

ESTUDIO DE SEGUIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD
DE CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, EN EL PERIODO 2014 A 2019

LAGUNA HERNANDEZ ANGIE PAOLA
310217139
TUNJANO OCHOA LUISA FERNANDA
310217177

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SECCIONAL GIRARDOT
2021

ESTUDIO DE SEGUIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD
DE CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, EN EL PERIODO 2014 A 2019

LAGUNA HERNANDEZ ANGIE PAOLA

310217139

TUNJANO OCHOA LUISA FERNANDA

310217177

ARTURO SERRANO MENDOZA

DIRECTOR DE TRABAJO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
GIRARDOT
2021

CONTENIDO

INTRODUCCION	9
PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA	11
FORMULACION DEL PROBLEMA	12
OBJETIVOS	13
Objetivos General	13
Objetivo Especifico	13
JUSTIFICACION	14
MARCO DE REFERENCIA	16
ANTECEDENTES	16
MARCO CONCEPTUAL	17
MARCO INSTITUCIONAL	22
Misión	22
Visión	22
Perfil Profesional	23
Perfil Ocupacional	23
OFICINA DE GRADUADOS	24
Misión	24
Visión	25
Política De Los Graduados	25
MARCO TEORICO	26
Seguimiento Y Desempeño Laboral	26
Inserción Laboral	27
Trabajo Digno	30
Desempleo	32
Oferta Laboral	34
Discriminación	35
Experiencia Laboral	37
Satisfacción Del Egresado De Acuerdo A Su Formación	38

MARCO LEGAL	39
METODOLOGIA	43
Diseño Metodológico	43
Método De Investigación	43
Tipo de Investigación	43
Población	43
Muestra	44
Determinación del Tamaño de la Muestra	46
Variables A Estudiar	48
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
Encuesta	49
RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	58
Información básica para la base de datos	59
MODULO 1. CARACTERISTICA EMPRESARIAL	63
MODULO 2 CARACTERISTICA EMPRESARIAL	68
MODULO 3. CARACTERISTICA LABORAL	85
MODULO 4. PERCEPCION DEL PROGRAMA ACADEMICO	88
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	101

TABLA DE IMÁGENES

<i>Imagen 1. Fuerza de trabajo</i>	30
Imagen 2 Tasa de desempleo Enero 2019 – Septiembre 2021	33
<i>Imagen 3. Graduados 2014 a 2019 IPA y IIPA</i>	44
<i>Imagen 4. Muestra de graduados del año 2014 al 2019</i>	45
Imagen 5 Tamaño de la muestra	46

TABLA DE GRAFICAS

<i>Grafica 1. Género de la población encuestada.</i>	59
<i>Grafica 2. Ciudad de origen.</i>	60
<i>Grafica 3. Edad.</i>	61
<i>Grafica 4. Año de graduación.</i>	62
<i>Grafica 5. Estrato social.</i>	63
<i>Grafica 6. Vivienda actual del egresado.</i>	64
<i>Grafica 7. Conectividad digital.</i>	65
<i>Grafica 8. Calidad de la conectividad digital.</i>	66
<i>Grafica 9. Medio de transporte.</i>	67
<i>Grafica 10. Estudios después de haberse graduado.</i>	68
<i>Grafica 11. Estudio pos gradual.</i>	69
<i>Grafica 12. Universidad donde realizo especialización, maestría o doctorado.</i>	70
<i>Grafica 13. Labora actualmente.</i>	71
<i>Grafica 14. Ciudad donde se encuentra laborando.</i>	72
<i>Grafica 15. Tiempo desempleado.</i>	73
<i>Grafica 16. Situación que se le atribuye al estar al estar desempleado.</i>	74
<i>Grafica 17. Área donde labora.</i>	75
<i>Grafica 18. Factor que llevo a obtener su actual empleo.</i>	76
<i>Grafica 19. Tiempo que tardo en encontrar empleo después de graduarse.</i>	77
<i>Grafica 20. Tipo de empresa en la que trabaja.</i>	78
<i>Grafica 21. Tipo de vinculación.</i>	79
<i>Grafica 22. Antigüedad en la empresa.</i>	80
<i>Grafica 23. Afiliación EPS.</i>	81
<i>Grafica 24. EPS en la que se encuentra afiliado.</i>	82
<i>Grafica 25. Aportación a pensión.</i>	83
<i>Grafica 26. Fondo de pensión al cual está afiliado.</i>	84

<i>Grafica 27. Nivel de ingresos.</i>	85
<i>Grafica 28. Clase de actividad que realiza la empresa labora.</i>	86
<i>Grafica 29. Ingresos adicionales.</i>	87
<i>Grafica 30. Cómo evalúa la calidad de los equipos, infraestructura y de las instalaciones del programa.</i>	88
<i>Grafica 31. Calidad de atención y de las respuestas brindadas por la universidad.</i>	89
<i>Grafica 32. Calidad del plan de estudio que ofrece el programa.</i>	90
<i>Grafica 33. Calidad del proceso de formación y aprendizaje impartido por los docentes.</i>	91
<i>Grafica 34. Calidad del proceso de la práctica empresarial.</i>	92
<i>Grafica 35. Área de formación académica que aporte más a su vida laboral.</i>	93
<i>Grafica 36. Principal causa por la cual los administradores no consiguen empleo.</i>	94
<i>Grafica 37. Percepción de la relación con la universidad.</i>	95
<i>Grafica 38. Grado de satisfacción con la formación que se le dio en el programa.</i>	96

TABLAS

<i>Tabla 1. Graduados semestrales IPA y IIPA años 2014 al 2019.</i>	44
<i>Tabla 2. Variables a estudiar del estudio.</i>	48

INTRODUCCION

Los requisitos del mercado laboral día a día se han transformado y se convierte la experiencia en uno de los factores que cada día es considerado más importante, por lo que se hace absolutamente necesario incluir un sistema de aprendizaje mediante el cual los jóvenes estudiantes pueden empezar su proceso de aprendizaje de una manera más practica a partir únicamente de la teoría.

Hay una desarticulación entre las habilidades exigidas por las empresas y del conocimiento que deben tener los estudiantes en el momento que se gradúan, por consiguiente, se necesita una relación directa entre universidad empresa y estado para conseguir que los profesionales graduados sean unos profesionales atractivos para el sector empresarial.

Los profesionales que egresan de las Instituciones de Educación Superior son la imagen y representación de éstas, y como tal hacen parte esencial del engranaje social y la inmersión en el mundo laboral que se está determinado en gran medida por los conocimientos, destrezas y habilidades que adquieren durante toda su vida de educación, sus principios y valores, para luego aprovechar las oportunidades que le genera el mercado laboral y el entorno.

Se debe formar al empleado del mañana para trabajos del mañana, la sociedad debe compartir y difundir el conocimiento. Este trabajo conjunto mejora el sector productivo, la manera como los graduados llegan al mundo laboral y empresarial, a su vez identificar como lo enfrentan, se desempeñan y continúan aprendiendo nuevos conocimientos, manejo de tecnologías y se adaptan a los cambios puede llegar a influenciar para contribuir al mejoramiento, estancamiento o disminución del desarrollo socioeconómico, la productividad y competitividad.

De otra parte, si se habla acerca del nivel jerárquico dentro de una organización, es preciso tener en cuenta que éste determina la disposición de las funciones o tareas a desarrollar por orden de rango, grado o importancia y ello establece la distinción de los colaboradores entre sí en función de las facultades que ellos realizan, es decir, que establece el nivel ocupacional. Identificar cuál es el nivel en que están ubicados los graduados, los cargos que desempeñan permite establecer si llegan a ejercer su profesión, si en verdad se ubican en empleos para lo cual cursaron su carrera. Así mismo, dependiendo el nivel donde se ubican puede definirse si ocupan

cargos de alto grado de responsabilidad y manejan un grupo de personas representativo que lideren y apliquen los conocimientos adquiridos.

Este es un problema que debe resolverse porque en los próximos años se provee una gran oleada de la automatización y este alterara el mercado laboral por falta de una buena formación y aprendizaje, de ahí del interés que desde la parte educativa como en la formación este acorde a las exigencias de las organizaciones para que esta tenga una visión clara para atender las necesidades del mercado.

Las universidades requieren realizar un constante seguimiento al desempeño de sus graduados buscando conocer qué nivel de pertinencia han ejercido, se destaca la ubicación y movilidad laboral, profesionales independientes, y la calidad de las actividades desarrolladas por ellos, con el objeto de evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos definidos tanto en el proyecto educativo del programa como de la institución. Se visiona entonces si las expectativas de los graduados frente al mejoramiento de su calidad de vida se logran y el grado de responsabilidad social que tienen con su entorno y la sociedad.

El estudio realizado tiene como finalidad conocer las actividades que están desempeñando los profesionales de la Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, entre los años 2014 - 2019. Se pretende además determinar en qué áreas de desarrollo profesional están generando mayor impacto. Por otro lado, se busca también contrastar el perfil ocupacional frente al nivel de ocupación que se halle en los graduados objeto de estudio.

PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA

El mercado laboral ha venido cambiando con la digitalización e inclusión de nuevas tecnologías, generando una demanda de mano obra mejorada con conocimientos actualizados con la capacidad de manejar e innovar con estas nuevas tecnologías. Es necesario identificar los factores que definen un perfil para un profesional y su empleabilidad. Determinando los factores que varían dependiendo del contexto cultural, empresarial y corporativo principal de cada localidad y de cada país. (Alzate)¹

Según el DANE, cerca de 69.752 no logran conseguir empleo en el país, por otro lado, según el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación, al año se gradúan cerca de 282.400 nuevos profesionales en Colombia. Para el año 2020 en el mes de julio, tan solo en Bogotá, el total de desempleados, el 36,6% son jóvenes y la tasa de desempleo se encuentra con el 29,7%. Para el DANE, la población joven en Colombia se encuentra entre los 14 y 28 años. Varios analistas advierten la gravedad de la situación, la cual se ha recrudecido por la pandemia que ha afectado la generación de empleos en el país y ha incrementado la tasa de desempleo por el cierre de empresas y la reducción de la planta de personal². (RUIZ, 2020)

Se analizaron otros estudios que se consideran importantes por los resultados obtenidos, por ejemplo, Según el estudio realizado por las empresas First Job y Adecco, en el 2019, se reveló que el 80% de los jóvenes que realizaron una práctica a nivel empresarial, no pudieron encontrar su primer empleo en la misma organización. El estudio también arrojó que el 39% de jóvenes empleados lleva máximo dos años trabajando³. (DOCSSEND, s.f.)

Por otro lado, Según la subdirectora de Empleo y Formación de la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá, Nini Johanna Serna, en entrevista con El Tiempo, afirmó que solo en 2019 se perdieron 1,2 millones de empleos de los cuales tan solo 300.000 eran de jóvenes. Además, considera que “el riesgo es que se desincentiven

¹ Alzate, I. D. (s.f.). <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3750/Empleabilidad%20administradores%20empresas.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

² El mercado laboral en Colombia es muy competitivo y esto hace más complejo que los nuevos egresados consigan empleo rápidamente

³ DOCSSEND. (s.f.). Obtenido de DOCSSEND: <https://docsend.com/view/ge3a7ri>

en la búsqueda y se vuelvan inactivos permanentes⁴. (Serna, 2020). Esto quiere decir que cada vez que se gradúa un estudiante, se demora en empezar una vida laboral por varios factores sociales que se presentan, además de las sobre oferta que se estima de la carrera de Administración de empresas.

