

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Virreinato Mineducación	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	08-07-2021	B
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Dependencia	Aprobado		Pág. (84)
		SUBDIRECTOR ACADEMICO		

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	Kelly Gisella García Pereira Liceth Paola Chacón Guerrero		
<b>FACULTAD</b>	Ciencias Administrativas y Económicas		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	Administración de Empresas		
<b>DIRECTOR</b>	Esp. Juan Carlos Barbosa Sarabia		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	Análisis del impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas de la UFPS Ocaña para el periodo 2020 a 2021		
<b>TITULO EN INGLES</b>	Analysis of the impact and demands of the work environment that graduates of the UFPS Ocaña Business Administration program have for the period 2020 to 2021		
<b>RESUMEN (70 palabras)</b>			
<p>La presente investigación se realizó con el objetivo de contextualizar la situación, de los graduados en el año 2020 y 2021, lo anterior teniendo en cuenta que la globalización exige el esfuerzo y la calidad de los programas de formación acorde a las necesidades de la sociedad moderna, asegurando la precisión y calidad de la educación que se imparte, evidenciando que las oportunidades laborales se han transformado en un problema social.</p>			
<b>RESUMEN EN INGLES</b>			
<p>The present investigation was carried out with the objective of contextualizing the situation of the graduates in the year 2020 and 2021, the above taking into account that globalization demands the effort and quality of the training programs according to the needs of modern society. , ensuring the precision and quality of the education that is imparted, showing that job opportunities have become a social problem.</p>			
<b>PALABRAS CLAVES</b>	Graduados, administración, situación laboral, empresas, trabajos.		
<b>PALABRAS CLAVES EN INGLES</b>	Graduates, administration, employment situation, companies, jobs.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS: 83	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM:1



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88  
 atencionalciudadano@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**Análisis del impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas de la UFPS Ocaña para el periodo 2020 a 2021**

**Kelly Gisella García Pereira**

**Liceth Paola Chacón Guerrero**

**Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**

**Plan de estudios Administración de Empresas**

**Esp. Juan Carlos Barbosa Sarabia**

**9 Noviembre de 2022**

## **Agradecimientos**

Agradecemos a nuestros docentes de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en el programa de Administración de Empresas, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Especialista Juan Carlos Barbosa, director del trabajo de grado, quien nos guio con su paciencia, y su rectitud como docente, y a los demás docentes y administrativos de la Institución Educativa por su valioso aporte para nuestra formación profesional.

## Índice

<b>Capítulo 1. Análisis del impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPS Ocaña para el periodo 2020 a 2021</b>	<b>13</b>
1.1.Planteamiento del problema	13
1.2.Formulación del problema	15
1.3.Objetivos	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4.Justificación	16
1.5.Delimitaciones	17
1.5.1 Delimitación Operativa	17
1.5.2 Delimitación Conceptual	18
1.5.3 Delimitación Geográfica	18
1.5.4 Delimitación Temporal	18
<b>Capítulo 2. Marco referencial</b>	<b>19</b>
2.1. Marco histórico	19
2.1.1 Historia de la formación en administración de empresas a nivel internacional	19
2.1.2 Historia de la formación en Colombia	21
2.1.3 Historia del programa de administración de empresas a nivel local	21
2.2 Marco contextual	22
2.3 Marco conceptual	24
2.3.1 Inserción laboral	24
2.3.2 La Empleabilidad	25
2.3.3 Administración de Empresas	25
2.3.4 Formación en Educación Superior	26
2.4 Marco teórico	27
2.4.1 Teoría de los recursos y capacidades	27
2.4.2 Perspectivas teóricas del mercado laboral	32
2.5. Marco legal	32
<b>Capítulo 3. Diseño Metodológico</b>	<b>36</b>
3.1 Tipo de investigación	36
3.2 Población	36
3.3 Muestra	37
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	38
3.4.1 Encuesta	38
3.5 Seguimiento metodológico	39
3.6 Análisis de la información	39
<b>Capítulo 4. Presentación de resultados</b>	<b>40</b>
4.1 Identificar las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral	40

4.2 Panorama de empleabilidad que tienen los egresados de Administración de empresas	61
4.3 Proponer estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso de los egresados de administración de empresas de la UFPSO al mundo laboral	70
<b>Capítulo 5. Conclusiones</b>	<b>73</b>
<b>Capítulo 6. Recomendaciones</b>	<b>74</b>
<b>Referencias</b>	<b>75</b>
<b>Apéndices</b>	<b>80</b>

**Lista de tablas**

Tabla 1. Las seis etapas de la historia de las empresas	20
Tabla 2. Egresados programa administración de empresas	37
Tabla 3. Empresas donde realizan las prácticas profesionales	37
Tabla 4. Seguimiento metodológico de la investigación	39
Tabla 5. Modalidad de grado a través de la cual obtuvo su título profesional	40
Tabla 6. Adquisición de un programa académico diferente a la carrera profesional	41
Tabla 7. En la actualidad está laborando	43
Tabla 8. Primer empleo como profesional	44
Tabla 9. Canal de búsqueda que le permitió obtener su empleo como administrador de empresas	45
Tabla 10. Tipo de empresa	47
Tabla 11. Actividad económica de la empresa	48
Tabla 12. Tamaño de la empresa	49
Tabla 13. Cargo que ocupaba	50
Tabla 14. Vinculación laboral	51
Tabla 15. Nivel salarial	52
Tabla 16. Las funciones a desempeñar han sido administrativas	53
Tabla 17. En cuanto a las siguientes competencias laborales como califica su desempeño respecto a la formación adquirida en el programa de administración de empresas de la UFPSO.	54
Tabla 18. Capacitación de la empresa donde ha laborado	57

Tabla 19. La formación recibida del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO respecto al de otras universidades	58
Tabla 20. Dificultades a las que se ha enfrentado al momento de la búsqueda de empleo	59
Tabla 21. Contratación de recién egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO en los últimos dos años	61
Tabla 22. Medios que utiliza la empresa para buscar trabajadores egresados de pregrado	62
Tabla 23. Cargo ocupacional que desempeña el recién graduados contratados	63
Tabla 24. En la actualmente tiene egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO, vinculados a su empresa	64
Tabla 25. En cuanto a las siguientes competencias laborales como califica el desempeño de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO	65
Tabla 26. Capacitación a los recién graduados contratados	67
Tabla 27. En comparación en la formación con otras universidades califique la formación de la UFPSO	68

**Lista de figuras**

Figura 1. Estructura Organizacional. Facultad de ciencias administrativas y Económicas	23
Figura 2. Componentes de la teoría de recursos y capacidades	31
Figura 3. Modalidad de grado a través de la cual obtuvo su título profesional	41
Figura 4. Adquisición de un programa académico diferente a la carrera profesional	42
Figura 5. En la actualidad está laborando	43
Figura 6. Primer empleo como profesional	44
Figura 7. Canal de búsqueda que le permitió obtener su empleo como administrador de empresas	46
Figura 8. Tipo de empresa	47
Figura 9. Actividad económica de la empresa	48
Figura 10. Tamaño de la empresa	49
Figura 11. Cargo que ocupaba	50
Figura 12. Vinculación laboral	51
Figura 13. Nivel salarial	52
Figura 14. Las funciones a desempeñar han sido administrativas	53
Figura 15. En cuanto a las siguientes competencias laborales como califica su desempeño respecto a la formación adquirida en el programa de administración de empresas de la UFPSO.	54
Figura 16. Capacitación de la empresa donde ha laborado	57
Figura 17. La formación recibida del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO respecto al de otras universidades	58
Figura 18. Dificultades a las que se ha enfrentado al momento de la búsqueda de empleo	59

Figura 19. Medios que utiliza la empresa para buscar trabajadores egresados de pregrado	62
Figura 20. Cargo ocupacional que desempeña el recién graduados contratados	63
Figura 21. En la actualmente tiene egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO, vinculados a su empresa	65
Figura 22. En cuanto a las siguientes competencias laborales como califica el desempeño de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO	66
Figura 23. Capacitación a los recién graduados contratados	67
Figura 24. En comparación en la formación con otras universidades califique la formación de la UFPSO	68

**Lista de apéndices**

Apéndice A Encuesta a egresados programa administración de empresas	81
Apéndice B Encuesta empresas registradas municipio de Ocaña	84

## Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de contextualizar la situación, de los graduados en el año 2020 y 2021, lo anterior teniendo en cuenta que la globalización exige el esfuerzo y la calidad de los programas de formación acorde a las necesidades de la sociedad moderna, asegurando la precisión y calidad de la educación que se imparte.

Lo anterior evidencia que la falta de oportunidades laborales se ha transformado en un problema social donde las empresas que siguen siendo anacrónicas, conservadores y adicional con exigencias como la experiencia que son incumplibles para un recién egresado de administración de empresas de la UFPSO.

Para lo anterior se identificó las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral, se realizó un diagnóstico del panorama de empleabilidad que tienen los egresados y se propusieron estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso al mundo laboral.

Por lo tanto, se realizó una investigación descriptiva con enfoque mixto, donde se pudo evidenciar que la principal barrera que poseen los egresados es la falta de experiencia laboral y la falencia de algunas competencias y habilidades que la facultad debe mejorar para optimizar la calidad de egresados que está ofreciendo al mercado laboral.

## Introducción

Con el presente informe se buscó realizar el análisis del impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas de la UFPS Ocaña para el periodo 2020 a 2021, en donde se muestra las barreras de acceso que tienen los titulados del programa al mercado laboral.

Además, se realizó un diagnóstico del panorama de empleabilidad que tienen los egresados del Administración de empresas de la UFPSO y teniendo en cuenta los resultados se propusieron estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso al mundo laboral.

En por esto que en el primer capítulo se encuentra el planteamiento, formulación, objetivos, justificación y delimitaciones de la investigación, posteriormente en el segundo capítulo esta plateado el marco referencial compuesto por la historia, conceptos, contexto, teorías y leyes relacionadas con el tema analizado.

Por último, se encuentra el diseño metodológico compuesto por la población objeto de investigación, muestra, instrumentos de recolección de información, análisis de la mismas llevando a conclusiones y recomendaciones de los resultados obtenidos.

## **Capítulo 1. Análisis del impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPS Ocaña para el periodo 2020 a 2021**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Conocer la dinámica laboral de los egresados a nivel internacional muestra una perspectiva de cómo está la situación en general. Tal como lo describen Álvarez y Romero (2017) en su artículo sobre oportunidades de empleo para graduados universitarios en el contexto latinoamericano; en este sentido enuncian que factores como la decadencia en la economía mundial, el incremento constante de la población; convergen en la disminución de las ofertas de empleo, unido a lo anterior las políticas de transformación económica en América Latina han ocasionado un ecosistema empresarial más globalizado y especializado incrementando con ello los altos índices de desempleo. (p.2)

En este sentido, al abordar un tema como lo es el desempleo en Colombia y especialmente en las regiones es de vital importancia, se observa que los índices de desempleo para recién egresados son sumamente altos.

En cifras en Colombia anualmente las universidades gradúan un poco más de 280 mil jóvenes en distintas áreas del conocimiento; de este grupo de acuerdo con el DANE (2020) setenta mil nuevos egresados no logra ubicarse laboralmente en el país; de igual forma este grupo poblacional clasificado como población joven está en un rango etario entre los 14 y 28 años; acotando además que de acuerdo a la tasa de desempleo el 36,7% de los desempleados en Colombia son jóvenes. (p.1).

Algo semejante sucede en el contexto local, que no ha estado exenta a esta problemática la cual ha empeorado a raíz de la pandemia del covid-19, afectando la generación de empleo y aumentando el cierre de microempresas.

Para contextualizar la situación, la Universidad graduó en el 2020 a 924 profesionales, y en el año 2021 la UFPSO graduó a 896 profesionales de los distintos programas académicos. Particularmente, el programa de administración de empresas en el año 2020 graduó a 124 estudiantes, del año 2021 fueron 66 profesionales.

Asimismo, el porcentaje de egresados empleados para el año 2020 fue del 63% y específicamente del programa de administración de empresas fue del 66%, de los cuales un gran porcentaje de estos están realizando actividades distintas a las estudiadas, donde también se encuentran empleados fuera del municipio. Datos que reflejan que la incursión al mercado laboral en el municipio de Ocaña es ardua para dichos profesionales (Oficina de Egresados, 2021)

En la actualidad la incursión en el mundo del trabajo de los titulados del programa de administración de empresas de la UFPS Ocaña es relativamente alto, como se evidencia en las cifras de la oficina de egresados de la universidad muestra que un gran porcentaje está realizando actividades distintas a la carrera profesional.

Según Hoyos y Gutiérrez (2017), en el nuevo contexto de globalización, las universidades se esfuerzan por ofrecer programas de formación acordes con las necesidades de la

sociedad moderna, asegurando la precisión y calidad de la educación que se impartirá. Una amplia oferta de evaluación y seguimiento de posgrados contribuye significativamente a la mejora de los procesos de las instituciones educativas, fomentando el autodomínio, el autodiagnóstico y la adaptabilidad a las necesidades de la sociedad y el medio ambiente para impactar positivamente en ellas. (p.62)

Lo anteriormente descrito conlleva a un problema social que es la falta de oportunidades y políticas de las empresas que siguen siendo anacrónicos, conservadores y adicional con exigencias como la experiencia que son incumplibles para un recién egresado de administración de empresas de la UFPS Ocaña.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el impacto laboral que tiene el egresado del programa de administración de empresas de la UFPSO para el periodo 2020 a 2021?

## **1.3. Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo General***

Analizar el impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPS Ocaña para el periodo 2020 a 2021.

### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

Identificar las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral.

Realizar un diagnóstico del panorama de empleabilidad que tienen los egresados de Administración de empresas de la UFPSO.

Proponer estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso de los egresados de administración de empresas de la UFPSO al mundo laboral.

### **1.4. Justificación**

Este estudio se enmarca en la definición de la certificación laboral para administradores de empresas egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, analizando el impacto y requerimientos del entorno laboral, identificando factores que pueden mejorar los contenidos impartidos en la trayectoria profesional, logrando así una alta calidad en el proceso de preparación de los futuros líderes de las empresas para ayudar al progreso del emprendimiento social de la región, a raíz de lo mencionado se hace necesario generar una pertinencia entre la formación académica y el mercado laboral, es decir que las universidades establezcan sus currículos basados en el entorno real de acuerdo a las necesidades del sector empresarial.

Por lo tanto, dilucidar el contexto y las exigencias laborales que se presentan en los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, se vuelve de gran importancia para los estudiantes que empiezan su proceso de formación en el ámbito profesional. Esta situación abarca varios elementos que deben ser analizados desde el ámbito investigativo, permitiendo así un acercamiento real a partir de la información que pueda ser proporcionada por los egresados.

Dado lo anterior, el presente proyecto es importante porque se constituye en una herramienta de consulta académica acerca de la situación laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña desde el último trimestre del año 2020 hasta los graduados del primer trimestre 2021.

Este documento constituiría un insumo para el mejoramiento continuo de este programa académico. Bajo esta perspectiva, la investigación resulta clave para que el Programa de Administración de Empresas de la Universidad, conozca y pueda replicar en los estudiantes las nuevas exigencias que la profesión supone en el contexto actual.

