:

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

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= población total de egresados del programa de administración de empresas 2013-2014 (170)

G= coeficiente de confianza (1.645)

e= Error de estimación (0.06)

p= Probabilidad a favor (0.5)

q= Probabilidad en contra (0.5)

n= 89,5054114

En conclusión la muestra concierne a 90 egresados del programa de Administración de Empresas de la facultad de Ciencias económicas de la Universidad de Cartagena

OPERALIZACION DE LAS VARIABLES.

Variables	Conceptos	Índice	Indicador	Fuente
Competencias Genéricas	Elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales	Habilidades del individuo para responder a tareas genéricas	-Capacidad Lectora, -Escritura, -Matemáticas, -Hablar Y Escuchar; - Desarrollo De Pensamiento	Encuesta
Competencias específicas de Administración de Empresas	Elementos relacionados con cada área de estudio, cruciales para cualquier título, y referidas a la especificidad propia de un campo de estudio	Habilidades del individuo para responder a tareas específicas de administración de empresas	-Comunicación -Planeación -Administración, -Trabajo En Equipo -Acción Estrategita -Globalización -Manejo De Personal	Encuesta

Competencias Sociales	Elementos ligados a las habilidades del individuo como miembro de una sociedad.	Habilidades del individuo para responder ante situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades sociales básicas. - Respeto por los demás -comunicación receptiva. -comunicación expresiva. -Compartir emociones. -Comportamiento prosocial y cooperación. - Asertividad. -Capacidad para gestionar situaciones emocionales.- 	Encuesta
Situación Ocupacional	Referido al estado laboral del individuo.	Momento presente de condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Situación Laboral -Cargo que ejerce -Experiencia -Estudios de postgrado 	Encuesta

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Mes-01				Mes-02				Mes-03				Mes-04				Mes-05				Mes-06				Mes-07				Mes-08				Mes-09			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del Tema	■	■																																		
Presentación de la Propuesta		■	■	■																																
Aprobación de Tema					■	■	■	■																												
Recolección de la Información									■	■	■	■																								
Análisis y Procesamiento de la Información										■	■	■	■	■	■																					
Entrega de Anteproyecto															■																					
Concepto de Anteproyecto															■	■																				
Recolección y análisis de la Información																		■	■	■	■	■	■	■												
Redacción del Documento Final																						■	■	■	■	■	■	■								
Entrega de Trabajo Final																																				■

PRESUPUESTO

RECURSOS PROPIOS		
GASTOS GENERALES		
COPIAS	\$	70.000,00
TRANSPORTE	\$	100.000,00
IMPRESIONES	\$	120.000,00
EMPASTE	\$	110.000,00
INTERNET	\$	60.000,00
ALIMENTACION	\$	180.000,00
TOTAL	\$	640.000,00

1. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL PERIODO 2013-2014.

Para contextualizar, de mejor manera, la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas en los años 2013 y 2014, es necesario hablar en términos generales de la situación laboral de Colombia y Cartagena durante estos años.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, la tasa de desempleo para el año 2013 fue de 8,2% y de 8,1% para el siguiente año. Cartagena no es ajena a esta disminución ya que el desempleo disminuyó de 9,5% en 2013 a 7,8% en 2014.

Teniendo claro el panorama del mercado laboral durante esos años, la Universidad de Cartagena a través de la Facultad de Ciencias Económicas en su programa de Administración de Empresas aporta profesionales competentes y útiles en la sociedad no solo a nivel local, si no regional, nacional e internacional. La misión del programa es formar profesionales empresarios de alta calidad humana en el campo de las Ciencias Administrativas que lideren los cambios del entorno empresarial basados en la convivencia, la ética, la tolerancia y la libertad a través de docentes investigadores, currículo flexible e incorporación de tecnología apropiada a las cambiantes necesidades del medio actuando como centro recolector, generador y divulgador de información para el cumplimiento de la responsabilidad social y mejoramiento de las organizaciones y la visión de ser la Facultad de Ciencias Administrativas, líderes en calidad, competitividad y posicionamiento en el sector empresarial de nuestro país formando profesionales empresarios con alto potencial humano y gerencial que dirijan y promuevan el desarrollo socioeconómico y sostenible. (Universidad de Cartagena , 2016).

Estos profesionales, egresados de la Universidad de Cartagena, son capaces de desarrollar su vida profesional en diversos campos, como se verá más adelante,

dado que su perfil ocupacional incluye Administrador de Empresas Industriales, Comerciales o de Servicios en los distintos niveles jerárquicos, Director de Relaciones Industriales, Jefe de Recursos Humanos o Jefe de Personal, según el tamaño y estructura de la Empresa, Jefe o Coordinador de programas de desarrollo y entrenamiento de personal, Director Administrativo y/o Jefe de Servicios Generales, Director Financiero o Asistente Financiero, según el tamaño de la empresa, Director o Coordinador de Proyectos de Inversión de Empresas Privadas en los distintos campos de la economía nacional, Administrador de Almacenes e Inventarios en medianas y grandes empresas, Asesor Empresarial en aspectos administrativos, Gerente de sus propias empresas(*Ibíd.*, 2016).

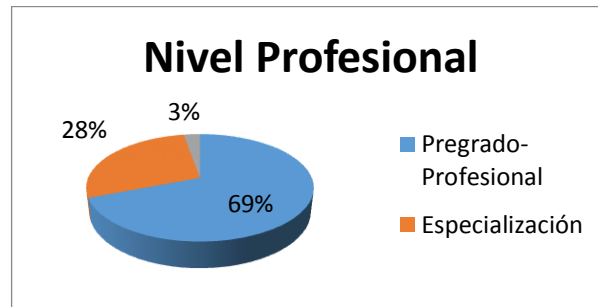
Graduados en Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena por género y año

Teniendo en cuenta las características anteriores, durante el año 2013 se graduaron 66 profesionales, y en 2014 107 profesionales, para un total de 173 en ambos años, siendo 89 hombres y el resto mujeres. No obstante, al ser el total de egresados durante esos años una cifra tan alta, se seleccionó una muestra de 90 individuos escogidos al azar (*Véase Metodología*).

Situación laboral actual, formación en postgrados y cargos

Según los datos arrojados por la encuesta realizada en este trabajo, la situación laboral de los egresados de los años 2013 y 2014 es positiva, dado que de la muestra solamente 6 egresados no se encontraban laborando al momento de la encuesta, se seleccionaron 6 egresados más para no alterar la muestra. Éste dato demuestra la importancia, el prestigio y la buena valoración que se tiene del

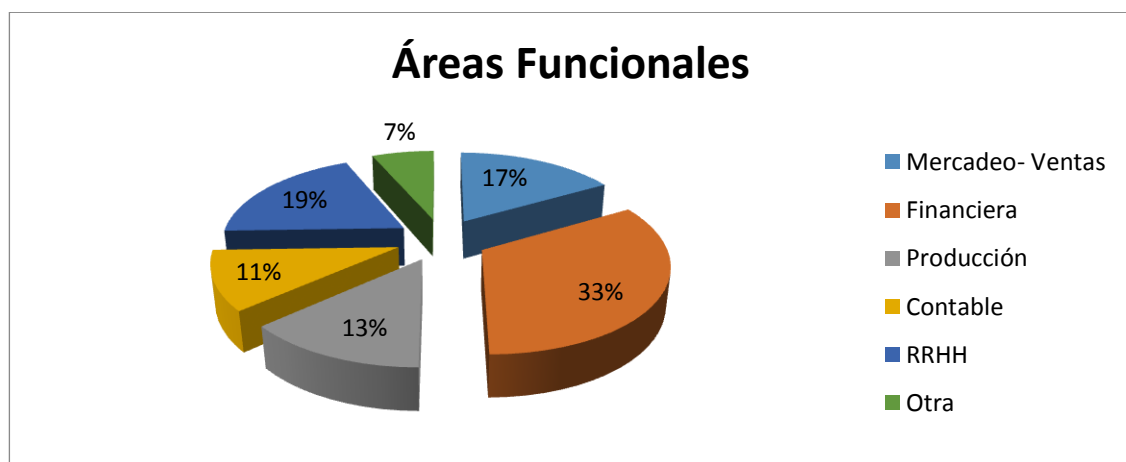
profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena en el entorno laboral.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 1

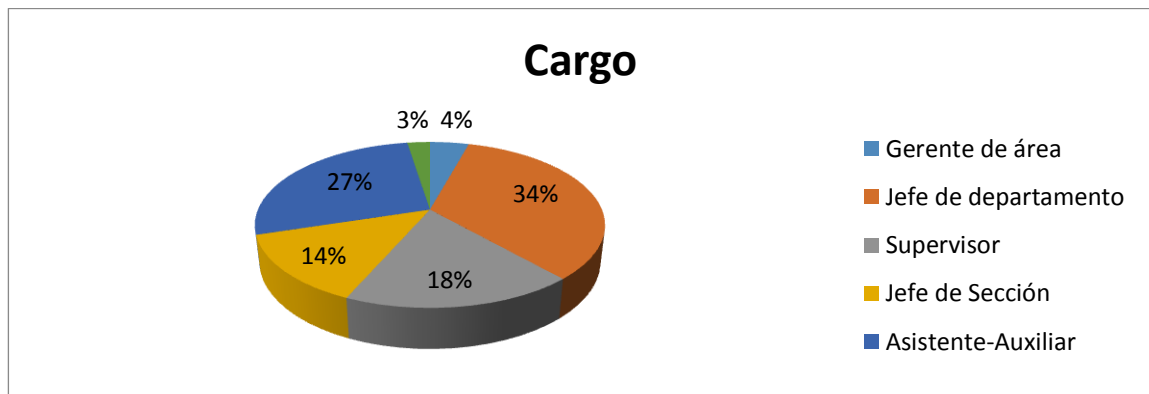
Como se puede apreciar en la gráfica No. 1, el nivel de estudios de educación superior en que se encuentran los egresados al momento de la encuesta corresponde a 67,4% que continúan con sus grado de profesional, mientras que el 27,4% adelantaron estudios de especialización y solo 2,7% han logrado obtener el grado de maestría. Resulta positivo porque confirma que el egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena está en condiciones de avanzar en estudios de postgrados.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 2

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta, las áreas funcionales donde se encuentran repartidos los egresados del programa de Administración de Empresas es muy variada, debido a la versatilidad que ofrece este profesional dentro de su empresa. El área funcional en que más se destaca es la financiera con 33,3%, seguidamente de recursos humanos con 19%, posteriormente mercadeo y ventas con 16,7%, producción con 13,5% y en los últimos lugares el área contable 11% y otros con 6,5%.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 3

Los cargos donde se desempeñan actualmente los egresados del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014 tienen como cargo más común el Jefe de Departamento con 34,1%, posteriormente le siguen Asistente-auxiliar y Supervisor con 27,3% y 18,2% respectivamente, 13,6% son Jefes de Departamento, solamente 4,3% son Gerente de áreas y 2,5% se encuentran en otros cargos no mencionados.