Se encontró también que en Colombia los profesionales sienten duda al momento de su contribución en la parte laboral, por ende, es de vital importancia implementar la caracterización e identificación de los egresados en el mercado laboral y la percepción del proceso académico de su formación, estos factores son importantes ya que estos inciden sobre los egresados generando un efecto importante por medio de su desempeño y en su posición profesional. “Es indispensables para las universidades que faciliten a sus egresados espacios de cualificación, lo que con lleva a mejorar el perfil profesional de los estudiantes esto como el fin de fortalecer la relación entre los profesionales y las instituciones para poder llegar a tener un mejor desempeño”. ⁵ (USTA.EDU)

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál ha sido el desempeño laboral de los egresados en el periodo 2014 -2019?

⁴ Serna, N. J. (Septiembre de 2020). Jóvenes, el rostro del desempleo que golpea a Bogotá. (E. Tiempo, Entrevistador) Obtenido de <https://www.eltiempo.com/bogota/empleo-en-bogota-los-jovenes-son-los-mas-desempleados-en-la-ciudad-540101?fbclid=IwAR1PX1Sx8qb7YG0NFT85UN1YXwPLCfbR0zFItuq8s39EyRvgARJXN8-s93Y>

⁵ Duarte, M y Ureña, J (2018), Impacto laboral de los egresados de la facultad de administración de empresas agropecuarias de la universidad de Santo Tomas sede Villavicencio, (tesis de grado inédita), Universidad Santo Tomas, Villavicencio, Colombia, recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/14175/2018manuelduarte.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y>

OBJETIVOS

Objetivos General

Identificar el desempeño laboral de los egresados, durante el periodo 2014-2019

Objetivo Especifico

1. Determinar los factores que obstaculizan la inserción laboral del egresado.
2. Establecer las condiciones socioeconómicas y laborales en las que se encuentra el egresado.
3. Evaluar la correspondencia entre el perfil profesional y ocupacional establecido en el proyecto educativo del programa (PEP).
4. Evaluar el grado de satisfacción del graduado con su formación académica y profesional.
5. Medir el nivel de interacción entre la universidad con el graduado.

JUSTIFICACION

Para las instituciones de programas superiores es de gran importancia establecer una comunicación recíproca clara y concisa con sus egresados, graduados y empresarios, en donde se presente las recomendaciones manifestadas, como lo son las fortalezas del programa educativo a lo largo de la formación, permitiendo robustecer las competencias de los alumnos y saciar las necesidades de los empresarios en sus organizaciones.

Pero desafortunadamente se determina que varias instituciones han mantenido una estrategia académica igual por varios años sin considerar actualizarla según las necesidades del mercado laboral, como de sus estudiantes, egresados, graduados y la de los empleadores, se hace primordial la implementación del seguimiento a los egresados mediante datos estadísticos que permitan contrastar y examinar el caso que hoy según los expertos en el campo gremial dictaminan, que para las instituciones es primordial la construcción de conjuntos focales, donde sean incluidos por maestros, egresados y empresarios que posibilite la caracterización y percepción estableciendo un efecto focalizado ofreciendo al mercado gremial expertos mejor preparados para que impacten positivamente en las organizaciones donde se estén desempeñando.

Por otro lado, una de las funciones de las Universidades es establecer una responsabilidad social frente a las necesidades de impartir conocimientos a los estudiantes de una manera clara y constante, con el fin que desarrollen en la sociedad un papel de cambio, de transformaciones hacia las condiciones de vida actuales, siendo más humano, más justos y cualitativo para la sociedad.

Al respecto, es importante que las IES de manera constante, este actualizando sus contenidos académicos del programa en función de cambios que a nivel social se presentan, buscando de esta manera que el egresado adquiera las herramientas necesarias tanto profesionales como humanas que le permitan lograr impactar de manera positiva en la sociedad y en el mundo laboral.

Estas herramientas se resumen en las competencias generales y específicas que asocian la productividad y la competitividad en el entorno, con el fin de entregar conceptos congruentes y oportunos a los profesionales, implementando metodologías que le faciliten desempeñarse de manera adecuada en su ejercicio profesional, lo que va unido a que la educación prepare al profesional para afrontar

con rectitud y responsabilidad los inconvenientes, adversidades y frustraciones propias en su ejercicio profesional y para quienes los contratan (Arévalo, Morales y Meneses, 2012)⁶. (Correal-Cuervo, 2020)

Este estudio de seguimiento y desempeño laboral es muy importante para valorar la calidad educativa en los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca de la seccional Girardot, con el fin de aportar importantes resultados y conclusiones para determinar estrategias de mejoramiento continuo del proyecto educativo del programa - PEP, y también para verificar en qué condiciones socioeconómicas se encuentran al salir de su proceso de educación profesional; con esto se verifica el impacto que tienen dentro de la sociedad al aplicar sus conocimientos y retroalimentar los resultados en el programa educativo en el que se formaron .

De esta manera se mejora el desempeño a la hora de ejercer su profesión y el crecimiento personal que pueda tener como individuo en una sociedad, además se busca identificar cuáles son los requisitos, las fortalezas, habilidades y capacidades que se convierten en exigencias del mercado actual.

En consecuencia, con este estudio se obtendrá información importante y actualizada del desempeño de los egresados, con el fin de establecer una visión institucional y saber si el rendimiento es eficiente o si a su vez es necesario redefinir las estrategias en su proceso de formación y aprendizaje.

Estas observaciones, hacen referencia a que el programa se interese por mantener comunicación permanente con el fin de adquirir datos que sean actuales y precisos del egresado. Con esta información se establecen las herramientas o procesos para hacer todos los cambios pertinentes a los estatutos universitarios académicos, con el fin de que la universidad se nutra de información y pueda competir de manera competente en el sistema educativo. Además de sostener una estrecha relación en el entorno social y cultural de los egresados.

⁶ se espera que la educación basada en competencias supere las diferencias entre el saber y el saber hacer, fundamentados en los perfiles de egreso, para viabilizar la participación de los profesionales egresados en un mundo laboral altamente competente.

MARCO DE REFERENCIA

ANTECEDENTES

- NIVEL DE OCUPACIÓN Y UBICACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2015-I 2019-I. Los profesionales que egresan de las Instituciones de Educación Superior son la imagen y representación de éstas, hacen parte del engranaje social y su inmersión en el mundo laboral está determinado en gran medida por los conocimientos, destrezas y habilidades, sus principios y valores, adquiridos a lo largo de su formación, para luego aprovechar las oportunidades que le genera el mercado laboral y el entorno.⁷ (RAMIREZ, 2019)
- Según el Consejo Nacional de Acreditación (CNA.) Es un aspecto relevante para todas las universidades ya que es fundamental para la calidad en formación que ofrecen las instituciones a sus los estudiantes tanto en aprendizaje, conocimientos y estos se benefician a la hora de conseguir empleo. En consecuencia, si una universidad no está acreditada no hay garantía de calidad y se le es más difícil a la hora de conseguir empleo.

Respecto al consejo nacional de acreditación “los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente” (CNA, 2006: 110). “se incluye, como uno de los elementos determinantes de la calidad de un programa de educación superior, el reconocimiento social a los graduados. También se incluye la capacidad del programa de influir en el medio, según las actividades que desarrollan sus docentes y estudiantes”⁸. (SANCHEZ, 2018)

⁷ Conocer cuál es el nivel en que están ubicados los graduados, los cargos que desempeñan permite establecer si llegan a ejercer su profesión, si en verdad se ubican en empleos para lo cual cursaron su carrera.

⁸ La forma como la educación tiene la capacidad de influenciar la sociedad es un tema de constante quehacer para distintas disciplinas, esta recorre el camino de las humanidades alcanzando los confines de la ciencia.

MARCO CONCEPTUAL

➤ ACREDITACIÓN

Este proceso es de gran importancia para verificar la calidad de la educación, formación y aprendizaje que ofrecen las instituciones.

Se identifica como un proceso voluntario que realizan las instituciones de educación superior (IES) para hacer el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de un programa o de la Institución. Con el fin que los pares académicos efectúen la verificación y la comprobación de la calidad de los programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social.

➤ BIOGRÁFICO

Este aspecto es importante para este estudio por que así se conoce de primera mano información relevante que integra los relatos de toda una vida o de determinadas etapas o acontecimientos biográficos de relevancia de la persona estudiada, a su vez de toda la información o documentos de los que se pueda disponer sobre la vida del sujeto objeto de estudio, también con el propósito de conocer y analizar la percepción de la realidad social de la persona estudiada..⁹ (inno, s.f.)

➤ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN (OLE)

Es muy importante hacer un seguimiento a las condiciones socioeconómicas de los graduados para observar su mejoramiento en la calidad de vida. Precisamente este estudio tiene este como uno de sus objetivos.

Realiza un seguimiento permanente de los graduados de la educación superior en Colombia. Con el fin de Reunir una gran variedad de datos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral actual.¹⁰ (mineducacion, s.f.)

⁹ inno. (s.f.). https://www.uv.es/innopfg/el_mtodo_biografico.html. Obtenido de https://www.uv.es/innopfg/el_mtodo_biografico.html

¹⁰ mineducacion. (s.f.). *Consejo Nacional De Acreditacion*. Obtenido de Observatorio Laboral Para La Educacion OLE: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>

➤ **CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA)**

El desarrollo del presente estudio busca cumplir con muchos de los requerimientos exigidos por el CNA. Es de anotar que el programa está en la ruta de obtener la acreditación de alta calidad. Este aspecto está integrado por académicos designados por el Cesu.

Estos tienen la responsabilidad de emitir el concepto sobre la Acreditación de Alta Calidad de instituciones y programas, en este caso en el proceso en el cual se encuentra la universidad de Cundinamarca seccional Girardot a la que acceden las instituciones por voluntad propia.¹¹ (Mineducación, s.f.)

➤ **EGRESADO**

Es de gran importancia conocer el término de egresado, pues es donde se tienen confusión con el término graduado, sin embargo acá se determina en este estudio que el Egresado es aquella persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico.¹²

➤ **ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

Para este estudio es de vital importancia conocer bien este significado, pues es en lo que se va a desarrollar, este concepto se define como una metodología que constituye una vía para realizar la medición de cualquier estudio. Estos estudios tienen como fin actualizar y recopilar información sobre el desarrollo personal, social y profesional de los egresados.

➤ **GRADUADO**

Otro aspecto relevante es lo dicho por el Ministerio de Educación Nacional respecto a los graduados, quien los describe como: “el estudiante que ha recibido el grado por la Institución de Educación Superior como muestra de la culminación de su ciclo académico. Para ser igual mente claro es preciso enfatizar que el otro concepto como

¹¹ Mineducación. (s.f.). *Información sobre la educación superior en Colombia*. Obtenido de Consejo Nacional De Acreditación CNA: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>

¹² *Ministerio de Educación*. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Educación : <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136473.html>

es el egresado es aquel estudiante que termina materias, pero que no ha obtenido el título”¹³.