## **1.5. Delimitaciones**

### ***1.5.1 Delimitación Operativa***

Algunas de las limitaciones durante el desarrollo de la investigación tuvieron que ver con el acceso a la información que proporcionen, la disponibilidad y ubicación exacta de los egresados.

### ***1.5.2 Delimitación Conceptual***

El proyecto de investigación tuvo en cuenta los siguientes conceptos: Inserción laboral, empleabilidad, administración de empresas y formación en educación superior.

### ***1.5.3 Delimitación Geográfica***

El proyecto de investigación tuvo lugar en el Municipio de Ocaña, Norte de Santander, cuya población a trabajar corresponde a los titulados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, sede Ocaña.

### ***1.5.4 Delimitación Temporal***

El proyecto de investigación tuvo una duración de tres meses, tal cual como se plantea en el cronograma de actividades.

## Capítulo 2. Marco referencial

### 2.1. Marco histórico

#### *2.1.1 Historia de la formación en administración de empresas a nivel internacional*

Para hablar de administración de empresas es necesario abordar de manera general la historia de las empresas, ya que las mismas en toda su larga trayectoria han avanzado de manera lenta hasta el siglo XVIII; sin embargo, la organización del trabajo ha estado presente y ha regido la historia de la humanidad.

Para el año 1776 con la creación de la máquina de vapor, y la aplicabilidad de la misma en los procesos productivos, surge una nueva forma de trabajo la cual cambia totalmente la arquitectura empresarial y social de la época, generando con ello que durante el siguiente siglo se generaran cambios profundos a nivel político, económico y social conocido como la revolución industrial (Chiavenato, 2014, p.4)

Esta revolución industrial reemplazo las formas artesanales de producción por la industrialización y abono el terreno para el nacimiento de empresas modernas y con ella el reto de administrarlas; en este sentido la historia empresarial se puede mirar desde seis etapas (Ver tabla 1)

**Tabla 1***Las seis etapas de la historia de las empresas*

<b>Etapas</b>	<b>Características</b>	<b>Fecha</b>
Artesanal	De la antigüedad a la revolución industrial. En esta etapa, el sistema de producción se basaba en talleres artesanales y la agricultura empujaba mano de obra intensiva y no calificada.	Hasta 1780
Conversión hacia la industrialización	La primera revolución industrial. Esta es una nueva etapa de industrialización, mecanización de fábricas y agricultura.	1780 a 1860
Desarrollo industrial	Después de la segunda revolución industrial. Los dos grandes componentes de esta etapa son el acero y la electricidad.	1860 a 1914
Gigantismo industrial	Sucedió entre la primera y segunda guerra mundial. En esta etapa se produjo la Gran Depresión de 1929 y la consiguiente crisis mundial. Predominan las aplicaciones de ciencia y tecnología, en las que se destaca el sector petroquímico.	1914 a 1945
Moderna	Desde la posguerra hasta nuestros días. El progreso tecnológico es asombroso y cada vez más comercializado con productos y procesos más complejos.	1945 a 1980
Globalización	La Tercera Revolución Industrial. En esta etapa, las empresas se enfrentan a una fuerte competencia, difícil de entender la reacción del mercado y las acciones de los competidores.	Desde 1980

*Nota.* Adaptado de Chiavenato (2004). Administración proceso administrativo, teoría, proceso y práctica.

Por su parte, Pérez (2005) afirma que ha habido una administración desde el principio de los tiempos; Los rastros que una determinada persona conoce sobre la gestión son muy valiosos para el desarrollo de la gobernabilidad, por lo que en base a ello se han realizado recomendaciones para mejorar la gestión administrativa y empresarial.

Los antecesores de la administración, entre los que merecen un reconocimiento, fueron Taylor, Fayol, Max Weber, a quienes se refirieron a diversos procesos históricos, por ejemplo, a

la revolución industrial, período en el que se consolidó o formalizó la fábrica para establecerse una sucesión de proposiciones de gestión para promover el progreso económico de los países.

### ***2.1.2 Historia de la formación en Colombia***

Los orígenes de los programas de gestión empresarial en Colombia son importantes para universidades, empresas, estudiantes, docentes, académicos, consultores, empresarios, egresados y directores públicos de empresas, quienes necesitan ejercer frente a la realidad en el desempeño de sus funciones asignadas en los estatutos y reglamentos de instituciones públicas o privadas.

En Colombia, los primeros intentos de formación de líderes son un hecho histórico que jugó un papel relevante en el surgimiento de la gobernabilidad como profesión que surgió a principios del siglo XX con la creación de la Escuela de Minas de Medellín.

El inicio de la actividad administrativa como carrera profesional en el país basada en disciplinas científicas y metodologías como el derecho, la hacienda y la técnica. Siendo reconocida por el estado en la década de 1980 cuando la Administración de Empresas fue reconocida como una profesión a través de la Ley 60 de 1981 (Pérez, 2010, p.142)

### ***2.1.3 Historia del programa de administración de empresas a nivel local***

El programa de administración de empresas nació con el Acuerdo 024 el 29 de junio de 1988, pero fue solo un ciclo. La profesionalización fue creada por el Acuerdo No. 118 del 16 de

noviembre de 1994, impulsada por la capacidad de respuesta a las necesidades del entorno y la capacidad institucional que la institución local adquirió en 2004, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas asegura la oferta de programas de gestión empresarial no como un ciclo, sino como programas integrados, brindando la oportunidad de profesionalizar a los egresados de universidades técnicas en el campo de la administración comercial y finanzas, sino como un programa de estudios completo desde el primero hasta el décimo semestre.

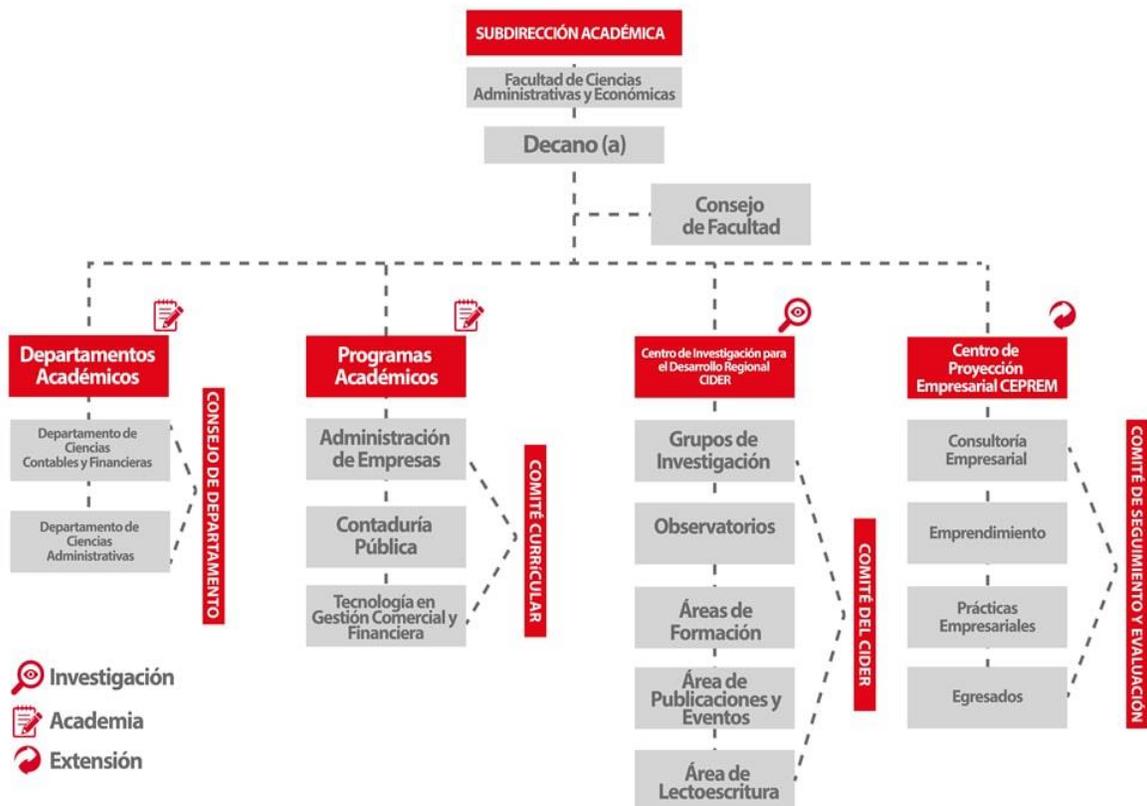
En seguida de este proceso, el programa se puso a disposición de toda la ciudad en el segundo semestre de 2006. En 2013, se realizó la renovación del registro calificado de acuerdo con la Resolución 1867, lo que demuestra a lo largo de los años que la UFPSO ha desarrollado profesionales idóneos capacitados en la aplicación del conocimiento organizacional, administrativo y de gestión social desde una perspectiva global y estratégica, abordando el factor humano contribuyendo al desarrollo de la sociedad, al desarrollo económico y al bienestar social.

## **2.2 Marco contextual**

La investigación se llevó a cabo en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, y el punto focal de la investigación corresponde a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, al cual pertenece el Programa de Administración de Empresas. En el siguiente gráfico se describe como está conformada la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

**Figura 1**

*Estructura Organizacional. Facultad de ciencias administrativas y Económicas*



*Nota.* Datos tomados de (UFPSO, 2022). [https://ufpso.edu.co/fcae/Estructura\\_organizacional](https://ufpso.edu.co/fcae/Estructura_organizacional)

Según la Universidad Francisco de Paula Santander (2022) establece dentro de su estructura y funciones de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas lo siguiente:

“La Facultad como unidad de administración académica, agrupa los Departamentos Académicos y los Planes de Estudio de acuerdo con las diferentes áreas del saber, en este propósito se desarrollan las actividades de docencia, investigación y extensión, dentro de las políticas definidas por el Gobierno Nacional y el Sistema de Planeación Universitaria;

igualmente la Facultad está dirigida por el Decano(a) y orientada por el Consejo de Facultad”. (p.1)

## **2.3 Marco conceptual**

### ***2.3.1 Inserción laboral***

Vega (2007) define la introducción profesional como: “un itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y que finalmente continúa con la posterior búsqueda de empleo en periodos de inactividad laboral” (p.3)., así mismo, Romero, Pérez y Plaza (2017) manifiestan que “la inserción laboral se considera como la incorporación de los individuos a la actividad económica y es una transición social en el sistema educativo y en la familia”. (p.2)

Inserción laboral que se realiza, cuando hay tipos de una oportunidad de empleo, tales como: “las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante” (Pelayo, 2012, p.17)

De acuerdo a Pelayo (2012) la inserción laboral se concibe como un proceso integral en donde intervienen la “empleabilidad y la ocupabilidad” como dos factores para su la inserción en

una vacante, en donde influyen las cualidades humanas y las oportunidades que brinda el mercado laboral.

### ***2.3.2 La Empleabilidad***

La empleabilidad se refiere a la capacidad de ser empleado debido a las características de un solicitante de empleo, en cuanto a las expectativas, perfil y la experiencia profesional del aspirante al cargo. Visto desde otra perspectiva, hace referencia a la posibilidad de inserción en la cual dependen las oportunidades en el mundo laboral, al comportamiento de la oferta y demanda de laboral (Pelayo, 2012)

### ***2.3.3 Administración de Empresas***

El término “Administración” proviene del latín, y es una combinación del prefijo “ad” que significa “hacia” o “dirección” y el sufijo “minister” que significa “al servicio de” u “obediencia”, prestar servicios a otra persona o entidad. Es una técnica de planificación para elaborar estrategias u organizar todos los recursos de los que dispone una entidad, organización o sociedad con el propósito de adquirir de ellos el más alto beneficio viable de acuerdo con el objetivo perseguido (Maldonado, 2015)

Por lo tanto, administrar es una actividad importante en cualquier negocio, ya que está asociado con el establecimiento, la búsqueda y el logro de objetivos. De alguna manera todos son

administradores de su propia vida, y las prácticas de gestión se pueden encontrar en todos los aspectos de la acción humana, los negocios, la escuela, el gobierno, la familia y más.

Establecer y alcanzar metas son tareas difíciles y gratificantes para una empresa de cualquier tamaño, de igual forma se verá que las barreras administrativas a las cuales se debe hacer frente para tener éxito son muy similares en todo tipo de empresas (Rhenals, 2015)

Para Chiavenato (2014), los gerentes son visionarios que pueden emplear y ampliar todos los conocimientos de planificación, ordenación, gestión y control de negocios, donde sus propósitos se alinean con los objetivos de la empresa o de la organización. Los gerentes deben ser competentes al momento de tomar decisiones que lleven a la compañía a utilizar sus recursos de manera eficiente y eficaz para lograr objetivos clave como la innovación, la competitividad y la creación de valor económico y social tanto para los clientes como para las partes interesadas.

#### ***2.3.4 Formación en Educación Superior***

Al hablar de educación, surgen conceptos polisémicos, que identifican su función formativa; este proceso prepara a los egresados en el camino hacia la inserción productiva y la demanda del sistema; sean éstas, económicas, sociales, ideológicas, políticas u otras.

Ibáñez (1994), sostiene que la educación superior, forma ciertas capacidades y actitudes que le permiten a los individuos integrarse a la sociedad capaz de reformar la realidad social sobre la base de los valores imperantes en un determinado tiempo histórico. Por lo tanto, la misión de

la formación superior es “la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales” (p.104)

En esta enunciación, se distingue el predominio de elementos contextuales, donde la meta de la educación superior es la transformación e innovación para la solución de problemas sociales, de manera eficiente y eficaz; adquiriendo habilidades necesarias para que los individuos logren dicha meta.

Las Instituciones de Educación Superior, deben considerar, que el principal factor ellos son los que pueden organizarse efectivamente para cumplir con las expectativas de la institución educativa, esto implica, propiciar un ambiente educativo, que permita el abordaje de problemas sociales actuales, y formar ciudadanos creativos, innovadores y con capacidad adaptativa. (Guerrero, 2016)

Para Bravo y Mejía (2010) “la educación superior enfrenta cambios asociados a su misión educativa en la sociedad. Estos cambios expresan una situación muy particular, la deserción estudiantil”. (p.1). Argumentan que las IES deben desarrollar servicios educativos que satisfagan las necesidades de la sociedad para garantizar un equilibrio entre las personas y las organizaciones.

## **2.4 Marco teórico**

### ***2.4.1 Teoría de los recursos y capacidades***

La suposición de las riquezas y capacidades permite estudiar el potencial único y el valor competitivo de los recursos humanos, enfatizando la importancia de este como un potencial estratégico dentro de la organización, en este sentido la presente investigación se sustentará en esta teoría, debido a que el centro de la indagación es el talento humano que es egresado de la educación superior el cual posteriormente debe ingresar a un entorno empresarial muy competitivo.

Comencemos con el hecho de que la teoría de los recursos y oportunidades radica en los recursos de la empresa sobre la base de tener en cuenta la estructura interna de la organización, la formulación y desarrollo de la estrategia de la empresa, la demostración de la teoría y descripción de los procesos que desarrolla la empresa. , conceptualiza a la firma o empresa como un conjunto de recursos productivos con una organización administrativa (Rugman & Verbeke, 2002)

Teece (1982) desarrolla la contribución de gran alcance de Penrose (1959), argumentando que las empresas con exceso de recursos pueden utilizarse con fines de diversificación. Esta es la clave de las empresas multiproducto; Por otro lado, Wernerfelt (1984) se refiere a empresas con mayores recursos para equilibrar la exploración y el desarrollo de nuevos yacimientos.