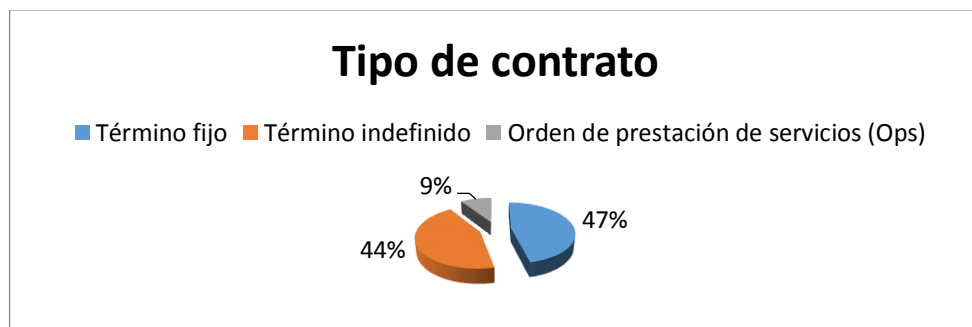
Experiencia en el Área Administrativa, Tipo de Contrato, Ingresos y Opinión respecto a la Formación Adquirida



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 4

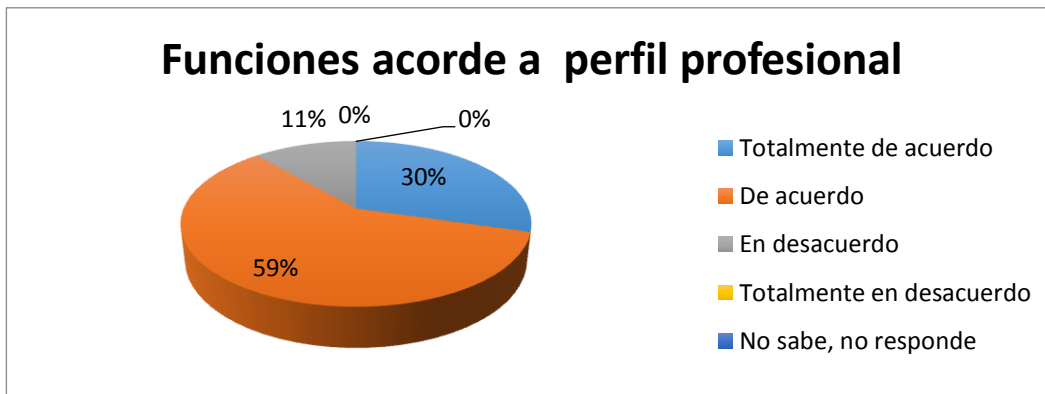
Dado que este proyecto se basa en las competencias específicas en Administración de Empresas, se preguntó a los encuestados cuál era su experiencia en esta área. El 37,2% respondió que sólo en prácticas empresariales, el 20,9% se encuentran entre 1 y 2 años, el 23,3% entre 3 y 4 años y el 18,6% no tienen ningún tipo de experiencia laboral.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 5

Para los tipos de contratos de los egresados, se observa que están repartidos casi equitativamente, entre término fijo e indefinido. Para el contrato término fijo se registra un 46,5% y para el contrato término indefinido el 44,1% y solo el 9,3% están contratados por orden de prestación de servicios.

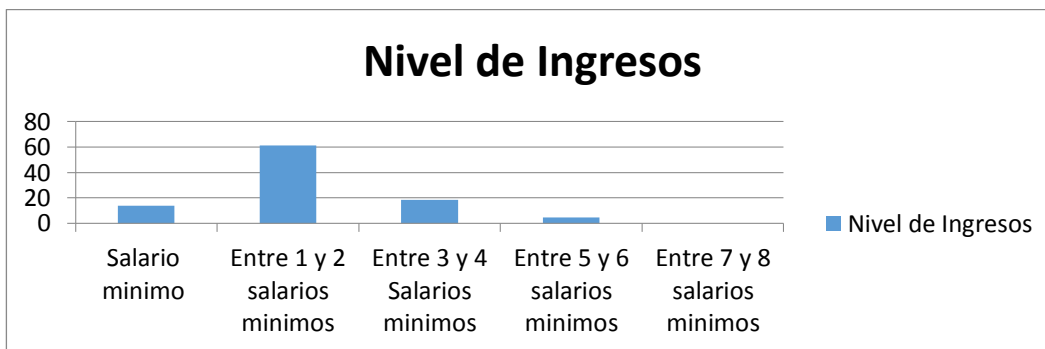


Fuente:

elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 6

Se le pregunto a los egresados si las funciones de su cargo están acordes con su perfil profesional, con respuestas positivas en la mayoría de los casos dado que el 59,1% está de acuerdo con la afirmación; el 29,5% se encuentran totalmente de acuerdo y el resto está en desacuerdo. Ninguno de los encuestados manifestó estar totalmente en desacuerdo con dicha afirmación.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 7

Los ingresos de los egresados muestra resultados realmente buenos puesto que el 61,4% se gana entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes mensuales, el 18,2% entre 3 y 4 salario mínimos, el 13,6% un salario mínimo y sólo el 6,8% ganan entre 5 y 6 salarios mínimos. Ninguno de los encuestados manifestó obtener más de 6 o 7 salarios mínimos legales vigentes.

Las funciones que desempeña en el cargo asignado dentro de la organización, ¿corresponden a su estudio universitario?

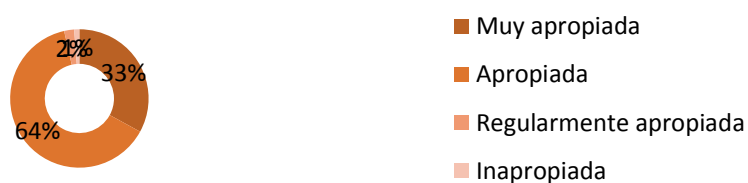


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 8

A la afirmación de “Las funciones que desempeña en el cargo asignado dentro de la organización, ¿corresponden a su estudio universitario?”. Los encuestados respondieron estar en un 65,9% de acuerdo, un 9,1% totalmente desacuerdo, el 18,2% en desacuerdo y el resto totalmente en desacuerdo; es decir, 6,8% afirman que lo que estudiaron no corresponde con el desempeño de su cargo.

De acuerdo con su experiencia laboral, considera que la formación profesional...



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 9

Por último, se les preguntó a los egresados su opinión acerca de la formación profesional recibida en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, respondiendo que es muy apropiada el 32,6%,

apropiada un 62,8%, regularmente apropiada el 2,3% y solamente el 2,3% restante indicó que la formación recibida en el programa es inapropiada.

En síntesis, los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena durante los años 2013 y 2014 se encuentran en una muy buena situación laboral, la gran mayoría se desempeñan en áreas funcionales y cargos correspondientes a su formación profesional. En general existe una buena opinión respecto a la relación entre sus estudios y su desempeño laboral y la mayoría aprueba el contenido del programa con respecto a su experiencia laboral.

2. COMPETENCIAS GENERALES, ESPECÍFICAS Y SOCIALES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS 2013-2014

La Real Academia Española define a las competencias como la pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado, es decir, las competencias son las habilidades que permiten realizar una actividad determinada. La importancia de la formación en competencias radica en que va acorde a la propuesta del Ministerio de Educación de Colombia así como de Latinoamericano, además, porque este tipo de formación permite apuntar diversos niveles asociados al aprendizaje. En otras palabras, son múltiples las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar la formación basada en competencias. En primer lugar, es el enfoque central de la política educativa colombiana en sus diversos niveles, siendo relevante que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en ellas. En segundo lugar, las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea y el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica. Y tercero, las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, por brindar principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo (Tobón, 2006).

El egresado del programa de Administración de Empresas es un profesional competente, con alto grado de sensibilidad humana y social, con principios como:

los derechos humanos, basados en los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad; así como el ejercicio de la tolerancia y la libertad; el desarrollo de la personalidad de acuerdo con el orden jurídico dentro de un proceso de formación integral: física, síquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos; El cultivo de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de vida, del uso racional de los recursos naturales, dentro de una cultura ecológica y de defensa del patrimonio nacional. Además, desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico de la región, orientado al mejoramiento cultural de la calidad de vida de la población, en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al desarrollo social y económico del país entre otros (Universidad de Cartagena , 2016).

Los egresados de este programa cuentan también con valores como: la búsqueda de la verdad, a través de la comprobación y validez de los hallazgos de los investigadores; la Incertidumbre: capacidad de perplejidad y duda que propicia la construcción del conocimiento; la creatividad e Innovación: capacidad de movilizar fuerzas racionales intuitivas para generar propuestas novedosas; la honestidad: en todo su quehacer, como ciudadano, docente, investigador y gestor del desarrollo; la solidaridad: colocar el conocimiento científico, tecnológico, humanístico y cultural al servicio de la solución de los desafíos complejos de la sociedad; entre otros (Ibíd., 2016).

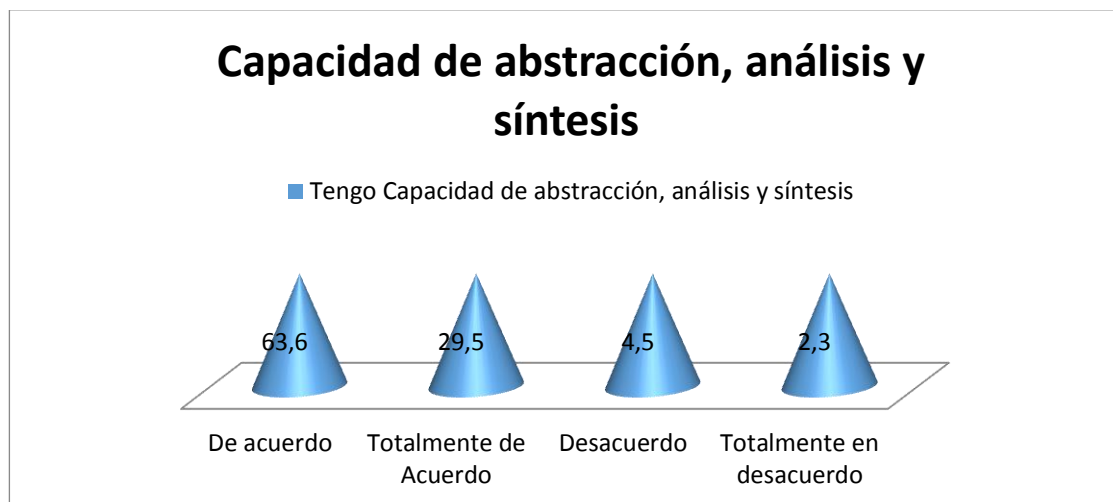
Existen diversas clasificaciones para las competencias, no obstante, en éste caso se usará la categorización que las divide en competencias genéricas y competencias específicas de cada profesión. La primera apunta a las habilidades generales que debe tener un profesional independientemente del área donde se desempeñe, es decir, aquellas que son comunes a todas las profesiones. Mientras que las competencias específicas están ligadas a cada profesión y son habilidades

necesarias para el buen desenvolvimiento del profesional dentro su desempeño laboral.

Competencias Genéricas de los Egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena 2013-2014

Los egresados del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014, según la encuesta realizada, muestran en términos generales una opinión positiva respecto a las habilidades adquiridas a lo largo de su formación profesional, por ejemplo, demuestran estar totalmente de acuerdo en su formación respecto a la organización, planificación, toma de decisiones y creatividad. En cuanto a las competencias relacionadas con el trabajo en equipo, compromisos con la sociedad y similares, se encuentran de acuerdo; mientras que en habilidades como comunicación en segundo idioma, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, habilidad de motivar y conducir hacia metas comunes y destreza para trabajar en contextos internacionales se muestran en desacuerdo.

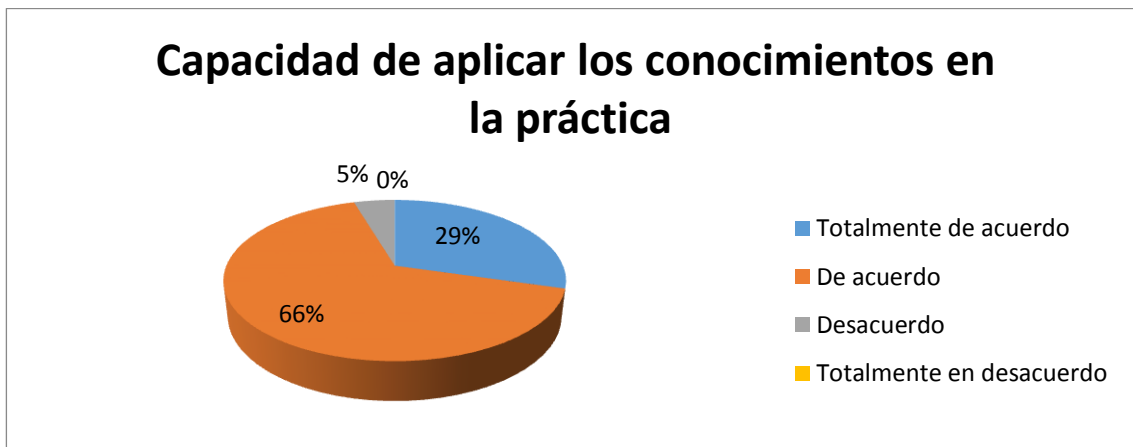
Competencias Genéricas asociadas a la Organización y el Conocimiento