➤ **INSERCIÓN LABORAL**

Es un aspecto relevante para este estudio, además de formar parte de uno de los objetivos específicos, donde se identifica el proceso íntegro por el cual intervienen diferentes factores, desde las particularidades individuales humanas, como las características sociales que presentan las personas, hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral.¹⁴

➤ **INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (ICFES)**

Es de vital importancia establecer por medio de este proceso la calidad de la formación que adquieren los estudiantes en su proceso de aprendizaje, por esto “el sistema educativo colombiano es el responsable de evaluar a través de pruebas a estudiantes antes de su ingreso a la educación superior y al finalizar el programa académico”. Evalúa los resultados como apoyo al mejoramiento del sistema de educación superior.¹⁵ (Mineducacion, s.f.)

➤ **MERCADO DE TRABAJO, O MERCADO LABORAL**

Para comprender mejor este concepto se crea en implementar un mejor sistema para que los egresados y graduados tengan mas oportunidades laborales, es de importancia identificar oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas.

¹³ Universidad Católica de Manizalez. (16 de Julio de 2018). Obtenido de Universidad Católica de Manizalez: <http://ucm.edu.co/intranet/conoce-la-diferencia-entre-egresado-y-graduado/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Ministerio,no%20ha%20obtenido%20el%20t%C3%ADtulo%E2%80%9D>

¹⁴ inserción laboral hace referencia a la incorporación de la actividad económica de los individuos. Sesame. (s.f.). Obtenido de Sesame: <https://www.sesametime.com/assets/las-claves-del-proceso-de-insercion-laboral/#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20inserci%C3%B3n%20laboral,mix%20entre%20empleabilidad%20y%20ocupabilidad>.

¹⁵ Mineducacion. (s.f.). Información sobre la educación superior en Colombia. Obtenido de ICFES: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>

➤ **P.E.P**

Proyecto Educativo del Programa, es de importancia conocer su función dentro de cada institución con el fin de establecer parámetros de seguimiento y de calidad, para verificar si se persiguen los objetivos de formación o aprendizaje dentro del propósito del ser del programa.

➤ **PERFIL OCUPACIONAL**

El desarrollo del presente estudio tiene como uno de sus objetivos específicos conocer e identificar este concepto en los egresados y graduados, es allí donde se Integra la "descripción de los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que una persona debe tener para desempeñarse en distintas situaciones de trabajo". También verificando si el perfil ocupacional de estos, coincide con lo establecido con el proyecto educativo del programa.

➤ **PERFIL PROFESIONAL**

Es un aspecto relevante para este estudio determinar y justificar el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona con el fin de asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión¹⁶. Además de identificar la coherencia con el PEP de la institución.

➤ **SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACIÓN, SNA**

Es indispensable conocer el objetivo fundamental que cumple el SNA para las instituciones, en este estudio se evidencia la importancia de la calidad en cada uno de los procesos y aspectos que forman al profesional, los cuales es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior cumplan con las políticas, estrategias, procesos y organismos que hacen parte del sistema y de los cuales son con los

¹⁶ básicamente un párrafo donde se describe el recorrido profesional y las competencias de un candidato, junto con las funciones que esta persona puede y quiere realizar en un futuro.

más altos requisitos de calidad, de los cuales deben cumplir con los criterios establecidos por este sistema.¹⁷

➤ **SISTEMA DE PREVENCIÓN Y ANÁLISIS DE LA DESERCIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (SPADIES)**

Es indispensable para este estudio conocer información específica de la deserción estudiantil profesional con fin de poder seguir, controlar y facilitar el acompañamiento, a su vez identificar qué condiciones tanto académicas como sociales, para poder implementar un apoyo estratégico al estudiante. “Permite el seguimiento a cada estudiante para calcular el riesgo de la deserción y prevenirlo”.¹⁸ (Consejo Nacional De Acreditación, s.f.)

➤ **SOCIOECONÓMICO**

Para este estudio es de suma importancia identificar este aspecto en los egresados y graduados del programa de administración de empresa, con el fin del cumplir con el propósito del objetivo específico propuesto, para este fin, se entiende como el nivel socioeconómico el conjunto de variables económicas, sociológicas, educativas y laborales por las que se califica a un individuo o un colectivo dentro de una jerarquía.

➤ **TRABAJO DECENTE**

El propósito de este estudio también es el de determinar la oportunidad que tiene el egresado o graduado al momento de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, donde se pueda identificar las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, a su vez asegurar mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, además de la libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, haciendo hincapié a la igualdad de oportunidades y trato para todos.

¹⁷ (Artículo 53 de la Ley 30 de 1992). La Acreditación es un testimonio que da el Estado sobre la calidad de un programa o institución con base en un proceso previo de evaluación en el cual intervienen la institución, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación.

¹⁸ Consejo Nacional De Acreditación. (s.f.). *Información sobre la educación superior en Colombia*. Obtenido de Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (Spadies): <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>

MARCO INSTITUCIONAL

Se identifica que la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables de la Universidad de Cundinamarca, fue creada mediante el acuerdo del Consejo Superior 031 de junio 10 de 1987; del cual es producto de la transformación de la Unidad de Administración Financiera que acompañó el surgimiento y desarrollo del Instituto Universitario de Cundinamarca, hoy en día la Universidad de Cundinamarca según Resolución del Ministerio de Educación Nacional No. 19530 del 30 de diciembre de 1992. Cuenta con una estructura sólida tanto en calidad como en percepción académica¹⁹ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

Se debe recordar que la misión y la visión son aspectos importantes para toda entidad, porque allí se forma la razón de ser, los objetivos, principios de trabajo, políticas, y adonde se quiere llegar, por consiguiente, la Universidad de Cundinamarca establece, como misión y visión lo siguiente:

Misión

La universidad de Cundinamarca se estructura como una unidad académica que trasciende en escenarios económicos, empresariales y sociales del departamento de Cundinamarca y el país, esto con el fin de mediar la gestión y articulación con programas de pregrado y posgrado de las ciencias Administrativas Económicas y Contables; con un enfoque democrático, autónomo, humanista para al sociedad.²⁰ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

Visión

La universidad de Cundinamarca estipula que la Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y Contables, será reconocida en el ámbito local y translocal: esto quiere decir en lo regional, nacional e internacional; a su vez contribuir al desarrollo sostenible y sustentable del tejido empresarial y social que conforma el mercado laboral, soportada en la calidad de sus programas académicos en la institución .²¹ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

¹⁹ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables*. Obtenido de <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/programas/pregrado/facultad-de-ciencias-administrativas-economicas-y-contables>

²⁰ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Administración de Empresas*. Obtenido de Mision, Vision, Perfiles Academicos: Administración de Empresas

²¹ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Administración de Empresas*. Obtenido de Mision, Vision, Perfiles Academicos: Administración de Empresas

Perfil Profesional

Es de importancia identificar que el Administrador de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, cómo lo estipula el PEP, debe ser un gestor integral de los procesos, que genere un buen funcionamiento al interior de las organizaciones públicas y privadas, con la capacidad investigativa, además de ser conocedor del entorno y realidad nacional, también debe contar con un amplio conocimiento del contexto global de los negocios, con un espíritu empresarial y gerencial que le permitan solucionar problemas y tomar decisiones en los momentos más decisivos para la organización.

En segunda instancia, el Administrador de empresas puede crear su propia empresa, concibiendo proyectos empresariales innovadores en diversos sectores de la economía. Además de ser competente para idear estrategias que contribuyan al fortalecimiento y mejoramiento continuo de su empresa como de las demás empresas con responsabilidad social y ambiental.²² (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

Perfil Ocupacional

- Gerente General de organizaciones públicas o privadas.
- Director de áreas funcionales de organizaciones regionales, nacionales e internacionales.
- Gerente de proyectos públicos y privados.
- Asesor y/o consultor en las distintas organizaciones.
- Gerente de su propia empresa.
- Docente y/o investigador.²³

²² Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Administración de Empresas*. Obtenido de Mision, Vision, Perfiles Academicos: Administración de Empresas

²³ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Administración de Empresas*. Obtenido de Mision, Vision, Perfiles Academicos: Administración de Empresas

OFICINA DE GRADUADOS

Para este estudio fue de importancia la colaboración y participación de la oficina de graduados, esto con el fin de poder identificar y/o conocer información veraz, hay que mencionar, además las directrices fundamentales para el tratamiento de datos, como lo es la ley Habeas Data 1581 del 2012 de la cual se rige la universidad, que formaliza la información de manera global en la academia, esto con la aprobación de los graduados con el fin de contribuir con este proceso.

Es una parte fundamental con la que cuenta la universidad de Cundinamarca, esta fue incorporada mediante el Acuerdo 008 de 9 de Marzo del 2012 y sus funciones se establecen en la Resolución 064 del 3 de Mayo de 2012 (Artículo que La Oficina de Graduados fue creada mediante el Acuerdo 006 del 8 de septiembre de 2011, 28).

Se estructura la política para esta oficina de la cual es la de promover, apoyar y desarrollar actividades que favorezcan e incrementen el sentido de pertenencia de los graduados con la Universidad de Cundinamarca, eso con el fin de crear lazos de confianza y fortalecimiento mediante un trato preferencial y un contacto permanente que acompañe sus logros y a su vez contribuya con el incremento de los niveles de desarrollo humano y equidad social de los mismos.²⁴ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

Misión

Para la universidad de Cundinamarca es de suma importancia que la Oficina de Graduados busque establecer un vínculo entre el Graduado y la Universidad, con el fin de que genere beneficios mutuos y proyecte bienestar; además que logre una participación activa dentro de los procesos de los graduados y/o egresados.²⁵ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

²⁴ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Servicios y beneficios para Graduados UCundinamarca*. Obtenido de Oficina De Graduados: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/graduados#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20a%20establecer%20por,su%20vez%20contribuya%20con%20el>

²⁵ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Servicios y beneficios para Graduados UCundinamarca*. Obtenido de Oficina De Graduados: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/graduados#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20a%20establecer%20por,su%20vez%20contribuya%20con%20el>

Visión

La Universidad de Cundinamarca, reconocer como forma relevante a “la Oficina de Graduados como un espacio permanente donde el Graduado participe activamente de los programas que la oficina lidera y organiza en pro del fortalecimiento de las relaciones del Graduado con la comunidad en general”.²⁶ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

A su vez contribuye a este estudio para medir el nivel de interacción que este tiene con el graduado y verificar si se cumple con lo establecido con la visión de esta oficina.

Política De Los Graduados

La Universidad reconoce a los graduados como una fuente importante para la realización de una retroalimentación en el desarrollo académico y de la vida institucional; además de proveer información relevante para evaluar la calidad de la formación ofrecida y obtener datos que permitan evaluar los estándares de calidad de los programas y de la institución en general.

Se vincula al graduado a través de los distintos escenarios de participación dialógica y constructiva que aporten al desarrollo de la Universidad como organización social de aprendizaje y conocimiento. La pertinencia del graduado radica en cómo actúa y se supera a sí mismo, a la vez poder lograr una transformación positiva al ámbito social, político, económico y cultural de cada territorio en el que influye cada uno de los graduados de la Universidad de Cundinamarca, también buscan trascender lo instrumental e informativo para ejercer su acción profesional en distintos ámbitos de actuación..²⁷ (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA)

²⁶ Universidad De Cundinamarca. (s.f.). *Servicios y beneficios para Graduados UCundinamarca*. Obtenido de Oficina De Graduados: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/graduados#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20a%20establecer%20por,su%20vez%20contribuya%20con%20el>

²⁷ Con el propósito de mantener el vínculo con los graduados y de cultivar el afecto de los mismos hacia su institución, la Universidad establece las orientaciones a través de las cuales se constituye el canal de comunicación entre los graduados y la institución.