Por su parte Barney (2001) dogmatiza que la heterogeneidad organizacional es el resultado de la presencia de recursos que: i) son valiosos, deben reaccionar a las intimidaciones del medio externo y usar sus habilidades; ii) raro o poco frecuente, impidiendo una ventaja

competitiva sobre los competidores; iii) los recursos son difíciles de rastrear, no tienen sustituto y están organizados, lo que figura que la empresa tiene semblantes de orden.

Sin embargo, en términos de recursos, se pueden categorizar, por ejemplo, económicos, materiales, personas, tecnología, organización, conocimiento, experiencia del equipo de gestión, servicio al cliente. (Helfat & Peteraf, 2009). Los bienes pueden ser perceptibles o imperceptibles, los primeros se pueden identificar y medir fácilmente, mientras que los segundos no son intransferibles.

Por otro lado, si los recursos se utilizan para organizar actividades, pueden verse como una fuente de competencia. Porter (1991) define que “los recursos no son valiosos por sí mismos, son valiosos porque permiten a la organización desarrollar sus actividades”. (p.91). Son difíciles de transferir entre organizaciones porque involucran costos de convenio y entrega, así como conocimiento implícito (Teece, Pisano & Shuen, 1997)

Frente a las capacidades, Grant (1991) manifiesta que es la derivación de efectuar, regular e integrar un conjunto de bienes dispares que utilizan los procesos de la organización para lograr los objetivos. Pueden ser activas y dinámicas, siendo las primeras la ejecución de una acción como la producción de una utilidad exclusiva que consta de una sucesión regular de actividades. Por otro lado, las capacidades eficientes, incluyen adaptar y modificar, crear, integrar o reconfigurar otros recursos y capacidades (Helfat & Peteraf, 2009).

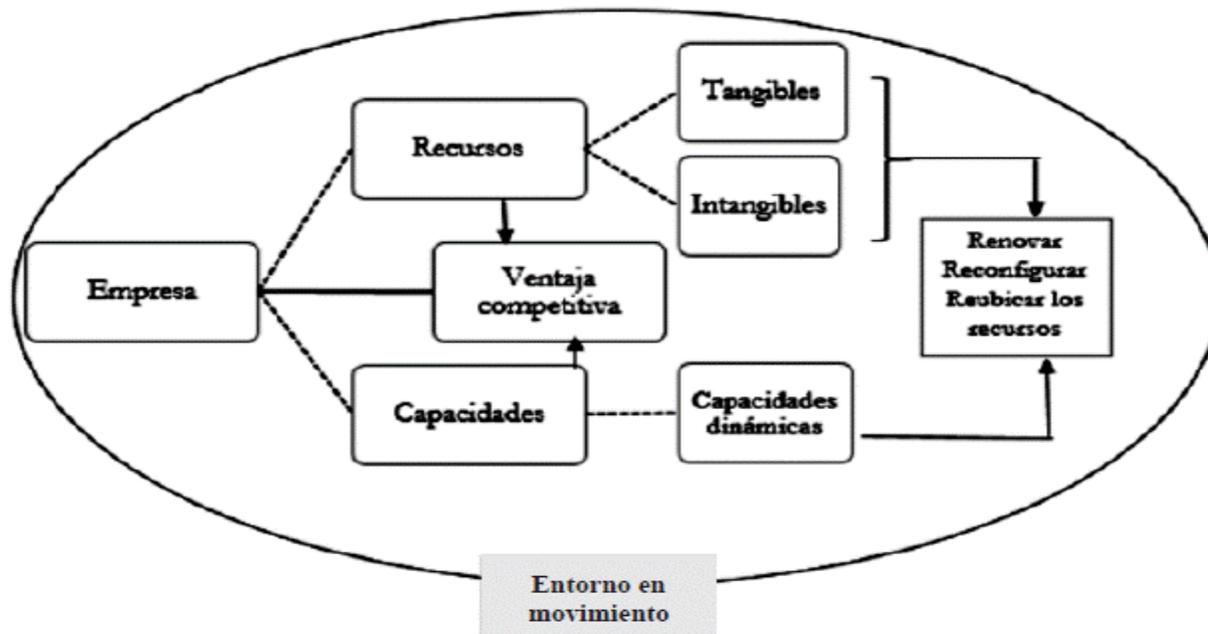
Siendo estas asimiladas de igual forma como capacidades de absorción, estructuradas por la adquisición y asimilación de conocimiento externo e interno, los cuales favorecen la instauración de valor por medio del proceso consistente en prácticas y habilidades. (Pérez & Toro, 2015)

Enfatizando en la teoría de los recursos y capacidades en el capital humano, los mismos tienen atributos únicos, los cuales, desde la representación de la teoría de los recursos y capacidades, se constituyen en origen de preeminencia profesional, debido a que son elementos de creación indecibles, sin imitación y con formas heterogéneas.

Es de resaltar que Ulrich se considera como el pionero, en implementar la teoría de los recursos al campo del talento humano, teniendo como bastión la visión respecto a cómo el talento humano de la entidad puede constituirse en un centro de poder competitivo. En otro contexto, es de destacar que el recurso humano tiene la habilidad innata para aprender. (Boudreau, 1983). En la figura 2 se resumen los componentes de la teoría de recursos y capacidades.

**Figura 2**

*Componentes de la teoría de recursos y capacidades*



*Nota.* Sánchez, S., y Herrera, M. (2015) los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. <https://www.redalyc.org/journal/909/90947653008/html/>

Al respecto, Ortiz y Avellana (2002) mencionan que la empresa tiene la capacidad de ampliar sus horizontes empresariales a través de la práctica del talento humano, haciendo énfasis en la contratación de colaboradores en áreas puntuales para la entidad; generando además procesos de formación continua de tal forma que se estructuren nuevos elementos que favorezcan la productividad en el largo tiempo.

De esta forma, es posible afirmar, que lograr nuevos objetivos y metas, es la consecuencia de la utilización de las capacidades humanas y tecnológicas en el desempeño de las funciones en pro de una excelente administración, generando con ello destrezas y habilidades como resultado de un talento humano competente.

### ***2.4.2 Perspectivas teóricas del mercado laboral***

En el estudio de la integración ocupacional, es importante analizar brevemente las perspectivas y teorías del mercado de trabajo, que se caracterizan por el escenario de cambios constantes y rápidos debido a la crisis económica, población activa en rápido crecimiento, diversidad creciente en algunas regiones, aumento del número de mujeres que ingresan a la fuerza laboral, cambios demográficos y flexibilidad laboral, entre otros, dando lugar a un entorno profesional cada vez más diverso y técnico, en el que la inestabilidad y el empleo se han convertido en tipologías significativas.

Resumiendo, y tratando de vincular los enfoques teóricos al problema de investigación discutido en este trabajo, se observa que las hipótesis sociológicas de los clientes de compromiso cuestionan la división del trabajo, analizan el contexto social, cultural e institucional en el que se origina, tipos del mercado profesional en el que participan los universitarios del centro de formación.

## **2.5. Marco legal**

En este acápite se abordará la normativa que respalda la presente investigación, por lo tanto, se hace una descripción de las leyes que regulan la educación superior en Colombia, además de la normativa propia de la universidad UFPSO y aquellas que hacen referencia a la empleabilidad de los profesionales recién egresados y la regulación de la carrera de administración de empresas en Colombia; toda esta información se condensa a continuación,

Iniciando con las *Leyes reguladoras de la educación*, se encuentra la ley 30 de 1992, la cual reglamenta la organización del servicio de la Educación superior, En la ley 115 de 1994 se organiza el sistema general de la educación en Colombia; continuando con la ley 489 de 1998 en ella se imponen las pautas sobre la ordenación y ejercicio de las identidades de ordenanza nacional; respecto a la ordenación del servicio público de la educación superior en modalidades técnica, tecnológica y profesional las mismas se reglamentan con la ley 749 de 2002.

Continuando con el fortalecimiento del sistema Nacional de Ciencia y Tecnología e innovación en Colombia esta normada por la ley 1286 de 2009. Dentro de esta normatividad también es importante acotar decretos y resoluciones que de igual forma hacen parte de la regulación de educación superior como decreto 1403 el cual reglamenta lo concerniente a la legalización de la oferta de programas de Maestría, Doctorado y Postdoctorado, de aprobación con la Ley 30 de 1992. En el 2010 mediante el decreto 2230 se modificó la estructura del Ministerio de Educación Nacional, en otro contexto el decreto 644 reglamenta los puntajes altos de exámenes de Estado y mediante el decreto 1295 se normaliza el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y avance de programas académicos de educación superior.

En cuanto a la ley que regula la profesión de Administración de empresas, se encuentra especialmente la Ley 60 de 1981, que reconoce la profesión de Administración de empresas y establece reglas para su ejercicio en el país. de igual modo, el Decreto 2566 de 2003, en materia de administración. La Facultad de Administración-ASCOLFA -ha tenido una participación activa en la provisión y desarrollo de los programas de formación profesional de pregrado y la participación activa de la comunidad académica nacional en cada campo del conocimiento en las

reuniones celebradas en los Seis Centros del Área de Educación Superior (CRES) y la Asociación de Colombia de facultades de Administración, para finalizar con la resolución 2767 de 2003, que define las características específicas de calidad de los programas de pregrado, logrando un alto nivel de consentimiento y responsabilidad con la calidad de la educación superior en su definición.

Otra normativa importante es la referente a la del programa de administración de empresas de la UFPSO; por lo tanto, el acuerdo 32 de 2013 Brinda flexibilidad en el desarrollo de programas de administración de empresas, relaciones estudiantiles, manejo de currículos y procesos académicos desarrollados dentro del programa. De igual manera, el Acuerdo 1075 de 2015 enfatiza la provisión de la carrera de grado en administración de empresas. Forma a los profesionales idóneos de acuerdo con los requisitos mínimos de calidad exigidos por el ministerio nacional para la impartición de programas universitarios.

El Acuerdo 065 aprueba el cumplimiento en el desarrollo de la carrera de administración de empresas, las relaciones con los estudiantes, la gestión curricular y los procesos académicos desarrollados en la carrera. Y finalmente, la resolución 0028 de 2016 prevé una revisión del desarrollo de la carrera de administración de empresas en los procesos académicos desarrollados dentro de la carrera relacionados con las relaciones estudiantiles, la gestión curricular y la movilidad académica de ese estudiante.

Finalizando con lo referente al marco legal de la presente investigación se encuentra, la normativa de *Empleabilidad egresados administración de empresas*, encontrando la ley 1780

de 2016 mediante la cual se promociona la vinculación laboral de los jóvenes; mediante la creación de nuevo empleo, la provisión de empleo existente, o la creación de oportunidades de empleo en profesiones o actividades que no requieran experiencia laboral, ya sea mediante la provisión de empleo existente u otra modalidad relacionada.

La Ley 2069 de 2020 también crea un marco normativo que promueve el crecimiento, la integración y la sostenibilidad empresarial para promover el emprendimiento, mejorar el bienestar social y crear equidad.

## Capítulo 3. Diseño Metodológico

### 3.1 Tipo de investigación

Esta investigación es un estudio con un enfoque mixto y de tipo descriptivo el cual busco analizar el impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO para el periodo 2020 a 2021. Para esto se emplea una metodología representada en el enfoque cuantitativo, donde se va a realizar la evaluación y medición de lo visto, mediante estadísticas y predicciones de las conclusiones establecidas.

Del mismo modo se emplea el enfoque cualitativo que recaba información no cuantificable, que al emplear ambos enfoques se obtiene mejores resultados en la investigación. Con este enfoque se desea examinar las condiciones de acceso y permanencia de los egresados del programa de administración de empresas, en las compañías. De esta manera, la investigación pretende mostrar el panorama de empleabilidad y trabajo de esta población.

### 3.2 Población

La población de la presente investigación la conformaron los egresados del programa de administración de empresas, para el periodo comprendido entre 2020 a 2021, como se mostró en la tabla 2. De igual forma otro grupo poblacional objeto de esta indagación es el sector empresarial del Municipio de Ocaña, el cual estuvo conformado por las empresas donde los estudiantes realizan las prácticas empresariales, como se evidenció en la tabla 3.

**Tabla 2***Egresados programa administración de empresas*

<b>Programa</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Egresados</b>
Administración de empresas	2020	124
Administración de empresas	2021	66
<b>Total</b>		<b>190</b>

*Nota.* Datos tomados de (Oficina del Egresado – UFPSO, 2022)

**Tabla 3***Empresas donde realizan las prácticas profesionales*

<b>Empresas</b>	<b>Año</b>	<b>Nº empresas</b>
Empresas Ocañeras	2022	43
<b>Total</b>		<b>43</b>

*Nota.* Datos tomados del (Director de Prácticas de Administración de Empresas, 2022)

### 3.3 Muestra

Asumiendo las características de la población y el método de la investigación, para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual de acuerdo con Otzen1 y Manterola (2017) “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”. (p.230). En este sentido, se trabajó con el total de la población que es de 190 egresados del programa de administración de empresas. Asimismo, el sector empresarial con el que se trabajó está conformado por 43 empresas del municipio de Ocaña.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

#### 3.4.1 Encuesta

La encuesta permite la indagar sobre cierta información en específico, es por esto que Visauta, (1989) afirma lo siguiente:

“Con la encuesta se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes”. (p.1)

Al hacer esto, se obtuvo datos y opiniones de la población a encuestar, y se conoció puntos de vista, actitudes, intenciones, hábitos, efectos, etc. Diseñada con temas de investigación en mente, la pregunta debe ser confiable y válida. Contiene preguntas abiertas y cerradas para que puedas analizar valoraciones y opiniones por un lado y sistematizar respuestas por otro. Se da de manera más ágil y oportuna.

### 3.5 Seguimiento metodológico

**Tabla 4**

*Seguimiento metodológico de la investigación*

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Realizar un diagnóstico del panorama de empleabilidad que tienen los egresados del Administración de empresas de la UFPSO.	Encuesta	Cuestionario
Identificar las barreras de acceso que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral.	Encuesta	Cuestionario
Proponer estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso de los egresados al mundo laboral.	Encuesta	Cuestionario

*Nota.* Descripción de los objetivos específicos, técnicas e instrumentos para recolección de información, 2022.

### 3.6 Análisis de la información

La información recolectada, fue examinada cuantitativamente mediante el respectivo conteo, registro de los datos y presentada a través de tablas y figuras. A sí mismo la información se interpretó cualitativamente con el propósito de establecer los aspectos relevantes orientados a analizar el impacto y las exigencias del entorno laboral que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO para el periodo 2020 a 2021.

La información se presentó utilizando técnicas como texto descriptivo y gráficos de comparación, lo que permitió un análisis exhaustivo, luego una descripción y finalmente una interpretación de la información teórica recopilada para la comparación, la comparación de resultados, el establecimiento de similitudes y diferencias significativas, lo que permitió establecer la corrección de la decisión sobre los resultados laborales de los nuevos egresados.