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 10

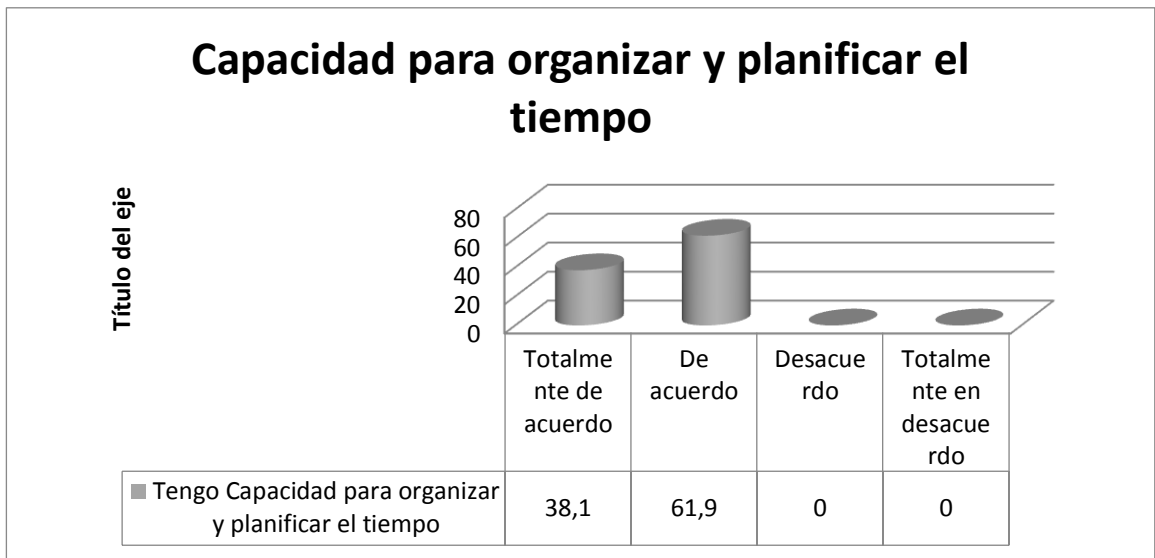
Según los datos arrojados por la encuesta, el egresado del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014 cuando se le preguntó acerca de las competencias relacionadas con la organización y el conocimiento, dio una respuesta positiva. Por ejemplo, al indagar acerca de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis un 29,5% afirma estar totalmente de acuerdo con ésta aseveración, el 63,6% está de acuerdo y sólo el 4,5% y el 2,3% restante afirmaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 11

Para las competencias relacionadas con la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica se tiene que un 29,5% de los egresados está totalmente de acuerdo con la afirmación, el 65,9% afirma estar de acuerdo y el resto que son una minoría, manifiestan no estar de acuerdo.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA 12

Cuando se les indagó a los egresados acerca de la capacidad para organizar y planificar el tiempo, el 38,1% afirmó estar totalmente de acuerdo y el 61,9% restante está de acuerdo. Sorprendentemente, ninguna persona está en desacuerdo en este punto.

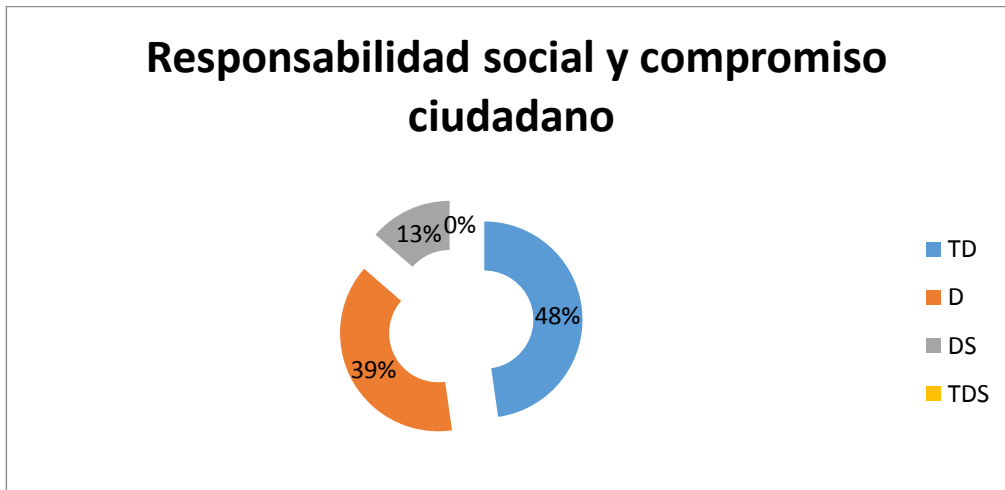


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA NO. 13

El resultado referente a los conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, muestra un porcentaje relevante de egresados que están totalmente de acuerdo

con un 52,3%, un 43,2% está de acuerdo, el 2,9% expresa desacuerdo y el resto está totalmente en desacuerdo.

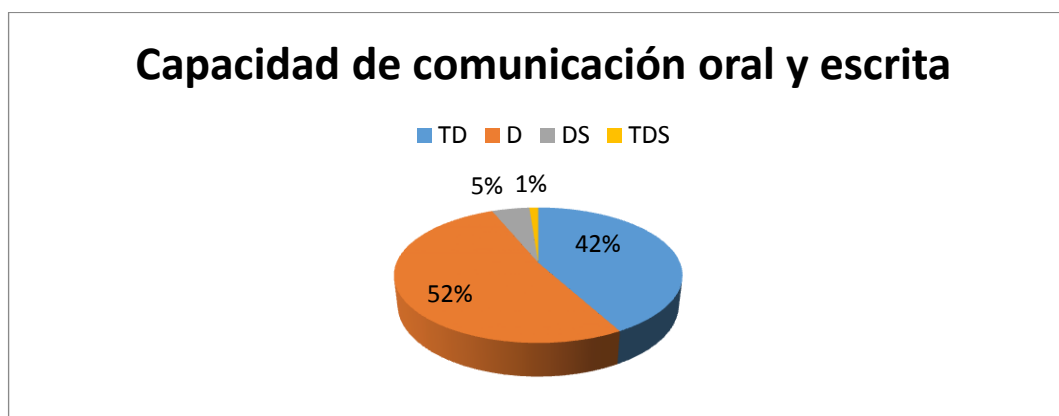


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICO No. 14

Por último, al preguntarles acerca de la responsabilidad social y el compromiso ciudadano, el 47,7% asevera que está totalmente de acuerdo, un 38,6% está de acuerdo y el 13,6% está en desacuerdo. No existe ninguna persona que esté totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

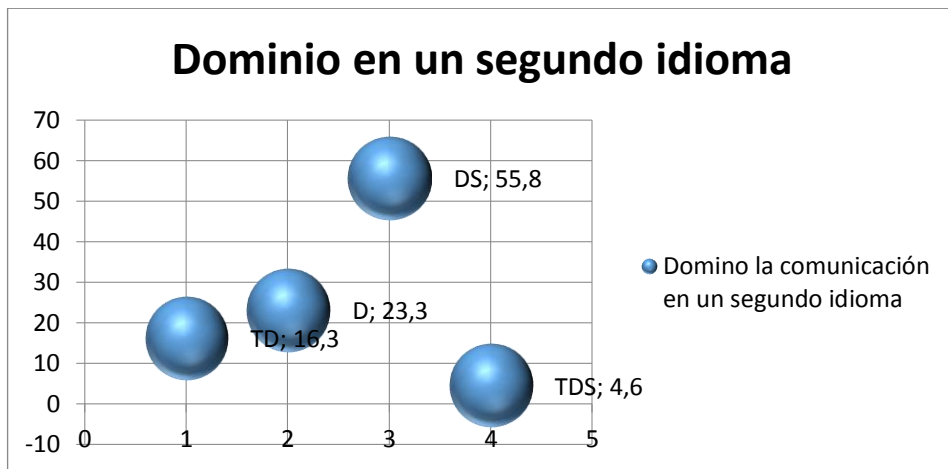
Competencias Genéricas asociadas al Aprendizaje e Investigación, Habilidades Orales y Escritas y Toma de Decisiones



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 15

De acuerdo con la encuesta, el 42,5% de los egresados está totalmente de acuerdo en poseer capacidad de comunicación oral y escrita, un 52,4% afirma estar de acuerdo y el resto está en desacuerdo.



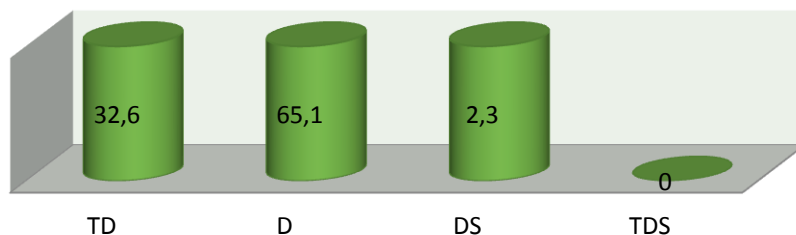
Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 16

Para la habilidad domino la comunicación en un segundo idioma, se encuentran resultados negativos. Un 55,8%, es decir, más de la mitad, de los egresados del programa de Administración de Empresas, está en desacuerdo dado que no dominan un segundo idioma, el 23,3% y el 16,3% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, los restantes están totalmente en desacuerdo. Esto indica que hace falta mejorar la formación en un segundo idioma en el programa de Administración de Empresas.

Habilidad en el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación

■ Tengo Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación

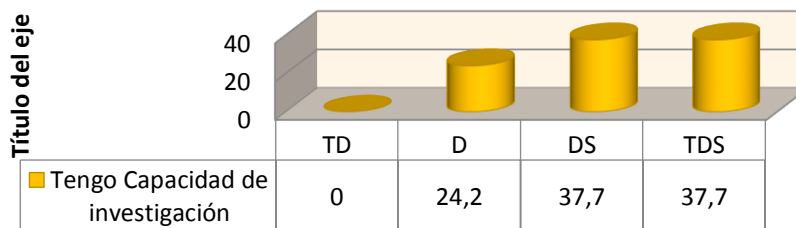


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 17

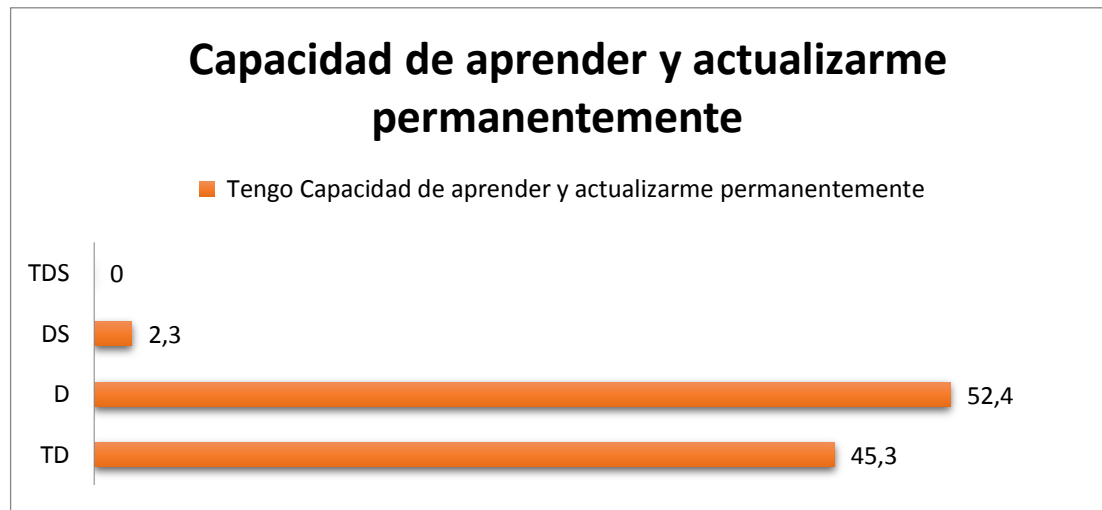
En términos de habilidades en el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, existen resultados positivos dado que el 65,1% de los encuestados domina estas tecnologías, el 32,6% dice estar totalmente de acuerdo y el 2,3% restante no domina esta habilidad.