MARCO TEORICO

Seguimiento Y Desempeño Laboral

La realización de este estudio se enmarca en el contexto del seguimiento y desempeño laboral, entendiendo que es un análisis de la vida que ha llevado el egresado en su entorno socioeconómico y también determinar qué factores han obstaculizado al egresado en su incorporación laboral. Se dice que el mercado laboral es amplio por tal motivo existe gran demanda de los administradores de empresas en las organizaciones, por tal motivo cada vez existe una gran competencia.

El desempeño laboral según Chiavenato: “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Dicho esto, se explica que el desempeño que se debe tener como graduado va ligado a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se le presentan en el entorno social, cultural y laboral. Sin embargo, se pueden relacionar otros conceptos y otros aspectos.

Simultáneamente, se consideran otras series de características individuales,” entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización como lo menciona Milkovich y Boudrem”, se consideran otra serie de características para producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.²⁸ (QUINERO, 2008). Sin embargo, se busca reconocer los aspectos más importantes para el desempeño laboral

Dicho esto, se explica que el desempeño que se debe tener como egresado va ligado a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se le presentan en el entorno social, cultural y laboral.

²⁸ Quintero, M. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las empresas. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Inserción Laboral

La falta de inserción que tienen los jóvenes graduados no afectan solamente su bienestar, también afectan elementos como los socioeconómicos y culturales pues son clave para el bienestar en general, tanto así que se desarrollan interpersonalmente con el fin de facilitar el contacto e interactuar en redes, en fin, la interacción social es un eje importante en la vida y en el progreso de los jóvenes. Dicho de otra manera, la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en la incorporación, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes²⁹. (Weller, R E V I S T A D E L A cepal 9 2, 2007)

Al mismo tiempo los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han ido aumentando, mas que todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes actualmente, “el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, se ha prolongado el tránsito de la juventud a la adultez” Hopenhayn,³⁰.

Otro elemento que complica al momento de la inserción laboral juvenil es la evidente, con reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina como lo es en la segmentación socioeconómica.

En efecto, el trasfondo familiar determina en gran medida las perspectivas laborales de la juventud, esto influye en las oportunidades de reunir un capital humano optimo esto quiere decir (capital con acceso a educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). La situación actual recalca los problemas y las perspectivas que tienen los jóvenes.³¹ (Weller, R E V I S T A D E L A cepal 9 2, 2007). la generación del trabajo juvenil se debe determinar cómo digno y productivo, a su vez desarrollando las metas en el marco de los objetivos de desarrollo del milenio.

Otro aspecto fundamental que le da Pérez es el siguiente análisis: “La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el

²⁹ Weller, J. (Agosto de 2007). R E V I S T A D E L A cepal 9 2. Obtenido de R E V I S T A D E L A cepal 9 2: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isA

³⁰ Hopenhayn, M. (2004): El nuevo mundo del trabajo y los jóvenes, Revista de estudios sobre juventud, año 8, N° 20, México, D.F., Jóvenes.

³¹https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática de la inserción, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”³² (PEREZ, 2012) . Respeto a lo anterior se concluye que en el mercado laboral existe demasiada oferta y poca demanda, siendo esto una competencia constante en conseguir y mantener el empleo, a esto se ve que varios profesionales siguen especializándose para lograr crecimiento tanto laboral como personal.

Existen diferentes factores que han afectado el proceso de inserción laboral de los recién egresados de las diferentes carreras profesionales del país. De los factores más importantes que se pueden analizar son: biológicos, geográficos, económicos, culturales, religiosos, étnicos entre otros.

Se puede mencionar, que “el género afecta a las diferencias culturales, psicológicas y sociales que existen entre el hombre y la mujer. Hay ciertos aspectos biológicos como (hormonas, tamaño del cerebro, genética)”. ³³ (Montesó Curto, 2014) estos son los responsables de la diferencia del comportamiento que se presentan entre mujer y hombre. De igual, hoy en día persiste en algunas culturas la costumbre que los hombres se dedican a trabajar y sostener el hogar, y las mujeres se dedican al cuidando de sus hijos y del hogar, lo que no les permitiría formarse profesionalmente y entrar en un ambiente organizacional.

Según Battahyány, “existen diferentes obstáculos que limitan el acceso de las mujeres al mercado laboral, si bien se podría decir que esto es debido a pautas tradicionales que se tiene tanto en la cultura como en el país, a su vez se evidencia en la división del trabajo, y la discriminación del género femenino en el sector empresarial”, también se identifica que las mujeres son apartadas de cargos importantes o que se le brinda las oportunidades necesarias para su crecientito y fortalecimiento intelectual como profesional, pues se dice que son ellas las encargadas de la reproducción, por otro lado, se habla que es el hombre quien debe llevar las responsabilidades del trabajo productivo y monetarias.

³² PEREZ, M. B. (Octubre de 2012). *Universidad autonoma Nayarit*. Obtenido de Universidad autonoma Nayarit: <http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1209/2012%20capital%20social%20y%20competencia%20profesionales%20factores%20condicionantes%20para%20la%20insercion%20laboral%20de%20los%20estudiantes%20de%20posgrado%20del%20area%20economico%20adm>

³³ Montesó Curto, P. (2014). Dificultades para el avance de las mujeres. *Diferentes teorías sociológicas*. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412014000400014&script=sci_arttext&tling=en

Todas estas observaciones se destacan por una parte en los roles asignados a las jóvenes de familias con escasos recursos que viven en zonas rurales, donde en muchos casos se encuentran encargadas del cuidado de los hermanos menores, familiares y/u otros oficios del hogar.³⁴ (Batthyány). Hay que mencionar, además que las madres jóvenes con pocos recursos de zonas urbanas, suelen tener dificultades para encontrar y financiar servicios de atención a sus hijos durante la jornada de trabajo.

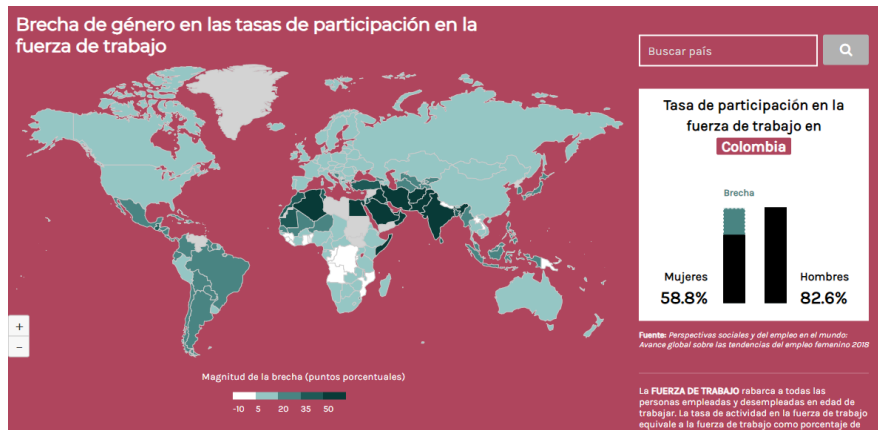
Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades de género a la hora de la integración en el mundo laboral, es así, donde las políticas de fomento de la inserción laboral juvenil deben considerar como necesidades específicas de los distintos grupos de mujeres jóvenes. Es importante mencionar que la integración de los oficios del hogar y la inserción laboral no puede interpretarse como tarea exclusivamente de las mujeres, sino al contrario, es una responsabilidad que también los hombres deben asumir

En un estudio realizado por la OIT (Organización internacional del trabajo) se tuvo en cuenta de cómo influye los distintos factores en la probabilidad de que la mujer forme parte de la población activa.³⁵ (ORGANIZACION INTERNANCIONAL DEL TRABAJO). también se identificaron países desarrollados, países emergentes y países en desarrollo , así mismo se tomó en cuenta factores como: si la mujer tiene hijos, si se encontraba casada , si en el hogar la apoyarán a trabajar, si contaba con medios de transporte, si tenía estudio secundarios y estudios superiores, donde por medio de tres colores diferentes se determinaba opciones como: con menos probabilidad en formar parte de la población activa, sin influencia significativa, más probabilidad de formar parte de la población activa, en consecuencia a esto se observa que tales factores dan como resultados que las mujeres tienen menor probabilidad de laborar en países emergentes o en países desarrollados cuándo se encuentran casadas, tienen hijos, no tienen medio de transporte, cuando le es difícil conciliar la vida privada con la laboral, cuando no tienen quien las apoye o solo cuentan con estudios secundarios, por el contrario, de los países en desarrollo hay más probabilidad que a la mujer tenga un trato digno en la empleabilidad.

³⁴ Battahyány, K. (2004): Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (cinterfor).

³⁵ ORGANIZACION INTERNANCIONAL DEL TRABAJO. (s.f.). Obtenido de ORGANIZACION INTERNANCIONAL DEL TRABAJO: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>

Imagen 1. Fuerza de trabajo.



(ORGANIZACION INTERNANCIONAL DEL TRABAJO)

Se identifica que la calidad en el trabajo se basa en obtener un ingreso salarial estable acorde a la condición laboral, aspectos que tienen que ver con la remuneración en el trabajo, es decir, (salarios) proporcionales al esfuerzo pero además del puesto desempeñado, también al nivel jerárquico en el que se va a desempeñar, por otra parte saber cuál será la estabilidad del trabajo a través del tipo de contratación o si trabaja por cuenta propia; es uno de los aspectos más relevantes para identificar la calidad en la cual se encuentra el trabajo, a su vez menciona, la duración de la jornada laboral incluyendo horas extras, además de la satisfacción laboral. Todo eso son elementos necesarios para satisfacer tanto las necesidades del empleador como de los colaboradores, es así que este aspecto se vuelve un factor clave para la realización y soporte de este estudio.

Trabajo Digno

El trabajo decente se incorpora como un derecho al ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado en cualquier trabajo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y en el respeto de los principios de equidad de género y no discriminación³⁶. (Trabajo, 2018) Como se puede observar en la imagen se detalla que la participación de fuerza de trabajo por parte de las mujeres está en un 58,8% un 23.8 puntos porcentuales que los hombres, esto quiere decir

³⁶ Ministerio de Trabajo. (2018). Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/PACTO+POR+EL+TRABAJO+DECENTE.pdf>

que no se están contratando mujeres para desempeñar cargos en las organizaciones de Colombia.

Otro punto de vista, es lo que afirma Infante y Vega-Centeno que desde “la perspectiva de los colaboradores, la calidad en el empleo está vinculada a factores que redundan en el aumento sostenido de su bienestar, por lo que la “calidad del empleo”, (Ulloa, 2018) Es importante entender que todo empleador le debe proporcionar a su colaborador un ambiente de calidad en el trabajo, pues es así como se siente a gusto y rinde de mejor manera en sus procesos, metas y objetivos, es decir, la existencia del apoyo que logren tener los egresados al momento de ingresar a una organización detonara el ambiente confiable para que ellos se potencialicen las aptitudes y actitudes que han adquirido durante el proceso de aprendizaje.