## Capítulo 4. Presentación de resultados

### 4.1 Identificar las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral

Con el objetivo de conocer las barreras que se ha presentado a los egresados de Administración de Empresas en el mercado laboral se aplicó una encuesta a las 190 personas tituladas en el año 2020 y 2021.

El cuestionario contenía el nombre, edad, estado civil, sexo biológico y email, en donde los mismos oscilan en edades entre 22 y 34 años.

En cuanto al estado civil el 72% son solteros, 12% unión libre y 16% casados.

El sexo biológico es determinado por el 56% son mujeres, y 44% de los encuestados son hombres.

#### Información académica

**Tabla 5**

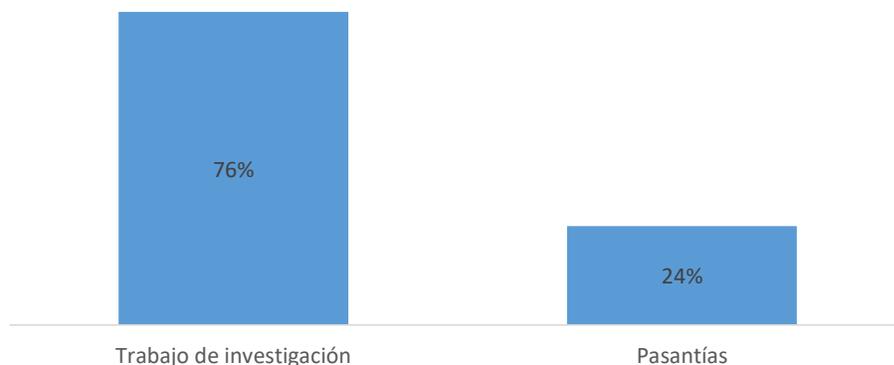
*Modalidad de grado a través de la cual obtuvo su título profesional*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajo de investigación	144	76%
Pasantías	46	24%
TOTAL	190	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 3**

*Modalidad de grado a través de la cual obtuvo su título profesional*



*Nota.* El gráfico muestra la modalidad de grado a través de la cual obtuvo su título profesional. (2022)

Según la encuesta aplica a los egresados de Administración de Empresas, en un 76% deciden escoger la modalidad de grado trabajo de investigación, ya que para ellos es más rápido y se tiene la oportunidad de desarrollar la tesis mientras están asistiendo a algunas asignaturas, mientras que solo el 24% se decidió por pasantía esto porque en el desarrollo de las mismas adquieren experiencia laboral en el campo administrativo para el que fueron preparados en los años de universidad. De otra parte, es de anotar que a raíz de la pandemia no se permita el acceso a las empresas.

**Tabla 6**

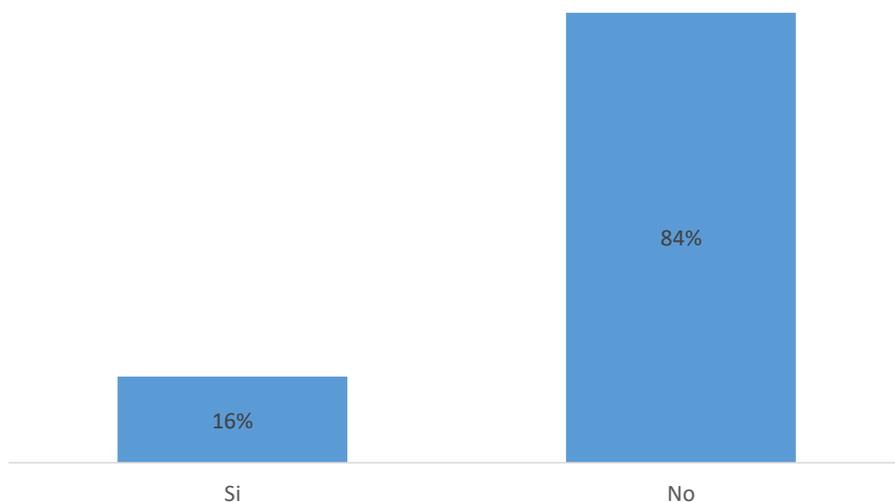
*Adquisición de un programa académico diferente a la carrera profesional*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	16%
No	166	84%
TOTAL	190	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 4**

*Adquisición de un programa académico diferente a la carrera profesional*



*Nota.* El gráfico muestra la adquisición de un programa académico diferente a la carrera profesional. (2022)

En cuanto a la adquisición de programas académicos diferentes a la carrera que estudiaron el 84% dicen que hasta el momento no han adquirido otro, esto se ha presentado por dificultades económicas y que consideran que primero deben trabajar un tiempo para luego estudiar un poco más, mientras que el 16% dicen que han tenido la oportunidad de participar en otra formación como son diplomados, técnicos, talleres y cursos especiales, ofrecidos por la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena u otras entidades de educación superior que ofrecen este tipo de formación.

## Información de posicionamiento Laboral

**Tabla 7**

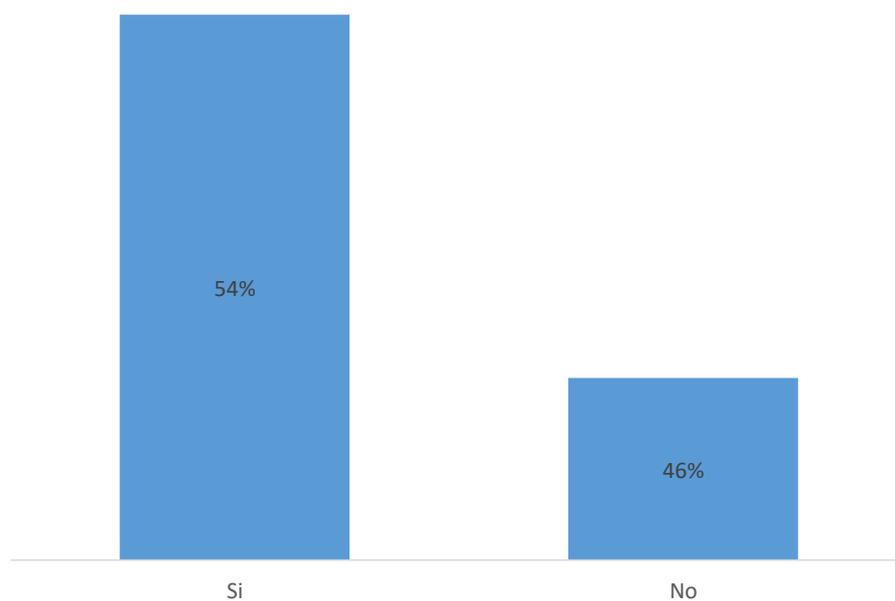
*Situación laboral actual*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	103	54%
No	87	46%
TOTAL	190	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 5**

*Situación laboral actual*



*Nota.* El gráfico muestra que en la actualidad está laborando. (2022)

En cuanto a la situación laboral el 54% de los egresados encuestados afirman que se encuentran trabajando en la actualidad, manifiestan que han contado con la suerte de graduarse y

acceder a un empleo, mientras que el 46% aún están desempleados ya que no existen ofertan laborales a las cuales pueden adherirse y en la actualidad están engrosando la lista de desempleados en el país.

**Tabla 8**

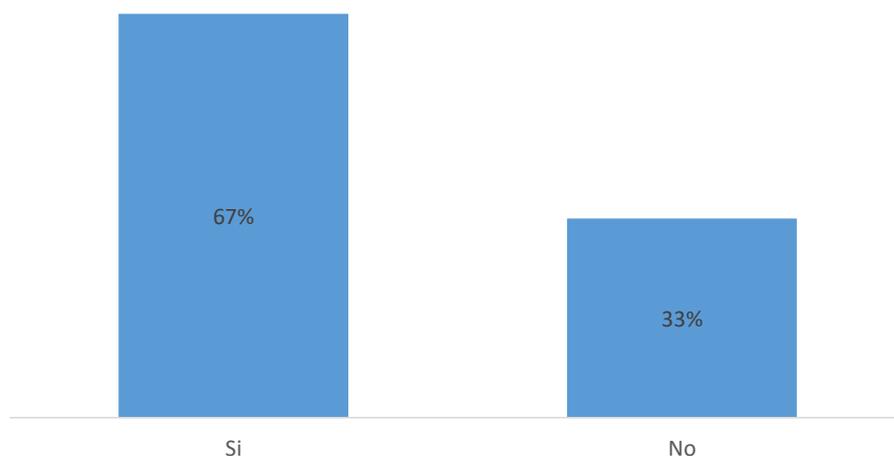
*El actual es el primer empleo como profesional*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	69	67%
No	34	33%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 6**

*El actual es el primer empleo como profesional*



*Nota.* El gráfico muestra el primer empleo como profesional. (2022)

El 67% de las personas encuestadas dicen que el actual empleo es el primero que han adquirido desde el momento en que se graduaron y el mismo lo desempeñan en entidades como tigo, Alcaldía municipal de González Cesar, United Parcel Service, Grupo Empresarial Romero Serrano, Technet Comunicaciones, Apuestas Cúcuta 75, Ese Hospital Emiro Quintero Cañizares, Distribuciones Ortiz, Coopintegrate, Hotel plaza real, Entidad, Proyecto Ser Humano, Organización La esperanza, Cooperacafe, Bancolombia y Maxinetv, siendo empresas que pertenecen tanto al sector privado como público.

Mientras que el 33% dicen que se han desempeñado en diferentes puestos temporales, por lo que el actual no es el primero.

### **Tabla 9**

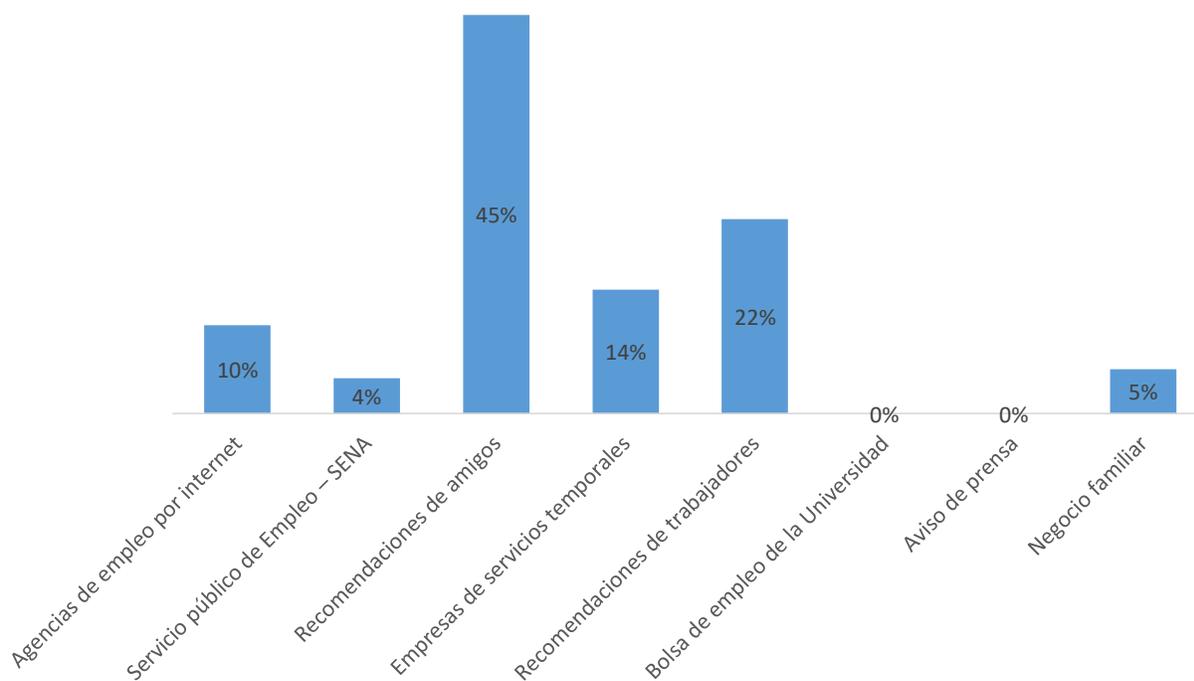
*Canal de búsqueda que le permitió obtener su empleo como administrador de empresas*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Agencias de empleo por internet	10	10%
Servicio público de Empleo – SENA	4	4%
Recomendaciones de amigos	47	45%
Empresas de servicios temporales	14	14%
Recomendaciones de trabajadores	23	22%
Bolsa de empleo de la Universidad	0	0%
Aviso de prensa	0	0%
Negocio familiar	5	5%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

### Figura 7

*Canal de búsqueda que le permitió obtener su empleo como administrador de empresas*



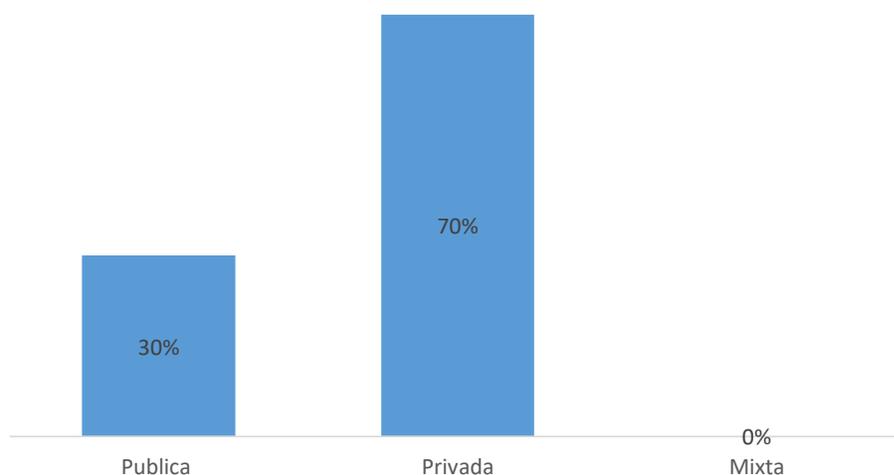
*Nota.* El gráfico muestra el canal de búsqueda que le permitió obtener su empleo como administrador de empresas. (2022)

En cuanto al canal de búsqueda que permitió obtener el empleo como administrador de empresas, el 45% dicen que ha sido por medio de las recomendaciones de amigos los cuales los conocen y los han referenciado en la empresa donde se encuentran laboran, mientras que el 22% por los trabajadores de la empresa, que han dado buenas referencias laborales y personales que les ha ayudado a vincularse con la entidad y el 14 y 10% por empresas de servicio temporales y agencias de empleo por internet, las cuales no son muy confiables ni efectivas para la vinculación laboral según la opinión de los encuestados.