Capacidad de investigación



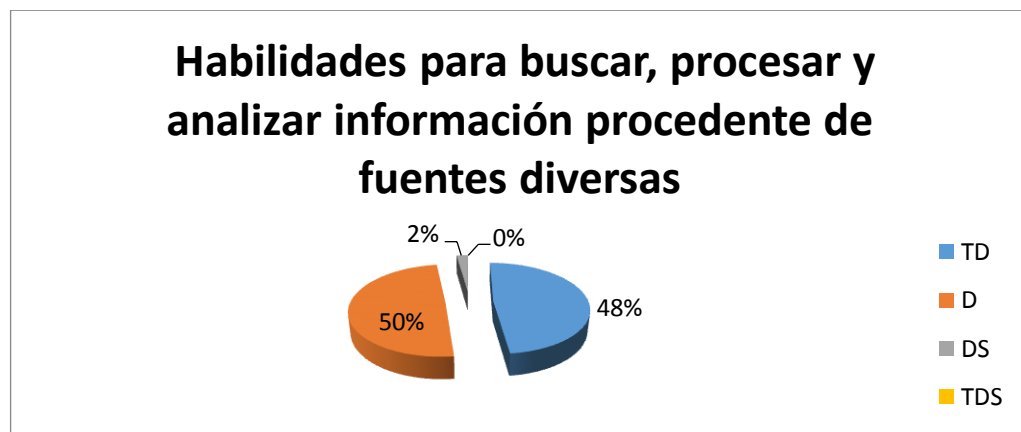
Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 18



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 19



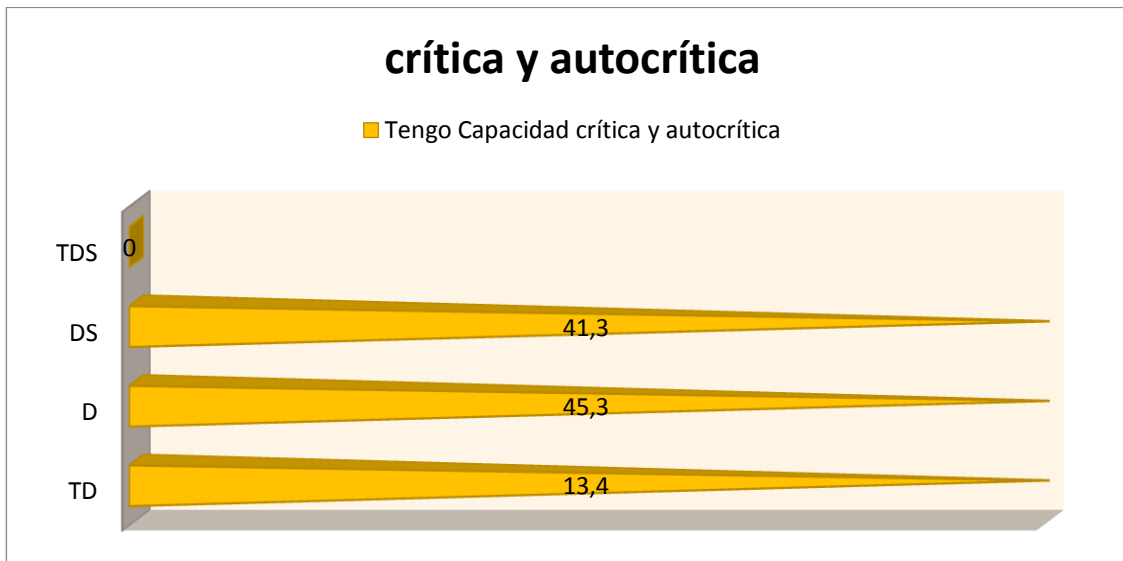
Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 20

Las habilidades de investigación y capacidad de aprender y actualizarse permanentemente demuestran que, aunque el egresado del programa de Administración de Empresas tiene buenas habilidades para adquirir nuevos conocimientos, no tiene capacidad de investigación. Si sumamos los egresados que afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el primer ítem, se obtiene un 97,6%, siendo la gran mayoría. De igual manera, están en desacuerdo

y totalmente en desacuerdo el 75,8% de los egresados encuestados. Lo que significa que sólo el 24,2% se muestra con capacidad para investigar.

Asimismo, tiene capacidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, puesto que solamente el 2,3% de los encuestados afirma estar en desacuerdo con este enunciado.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 21

La capacidad crítica y autocrítica de los egresados del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014 es regular, dado que sólo el 45,3% afirma estar de acuerdo, el 13,4% está totalmente de acuerdo y el resto que corresponde al 41,3% está en desacuerdo.

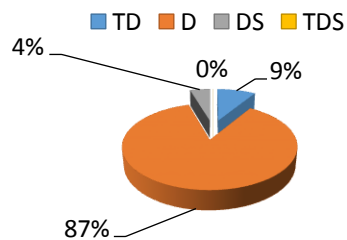
Capacidad para actuar en nuevas situaciones



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 22

Creatividad

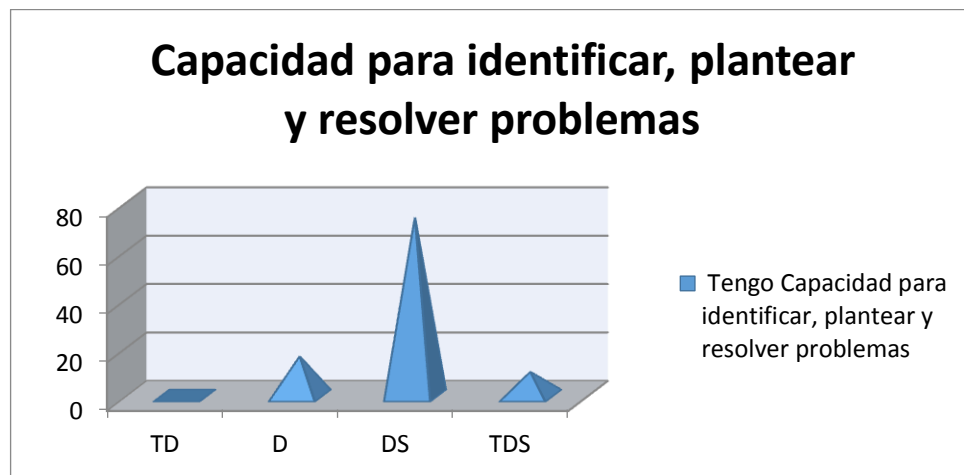


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 23

Para las competencias relacionadas con la creatividad, innovación y toma de decisiones, se muestran resultados positivos dado que, al preguntarle a los egresados si tienen capacidad para actuar en nuevas situaciones y si son creativos, el 90,9% afirmó estar totalmente de acuerdo para la primera afirmación y el 95,4% declaró ser creativo; debido a que en éste aspecto se están realizando asuntos adecuadamente dentro del programa de Administración de Empresas.

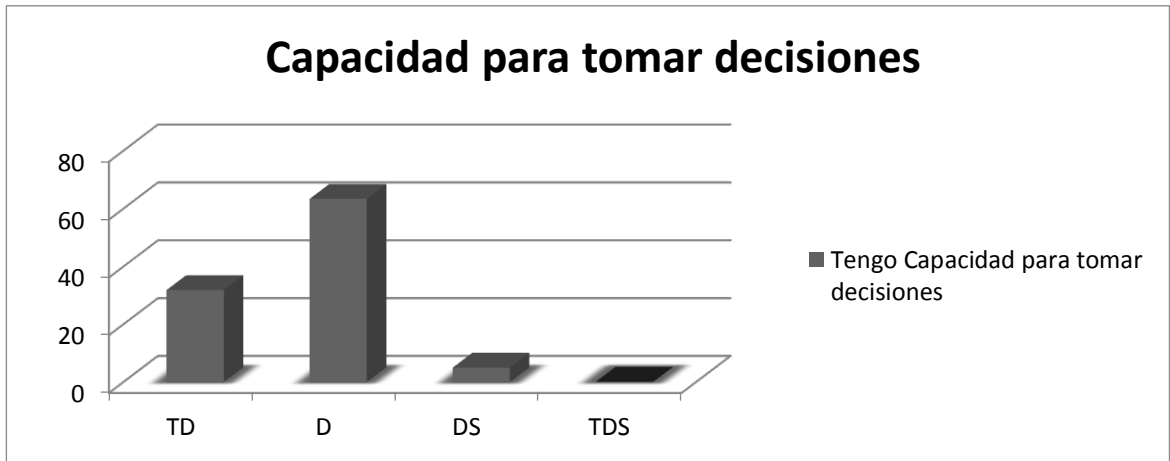
Continuando con habilidades relacionadas a las anteriormente mencionadas, cabe hacer referencia a las siguientes.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 24

La capacidad para identificar, plantear y resolver problemas muestra un comportamiento negativo, ya que el 83,7% de los encuestados afirmó estar totalmente en desacuerdo y desacuerdo con esta información y sólo el 16,3% aseguran que pueden identificar, plantear y resolver problemas. Lo que indica que al enfrentarse a problemas reales, el egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, considera que no está preparado. Por lo tanto, se debe reforzar el trabajo en éste ámbito del programa.

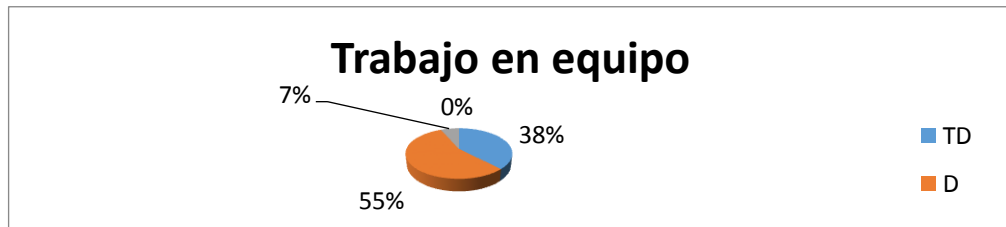


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 25

Sin embargo, cuando se le plantea la capacidad de tomar de decisiones se tiene que el 31,8% está de totalmente de acuerdo y el 63,3% está de acuerdo; lo que da a entender que si bien es cierto que no sabe identificar y resolver problemas, al momento de tomar decisiones la mayoría concuerda en que tienen esa capacidad, no obstante, esto resulta muy contradictorio.

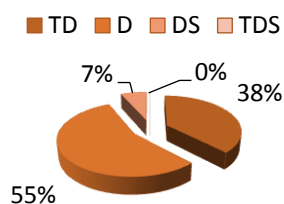
Competencias Genéricas asociadas al trabajo en equipo, relaciones interpersonales, compromiso con la sociedad y otras



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 26

Habilidades interpersonales



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 27

Cuando se habla de habilidades interpersonales y trabajo en equipo, los encuestados dijeron que ambos ítem los dominan, dado que para el primero se mostró de acuerdo el 56,8% y totalmente de acuerdo el 38,6%. Para el segundo, sólo el 6,8% de los egresados afirmó no tener capacidades de trabajo en equipo, lo que confirma que el egresado de Administración de Empresas puede desenvolverse muy bien trabajando en equipo.

Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 28

El egresado del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014, tiene muy poca capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, ya que el 87,3% manifiesta que está en desacuerdo y totalmente desacuerdo.



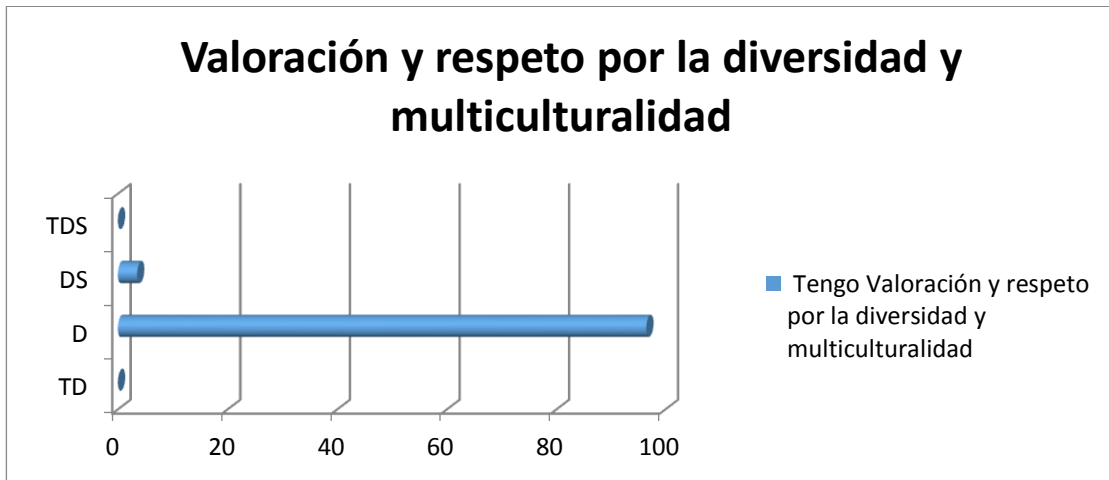
Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 29