Es importante reconocer el concepto de perfil profesional, como relevante a este estudio, sin embargo, el perfil profesional, como el perfil del egresado, es un concepto que puede interpretarse con facilidad, intuitivamente, y se utiliza de manera flexible. Es así como día a día se tiene cada vez más difusión y se emplea en el ámbito de la educación y de las organizaciones. El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un individuo.

Cabe mencionar, la observación que tiene José Antonio Arnaz donde especifica el perfil profesional como, “una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción”,³⁷ (Marcaccio, 2014). Dicho de otra manera, las instituciones de educación superior deben formar a sus profesionales con el fin de ajustarse a las exigencias y necesidades que actualmente aquejen al mercado laboral.

Como lo menciona El Sistema Nacional de Acreditación, SNA, sobre la calidad de la educación es todo aquello que abarca un conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior hacen parte del sistema donde se cumplen con los más altos requisitos de calidad con el fin de fortalecer sus objetivos y propósitos según el (Artículo 53 de la Ley 30 de 1992)³⁸ (MINISTERIO DE

³⁷ Moreno, J. E. (2014). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003

³⁸ *Ministerio de Educación Nacional*. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-186365.html>

EDUCACION, s.f.), siendo una parte fundamental para todas las instituciones de educación superior para cumplir de manera eficiente el propósito de educación en cada una de las universidades con el fin de garantizar calidad en los procesos de aprendizaje.

Es así que con “la acreditación del programa se reconoce una mejor aceptación de los nuevos egresados en el mercado laboral, cumpliendo con un perfil ocupacional claro y conciso para la ejecución de sus labores dentro de una organización, en el proceso se relacionan dos conceptos esenciales que son; empleabilidad y ocupabilidad”, ³⁹ (Sordo, 2017). De manera puntual se refiere a la empleabilidad donde especifica la oportunidad del colaborador al acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, su formación y trayectoria profesional que tenga, es decir, se enfoca en la persona y su aprendizaje. Por otro lado, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, significa que, se basa en el contexto donde se encuentra el sujeto y los recursos que tenga a su favor.

La política de trabajo decente se basa en promover el empleo, acompañada de la formalización laboral y la protección de los colaboradores bien sea en el sector público y privado. Igualmente, se desataca la aplicación de los estándares laborales internacionales que se desprenden de los compromisos asumidos por Colombia en escenarios bilaterales, multilaterales e internacionales, muy especialmente los que tienen origen en la OIT⁴⁰. (ROJAS, 2017). Esto hace referencia a la competitividad que se tiene internacionalmente con respecto a la educación y a la fuerza de trabajo, siendo cada vez más difícil para conseguir un trabajo estable para los egresados y/o graduados que aun tal vez no cuenten con experiencia.

Desempleo

Se entiende que este factor juega un papel importante en este estudio, lo que se puede evidenciar en la siguiente información actualizada donde para el mes de Julio de 2021, la tasa de desempleo del total nacional fue 14,3%, lo que significó una

³⁹ Cravero, E. (2017). *Universidad de Barcelona*. Obtenido de Universidad de Barcelona: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

⁴⁰ Es necesario considerar que una de las más apremiantes necesidades para los jóvenes actualmente en Colombia es la incursión al mercado laboral a través de la búsqueda de empleos de calidad. ROJAS, Á. M. (2017). *MERCADO LABORAL PARA LOS JÓVENES EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16493/SanchezRojasAngelaMar;jsessionid=D47CC00CAFC8E1E1E2C14D0FCB68FC06?sequence=1>

disminución de 5,9 puntos porcentuales con respecto al mismo mes de 2020, cuando se ubicó en 20,2%, pero manteniéndose en niveles superiores al de julio de 2019 (pre-pandemia), con 3,6 puntos porcentuales por encima de la tasa de ese año (10,7%). (Cámara de comercio Bogotá, 2021). Esto quiere decir que en el año 2020 fue donde se presentó mayor desempleo en Colombia todo esto se debe a la pandemia que azotó al mundo y significativamente al país, sin embargo para el año 2021 del mismo mes, se presenta una disminución en lo que respecta al desempleo, pues es ahí donde se evidencia el incremento en las oportunidades laborales.

Imagen 2 Tasa de desempleo Enero 2019 – Septiembre 2021



Con respecto los factores que interfieren con el desempleo se encuentran asociados al tiempo con el que un individuo permanece sin empleo, esto quiere decir que de igual manera difiere tanto en hombres como en mujeres. Específicamente, la edad y el estado civil, estas son variables que logran reducir la duración del desempleo para los hombres ofreciéndoles más oportunidades laborales, mientras que para las mujeres se evidencia factores negativos que interfieren con la empleabilidad de ellas, entre estos se encuentran en tener hijos menores de 5 años, también el no tener el apoyo suficiente para proyectarse en un trabajo y el cuidado especial de los hijos.

Entre los determinantes de la duración del desempleo para Colombia están: “estado civil, género, edad, educación, Finalmente, los mayores costos laborales aumentan la duración del desempleo”⁴¹. (Ríos, 2015). Todo esto se basa en la exigencia cada vez más del mercado laboral, y la falta de oportunidades, también se observa que en promedio las personas casadas duran menos tiempo buscando empleo, que la empleabilidad de las mujeres es más menor que la de los hombres, también se resalta que para hombres y mujeres es igualmente importante la edad pues a mayor edad más será la probabilidad de no conseguir empleo por la discriminación

⁴¹ En Colombia la tasa de desempleo femenina es más alta que la masculina.

que tienen los empresarios por este factor, hay que mencionar, además se establece que a mayor educación va hacer mayor tiempo buscando un empleo acorde a sus estudios, y eso hoy en día no es valorado por que no se encuentra como indispensable para algunos empleadores y/o organizaciones,

Oferta Laboral

Debemos recordar que este factor es esencial identificarlo de forma clara y concisa, pues es así donde la universidad establece parámetros y perfiles acordes a la oferta laboral actualmente y capacita a lo que será un profesional de alta importancia para la sociedad, sin embargo, esto es cambiante pues también se destaca la reducción del crecimiento demográfico, la progresiva integración laboral de las mujeres jóvenes y el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones.

Todas estas tendencias favorecen una inserción laboral más equitativa de las nuevas generaciones y productiva. Por otro lado, la demanda resalta la creciente integración comercial y financiera que, en forma directa o indirecta, intensifica la competencia en los mercados siendo esto de alta exigencia en cuanto a la calidad de educación como de las oportunidades que se presentan.

Es frecuente que exista incertidumbre sobre las futuras características de la demanda, las señales provenientes del mundo laboral no son claras, y por consiguiente dificulta las posibilidades que se ajuste la oferta de educación y capacitación. Del mismo modo y “respecto a la demanda creciente y dinámica, los sistemas de educación y capacitación adolecen de escasez de recursos y por tanto no todos gozan de estos derechos, a su vez la desconexión del mundo del trabajo también juega un papel importante pues al no conocer el mercado se desactualizan las necesidades y requerimientos que todo profesional debe conocer y, por ende, la ignorancia de las características de la demanda, así como también de una limitada capacidad de ajuste.”⁴² (Weller, *REVISTA DE LA cepal* 9 2, 2007) . Por lo tanto, los jóvenes saldrían de estos sistemas sin la preparación adecuada y desconociendo las características del mundo del trabajo, esta situación es intermitente puesto que al haber falencias no se ajusta a lo que podría ser una oportunidad.

⁴² Weller, J. (AGOSTO de 2007). *REVISTA DE LA cepal* 9 2. Obtenido de *REVISTA DE LA cepal* 9 2: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isA

Discriminación

Este factor es de consideración, pues en la actualidad aún se ve que en las organizaciones son favorecidos algunos aspectos por encima de los más importantes, siendo esto en desventaja para aquellos que quieren superarse tanto profesional como intelectualmente, y ser destacados por sus habilidades, actitudes, aptitudes y experiencia.

En relación con lo dicho se distingue una teoría donde se fundamenta “el mercado monopsónico, que es aquel que consiste en que un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad.” De esta forma, se diferencia salarios entre los grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, sin embargo es allí donde el monopsonista obtiene mayores beneficios”⁴³ (Dale-Olsen).

Hoy en día el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos y no se encuentre ninguna diferencia entre sí, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose por el simple hecho de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, esto quiere decir, menos productivas para la organización, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De tal forma, es así donde la discriminación salarial del empresario maximiza sus beneficios.

Dicho anteriormente la elasticidad de muchas mujeres tienen mayor acinesia que los hombres, tanto ocupacionalmente como geográfica. Este podría ser el caso por el que una mujer rechace un empleo debido a que este implicara su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentran sus familiares (esposo, hijos).⁴⁴. (Baquero-Melo, 2015) Igualmente, el acceso de la mujer a muchos empleos es limitado, dado los sesgos de género en el mercado laboral que surgen por los estereotipos asociados a las distintas actividades, el cual reduce su campo de maniobra y lógicamente sus posibilidades de proseguir sus metas.

En consecuencia, la capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y esto hace de ello la desigualdad, sin embargo, en algunas

⁴³ Barth, E., y H. Dale-Olsen. (1999) Pág. 3 “Monopsonistic Discrimination and The Gender Wage Gap”. National Bureau of Economic Research. Working Paper 7197.

⁴⁴ TEORIAS DE DISCRIMINACION EN EL MERCADO LABORAL PAG. 5

ocasiones esto se traduce en un salario mayor para los hombres, aunque los dos géneros tengan la misma productividad y desempeño.

Simultáneamente, se distingue la segunda de las teorías de discriminación en el mercado laboral, esta es fue expuesta por Gary Becker en "The Economics of Discrimination", publicado en 1957, en el que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el "Modelo del gusto por la discriminación". (Becker). Esta teoría se define donde los empleadores o los grupos de empleados relativamente respetados tienen prejuicios que les hace difícil soportar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad.

Es allí donde al trabajador discriminado, será solamente contratado si está el dispuesto a recibir un salario menor, su contratación implica una especie de coste psíquico que se traduce a un coeficiente de discriminación, el cual puede cuantificarse, de manera negativa, pues siendo la suma de su salario y la del coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado (respetado). se evidencia la discriminación, y ser así mayor la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación. Siendo de cierto modo culpa del colaborador que permite tal humillación y descremación por el simple hecho de conservar su empleo por sus necesidades.

De cierto modo Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera de estas, asume que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, y de tal manera la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel, esto quiere decir, que más discriminación sería mal alto su salario. Es allí donde también se identifica la segunda versión del modelo de Becker, que es aquella que permite una variación en los gustos de los empleadores, esto implica que aquellos con menos prejuicios contratarán la totalidad de los colaboradores discriminados.⁴⁵ (Becker). Eso quiere decir, que los empleadores que no sintieran ningún perjuicio eran autónomos de contratar en totalidad a sus colaboradores.

Una tercera teoría de discriminación es la "Discriminación estadística". "La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características

⁴⁵ Becker, Gary S. (1957), The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press.

promedio de los distintos grupos y no las individuales”⁴⁶. (Jairo Baquero). El motivo es decir que la información es imperfecta: la información disponible de las capacidades de cada persona es subjetivamente poca, en lo que la concierne a un promedio de un conjunto es (o se estima que es) subjetivamente completa, y ya que la obtención de una información más descriptiva involucra precios extras, los empresarios prefieren aceptar el peligro de contratar conforme el promedio del conjunto y según sus juicios de costo en los cuales estima sexo, raza, etcétera.