**Tabla 10***Tipo de empresa en la que labora*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Publica	31	30%
Privada	72	70%
Mixta	0	0%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 8***Tipo de empresa en la que labora*

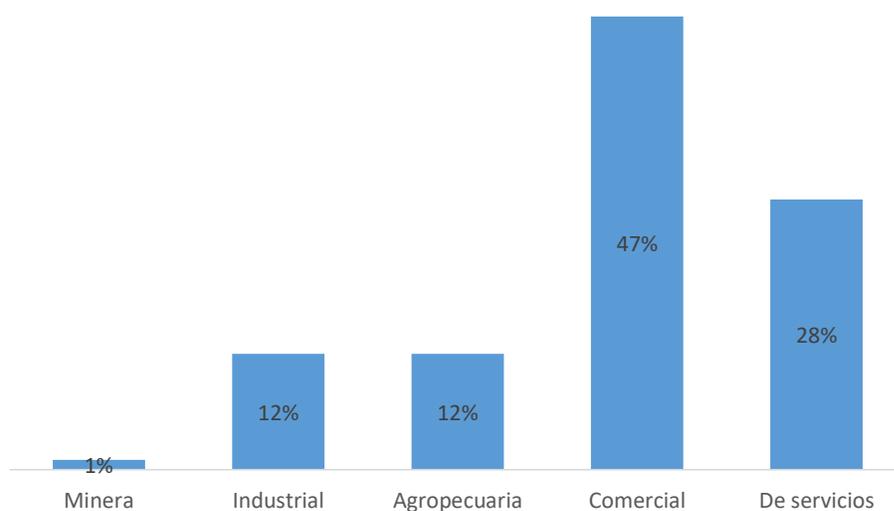
*Nota.* El gráfico muestra el tipo de empresa. (2022)

Como se puede observar el 70% de los egresados se encuentran vinculados laboralmente a entidades del sector privado y el 30% al sector público, según lo que manifestaron es más fácil acceder a la empresa privada ya que no hay política vinculada con la misma y brindan una mayor estabilidad laboral, mientras que el sector público ofrece inestabilidad y poca permanencia en el cargo.

**Tabla 11***Actividad económica de la empresa*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Minera	1	1%
Industrial	12	12%
Agropecuaria	12	12%
Comercial	49	47%
De servicios	29	28%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 9***Actividad económica de la empresa*

*Nota.* El gráfico muestra la actividad económica de la empresa. (2022)

En la actualidad las personas que se encuentran laborando dicen que están vinculados a empresas pertenecientes al sector comercial esto en un 47%, siendo un porcentaje bastante alto, teniendo en cuenta que la región del Ocaña, por tradición es comercial y es la principal actividad que se desarrolla en el momento, de otra parte el 28% dicen que sus labores las realizan en el

sector de servicios y el 12% agropecuaria e industrial, siendo este último sector muy bajo ya que en la región no existe gran cantidad de industrias ni transformación de productos.

**Tabla 12**

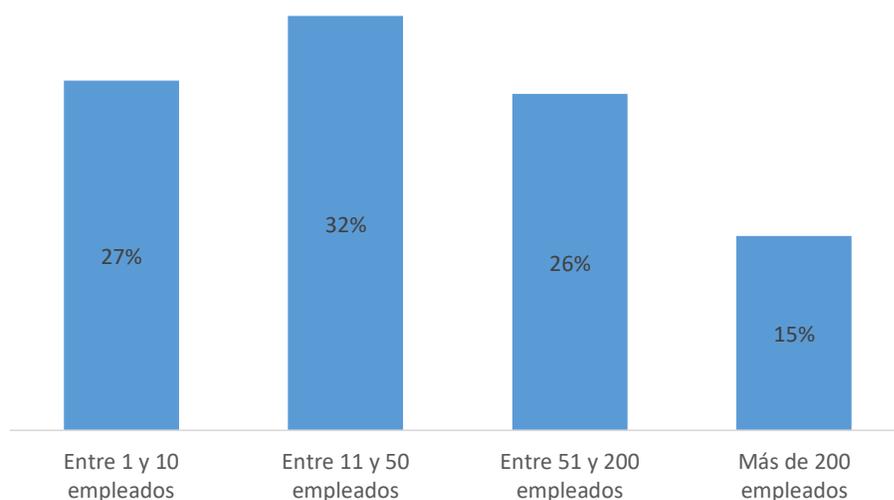
*Tamaño de la empresa*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Entre 1 y 10 empleados	28	27%
Entre 11 y 50 empleados	33	32%
Entre 51 y 200 empleados	27	26%
Más de 200 empleados	15	15%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 10**

*Tamaño de la empresa*



*Nota.* El gráfico muestra el tamaño de la empresa. (2022)

Según la opinión de los encuestados el 32% de los mismos trabajan en empresas que tienen vinculación laboral, entre 11 y 50 empleados, el 27% de 1 a 10, el 26% entre 51 y 200 y el 15% más de 200, con lo que se evidencia que las empresas en la ciudad de Ocaña han ido creciendo y por lo tanto requieren más personal para desarrollar las actividades internas y externas con el objetivo de brindar un buen servicio o producto a los clientes.

**Tabla 13**

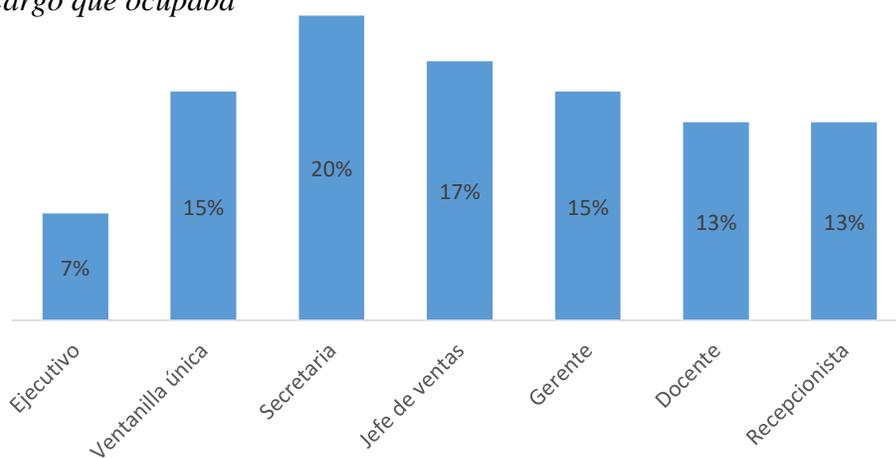
*Cargo que ocupaba*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ejecutivo	7	7%
Ventanilla única	15	15%
Secretaria	22	20%
Jefe de ventas	18	17%
Gerente	15	15%
Docente	13	13%
Recepcionista	13	13%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 11**

*Cargo que ocupaba*



*Nota.* El gráfico muestra el cargo que ocupaba. (2022)

Como se evidencia en la figura, en un 20% los egresados han ocupado cargos de secretaria, se sigue en su orden jefe de ventas con un 17% y puestos gerenciales en un 15%, considerando estos cargos administrativos, mientras que los demás como docente y recepcionista no son para lo que la universidad los ha preparado, evidenciando el subempleo y por la falta de oportunidades laborales se ven en la obligación de aceptar cargos que no tienen nada que ver con su preparación académica.

**Tabla 14**

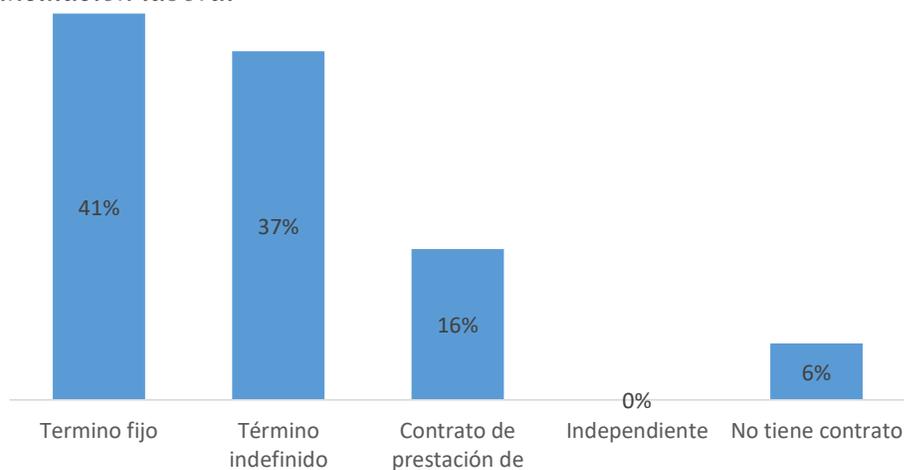
*Vinculación laboral*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Termino fijo	43	41%
Término indefinido	38	37%
Contrato de prestación de servicios	16	16%
Independiente	0	0%
No tiene contrato	6	6%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 12**

*Vinculación laboral*



*Nota.* El gráfico muestra la vinculación laboral. (2022)

En cuanto a la vinculación laboral o tipo de contrato que tienen los egresados el 41% dicen que es termino fijo, es decir, tiene estipulada una fecha de terminación, en un contrato escrito, cuya prorrogga puede ser indefinida, sin que esto se convierta en un contrato a término indefinido, de otra parte, el 37% tiene contrato a término indefinido lo que les brinda un poco más de seguridad laboral y el 16% Orden por Prestación de Servicios lo que aplica para personas que no cumplen horarios específicos dentro de la organización y en muchas ocasiones son de línea staff y por último el 6% no tienen contrato el cual se puede tomar como un contrato verbal que ante la ley tiene igual validez que cualquier otro contrato.

**Tabla 15**

*Nivel salarial*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Entre 1 y 2 SMLV	82	80%
Entre 3 y 4 SMLV	2	2%
Más de 5 SMLV	3	3%
Menos de 1 SMLV	16	15%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 13**

*Nivel salarial*



*Nota.* El gráfico muestra el nivel salarial. (2022)

El 80% de los egresados cuestionados afirman que su salario esta entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes, siendo un valor bajo para la capacitación y competencias que poseen y el 15% dicen que devengan menos de un salario, lo que es muy preocupante, ya que no se está valorando las capacidades y habilidades del Administrador de Empresas en las entidades donde son contratados.

**Tabla 16**

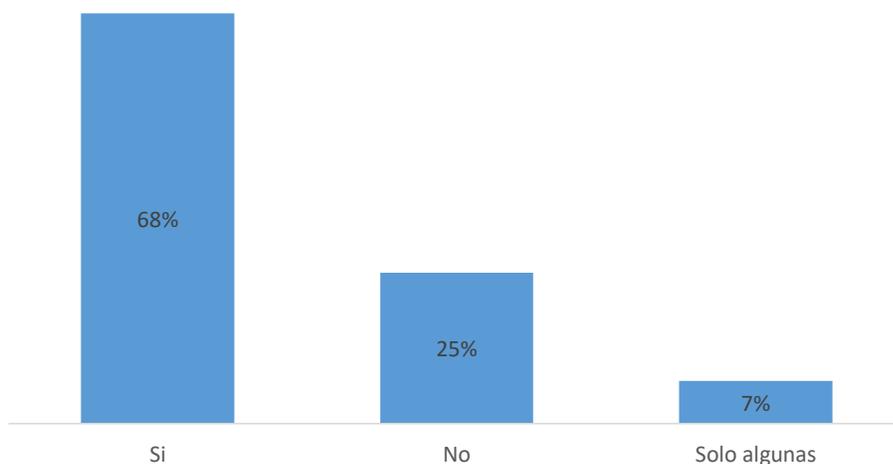
*Las funciones a desempeñar han sido administrativas*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	70	68%
No	26	25%
Solo algunas	7	7%
TOTAL	103	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 14**

*Las funciones a desempeñar han sido administrativas*



*Nota.* El gráfico muestra las funciones a desempeñar han sido administrativas. (2022)

El 68% de los egresados consideran que las funciones que han venido desempeñando en la empresa son administrativas o de igual forma han desarrollado competencias para lo que fueron formados en la Universidad, mientras que el 25% dicen que no, afirmando que en muchas ocasiones ha sido ubicados en puestos donde para nada se utiliza las competencias adquiridas por ellos en los años de formación universitaria.

### Tabla 17

*Calificación dada al desempeño respecto a la formación adquirida en el programa de administración de empresas de la UFPSO.*

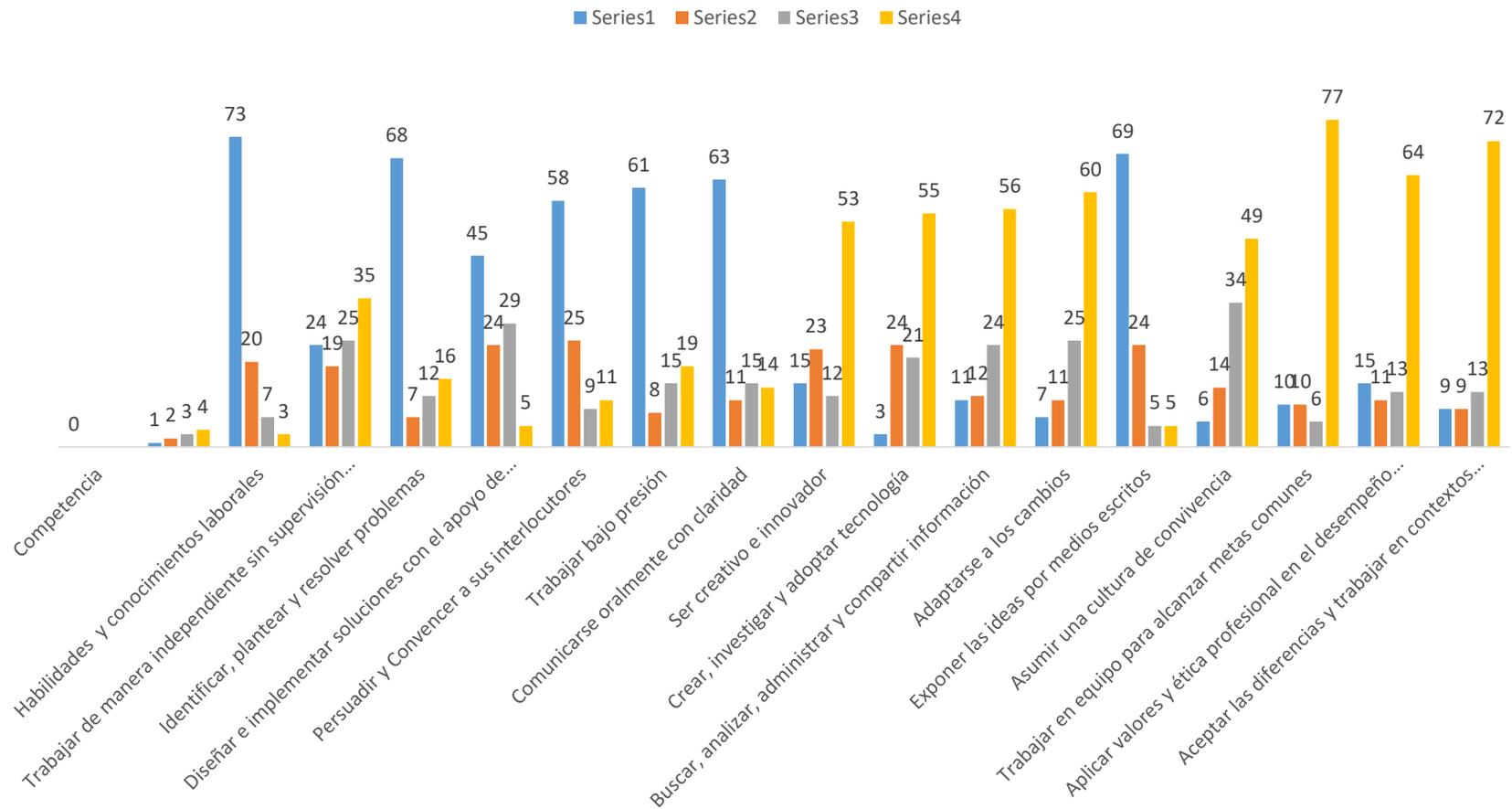
*Para ello utilice una escala de 1 a 4, siendo 1 la escala más baja de calificación y 4 la más alta.*

Competencia	Calificación			
	1	2	3	4
Habilidades y conocimientos laborales	113	50	17	10
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	24	19	25	35
Identificar, plantear y resolver problemas	68	7	12	16
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	45	24	29	5
Persuadir y Convencer a sus interlocutores	58	25	9	11
Trabajar bajo presión	61	8	15	19
Comunicarse oralmente con claridad	63	11	15	14
Ser creativo e innovador	15	23	12	53
Crear, investigar y adoptar tecnología	3	24	21	55
Buscar, analizar, administrar y compartir información	11	12	24	56
Adaptarse a los cambios	7	11	25	60
Exponer las ideas por medios escritos	69	24	5	5
Asumir una cultura de convivencia	6	14	34	49
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	10	10	6	77
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	15	11	13	64
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	9	9	13	72

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

Figura 15

Calificación dada al desempeño respecto a la formación adquirida en el programa de administración de empresas de la UFPSO.