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 30



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 31

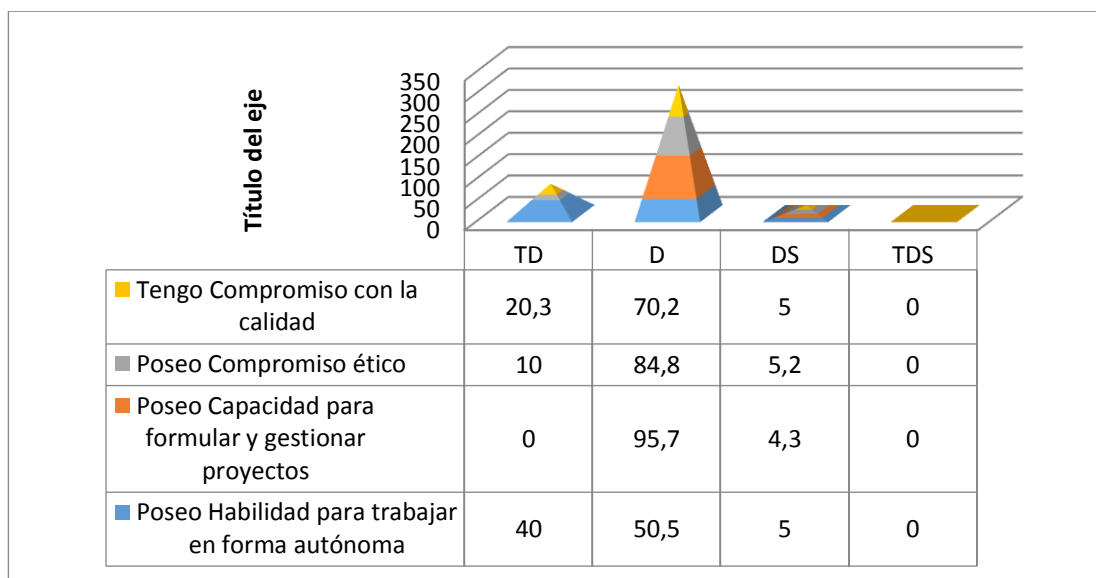
Cuando se indaga acerca de los compromisos con la sociedad, comprendiendo la preservación del medio ambiente, el compromiso con el medio socio-cultural y la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, se observan resultados positivos, ya que un porcentaje menor al 4% respondió estar en desacuerdo con estas competencias, lo que indica que el egresado tiene alto nivel de sensibilidad social, con su cultura y su medio.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 32

Se observan resultados negativos cuando se manifiesta habilidad para trabajar en contextos internacionales. El 74,3% considera estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo cuando del contexto internacional se hace alusión. Planteando que la formación en el programa de Administración de Empresas no está trabajando lo suficiente en los apartados internacionales relacionados con la profesión.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 33

Por último, las habilidades para trabajar en forma autónoma, capacidad para formular y gestionar proyectos, compromiso ético y compromiso con la calidad, muestran porcentajes muy bajos de desaprobación, menores al 6% en todos los casos. Por lo tanto, se puede observar que en estas competencias los egresados manifiestan estar de acuerdo en que las dominan.

Competencias Específicas de los Egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena 2013 y 2014

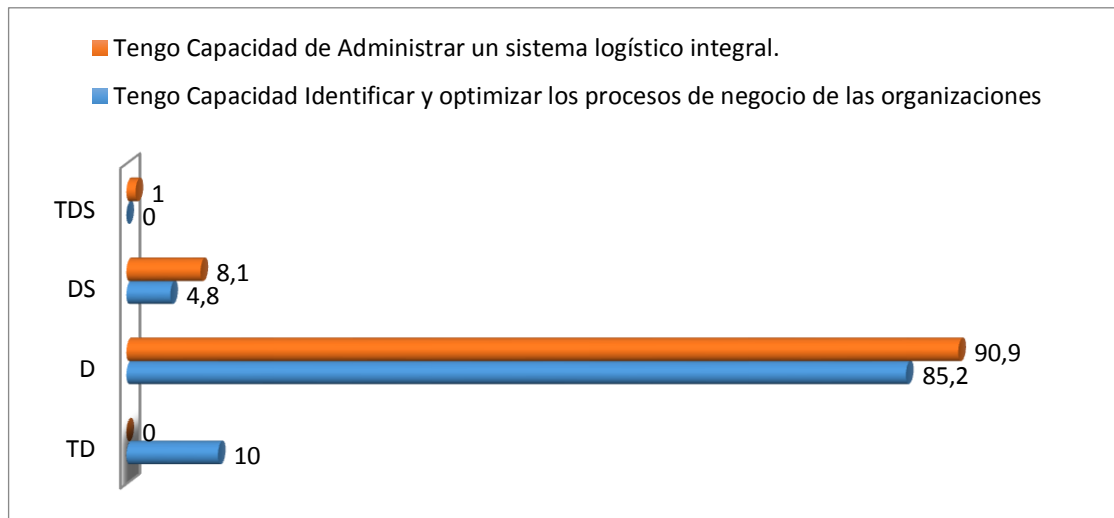
Como se mencionó anteriormente, las competencias específicas son aquellas habilidades necesarias para el desenvolvimiento del profesional en su campo y que son propias a su profesión. Los egresados de Administración de Empresas, según los datos arrojados por la encuesta, consideran que referente a competencias específicas, se encuentran en un excelente estado, debido a que en muy pocas ocasiones respondieron mostrarse en desacuerdo o totalmente desacuerdo; indicando el buen nivel profesional de los egresados. No obstante, en temas como identificación del marco jurídico de las organizaciones y lo relacionado con plataformas de información y comunicación, se muestran con resultados no tan positivos.

Competencias Específicas en Administración, Control y Finanzas



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

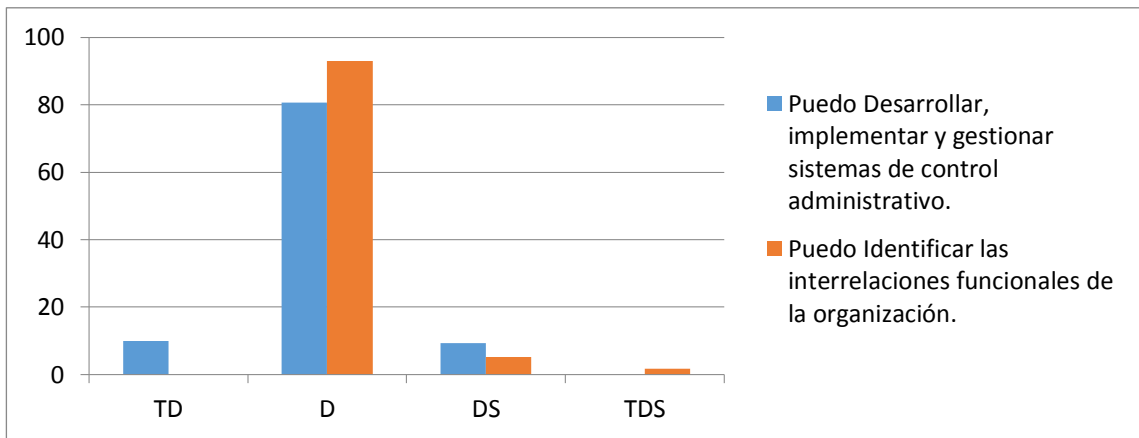
GRÁFICA No. 34



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 35

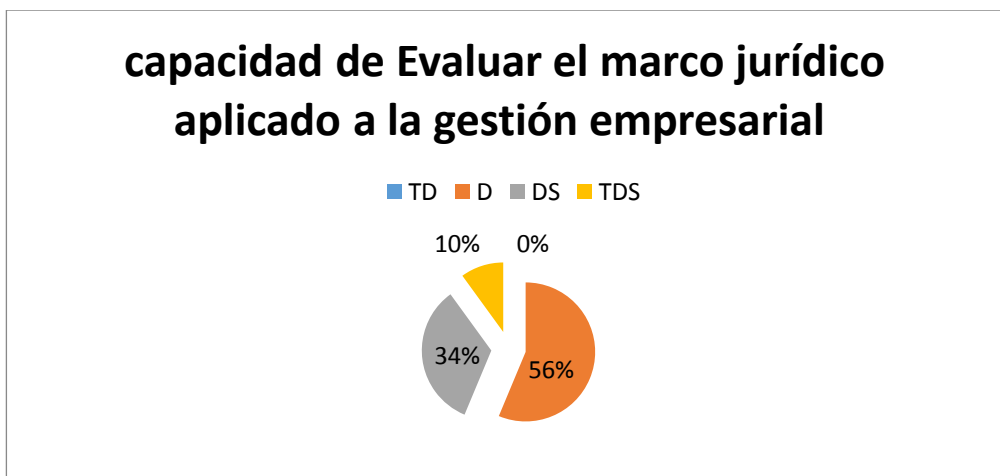
Al preguntarle a los encuestados si están de acuerdo con la afirmación “Tengo capacidad de desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo” y “Tengo capacidad de Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones”, respondieron muy positivamente. En la primera afirmación sólo el 2,7% contestó estar totalmente en desacuerdo y en la segunda el 6,8% respondió estar en desacuerdo. Al identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones y la capacidad de administrar un sistema logístico integral, nuevamente los egresados afirmaron estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con un 95,2% en la primera observación y un 9,1% en desacuerdo o totalmente desacuerdo para la segunda.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 36

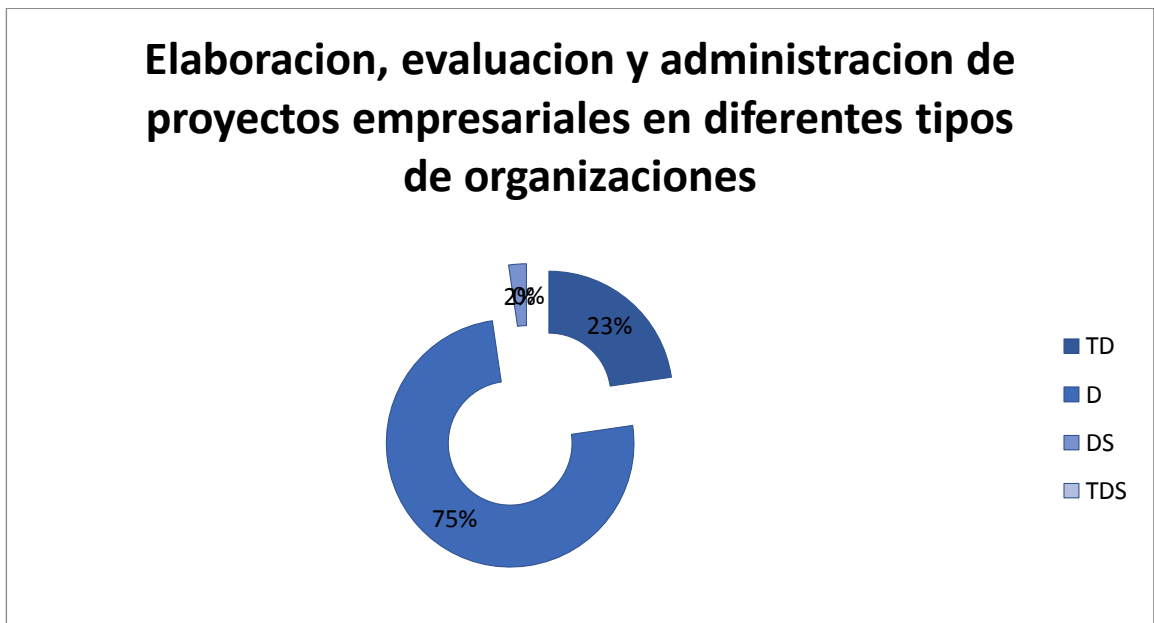
Una de las competencias fundamentales para un administrador de empresas actualmente es la de desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo y seguidamente identificar las interrelaciones funcionales de la organización. En ese orden de ideas, nuevamente se muestran resultados positivos debido a que sólo el 9,3% está en desacuerdo o totalmente desacuerdo con las competencias adquiridas en el desarrollo, implementación y gestión del sistema de control administrativo mientras que la identificación de interrelaciones funcionales de la organización posee un 93% de aprobación.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No.37

Una de las falencias detectadas respecto a las competencias específicas en Administración de Empresas mostradas por los egresados del programa durante los años 2013 y 2014, son las competencias relacionadas a la evaluación del marco jurídico aplicado a la gestión empresarial, dado que el 43,7% de los encuestados se mostró en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que se debe reforzar esta parte en el programa.