Experiencia Laboral

Se puede identificar a la experiencia laboral o también llamada experiencia profesional, como el criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo con esfuerzo y dedicación. Esto se vincula estrechamente al extenso ejercicio laboral de una persona y se asume que entre más años de trabajo tiene, mayor será la experiencia en dicho cargo y más será su bagaje en el mercado laboral. A su vez, “La experiencia laboral permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, adquiriendo destrezas en las diferentes áreas de las cuales se ha desempeñado, cumplimiento con las obligaciones laborales, y con espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, etc.” (Alba, 1996, p. 16)⁴⁷ (Golpe, LA EXPERIENCIA LABORAL)

También se considera que la experiencia profesional se identifica al momento de la contratación, donde se pueden considerar competencias y cualidades, tales como pro-actividad, motivación, responsabilidad, buena presencia, creatividad, adaptabilidad, entre otras, también la experiencia laboral es la más valorada y se conoce como “el requisito de acceso al empleo” siento esto dicho por el (74%) de estudiantes universitarios”⁴⁸ (Golpe, LA EXPERIENCIA LABORAL). Con esto se quiere decir que es dispendioso el querer ser contratado cuando no se cumple la regla de las organizaciones que es tener experiencia laboral, es por esto que los estudiantes, graduados y egresados, muchas veces tienen que elegir entre estudiar o trabajar, o en otras ocasiones, ocupar un perfil laboral totalmente diferente al cual se formó.

⁴⁶ La crítica a los dos modelos es que los empleadores podrían reducir su incertidumbre acerca de la productividad de los trabajadores a un bajo costo, mediante la observación de su desempeño en el trabajo PAG.10

⁴⁷ Golpe, V. d. (s.f.). *LA EXPERIENCIA LABORAL*. Obtenido de Universidad De La Republica: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf

⁴⁸ Golpe, V. d. (s.f.). *LA EXPERIENCIA LABORAL*. Obtenido de Universidad de la republica facultad de psicología: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf

Satisfacción Del Egresado De Acuerdo A Su Formación

Se dice que la satisfacción del egresado es todo aquello que de alguna manera influye en el proceso de formación, hay que mencionar, además que este estudio juega un factor importante que de cierta forma ayuda a la recolección de datos oportunos y de primera mano con el fin de mejorar la relación entre la universidad y el egresado.

Toda organización de enseñanza preeminente confronta el reto de egresar expertos competentes que puedan insertarse en el mercado gremial con velocidad y una remuneración oportuna. la enseñanza tiene efectos positivos sobre la satisfacción gremial, ya que el grado educativo crea prestigio gremial, el cual ayuda a la interacción directa entre formación de capital humano y las ventajas monetarias del trabajo.

Se observa que cada “universidad funciona con objetivos propios, muchas veces diferentes de los del mercado, esto hace que se dificulte la correspondencia entre el sistema educativo y el productivo, por lo que sugiere que la actividad universitaria se vincule con su entorno. Por ello, se propone reorientar estratégicamente las políticas de planeación universitaria en función de las necesidades del mercado de trabajo”.⁴⁹ (Ashanti Pérez Medina, 2018). Por lo cual es necesario actualizar y estar a la vanguardia de aspecto académicos de calidad, de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

⁴⁹ Ashanti Pérez Medina, A. R. (13 de Enero de 2018). *Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional*. Obtenido de file:///C:/Users/US/Downloads/Dialnet-SatisfaccionDelEgresadoRespectoDeSuFormacionProfes-6855115.pdf

MARCO LEGAL

Se destacan los lineamientos, regulaciones, normatividad y políticas por la cuales se rigen principalmente la universidad, de las cuales las más importantes son las siguientes:

- Observatorio Laboral para la Educación Seguimiento a graduados de la educación superior. Es un sistema creado, principalmente, para hacer seguimiento a los graduados de la educación superior:

Mantiene información sobre sus condiciones laborales y sobre qué tipo de profesionales necesita el mercado (tendencias de la demanda). Sus fuentes de información son las Instituciones de Educación Superior, la Registraduría Nacional (para validar cédulas de ciudadanía), el Ministerio de la Protección Social y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.⁵⁰ (Mineducación, 2017).

- Decreto 1075 de 2015. Que la Ley 30 de 1992 modificada por la Ley 1740 de 2014, establece que le corresponde al Estado velar por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior, la cual se ejerce a través de un proceso de evaluación, para garantizar la calidad, el cumplimiento de sus fines, la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos y la adecuada prestación del servicio. (Paola, 2019).
- Ley 1188 de 2008 «Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones», señala que las instituciones de educación superior para obtener el registro calificado, es decir, el instrumento requerido para poder ofertar sus programas académicos, deben demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional. (Paola, 2019).
- Que, en su momento, el Decreto 1295 de 2010, compilado en el Capítulo 2, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, reglamentó la Ley 1188 de 2008, desarrollando las condiciones de calidad y estableciendo el

⁵⁰ Mineducación. (13 de Febrero de 2017). *Observatorio Laboral para la Educación*. Obtenido de Seguimiento a graduados de la educación superior: https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-156290.html?_noredirect=1

procedimiento que deben cumplir las instituciones de educación superior para obtener, renovar, o modificar el registro calificado de los programas académicos.

Que, en este mismo sentido, el Decreto 2904 de 1994, compilado en el Capítulo 7, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, reglamentó los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre la acreditación voluntaria, como un instrumento para el mejoramiento de la calidad de la educación superior. (Paola, 2019)

- Artículo 2.5.3.2.2.1. De la evaluación. El proceso de Evaluación de Condiciones Institucionales habilita a las instituciones de educación superior para iniciar los procesos de Registro Calificado y Acreditación de Alta Calidad, siempre y cuando la aprobación de dicha evaluación se logre en el nivel de desarrollo correspondiente.

Consiste en la evaluación de las condiciones institucionales de calidad, prescritas en el artículo siguiente, que una vez aprobada, tendrá una vigencia de cuatro (4) años. (Paola, 2019).

- Artículo 2.5.3.2.2.2. Condiciones de evaluación institucional. Los aspectos a evaluar de orden institucional, descritos en el artículo 2 de la Ley 1188 de 2008, se encuentran desarrollados en las siguientes condiciones:

1. **Estudiantes.** La institución de educación superior reconoce los deberes y derechos de los estudiantes, aplica con transparencia las normas establecidas para tal fin, respeta y promueve su participación en los organismos de decisión y facilita su ingreso y permanencia en el marco de políticas de equidad e inclusión que permitan la graduación en condiciones de calidad, en todos los lugares donde tiene influencia. (Paola, 2019).
2. **Profesores.** La institución de educación superior cuenta con profesores que tengan las características y calidades requeridas, con suficiencia y disponibilidad para su funcionamiento; soportados en una estructura y reglamentación que tenga presente su titulación académica o experiencia acreditada de acuerdo con las necesidades de docencia, investigación, diseño, creación artística, extensión e innovación, atendiendo a las características propias de los programas de acuerdo con su naturaleza y nivel de formación.

La institución debe observar sólidos criterios para el ingreso, desarrollo y permanencia de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad. (Paola, 2019). Es aquí donde se evalúa los estudios, experiencia, efectividad y pertinencia que los docentes puedan compartir en cada uno de los programas.

3. Egresados. La institución de educación superior cuenta con mecanismos para hacer seguimiento y gestión para la promoción de la empleabilidad de sus egresados, apoyándose en sistemas de información adecuados para tal fin, desarrolla dinámicas que le permitan la interacción y acercamiento con sus egresados, conocer su ubicación y las actividades que desarrollan, a fin de garantizar pertinencia de la oferta educativa y participación de los mismos en los distintos espacios del quehacer institucional, al igual que las estrategias institucionales para fomentar en el egresado el aprendizaje continuo. (Paola, 2019)

- Norma NTCISO 9001 “requisitos del sistema de gestión de la calidad” (ANGEL). Esta norma hace referencia a la calidad que ejerce la universidad en referencia a la formación brindada en todos sus programas, además de eso se valida el rendimiento de formación que tiene con sus estudiantes.

Resolución 088 de 2015 por la cual se crea el comité del sistema de aseguramiento de la calidad en la Universidad de Cundinamarca. - Resolución 126 de 2016 “por medio de la cual se designa al gestor responsable del proceso gestión calidad – profesional universitario I – oficina de calidad ante el sistema de gestión de la calidad SGC en la Universidad de Cundinamarca.⁵¹ (ANGEL)

- Mediante Resolución No. 000050 del 7 de mayo de 2018 la Institución adopta la política para el tratamiento de protección de datos personales de los titulares de la Universidad de Cundinamarca.

Esto a cuanto a la confiabilidad, pues algunos estudiantes, graduados, egresados, docentes y directivos, autorizan o no el uso de nombre, imagen y datos personales, con el fin de preservar información e integridad que solo le compete a la universidad y no a terceros.

⁵¹fundamento legal dar a conocer la normatividad con la cual se rigen los procesos de calidad en las instituciones de educación superior

Atendiendo la normatividad vigente sobre el uso y protección de datos personales establecidos en la Constitución Política, artículo 15, Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto Reglamentario parcial 1377 de 2013, Sentencias C – 1011 de 2008, y C - 748 del 2011, de la Corte Constitucional, la Universidad de Cundinamarca mediante Resolución No. 000050 de 2018, del 7 de mayo de 2018 establece la política para el tratamiento de protección de datos personales de los titulares de la Institución.⁵² (UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, s.f.)

⁵² La resolución integra 14 artículos que describen el marco legal

METODOLOGIA

Diseño Metodológico

El diseño metodológico es muy importante para este estudio, porque por medio de este se realizará un conjunto de procesos para dar respuesta a la pregunta interrogante de investigación, para alcanzar los objetivos de investigación, para así poder tomar medidas respectivas en cuanto a los datos suministrados de fuentes primarias e interpretarlas de forma cuantitativa y cualitativa.

Método De Investigación

En el presente estudio se va a desarrollar un método cuantitativo está se fundamenta en un conjunto de métodos y técnicas para aproximarse en conocer la realidad social, alcance y el significado de los hechos que se buscan analizar, esto se logra a través de la información que se desee recolectar de primera mano por los graduados y egresados.

Tipo de Investigación

En este estudio el método a utilizar será una investigación descriptiva con el propósito de recolectar características, rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio mediante una encuesta; para así detectar diferentes variables y de igual modo obtener un impacto social y/o laboral. Además, se realizará una investigación cuantitativa con el fin de recolectar y analizar datos estadísticos que son ideales para identificar las tendencias, promedios, predicciones de las cuales se puedan obtener resultados generales de este tipo poblaciones.

Población

Egresados, graduados de la universidad de Cundinamarca del periodo 2014 al 2019 que estén interesados en participar en este estudio.

Muestra

Imagen 3. Graduados 2014 a 2019 IPA y IIPA.