Nota. El gráfico muestra las competencias laborales. (2022)

En la figura número 15 se utilizó la graduación de Likert, siendo un procedimiento de medición utilizado por los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas, sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de los encuestados.

Por lo anterior, se presentó al encuestado una tabla donde encuentra una serie de competencias a las que puede calificar de 1 a 4, siendo 1 la escala más baja de calificación y 4 la más alta.

Según las respuestas de los cuestionados y las competencias expuestas como son: Habilidades y conocimientos laborales, trabajar en equipo para alcanzar metas comunes, aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral, a las anteriores le dieron calificación baja, con lo que se evidencia que los egresados se sienten con pocas competencias en estos campos.

Mientras que aspectos como crear, investigar y adoptar tecnología, adaptarse a los cambios, asumir una cultura de convivencia y aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales, le dieron una calificación muy alta, es decir que se sienten conformes con dichas competencias y piensan que les ha servido mucho para lograr un buen desempeño laboral en la empresa.

**Tabla 18**

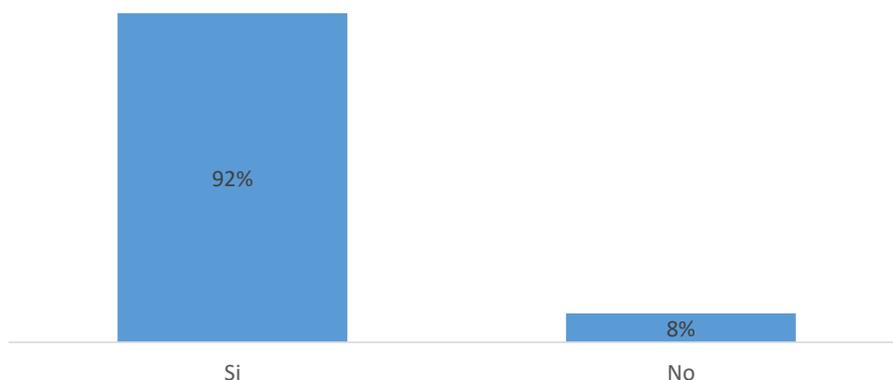
*Ha recibido capacitación de la empresa donde ha laborado*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	175	92%
No	15	8%
TOTAL	190	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 16**

*Ha recibido capacitación de la empresa donde ha laborado*



*Nota.* El gráfico muestra la capacitación de la empresa donde ha laborado. (2022)

Los egresados dicen que como en todo nuevo empleo que se asume se les ha dado la capacitación necesaria con el objetivo de conocer la misión, visión, organigrama, manual de funciones que deben cumplir y así lograr un óptimo desempeño, siendo esto afirmado por el 92%, mientras que el 8% dice que no se le dio inducción de forma formal.

**Tabla 19**

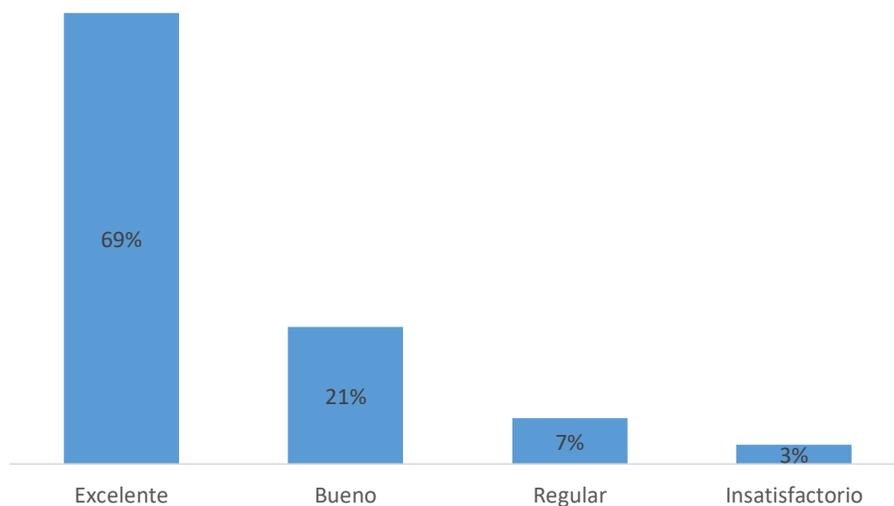
*La formación recibida del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO respecto al de otras universidades*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	131	69%
Bueno	40	21%
Regular	13	7%
Insatisfactorio	6	3%
TOTAL	190	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 17**

*La formación recibida del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO respecto al de otras universidades*



*Nota.* El gráfico muestra la formación recibida del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO respecto al de otras universidades. (2022)

Los titulados en Administración de Empresas dicen que haciendo la comparación con la formación de otras universidades, la que ofrece la UFPSO es excelente, aunque se debe mejorar

en algunos aspectos para adquirir más y mejores competencias, esto lo dice el 69%, mientras que el 21% dice que es buena, ratificando que se debe implementar estrategias que ayuden a complementar la formación profesional. Fortaleza en finanzas, uso de Microsoft Office, contabilidad, presupuesto y dominio del idioma inglés

**Tabla 20**

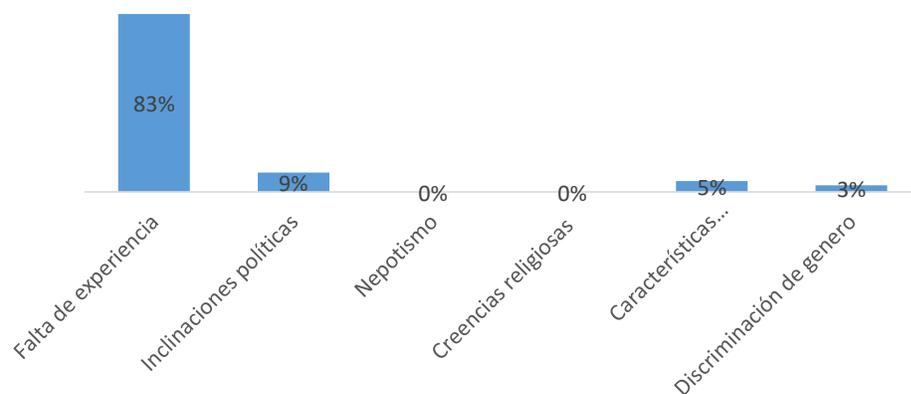
*Dificultades a las que se ha enfrentado al momento de la búsqueda de empleo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de experiencia	157	83%
Inclinaciones políticas	17	9%
Nepotismo	0	0%
Creencias religiosas	0	0%
Características sociodemográficas	10	5%
Discriminación de genero	6	3%
TOTAL	190	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los titulados en Administración de Empresas

**Figura 18**

*Dificultades a las que se ha enfrentado al momento de la búsqueda de empleo*



*Nota.* El gráfico muestra las dificultades a las que se ha enfrentado al momento de la búsqueda de empleo. (2022)

Dentro de las dificultades que los titulados en administración han tenido para enfrentarse a la búsqueda de empleo está la falta de experiencia, esto lo afirma el 83% de los encuestados, esto porque muchos empleadores no cumplen con la Ley 1420 de 2010 o “Ley del Primer Empleo” que busca formalizar el mercado laboral y generar escenarios con condiciones favorables para los jóvenes como medio para el difícil acceso al mercado laboral por primera vez.

De otra parte, no se puede desconocer que el mundo evoluciona a pasos agigantados, asimismo crecen las necesidades específicas de los mercados. El mercado laboral no escapa de esta realidad, dependiendo de la región donde se identifique, estos poseen demandas y características que los diferencian.

En cuanto a las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral, se debe decir que, en condiciones adecuadas, el empleo se constituye en un mecanismo clave para la generación de ingresos. Si además es permanente, el empleo permite a su vez promover mejoras sostenibles de calidad de vida. “No hay justificación para tolerar la pérdida de vidas y talento que trae consigo la pobreza.” (Duflo & Banerjee, 2011)

Es por esto que según la información suministrada por los encuestado la falta de experiencia y capacitación en temas relacionados con Excel, software, idiomas han sido una barrera que en muchas ocasiones les ha impedido acceder a un empleo, teniendo la necesidad de subemplearse o recurrir a favores políticos para empezar a adquirir experiencia laboral.

## 4.2 Panorama de empleabilidad que tienen los egresados de Administración de empresas

Continuando con la investigación se hizo necesario plantear una encuesta dirigida a las 43 empresas del municipio de Ocaña, con el objetivo de conocer el panorama de la empleabilidad que tienen los egresados del programa de Administración de Empresas y en la cual se preguntó el nombre, dirección, actividad económica y número de empleados.

**Tabla 21**

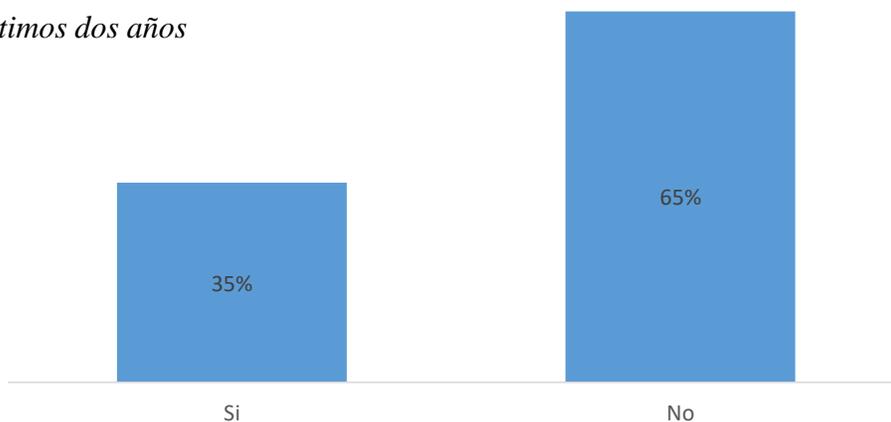
*Contratación de recién egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO en los últimos dos años*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	35%
No	28	65%
TOTAL	43	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 19**

*Contratación de recién egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO en los últimos dos años*



*Nota.* El gráfico muestra la contratación de recién egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO en los últimos dos años. (2022)

Según la investigación realizada en las empresas de la ciudad de Ocaña el 65% de los gerentes manifiestan que en la actualidad no han contratado egresados, ya que no hay vacantes para el área administrativa, ni hay la necesidad de incrementar el personal en el área operativa, mientras que el 35% dicen que si han contratado en pequeñas cantidades de acuerdo a las necesidades de la empresa.

**Tabla 22**

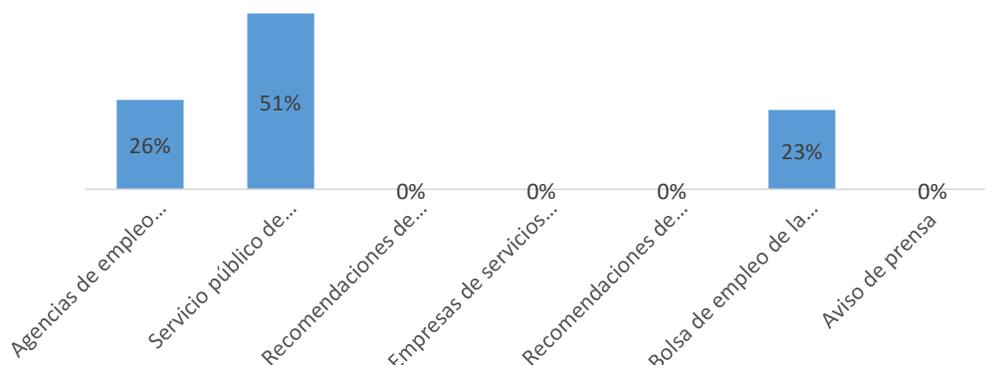
*Medios que utiliza la empresa para buscar trabajadores egresados de pregrado*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Agencias de empleo por internet	11	26%
Servicio público de Empleo – SENA	22	51%
Recomendaciones de amigos	0	0%
Empresas de servicios temporales	0	0%
Recomendaciones de trabajadores	0	0%
Bolsa de empleo de la Universidad	10	23%
Aviso de prensa	0	0%
TOTAL	43	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 20**

*Medios que utiliza la empresa para buscar trabajadores egresados de pregrado*



*Nota.* El gráfico muestra los medios que utiliza la empresa para buscar trabajadores egresados de pregrado. (2022)

Dentro de los medios más utilizados por las empresas para el reclutamiento de personal se encuentra en un 51% el servicio Público de empleo SENA, a donde acuden los gerentes o jefes de recursos humanos y solicitan las hojas de vida del personal que requieren para laborar en su empresa, de otra parte el 26% se inclinan por las bolsas de empleo por internet y el 23% bolsa de empleo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, con lo anterior se evidencia que se tiene una gran confianza por los profesionales que se encuentran en la bolsa del SENA.

**Tabla 23**

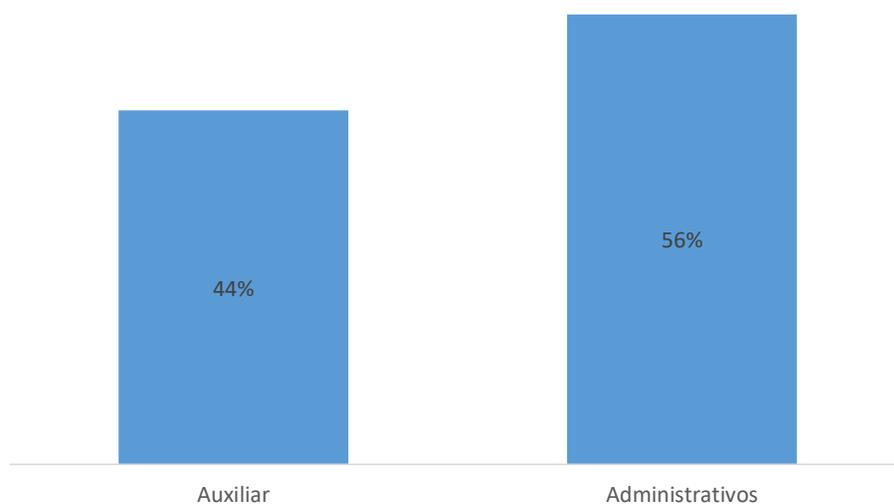
*Cargo ocupacional que desempeña el recién graduados contratados*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Auxiliar	19	44%
Administrativos	24	56%
TOTAL	43	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 21**

*Cargo ocupacional que desempeña el recién graduados contratados*



*Nota.* El gráfico muestra el cargo ocupacional que desempeña el recién graduados contratados.