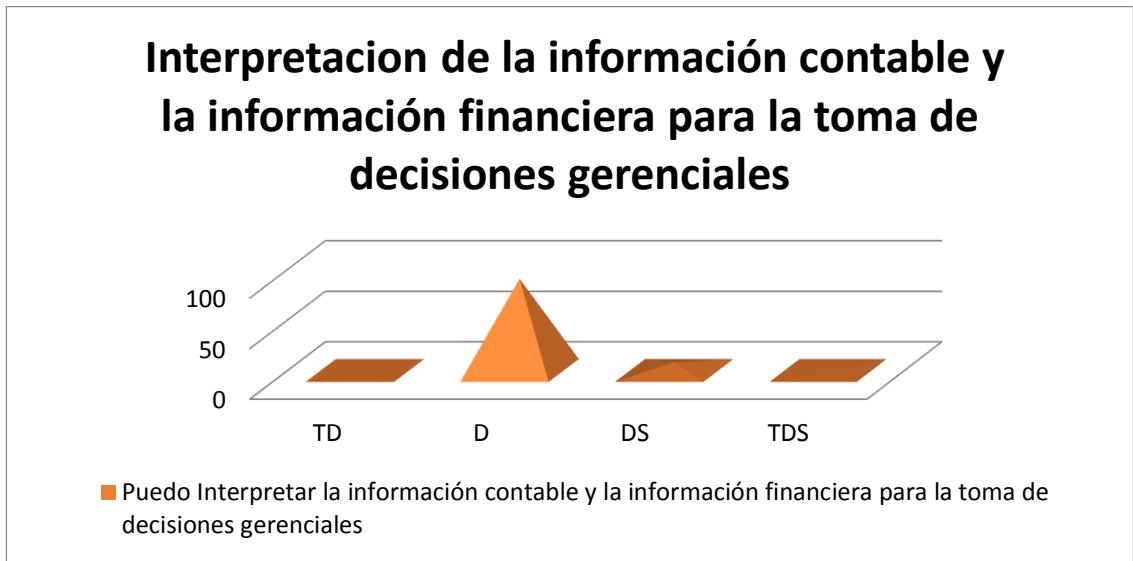


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 38

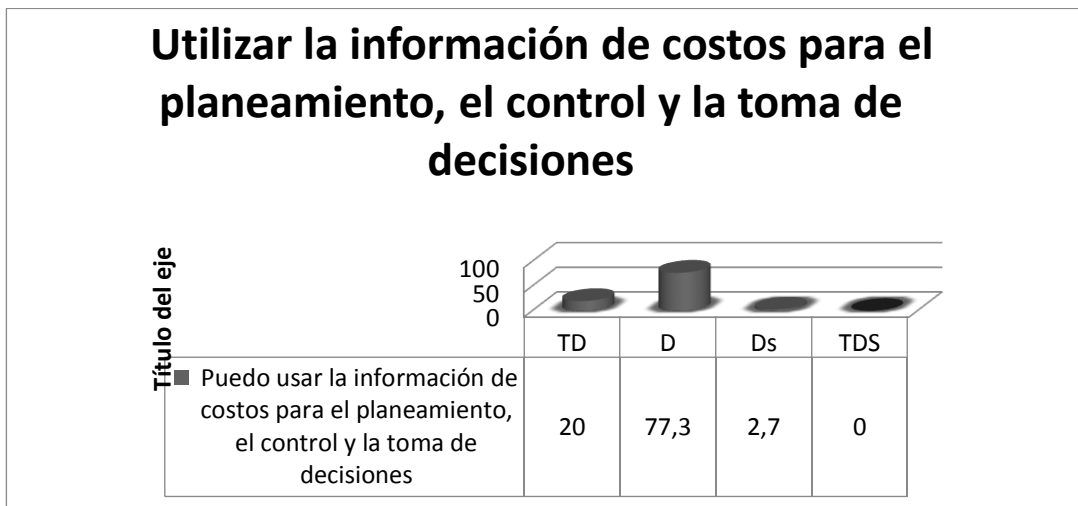
Para cerrar la parte administrativa de las competencias, la respuesta ante la laborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones fue significativamente positiva. El 75% de los encuestados mostró

estar de acuerdo y el 22,7% expresó estar totalmente de acuerdo, quedando un 2,3% en desacuerdo con esta observación.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 39



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

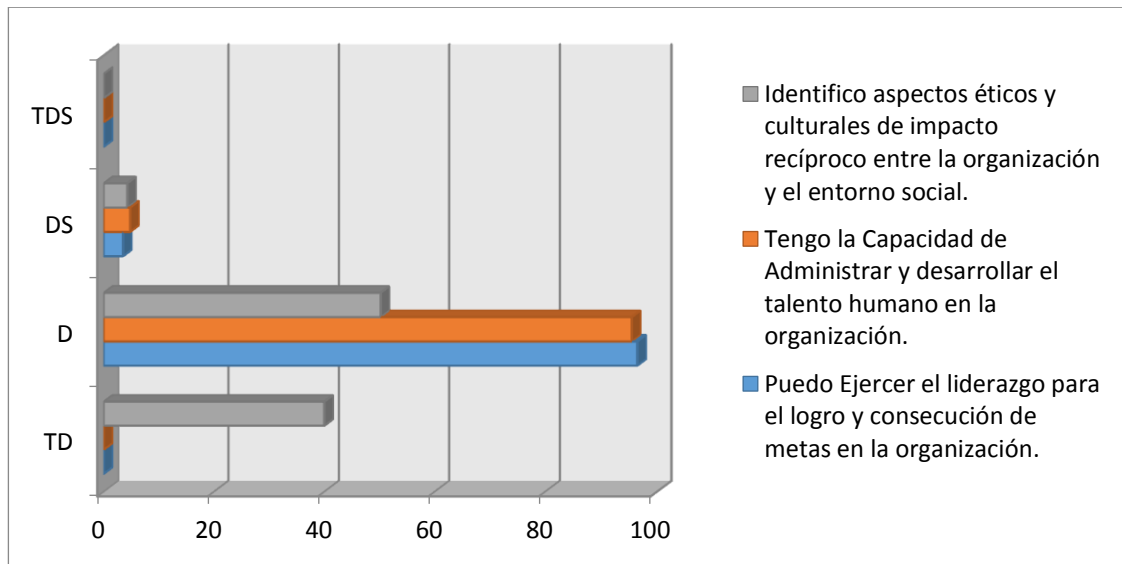
GRÁFICA No. 40

En la profesión de Administración de Empresas respecto al área financiera, el egresado durante los años 2013 y 2014 demostraron gran dominio en todas las competencias relacionada con ésta. Al indagar acerca de las habilidades para interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, sólo un 9,3% mostró estar totalmente en desacuerdo o en desacuerdo; hecho que destaca esta parte como uno de los componentes más importantes para los egresados actualmente.

Seguidamente, ante las competencias referidas para usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones, el 97,3% de los egresados respondió estar totalmente de acuerdo o de acuerdo.

Al indagar sobre la posibilidad de tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa se nota un desacuerdo bastante más elevado respecto a los anteriores ítems. El 20,5% consideró estar en desacuerdo para tomar este tipo de decisiones, no obstante, este porcentaje sigue siendo muy bajo y demuestra que la mayoría está en condiciones de tomar buenas decisiones en este campo.

Competencias Específicas en Recursos Humanos, Emprendimiento, Tecnológicas y Marketing

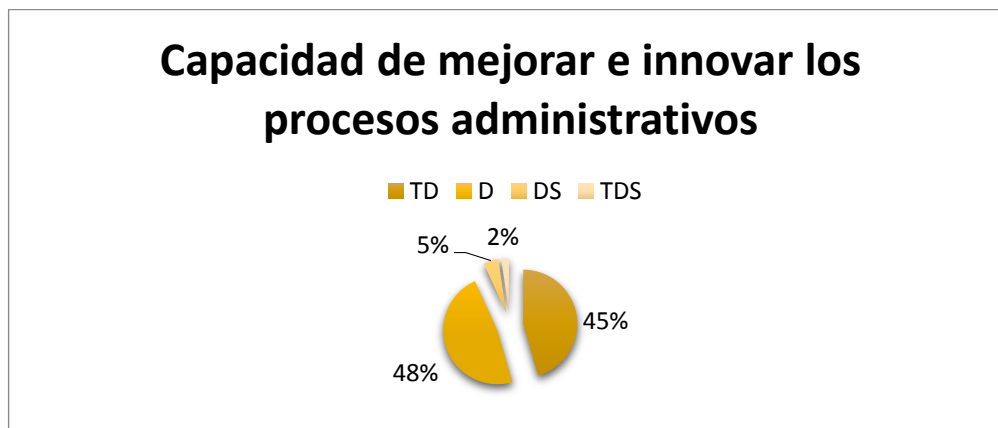


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 41

Uno de los pilares fundamentales para las empresas actualmente es el talento humano, funcionando como una columna vertebral para los demás, porque al contar con el personal idóneo, desde el primer escalón hasta el último de la organización, siempre irá encaminada a la mejora continua. En ese sentido, los egresados del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014 en lo relacionado con competencias para ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, capacidad de Administrar y desarrollar el talento humano en la organización, y por último, identifico aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social, muestran resultados positivos ya que en ninguno de los 3 casos expuestos anteriormente el porcentaje de desaprobación supera el 5%, esto implica que los profesionales egresados en mención, muestran altas competencias en Recursos Humanos y es

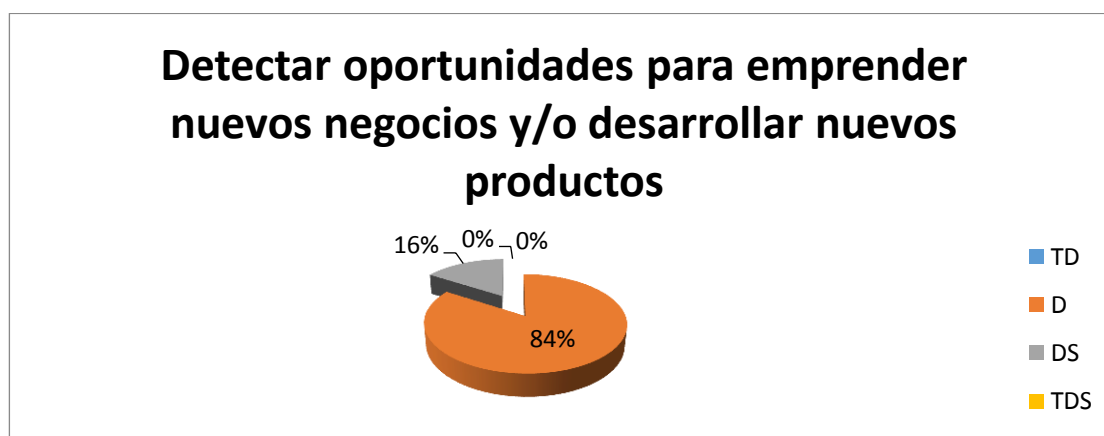
sin duda uno de los principales estandartes del programa para ofrecer al mercado laboral.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 42

En cuanto a innovación, los encuestados afirmaron poseer capacidades en la innovación, el emprendimiento y la mejora continua. Referente a las habilidades para la mejora continua y la innovación de los procesos administrativos, el 45,5% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, el 47,7% contestó estar de acuerdo frente a un 4,5% en desacuerdo y sólo un 2,3% dice estar totalmente en desacuerdo.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 43

La capacidad de innovación y detección de oportunidades de negocio son otros de los aspectos positivos de estos egresados. Un 15,9% aseguró estar en desacuerdo con la afirmación “Me es posible Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos”.

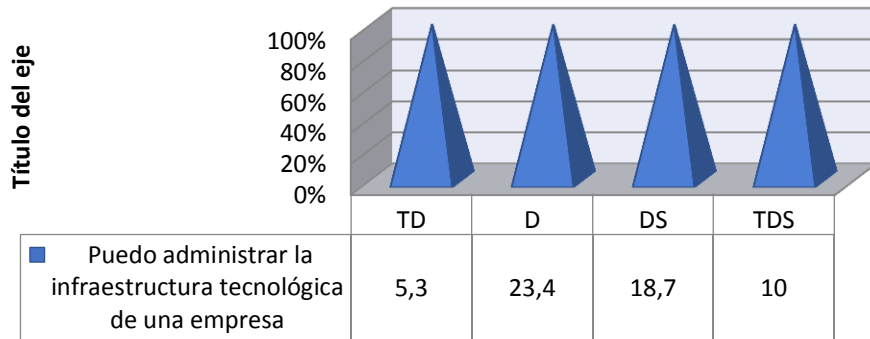


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 44

No obstante, no todas las competencias salieron con buenos resultados. La parte tecnológica respecto a la formación adquirida en la Universidad de Cartagena, los egresados afirmaron que existen muchas falencias. Por ejemplo, cuando se les cuestionó acerca de si es capaz de utilizar las Tecnologías de Información y Comunicación, hubo una desaprobación del 35,4%.