PROGRAMA ACADÉMICO	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	IPA	IIPA	IPA	IIPA	IPA	IIPA	IPA	IIPA	IPA	IIPA	IPA	IIPA
Administración de Empresas	47	38	43	29	42	43	31	37	38	41	52	23

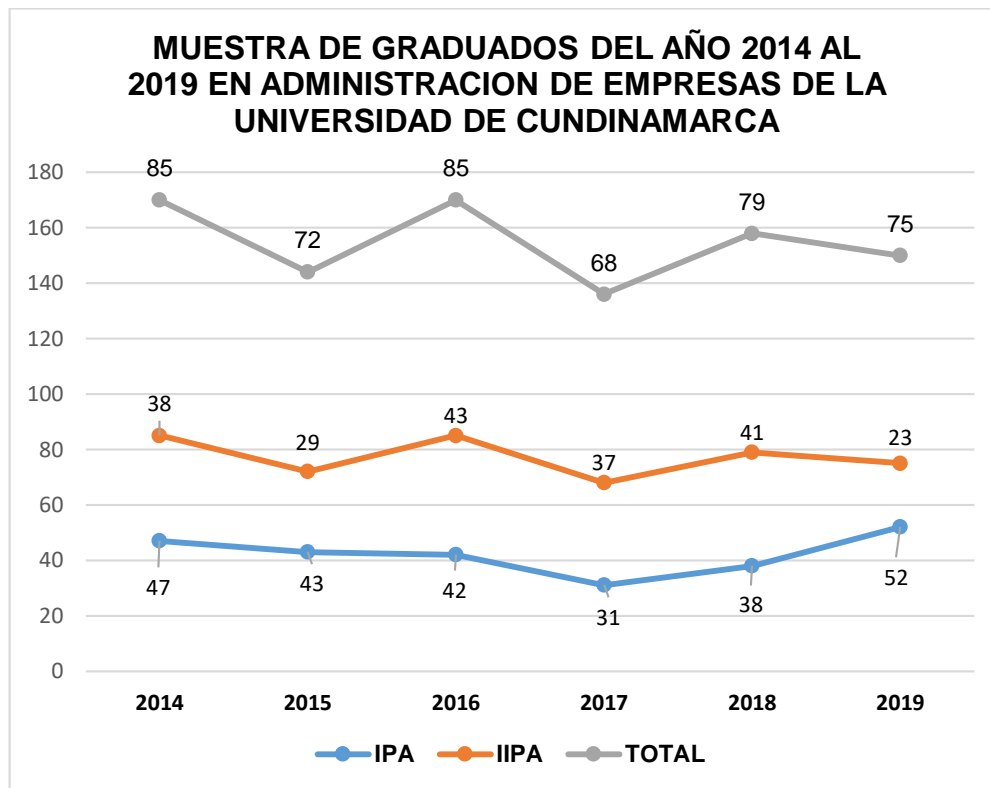
Tabla. ¿Boletín Estadístico - Tabla de graduados periodo 201-2019 Administración de empresas universidad de Cundinamarca (Universidad de Cundinamarca)

El objeto de estudio serán los graduados y egresados del programa de administración de empresas de los años 2014 al 2019 y que deseen participar voluntariamente en este estudio.

Tabla 1. Graduados semestrales IPA y IIPA años 2014 al 2019.

Programa Académico de Administración empresas	Semestre		TOTAL
	IPA	IIPA	
2014	47	38	85
2015	43	29	72
2016	42	43	85
2017	31	37	68
2018	38	41	79
2019	52	23	75
total 6 años			464

Imagen 4. Muestra de graduados del año 2014 al 2019.



Fuente: Elaboración propia

Se puede identificar que el semestre que obtuvo más graduados en el IPA fue en el 2019 con un total de 52 graduados, en el IIPA el mayor número de graduados fue en el año 2016 con 43, por otra parte, el año que obtuvo mayor número de graduados fueron en los años 2014 y el año 2016 con un total de 85 graduados, siguiéndole el año 2018 con un total de 79 graduados, también se puede identificar que los años con menores número de graduados son en el año 2017 con un total de 68 graduados.

Siendo en total de números graduados en el transcurso de estos 6 años de 464 estudiantes graduados del programa de administración de empresas. De estos 464 la oficina de graduados informa que en su base de datos únicamente quiere información y autorización para el manejo de la información confidencial de 307 graduados que autorizaron el uso de sus datos por parte de la universidad. Por consiguiente, serán estos 307 estudiantes la población que nos brindara información para el presente estudio.

Determinación del Tamaño de la Muestra

Una vez determinada en grupo poblacional se debe calcular el tamaño de la muestra de los graduados a quienes se les envió el instrumento para la recolección de la información, para esto se utilizó la siguiente tabla con la información pertinente.

Imagen 5 Tamaño de la muestra

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA		
Parametro	Valores	TAMAÑO DE LA MUESTRA PARA
		56
N	307	n= Tamaño de muestra a hallar
Z	1,65	N= Tamaño de la poblacion o universo
P	50%	Z= Parámetro estaditico que depende
Q	50%	e= Error de estimación
e	10%	P= Probabilidad de que ocurra el evento
		Q= Probabilidad de que no ocurra el evento.
n=	208,9519	Confianza= 90 %
	3,740625	
FORMULA		NIVEL DE CONFIANZA
$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$		Z alfa
		99,7%
		99%
		98%
		96%
		95%
		94%
		93%
		92%
		90%
		80%
		50%
FUENTE: Profesor Arturo Serrano Mendoza. Programa de Administracion de Empresas. Universidad de Cundinamarca		

Según la tabla anterior se puede concluir que el tamaño de la muestra, para la población determinada con una confianza del 90%, es de 56 graduados. Durante la realización de este estudio, se encontraron limitaciones y restricciones, como son las siguientes:

1. Por la ley 1581 del año 2012 Habeas data la cual protege, regula y reglamenta el uso y tratamiento de la información personal, fue imposible para este estudio que se le fuera suministrado por parte de la oficina de graduados información específica como correos, nombres, celulares entre otros datos de los egresados de los últimos 6 años, esto siendo un contratiempo. A su vez ellos fueron el receptor y el filtro para que el instrumento fuera remitido a los egresados para obtener información que fuera de ayuda al estudio en cuestión, también otro aspecto a esto, es que, al ser así no se contaba con un correcto funcionamiento o fluidez de la información.
2. Al ser un periodo pos pandemia no se trató de manera presencial las encuestas, ni la comunicación directa con los egresados, por tal motivo se recurrió de manera virtual y el puente que se realizaba con los egresados era mediante la oficina de graduado que filtraba la información y era enviada a ellos, no se pudo realizar eventos con los graduados para la modificación o actualización de datos directa de ellos y al ser así se presentaron restricciones como lo fue en cuanto a la comunicación y/o información que era requerida.
3. Al ser una encuesta online, se deja abierta por un periodo de tiempo donde los participantes puedan realizar sus aportes, sin embargo, al ser así los resultados se presentaban paulatinamente, por lo cual después de un tiempo se optó por realizar un corte y trabajar con la información que ya se tenía recolectada, con el fin de poder realizar el análisis y la recolección de datos correspondiente para este estudio.

Variables A Estudiar

Tabla 2. Variables a estudiar del estudio.

OBJETIVOS	TECNICA	FUENTE	VARIABLES
1. Determinar los factores que obstaculizan la inserción laboral del egresado.	Encuesta	Primaria	Factores que obstaculizan en el mercado laboral de los egresados. cualitativa
2. Establecer las condiciones socioeconómicas y laborales en las que se encuentra el egresado.	Encuesta	Primaria	Situación laboral y socioeconómica de los egresados. cualitativa
3. Evaluar la correspondencia entre el perfil Profesional y ocupacional establecido en el proyecto educativo del programa (PEP).	Encuesta	Primaria	Relación del perfil profesional con el perfil ocupacional de los egresados. Datos cuantitativos y cualitativos.
4. Evaluar el grado de satisfacción del graduado con su formación académica y profesional.	Escala de Likert	Primaria	Conocer el grado de satisfacción de los graduados frente a la formación académica. Opiniones y actitudes
5. Medir el nivel de interacción entre la universidad con el graduado.	Escala Likert	Primaria	Conocer el nivel de Satisfacción frente a la interacción de la universidad con el egresado , servicios cualitativa

Fuente: Elaboración Propia

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta



ENCUESTA DEL ESTUDIO DE SEGUIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, EN EL PERIODO 2014 A 2019

AVISO DE PRIVACIDAD

La Universidad de Cundinamarca, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, comunica que, en desarrollo de sus actividades académicas, comerciales o laborales, solicita y recolecta Información y datos personales de los Titulares que de manera permanente o temporal acceden o buscan acceder a los servicios prestados por la Institución.

Le informamos que en la participación de esta encuesta se realizara la recolección de datos personales de los participantes por parte de los estudiantes encargados por la institución, esta investigación va dirigido a los egresados y graduados. Es importante para el programa conocer su opinión para el mejoramiento continuo y para la obtención de la acreditación de alta calidad.

OBJETIVO:

Actualizar la base de datos de los egresados del programa, obtener información sobre las condiciones laborales, económicas y profesionales de los egresados. Igualmente indagar sobre la percepción que tienen del Programa, la universidad y de las relaciones que se han mantenido entre las partes.

NOTA:

Estimado Egresado – Graduado: Si al momento de contestar este instrumento se encuentra sin laborar por favor contestar en relación con su último trabajo.

INFORMACION BASICA PARA BASE DE DATOS:

Género: Femenino: _____ Masculino: _____ Miembro Lgbt: _____

Nombre Completo: _____

Dirección: _____

Ciudad de origen: _____

Edad _____

Numero de contacto: _____

Correo electrónico _____

¿En qué año se graduó como administrador de empresas?

2014 _____

2015 _____

2016 _____

2017 _____

2018 _____

2019 _____

MODULO No 1. CARACTERISTICA EMPRESARIAL

El presente estudio busca determinar el estado socioeconómico del egresado.

1. ¿A qué estrato social pertenece?

Estrato 1 _____

Estrato 2 _____

Estrato 3 _____

Estrato 4 o mas _____

2. Su vivienda actual es:

Arrendada _____

Familiar _____

Propia _____

3. ¿Cuenta con conectividad digital? *

Si _____

No _____

4. ¿Cómo evalúa la calidad de su conectividad digital?

Muy bueno _____

Bueno _____

Indiferente _____

Malo _____

Muy malo _____

5. ¿Cuál es su medio de transporte?

Moto Propia _____

Bicicleta _____

Vehículo Propio _____

Servicio Público _____

MODULO No 2 CARACTERISTICA DEL TALENTO HUMANO A NIVEL PERSONAL

Se busca determinar el nivel de estudios en que se encuentra el egresado actualmente. Si no se encuentra laboral responda según su ultimo empleo.

6. ¿Qué estudios ha realizado después de haberse graduado de la universidad?

Especialización _____

Maestría _____

Doctorado _____

Ninguno _____

7. ¿En qué área realizo sus estudios pos graduales?

8. ¿En qué universidad realizo su especialización, maestría o doctorado?

9. ¿Se encuentra laborando actualmente?

Si _____

No _____

10. ¿En qué ciudad se encuentra laborando?

11. Si en la anterior pregunta la respuesta fue no, ¿Qué tiempo lleva desempleado?

12. En el momento que estuvo desempleado, esta situación se le atribuye a:

No encuentra un cargo acorde a su perfil _____

Poca oferta laboral en la región _____

No ha encontrado un cargo que cubra su aspiración salarial _____

La calidad de formación y orientación recibida en pregrado _____

Poca relación social con empleadores _____

13. ¿En qué área se encuentra laborando?