(2022)

El 56% de los encuestados afirman que el recién graduado de Administración de Empresas al ser contratado por la organización entra a ocupar cargos administrativos, ya que para esas funciones han sido formados en la carrera universitaria, mientras que el 44%, dicen que los cargos que pueden ofrecer son auxiliares, por el tamaño de la empresa y en muchas ocasiones el dueño es el encargado de dirigir la entidad.

**Tabla 24**

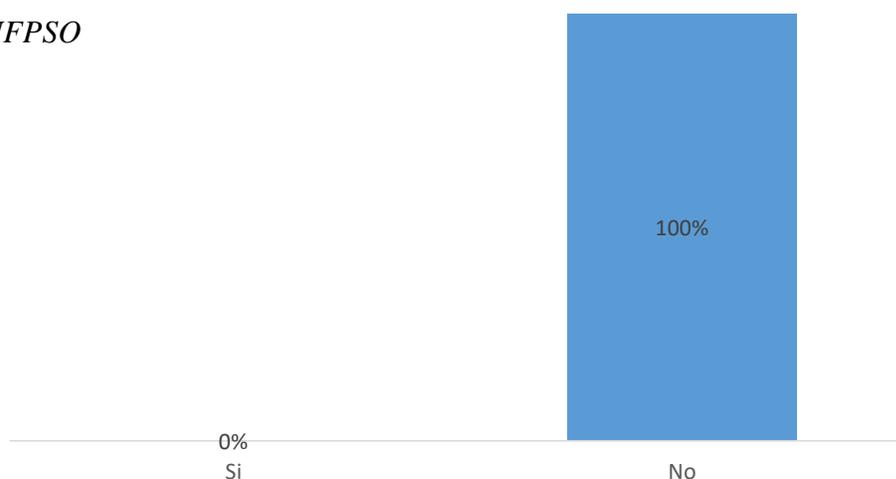
*Vinculación laboral actual de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	43	100%
TOTAL	43	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 22**

*Vinculación laboral actual de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO*



*Nota.* El gráfico muestra si en la actualmente tiene egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO, vinculados a su empresa. (2022)

La totalidad de los encuestados dicen que en la actualidad no tienen egresados del programa de Administración de Empresas contratados, esto porque no se posee la necesidad y se cuenta con el personal suficiente para cumplir con las funciones propias de cada organización.

### Tabla 25

*Califica del desempeño laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO.*

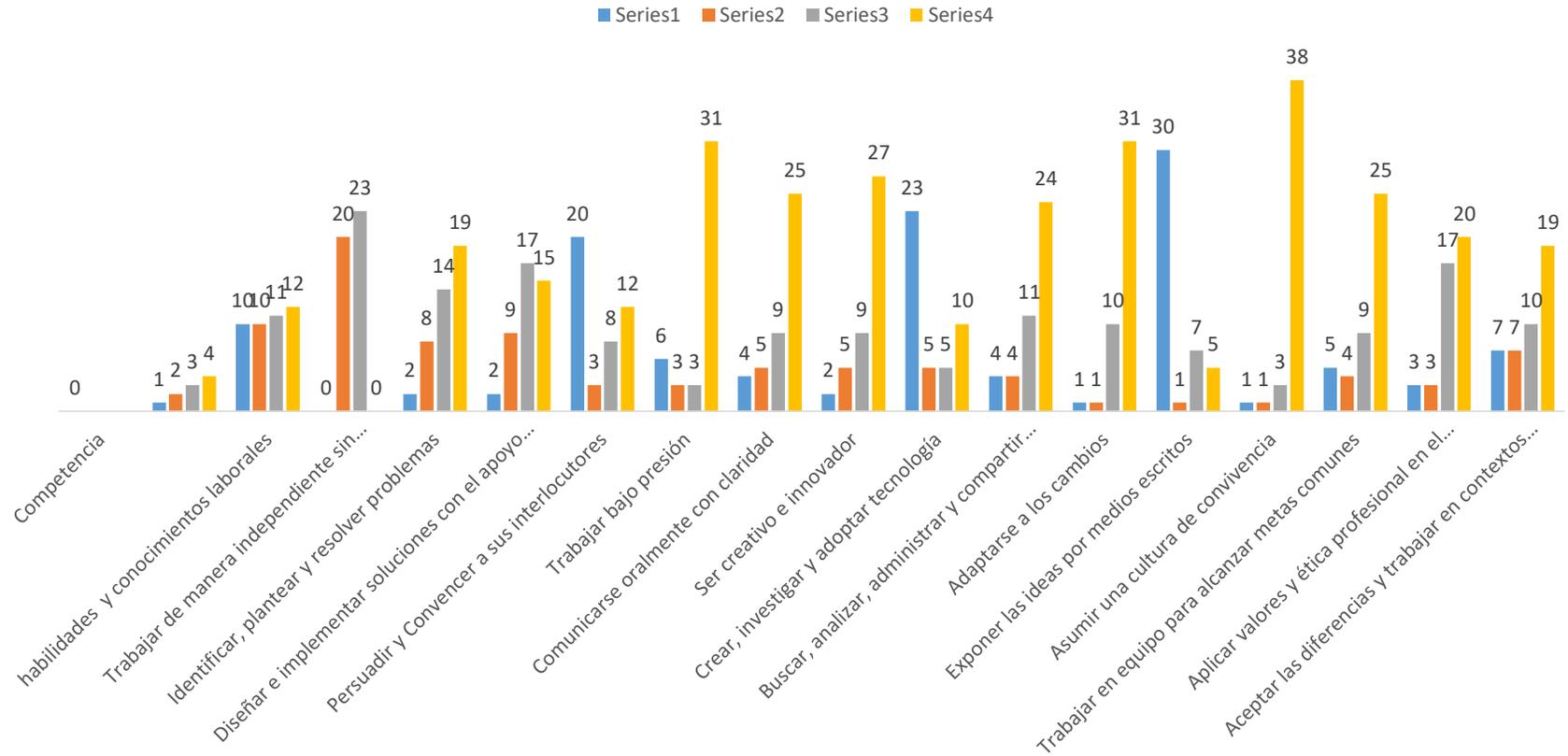
*Para ello utilice una escala de 1 a 4, siendo 1 la escala más baja de calificación y 4 la más alta.*

Competencia	Calificación			
	1	2	3	4
habilidades y conocimientos laborales	10	10	11	12
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	0	20	23	0
Identificar, plantear y resolver problemas	2	8	14	19
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	2	9	17	15
Persuadir y Convencer a sus interlocutores	20	3	8	12
Trabajar bajo presión	6	3	3	31
Comunicarse oralmente con claridad	4	5	9	25
Ser creativo e innovador	2	5	9	27
Crear, investigar y adoptar tecnología	23	5	5	10
Buscar, analizar, administrar y compartir información	4	4	11	24
Adaptarse a los cambios	1	1	10	31
Exponer las ideas por medios escritos	30	1	7	5
Asumir una cultura de convivencia	1	1	3	38
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	5	4	9	25
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	3	3	17	20
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	7	7	10	19

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 23**

*Califica del desempeño laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO.*



*Nota.* El gráfico muestra la calificación del desempeño de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO.

(2022)

En cuanto a las competencias laborales que poseen los titulados de Administración de Empresas, los gerentes encuestados dicen que estos poseen gran cantidad de habilidades muy importantes y necesarias para desempeñarse en el campo laboral aunque en mediana proporción tienen la capacidad de trabajar de manera independiente sin supervisión permanente, además de lo anterior no se les motiva para exponer las ideas por medios escritos, lo que les ayudaría a ser más críticos con la actualidad, innovadores y generar nuevas ideas que sirvan a la comunidad donde se desempeñan, demostrando la integridad, confianza, orientación al resultado, proactividad, perseverancia, uso efectivo del tiempo, comunicación, conformación, desarrollo de equipos de alto desempeño y capacidad para la adecuada toma de decisiones característico de todo administrador.

**Tabla 26**

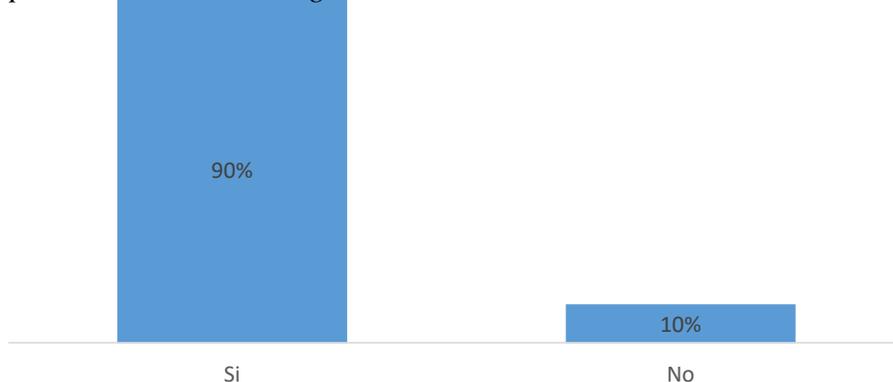
*Capacitación a los recién graduados contratados*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	39	90%
No	4	10%
TOTAL	43	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 24**

*Capacitación a los recién graduados contratados*



*Nota.* El gráfico muestra la capacitación a los recién graduados contratados. (2022)

El 90% de los empresarios dicen que al ser contratados los egresados se les brinda la capacitación sobre las labores que realizarán en la entidad, mientras que el 10% dicen que no, esto puede ser porque por la deficiencia de una organización adecuada y definición de las etapas en el proceso de contratación del personal.

**Tabla 27**

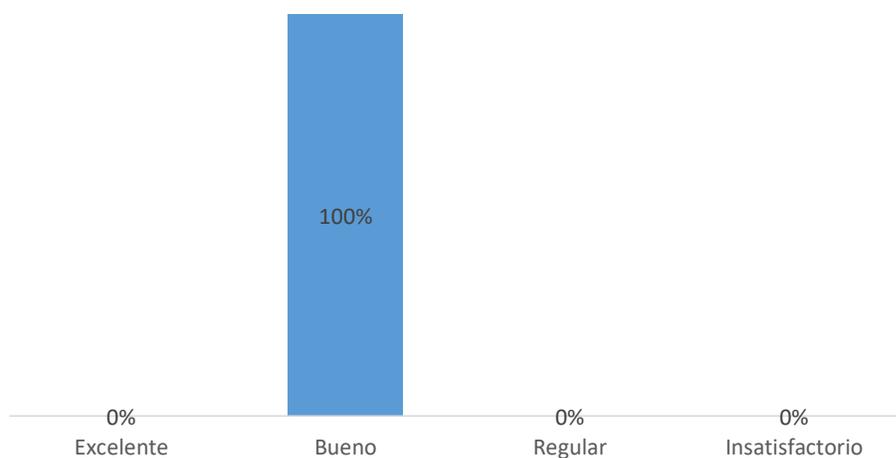
*En comparación en la formación con otras universidades califique la formación de la UFPSO*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Bueno	43	100%
Regular	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
TOTAL	43	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a las empresas registradas municipio de Ocaña

**Figura 25**

*En comparación en la formación con otras universidades califique la formación de la UFPSO*



*Nota.* El gráfico muestra la comparación en la formación con otras universidades califique la formación de la UFPSO. (2022)

A los encuestados se les pidió hacer una comparación de los profesionales egresados de otras universidades y la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en donde 100% de los mismos los califican como buenos, es decir que la Institución Educativa está formando profesionales que contribuyen al desarrollo empresarial y progreso de la región con conocimientos, competencias y habilidades necesarias para la labor diaria.

De otra parte, se debe mencionar que los encuestados recomiendan incluir en el nuevo Pensum que optimice la competitividad del Administrador de Empresas de la UFPSO del siglo XXI, competencias como la innovación empresarial, manejo de modelos de transformación digital en áreas administrativas, uso de los programas tecnológicos para que desarrollen agilidad en el manejo de las plataformas contables y el marketing y un poco más de práctica empresarial que les ayude a lograr un mejor desenvolvimiento en la vida laboral.

**Diagnostico.** Teniendo en cuenta la opinión de las personas encuestadas se debe mencionar que es conveniente implementar formación integral, donde se le exponga a los estudiantes casos de situaciones reales con el objetivo que solucionen el problema, impulsar al estudiante a adquirir menos teoría y ser más de experiencias mediante prácticas.

De otra parte es necesario mencionar que la preparación profesional juega un papel muy importante en el desempeño laboral, ya que las competencias y habilidades surgen del proceso formativo, los cuales se dan por medio de métodos y herramientas que permitan conceptualizar los conceptos.

Para lo cual se deben implementar estrategias que ayuden a mejorar dichas situaciones y lograr una mayor eficiencia y eficacia en los egresados que salen a brindar sus conocimientos y habilidades al mundo laboral y empresarial.

Por último, se debe mencionar que el pensum implementado por la universidad para capacitar a los alumnos es muy bueno, logrando ser una efectiva herramienta que planea, desarrollar y controlar la puesta en práctica de los conocimientos aprendidos en las aulas. De otra parte, la implementación de una oficina dedicada a tramitar frente a las empresas la incorporación de alumnos, responde a la iniciativa para incrementar los medios de vinculación al mercado laboral para todos aquellos que estén cursando una carrera o hayan culminado sus estudios.

Pero no todos los modelos van orientados hacia las competencias netamente técnicas, también prestan atención a las competencias transversales que pueden desarrollar las instituciones de educación superior de manera que puedan dinamizar la revisión curricular y de esa manera optimizar y atender de manera efectiva los requerimientos de las compañías y por ende de la sociedad en general.

#### **4.3 Proponer estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso de los egresados de administración de empresas de la UFPSO al mundo laboral**

Teniendo en cuenta el contexto donde se desarrolló la investigación y las respuestas dadas por los egresados y gerentes de las empresas, se debe decir que es necesario implementar

estrategias que ayude a mejorar las pocas falencias que se evidencian en la formación profesional para lograr una mayor vinculación al mundo laboral.

Es por esto que en los estudiantes se debe lograr un mayor grado de investigación y formación en competencias profesionales, enseñándoles el mundo real con experiencias de vida de los docentes que han tenido la experiencia de ocupar cargos administrativos, como es evidente la necesidad de adquirir competencias en expresión verbal y manejo de público, con el objetivo de vencer el miedo escénico que la mayoría de egresados poseen.

La implementación de la práctica empresarial durante la carrera, al igual que el uso de software avanzados que lleve al estudiante a la práctica porque el choque con las empresas es totalmente diferente al que enseña la universidad, como también se debe fortalecer más la parte financiera y toma de decisiones

Se debe lograr una mayor gestión para que haya más apoyo en la relación empresa - egresado con el objetivo de desarrollar sus habilidades y competencias profesionales, fortaleciendo el liderazgo que es una de las competencias en las que se debe estar fuertes a la hora de enfrentarse al mundo laboral, como también implementar como atención al cliente o archivo.