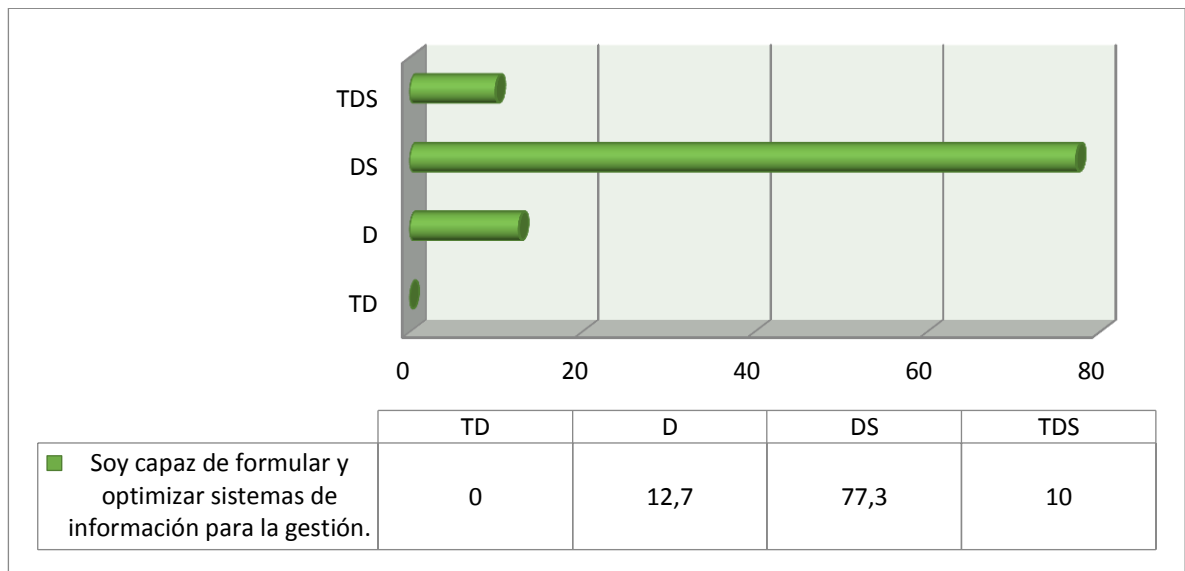
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 45

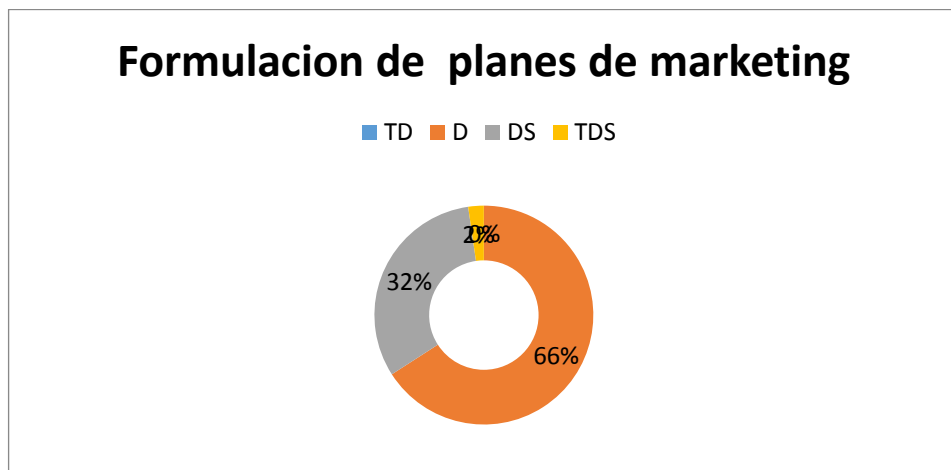
Ante la capacidad de administrar la infraestructura tecnológica de una empresa el porcentaje que estuvo de acuerdo fue de 23,4% y totalmente de acuerdo sólo el 5,3%.Indicando que la gran mayoría no cuenta con capacidad para este tipo de asuntos tecnológicos.



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 46

Nuevamente, ante la afirmación “Soy capaz de formular y optimizar sistemas de información para la gestión” los encuestados plasmaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con el 87,3%, esto implica que hace falta mejorar en cuanto a infraestructura tecnológica la formación de estos profesionales.

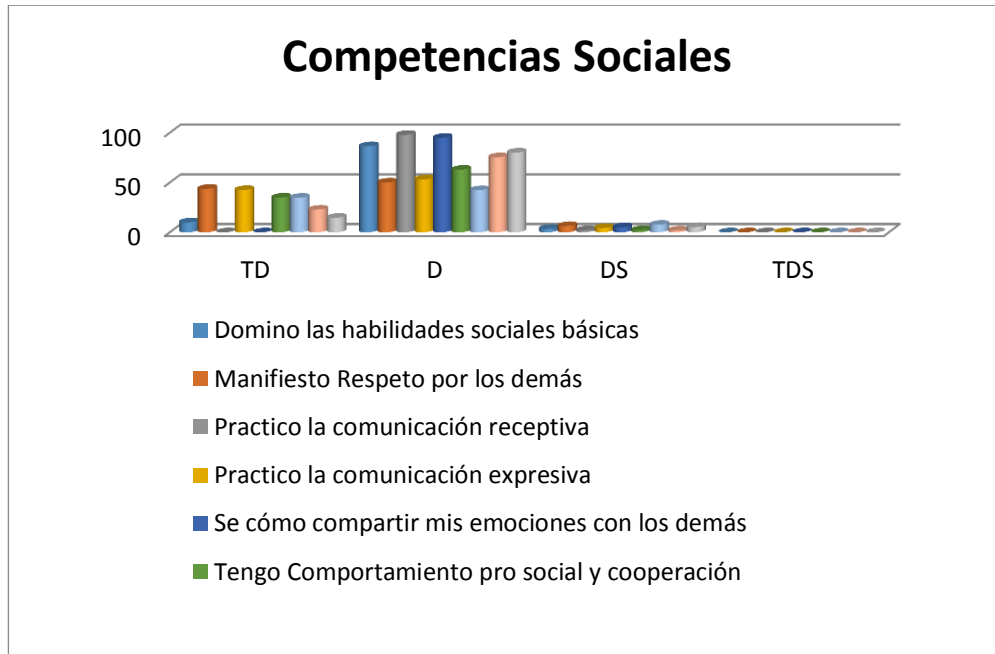


Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 47

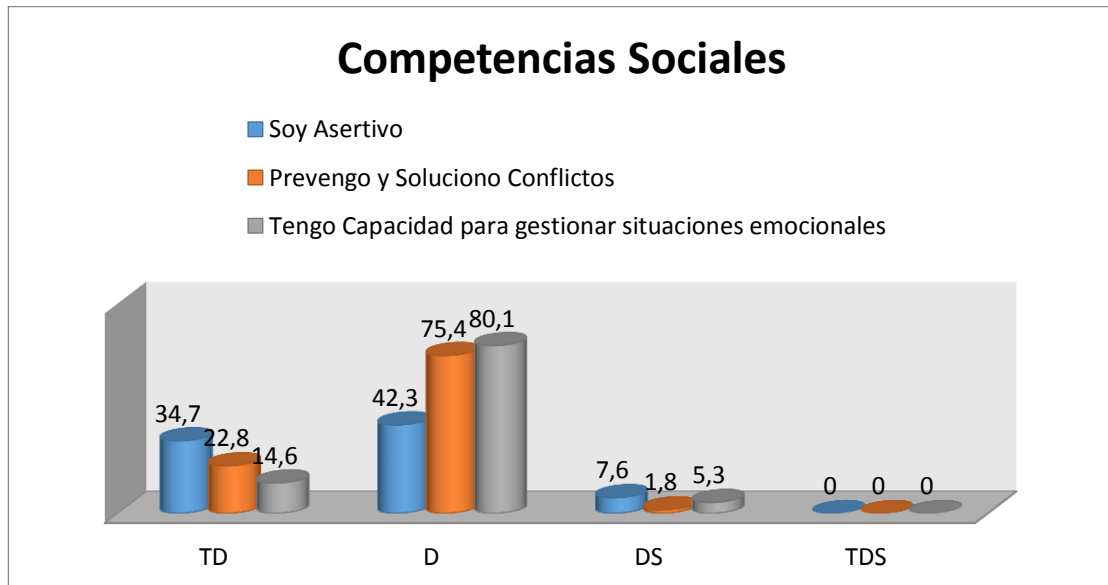
Finalmente, otro aspecto fundamentales para un Administrador de Empresas en el contexto actual son los planes de marketing; el 65,9% está de acuerdo en tener ésta habilidad, el 31,8% se encuentra totalmente de acuerdo y el resto se muestra en desacuerdo.

Competencias Sociales Egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena 2013-2014



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 48



Fuente: elaboración propia en base a encuesta propia

GRÁFICA No. 49

Las competencias sociales hacen parte de las habilidades que adquieren los individuos cuando hacen parte de una sociedad. En el caso de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, son destacables en todas estas competencias sociales como; habilidades sociales básicas (saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, manifestar agradecimiento etc.): manifiesta respeto por los demás; practica la comunicación asertiva y expresiva; comparte emociones con los demás; tiene un comportamiento pro social y de cooperación; es asertivo; previene y soluciona conflictos, y por último, posee capacidad de gestionar situaciones emocionales. El porcentaje de encuestados en desacuerdo es menos del 8% y en algunos caso menos del 5% lo que implica que el egresado del programa durante el periodo de estudio es un profesional con alto dominio de competencias sociales.

3. ANALISIS DE LAS COMPETENCIAS GENERALES, ESPECÍFICAS Y SOCIALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL PERIODO COMPRENDIDO 2013 y 2014.

En el Primer Capítulo, se menciona la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014, destacándose la buena situación que atraviesan los mismos. Adicionalmente, se

mencionaron las áreas donde se desempeñan, correspondiendo a las áreas financiera y de recursos humanos las más común para estos profesionales y la mayoría devengan entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales.

En el Segundo Capítulo, se identificaron las competencias genéricas y específicas de Administración de Empresas y sociales, en términos generales puede decirse que los egresados poseen competencias suficientes para el desempeño de su profesión.

En el presente Capítulo se analizará, de manera más detallada, la incidencia de las competencias genéricas, específicas y sociales en la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena para los años 2013 y 2014.

En ese orden de ideas se observa que los egresados que afirmaron estar totalmente de acuerdo en tener las capacidades genéricas, específicas y sociales son los que se desempeñan en puestos más altos. Ésto implica que los egresados que son más competentes son los que mejor les ha ido.

Cuando se hace un análisis más exhaustivo donde se mira detalladamente caso por caso, salen a luz importantes ejemplos que demuestran que los egresados que manifestaron estar totalmente de acuerdo en dominar la mayoría de las competencias, son los que poseen una mejor situación laboral.

Uno de los casos que ejemplifica esta afirmación es el de un egresado que afirmó estar totalmente de acuerdo en la gran mayoría de competencias genéricas, específicas y sociales, quien actualmente es el gerente financiero de su empresa y devenga entre 3 y 4 salarios mínimos legales mensuales. Igualmente, la mayoría de profesionales egresados de altos cargos muestran respuestas similares en cuanto a las competencias. Otra conclusión pertinente es que los egresados, objeto de estudio, han alcanzado estudios de especialización y de maestría, lo

que evidencia que las personas que consideran tener más competencias, efectivamente ostentan los cargos más altos y devengan mayores sueldos.

En el rango medio se tiene el caso de egresados que afirman estar de acuerdo en que dominan la mayoría de las competencias, sobre todo específicas; se encuentran en cargos medios como supervisor o jefe de área, devengando entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales. En su mayoría poseen postgrados de especialistas y no son ajenos a la regla que manifiesta que “entre más competentes se tenga, mejores cargos obtienen”.

Seguidamente están los egresados con los cargos más bajos, laborando como auxiliares o asistentes. Aunque actualmente se encuentran en posiciones inferiores dentro de la organización donde se desempeñan, los egresados siguen afirmando estar de acuerdo en poseer la mayoría de competencias genéricas, específicas y sociales. No obstante, evidencian un grado mayor de desaprobación que los grupos anteriores.. Este grupo, que en gran parte devenga entre 1 o 2 salarios mensuales vigentes, sigue manteniendo su grado profesional.

Por último, existe una minoría que en estos momentos no se desempeña en el área para la cual adquirió el título profesional. Afirman estar totalmente en desacuerdo respecto a muchas competencias, sobre todo las específicas, siendo posible que obedezca más a que no han logrado encontrar un empleo de acuerdo a su nivel de formación que a las competencias que dominan.

De acuerdo a los resultados arrojados en las encuestas, se puede aseverar que todos los encuestados pueden ser fácilmente congregados en los grupos mencionados y todos coinciden en que aquellos egresados que afirman tener mayores competencias genéricas, específicas y sociales son los que mayores cargos han obtenido; es decir, que se puede afirmar que existe una incidencia directa y positiva entre las competencias generales, específicas y sociales en la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena durante los años 2013 y 2014.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La situación ocupacional de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Cartagena en los años 2013 y 2014 en términos generales es buena, la gran mayoría de esta población se encuentran en cargos medios de supervisor o jefes de áreas, devengando entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales y teniendo grados en postgrados de especialistas. En términos generales aprueban la formación recibida en el programa de Administración de Empresas y consideran que lo que estudiaron efectivamente coincide con su desempeño en el mercado laboral.

En cuanto a competencias, el egresado del programa de Administración de Empresas de la U. de C. es un profesional que se considera competente, con buenas habilidades genéricas, específicas y sociales, no obstante, existen algunas competencias en las que se debe mejorar puesto que muchos consideraron estar en desacuerdo con ciertas competencias.

Se observó que aquellos egresados que mejor valoraban sus propias competencias genéricas, específicas y sociales son aquellos que tienen una mejor situación ocupación, están en altos cargos y devengan mejores salarios; esto implica que existe una incidencia positiva entre las competencias adquiridas y la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena durante los años 2013 y 2014.

No obstante, existen ciertas recomendaciones en cuanto a la formación en competencias del programa, por ejemplo, la mayoría de egresados coincidió en estar desacuerdo en cuanto a las competencias genéricas relacionadas con un segundo idioma, por lo tanto, se recomienda trabajar en mejorar estas

competencias para lograr un mejor perfil profesional. De la misma manera, los egresados consideran que existen falencias en cuando a la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, por lo tanto, la recomendación en este caso es someter a los estudiantes a problemas y contextos reales que le permitan adquirir las destrezas para desenvolverse mejor resolviendo problemas.

Otras de las competencias genéricas que se observan con menor aprobación, por parte de los egresados, son las relacionadas con la habilidad de motivar y conducir hacia metas comunes y destreza para trabajar en contextos internacionales, siendo posible su mejora con la ejecución de talleres y seminarios acerca de la motivación y metas comunes, y dando a conocer los contextos internacionales dentro de la Universidad para que los profesionales puedan desarrollar estas capacidades.

Para las competencias específicas, se recomienda afianzar la formación en cuanto a marco jurídico, plataformas y soluciones tecnológicas para la administración, dado que estos puntos demostraron tener desaprobación entre los encuestados.

Por último, se reconoce el gran trabajo que ha hecho la Universidad referente a competencias sociales, ya que los egresados manifestaron tener muy pocas falencias en este aspecto.

BIBLIOGRAFIA

Arango Monroy, S. M., & Echenique Padilla , E. A. (2014). *Universidad de Cartagena*. Recuperado el 11 de Junio de 2016, de Programa de Administracion de Empresas: <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/2442>

Bisquerra, R. (Febrero de 2016). *Competencias Sociales*. Recuperado el 15 de Junio de 2016, de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/competencias-emocionales/competencia-social.html>

Cadena Barrios , J., & Martínez , J. L. (2013). *UNiversidad de Cartagena*. Recuperado el 10 de Junio de 2016, de Programa de Administracion de Empresas: <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/541>

Cardoso P. , C. E. (2009). *Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado el 15 de Junio de 2016, de Facultad de Ciencias Economicas : http://www.bdigital.unal.edu.co/2148/1/MERCADO_LABORAL_Y_FORMACION_POR_COMPETENCIAS.pdf

Wattíez Franco, D. L., Quiñonez de Bernal, P., & a Gamarra de Sánchez, P. (2007). *Documento de Buenos Aires. Documentos sobre algunos aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina A.3. Competencias*. Recuperado el 28 de Junio de 2016

Arango, L. E., & Hamann, F. (2012). *Banco de la Republica*. Recuperado el 4 de Junio de 2016, de El mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/lbr_merc_trab_c.pdf

Bejarano, P. G. (2013). *Repositorio Institucional Universidad de Medellín*. Recuperado el 2016 de 6 de 1, de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Beneitone , Pablo; Esquetini , César; González , Julia ; Maletá , Maida Marty; Siufi , Gabriela; Wagenaar , Robert ;. (2007). *Reflexiones Y perspectivas de la Educacion Superior En AL*. Recuperado el 28 de Junio de 2016, de Proyecto Tuning : https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwii4sfq9MrNAhUCTCYKHSx3AnAQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Ftuning.unideusto.org%2Ftuningal%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddown%26bid%3D54&usg=AFQjCNECVSOuDPIQ-xpHV7JkgzPXv3T

Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodríguez, A. F., López Lesmes, C. N., & Arenas Ortiz, F. (2011). *Universidad Javeriana*. Recuperado el 16 de Junio de 2016, de Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>

Chiavenato, I. (2012). *Gestion del Talento Humano* . Recuperado el 2016 de Junio de 4 , de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Cortes Roa, A. J., Gomez Calderon, J. F., & Leon Arteaga, J. (Noviembre de 2013). *Universidad ICESI*. Recuperado el 30 de 5 de 2016, de https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76697/1/situacion_egresados_icesi.pdf

Cullen, C. (1996). El debate epistemológico de fin de siglo y su incidencia en la determinación de las competencias científico tecnológicas en los diferentes niveles de la educación formal. Parte II. *Novedades Educativas*, 62.

Dan. Hillriegal, S. E. (2005). *Un enfoque basado en competencias*. Mexico : Thomson.

Fuente, A. S. (2014). *Universidad del país Vasco*. Recuperado el 2016 de 5 de 30, de

http://www.ehu.eus/documents/1393006/2235488/diagnostico_situacion_laboral_jovenes_universitarios.pdf

Javeriana, P. U. (Noviembre de 2010). *Pontificia Universidad Javeriana*. Recuperado el 30 de 5 de 2016, de <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/EncuestaSeguimientoEgresados2010.pdf/8dc24f75-3a39-4ae2-9f6d-c7afe9ec87c7>

Naranjo, O. L. (30 de 5 de 2005). *Universidad del Norte*. Recuperado el 30 de 5 de 2016, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3597/2317>

Perez Pulido, I., Moreno García, H., & Caldera Montes, J. F. (2008). *Repositorio Institucional del Centro Universitario de los Altos*. Recuperado el 2016 de 5 de 30, de <http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/321/1/Analisis%20de%20la%20situaci%C3%B3n%20laboral.pdf>

Perez, L. H. (2013). *Universidad Militar Nueva Granada*. Recuperado el 2016 de Junio de 2, de Ensayo Diplomado Gerencia del Talento Humano : <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11759/1/Ensayo%20Importancia%20del%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20para%20la%20gerencia%20de%20hoy.pdf>

Resico, M. F. (2011). *Introduccion a la Economia Social de Mercado*. Recuperado el 4 de Junio de 2016, de http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf

Tuning, P. (2015). *Proyecto Tuning AL*. Recuperado el 28 de Junio de 2016, de Objetivos Generales y específicos: <http://www.tuningal.org/es/proyecto-tuning/objetivos>

ANEXOS

ANEXO I. ENCUESTA



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Encuesta Proyecto De Grado “SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS
GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN EL
PERIODO 2013-2014.”**

El objetivo de esta encuesta es recolectar información significativa que permita identificar la situación ocupacional de los egresados del programa de Administración de Empresas durante los años 2013 y 2014 teniendo en cuenta los factores académicos, administrativos y sociales

SITUACIÓN OCUPACIONAL

1. Seleccione nivel profesional		
Pregrado - Profesional.	Especialización	Maestría
2. ¿En qué área funcional de la empresa se desempeña?		
Mercadeo/ventas	Financiera	Producción
Contable	RRHH	Otros. Cual _____?
3. El cargo que desempeña dentro de la organización donde trabaja es:		
gerente de área	jefe de departamento	supervisor
Jefe de Sección	Asistente – Auxiliar	Otros.Cuál _____?
4. Seleccione la experiencia laboral adquirida en cargos administrativos.		
Sin experiencia Laboral	Prácticas empresariales	1 a 2 años
		3 a 4 años
5. Seleccione el tipo de contrato de su actual empleo:		
Termino fijo	Término indefinido	Orden de prestación de servicio (ops)
6. ¿Las funciones que desempeña en su cargo, están acordes con su perfil profesional?		
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo	No sabe No responde	
7. Seleccione nivel de Ingresos		
Salario Mínimo	Entre 1 y 2 Salarios Mínimos	Entre 3 y 4 Salarios Mínimos
Entre 5 y 6 Salario Mínimos	Entre 7 y 8 Salarios Mínimos	
8. Las funciones que desempeña en el cargo asignado dentro de la organización, ¿están acordes con su perfil profesional?		
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo	No sabe No responde	
9. De acuerdo con su experiencia laboral, considera que la formación profesional impartida por el programa de administración de empresas de la U de C es:		
Muy apropiada	Apropiada	Regularmente apropiada
	Inapropiada	

Competencias Genéricas:

A continuación se presentan una serie de preguntas para ser valoradas teniendo en cuenta la siguiente escala: TD: totalmente de acuerdo. D: de acuerdo. DS: desacuerdo. TDS: totalmente

Afirmación	TTD	D	DS	TTDS
10 Tengo Capacidad de abstracción, análisis y síntesis				
11. Tengo Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica				
12. Tengo Capacidad para organizar y planificar el tiempo				
13. Tengo Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión				
14. Tengo Responsabilidad social y compromiso ciudadano				
15. Tengo Capacidad de comunicación oral y escrita				
16. Domino la comunicación en un segundo idioma				
17. Tengo Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación				
18. Tengo Capacidad de investigación				
19. Tengo Capacidad de aprender y actualizarme permanentemente				
20. Tengo Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas				
21. Tengo Capacidad crítica y autocrítica				
22. Tengo Capacidad para actuar en nuevas situaciones				
23. Soy Creativo				
24. Tengo Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas				
25. Tengo Capacidad para tomar decisiones				
26. Puedo Trabajar en equipo				
27. Poseo Habilidades interpersonales				
28. Tengo Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes				
29. Tengo Compromiso con la preservación del medio ambiente				
30. Tengo Compromiso con mi medio socio-cultural				
31. Tengo Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad				
32. Poseo Habilidad para trabajar en contextos internacionales				
33. Poseo Habilidad para trabajar en forma autónoma				
34. Poseo Capacidad para formular y gestionar proyectos				
35. Poseo Compromiso ético				
36. Tengo Compromiso con la calidad				

Competencias Específicas en Administración de Empresas

A continuación se presentan una serie de preguntas para ser valoradas teniendo en cuenta la siguiente escala: TD: totalmente de acuerdo. D: de acuerdo. DS: desacuerdo. TDS: totalmente desacuerdo

Afirmación	TD	D	DS	TDS
37. Tengo Capacidad de Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.				
38. Tengo Capacidad de Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.				
39. Tengo Capacidad Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.				
40. Tengo Capacidad de Administrar un sistema logístico integral.				
41. Puedo Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.				
42. Puedo Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.				
43. Tengo la capacidad de Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.				
44. Puedo Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones				
45. Puedo Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales				
46. Puedo Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones				
47. Me es posible Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa				
48. Puedo Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.				
49. Tengo la Capacidad de Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.				
50. Identifico aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.				
51. Tengo la Capacidad de Mejorar e innovar los procesos administrativos.				
52. Me es posible Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.				
53. Soy Capaz de Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.				
54. Puedo Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa				
55. Soy Capaz de Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.				
56. Puedo Formular planes de marketing				

Competencias Sociales

A continuación se presentan una serie de preguntas para ser valoradas teniendo en cuenta la siguiente escala: TD: totalmente de acuerdo. D: de acuerdo. DS: desacuerdo. TDS: totalmente desacuerdo

Afirmación	TD	D	DS	TDS
57. Domino las habilidades sociales básicas (saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, manifestar agradecimiento etc.)				
58. Manifiesto Respeto por los demás				
59. Practico la comunicación receptiva				
60. Practico la comunicación expresiva				
61. Se cómo compartir mis emociones con los demás				
62. Tengo Comportamiento pro social y cooperación				
63. Soy Asertivo				
64. Prevengo y Soluciono Conflictos				
65. Tengo Capacidad para gestionar situaciones emocionales				