Desarrollar más prácticas de campo, llevando al estudiante a vivir más experiencias que teorías, ejemplo de esto es el análisis de conflictos, uso de nuevas tecnologías y casos prácticos que fortalezcan el diseño de estrategias encaminadas a la toma de decisiones

Brindar apoyo y acompañamiento para que los estudiantes del programa se enfoquen más en crear empresa y no ser empleados al momento de culminar su carrera universitaria, por lo que se les debe cultivar la capacidad innovadora desde el primer semestre de la carrera.

Crear dos líneas concretas, una para estudiantes con perfil de empleados (que quieran ser empleados en el nivel ejecutivo o estratégico) en grandes pequeñas o medianas empresas y formarlos de acuerdo a las exigencias actuales y concretas para desempeñar el cargo y la otra línea para estudiantes que quieran ser emprendedores o creadores de empresas y de igual manera formarlos según las tendencias de educación actuales y que estas dos líneas vayan siempre de la mano del aprendizaje a través de la experiencia, que la teoría de cada línea se complemente con experiencias prácticas y viceversa.

Capacitarlos en sostenibilidad, crecimiento verde, energías renovables, economías verdes responsabilidad social empresarial, basado en la experiencia desde el punto de vista tanto de empresarios, como de empleados, se debe implementar una mayor profundización en las plataformas digitales, cómo manejo de software especializados y también las metodologías de trabajos.

## Capítulo 5. Conclusiones

Al identificar las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral, se pudo evidenciar que es alta la falta de oportunidades laborales, por lo que se ven en la necesidad de desarrollar actividades para lo cual no fueron preparados en la carrera profesional, además de lo anterior se les exige experiencia laboral que al ser recién egresado lógicamente no la han adquirido convirtiéndose en una de los principales obstáculos para que muchos profesionales ingresar al mundo laboral.

En cuanto al diagnóstico realizado sobre el panorama de empleabilidad que tienen los egresados del Administración de empresas de la UFPSO y teniendo en cuenta la encuesta aplicada a los gerentes de las empresas en la ciudad de Ocaña, se puede concluir que los egresados del programa de Administración de Empresas salen con buenas bases y habilidades, aunque con el objetivo de ser integrales se debe procurar una mayor preparación en Excel, idiomas, software, expresión oral y comunicación, siendo la necesidad que poseen las entidades en la actualidad y son las competencias que demandan en los empleados.

Se propusieron una serie de estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso de los egresados de administración de empresas de la UFPSO al mundo laboral, lo anterior teniendo en cuenta la opinión de los gerentes de las empresas y las necesidades que según los mismos poseen para lograr mantenerse en el mercado actual, tan competitivo y globalizado que enfrentan.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Es necesario complementar algunas competencias impartidas por la Universidad con el objetivo de lograr una mayor integridad en los egresados al igual que a través de la oficina de pasantías concientizar a los gerentes de las empresas, sobre la Ley del primer empleo y la necesidad de brindar oportunidades laborales a los egresados con el objetivo de erradicar las barreras de acceso que tienen los titulados del programa de administración de empresas de la UFPSO al mercado laboral.

Se debe continuar con la realización de diagnósticos y estudios sobre el panorama de empleabilidad que tienen los egresados del Administración de empresas de la UFPSO, con el objetivo de conocer la opinión y evaluación que los gerentes realizan a sus empleados y las necesidades que demanda el mercado laboral cambiante y global que se tiene en la actualidad.

Se recomienda tener en cuenta las estrategias acordes al contexto laboral actual que mejoren las condiciones de ingreso de los egresados de administración de empresas de la UFPSO al mundo laboral, al igual que se debe continuar realizando un seguimiento a la situación actual de los titulados para lograr que no se desvinculen completamente de la Universidad.

## Referencias

- Álvarez Gavilanes, Juan Edmundo; Romero Fernández, Ariel. La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. *realidades de uniandes*, Ecuador Atenas, vol. 4, núm. 32, octubre-diciembre, 2015, pp. 01-15 Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos Matanzas, Cuba
- Barney, J. (2001). Is the resource-based “view” a useful perspective for strategic management research? Yes. *Academy of Management Review*, 26(1): 41-56.
- Boudreau, J. (1983). Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs. *Personnel Psychology*, 36(3), 551-5576. doi: 10.1111/j.1744-6570.1983.tb02235.x
- Bravo, M. y Mejía, A. (2010). Los retos de la educación superior en Colombia: una reflexión sobre el fenómeno de la deserción universitaria.  
[http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1320243568\\_27.pdf](http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1320243568_27.pdf)
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. Mc Graw Hill, séptima edición.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2020. Información general.  
<https://www.dane.gov.co/>
- Guerrero, J. (2016). Calidad en la educación, organizaciones y ejercicio profesional. *Revista Alternativas en Psicología*, 8, 24-35.
- Helfat, C. & Peteraf, M. (2009). Understanding dynamic capabilities: progress along a developmental path. *Strategic Organization*, 7: 91-102. doi: 10.1177/1476127008100133
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*, quinta edición, *Mc graw hi educación*, (pág. 656). Mexico: Delegación Álvaro Obregón.

- [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, Z. (2014). Teoría general de la administración (2a. ed.). México: Grupo editorial patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>
- Hoyos Bravo, A. & Gutiérrez González, S.T. (Octubre de 2017). Situación de los egresados de Administración de Empresas en el mercado laboral: caso UNICATÓLICA. *Lumen Gentium*, 1(2), 61-68.
- Ibáñez, B.C. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 20, 99-112.
- Maldonado, José. 2015. Administración de empresas. <https://www.gestiopolis.com/estrategia-empresarial-formulacion-planeacion-e-implantacion/>
- Oficina de egresados. 2021. Información general. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.
- Ortiz, M. & Avellana, L. (2002). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 59-78.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. <http://www.eumed.net/>
- Pérez Gómez, C.H. (2005). Administración e historia en la formación de administradores. *Universidad & Empresa*, 4(9), 159-169. [Fecha de Consulta 12 de Abril de 2022]. ISSN: 0124-4639. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217454009>
- Pérez, C.H. (2010), “La formación en administración en Colombia: una contribución histórica del desarrollo empresarial”. En *Universidad y Empresa*, 18: 117-145.

- Pérez, E. & Toro, I. (2015). Capacidades de absorción: ¿dónde estamos ahora y dónde queremos estar en el futuro? *Espacios*, 36 (11).
- Porter, M. (1991). Towards a dynamic theory of strategy. *Management Journal*, 12: 95-117.
- Rhenals Almanza, F. (2015). *Importancia de la administración empresas*.  
<https://es.scribd.com/doc/39114646/importancia-de-laadministracion>
- Romero, A., Pérez, y Plaza J. (2015). *Inserción laboral de los graduados de la carrera de Hotelería y Turismo de la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Ecuador.
- Rugman, A. & Verbeke, A. (2002). Edith Penrose's contribution to the resource-based view of strategic management. *Strategic Management Journal*, 23: 769-780. doi:10.1002/smj.240
- Sánchez, S., y Herrera, M. (2015). *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades*. <https://www.redalyc.org/journal/909/90947653008/html/>
- Teece, D. (1982). Towards an economic theory of the multiproduct firm. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 39-63.
- Teece, D., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7): 509-533.
- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. 2022. Información general. [www.ufpso.edu.co](http://www.ufpso.edu.co)
- Vega, F., (2007) Nuevos enfoques de inserción laboral. La experiencia en el barrio de la Mina Salud y drogas, vol. 7, núm. 1, pp. 205-213, Instituto de Investigación de Drogodependencias España.

## Apéndices

## Apéndice A. Encuesta a egresados programa administración de empresas

### Encuesta Egresados programa administración de empresas UFPSO

Este instrumento forma parte de un ejercicio investigativo para la realización de un <i>análisis del impacto y las exigencias que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO en el mundo laboral</i>	
<b>Observación:</b> Este cuestionario se realizará en forma anónima y pedimos su total responsabilidad y honestidad para responder en forma adecuada	
<b>Información personal</b>	
Nombre del egresado:	
Edad:	Sexo biológico:
Estado civil:	Email:
<b>Información Académica</b>	
1. Identifique la modalidad de grado a través de la cual obtuvo su título profesional:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo de investigación</li> <li>• Pasantías</li> <li>• Otro. ¿Cuál?</li> </ul>	
2. ¿Ha realizado algún tipo de programa académico diferente a su carrera profesional? Sí ___ No ___	
* Si su respuesta es SI, responda:	
¿Tipo de programa académico que llevó a cabo? Si ha realizado varios, por favor seleccione máximo los últimos dos (2) que recibió titulación.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialización</li> <li>• Maestría</li> <li>• Doctorado</li> <li>• Otro. ¿Cual? _____</li> </ul>	
3. ¿En qué Universidad o Institución realizó éste programa académico? _____	

<b>Información de posicionamiento Laboral</b>	
4. ¿Actualmente se encuentra laborando en alguna empresa? Si ___ No ___	5. ¿Es este su primer empleo como profesional? Si ___ No ___
<b>Observación:</b> Si su respuesta es NO por favor responda las preguntas N° 15, 17, 18 y 19. Y finaliza la encuesta.	6. Nombre de la Empresa en la que trabaja en la actualidad.

<p>7. ¿Qué canal de búsqueda le permitió obtener su empleo como administrador de empresas?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Agencias de empleo por internet</li> <li>Servicio público de Empleo – SENA</li> <li>Recomendaciones de amigos</li> <li>Empresas de servicios temporales</li> <li>Recomendaciones de trabajadores</li> <li>Bolsa de empleo de la Universidad</li> <li>Aviso de prensa</li> <li>Otro</li> </ol>	<p>8. Tipo de empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Publica</li> <li>Privada</li> <li>Mixta</li> <li>Otra ¿Cuál?</li> </ul>	<p>9. Actividad económica de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Minera</li> <li>Industrial</li> <li>Agropecuaria</li> <li>Comercial</li> <li>De servicios</li> <li>Otra ¿Cuál?</li> </ul>		
<p>11. Indique el cargo que ocupa en la empresa</p>	<p>10. Tamaño de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entre 1 y 10 empleados</li> <li>Entre 11 y 50 empleados</li> <li>Entre 51 y 200 empleados</li> <li>Más de 200 empleados</li> </ul>			
<p>13. ¿Cuánto es su nivel salarial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entre 1 y 2 SMLV</li> <li>Entre 3 y 4 SMLV</li> <li>Más de 5 SMLV</li> <li>Menos de 1 SMLV</li> </ul>	<p>12. ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Termino fijo</li> <li>Término indefinido</li> <li>Contrato de prestación de servicios</li> <li>Independiente</li> <li>No tiene contrato</li> </ul>			
<p>15. En cuanto a las siguientes competencias laborales como califica su desempeño respecto a la formación adquirida en el programa de administración de empresas de la UFPSO. Para ello utilice una escala de 1 a 4, siendo 1 la escala más baja de calificación y 4 la más alta.</p>	<p>14. ¿Las funciones que desempeña corresponden a la formación adquirida en el programa de Administración de empresas?</p> <p>Si____</p> <p>No____</p> <p>Otra ¿Cuál?</p>			
<p>Competencia</p>	<p>Calificación</p>			
	1	2	3	4
habilidades y conocimientos laborales				
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente				
Identificar, plantear y resolver problemas				
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología				
Persuadir y Convencer a sus interlocutores				
Trabajar bajo presión				
Comunicarse oralmente con claridad				
Ser creativo e innovador				
Crear, investigar y adoptar tecnología				
Buscar, analizar, administrar y compartir información				
Adaptarse a los cambios				
Exponer las ideas por medios escritos				
Asumir una cultura de convivencia				
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes				
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral				

Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales				
<p>16. ¿Ha recibido capacitación en la empresa donde labora?</p> <p>Si No</p> <p>¿Sí no ha recibido cual es la razón?</p>	<p>17. Conforme a su criterio, la formación recibida del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO respecto al de otras universidades es:</p> <p>a. Excelente b. Bueno c. Regular d. Insatisfactorio</p>			
<p>18. Según su experiencia, ¿Qué aspectos recomendaría en el desarrollo de un nuevo Pensum que optimice la competitividad del administrador de empresas de la UFPSO del siglo XXI?</p>				
<p>19. ¿A qué dificultades se ha enfrentado al momento de la búsqueda de empleo?</p> <p>a. Falta de experiencia b. Inclinationes políticas c. Nepotismo d. Creencias religiosas e. Características sociodemográficas f. Discriminación de genero g. Otra, ¿Cuál?</p>				

## Apéndice B. Encuesta empresas registradas municipio de Ocaña

Este instrumento forma parte de un ejercicio investigativo para la realización de un <i>análisis del impacto y las exigencias que tienen los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO en el mundo laboral</i>						
<b>Observación:</b> Este cuestionario se realizará en forma anónima y pedimos su total responsabilidad y honestidad para responder en forma adecuada						
<b>Información general</b>						
Nombre de la Empresa:						
Dirección:						
Actividad económica:			N° Empleados:			
<b>Cuestionario</b>						
1. ¿En los últimos dos años ha contratado recién egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO? Si____ No____ Cuantos_____		2. ¿Cuál es la razón por la cual no contrata recién egresados? a. No he incrementado la planta de personal b. Contrata personal con mayor experiencia c. El personal que se postula no reúne las competencias requeridas. d. Otro				
<b>Observación: Sí su respuesta es NO por favor responda la pregunta N° 2.</b>						
3. ¿Cuáles son los principales medios que utiliza la empresa para buscar trabajadores egresados de pregrado? i. Agencias de empleo por internet j. Servicio público de Empleo – SENA k. Recomendaciones de amigos l. Empresas de servicios temporales m. Recomendaciones de trabajadores n. Bolsa de empleo de la Universidad o. Aviso de prensa p. Otro		4. ¿Cuál es el cargo ocupacional que desempeña los recién graduados contratados?				
		5. ¿Actualmente tiene egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO, vinculados a su empresa? Si____ No____ Cuantos_____				
6. En cuanto a las siguientes competencias laborales como califica el desempeño de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO. Para ello utilice una escala de 1 a 4, siendo 1 la escala más baja de calificación y 4 la más alta.						
Competencia			Calificación			
			1	2	3	4
habilidades y conocimientos laborales						
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente						
Identificar, plantear y resolver problemas						
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología						
Persuadir y Convencer a sus interlocutores						
Trabajar bajo presión						
Comunicarse oralmente con claridad						
Ser creativo e innovador						
Crear, investigar y adoptar tecnología						
Buscar, analizar, administrar y compartir información						
Adaptarse a los cambios						

Exponer las ideas por medios escritos				
Asumir una cultura de convivencia				
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes				
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral				
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales				
<p>7. ¿Capacitan a los recién graduados contratados?</p> <p>Si</p> <p>No</p> <p>¿Sí los capacita cual es la razón?</p>	<p>8. Conforme a su criterio, la formación de los egresados del Programa de Administración de Empresas respecto al de otras universidades es:</p> <p>e. Excelente</p> <p>f. Bueno</p> <p>g. Regular</p> <p>h. Insatisfactorio</p>			
<p>9. Según su experiencia, ¿Qué aspectos recomendaría en el desarrollo de un nuevo Pensum que optimice la competitividad del administrador de empresas de la UFPSO del siglo XXI?</p>				