Mercadeo y ventas _____

Contable _____

Financiera _____

Compras y suministros _____

Gestión del talento humano _____

Producción y operaciones _____

14. ¿Qué factor lo llevo a obtener su actual empleo?

Experiencia _____

Estudios _____

Habilidades y competencias _____

Relaciones personales _____

Otro: _____

15. ¿Cuánto tiempo después de graduarse tardo en encontrar empleo?

0 a 6 Meses _____

7 a 12 Meses _____

13 a 18 Meses _____

19 o más _____

16. ¿Cuál es el tipo de empresa en la cual usted trabaja?

Publica _____

Privada _____

Otro: _____

17. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa o institución?

Contrato fijo: _____

Contrato indefinido: _____

Contrato por obra labor: _____

Contrato de aprendizaje: _____

Contrato de prestación de servicios: _____

18. ¿Cuál es la antigüedad que lleva usted en la empresa para la cual labora? *

Menos de 1 año: _____

De 1 a 5 años: _____

De 5 a 10 años: _____

De 10 años en adelante: _____

19. ¿Se encuentra afiliado a la Eps?

Si_____

No_____

20. ¿En cuál Eps se encuentra afiliado?

21. ¿Está aportando para pensión? *

Si: _____

No: _____

22. ¿En cuál fondo de pensión está realizando sus aportes?

MODULO No 3 CARACTERISTICA LABORAL

Se busca conocer el nivel socioeconómico actual de los egresados. Si se encuentra desempleado, responda según su último empleo.

23. ¿Cuál es su nivel de ingresos?

0 a 1 SMMLV: _____
1 a 2 SMMLV: _____
2 a 3 SMMLV: _____
4 SMMLV en Adelante: _____

24. ¿Qué clase de actividad realiza la empresa donde labora?

Industrial: _____
Servicios: _____
Turismo: _____
Comercial: _____
Otro: _____

25. Aparte de su salario, ¿Qué otro ingreso adicional recibe?

Honorarios: _____
Comisiones: _____
Bonificaciones: _____
Emprendedor/Emprendimiento: _____
Otro: _____

MODULO 4. PERCEPCION DEL PROGRAMA ACADEMICO

Con este estudio se busca conocer la percepción que tienen los egresados frente a la calidad en infraestructura, equipos, formación, docencia, planes de estudio e investigaciones del programa y la relación que tienen con la universidad actualmente.

26. ¿Cómo evalúa usted la calidad de los equipos, de la infraestructura, y de las instalaciones, del programa Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot?

Totalmente en desacuerdo: _____
En desacuerdo: _____
Ni de acuerdo ni en desacuerdo: _____
De acuerdo: _____
Totalmente de acuerdo: _____

27. ¿Cómo evalúa usted la calidad de la atención y de las respuestas brindadas por la universidad, a sus solicitudes y necesidades?

Totalmente en desacuerdo: _____
En desacuerdo: _____
Ni de acuerdo ni en desacuerdo: _____
De acuerdo: _____
Totalmente de acuerdo: _____

28. ¿Cómo evalúa usted la calidad del plan de estudio que ofrece el programa de administración de empresas de la UCundinamarca?

Totalmente en desacuerdo: _____
En desacuerdo: _____
Ni de acuerdo ni en desacuerdo: _____
De acuerdo: _____
Totalmente de acuerdo: _____

29. ¿Cómo evalúa usted la calidad del proceso de formación y aprendizaje impartido por los docentes del programa?

Totalmente en desacuerdo: _____
En desacuerdo: _____
Ni de acuerdo ni en desacuerdo: _____
De acuerdo: _____
Totalmente de acuerdo: _____

30. ¿Cómo evalúa la calidad del proceso de la práctica empresarial en el programa?

Totalmente en desacuerdo: _____
En desacuerdo: _____
Ni de acuerdo ni en desacuerdo: _____
De acuerdo: _____
Totalmente de acuerdo: _____

31. ¿Cuál área de su formación académica recibida en el programa, fue la que más le aportó a su vida profesional?

Mercadeo y Ventas: _____
Producción y operaciones: _____
Investigación: _____
Contable y financiera: _____
Gestión del talento humano: _____
Gerencia y toma de decisiones: _____
En todas: _____

32. ¿Cuál cree usted que es la principal causa por la cual los administradores de empresas del país no consiguen empleo?

Falta de oportunidades: _____

Discriminación: _____

Experiencia laboral: _____

No encuentran un trabajo digno: _____

Falta de estudios complementarios: _____

Otros: _____

33. ¿Cuál es su percepción de la relación con la Universidad, mientras ha sido egresado?

Muy bueno: _____

Bueno: _____

Indiferente: _____

Malo: _____

Muy malo: _____

34. Califique el grado de satisfacción con la formación que se le dio en el programa de Administración de Empresas.

Totalmente satisfecho: _____

Muy satisfecho: _____

Moderadamente satisfecho: _____

Poco satisfecho: _____

Nada satisfecho: _____

Muchas Gracias.

NOTA. Esta encuesta servirá para mejorar el programa de Administración de Empresas de las Universidad de Cundinamarca de la Seccional Girardot.

RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para la recolección de la información se utilizó una encuesta para el cumplimiento de los objetivos establecidos como lo es Identificar el desempeño laboral de los egresados, durante el periodo 2014-2019, determinar los factores que obstaculizan la inserción laboral de los egresado, establecer las condiciones socioeconómicas y laborales en las que se encuentran, donde se evalúa la correspondencia entre el perfil profesional y ocupacional establecido en el proyecto educativo del programa (PEP), también donde se evalúa el grado de satisfacción del graduado con su formación académica y profesional, a su vez poder medir el nivel de interacción entre la universidad con el graduado.

La encuesta se divide primeramente en recopilar información básica para la base de datos, seguidamente se divide en 4 módulos, el primer módulo es característica del talento humano a nivel personal para verificar el estado socioeconómico del egresado, el segundo módulo es característica empresarial para determinar el nivel de estudio en el que se encuentra el egresado actualmente, el tercer módulo característica laboral para conocer el nivel socioeconómico actual del egresado y el cuarto modulo es la percepción del programa académico, este para conocer la percepción que tienen los egresados frente a la calidad en infraestructura, equipos, formación, docencia, planes de estudio e investigaciones del programa y la relación que tienen con la universidad actualmente.

Esta encuesta fue enviada a la oficina de graduados de la universidad específicamente a la seccional Girardot, a través de un link que se suministró con el instrumento digitalizado y listo para ser socializado por la Web por parte de la oficina de graduados. Por consiguiente, el instrumento fue remitido a todos los graduados que se encuentran en la base de datos de la oficina de graduados, vía Online, a la cual solamente respondieron 50 graduados.

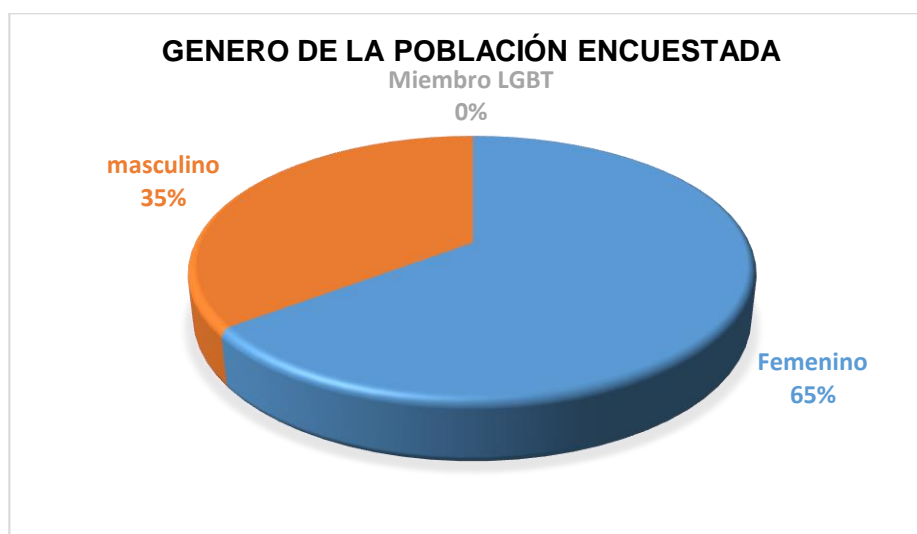
Para poder realizar el análisis de la situación actual de los egresados de la universidad de Cundinamarca, se determinó un conjunto de objetivos diferentes. Donde se busca obtener información sobre el grado de empleabilidad de los graduados entre los periodos 2014 – 2019, analizar el periodo de transición y el acceso al primer y actual empleo, así como identificar los empleos más estables para ellos. Se pretende además conocer opiniones y valoraciones sobre el nivel de adecuación de las exigencias cualitativas del mercado, competencias y habilidades adquiridas en el proceso de formación universitario de los egresados o graduados de la universidad de Cundinamarca, programa Administración de Empresas Seccional Girardot

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS GRADUADOS

Información básica para la base de datos

1. Género

Grafica 1. Género de la población encuestada.



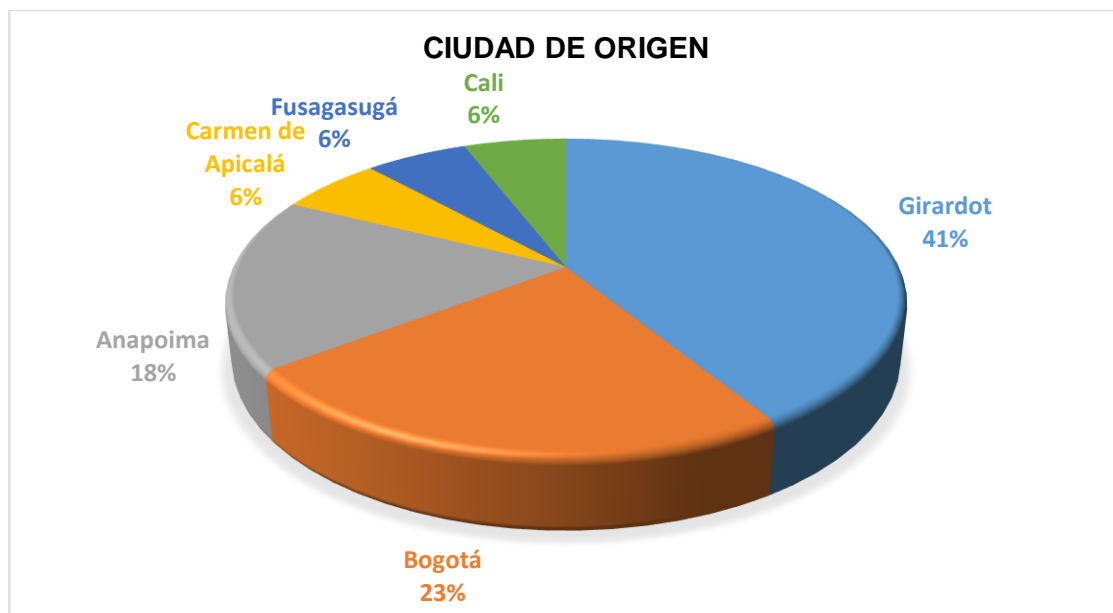
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se puede observar que el mayor número de egresados del programa de administración de empresas son de género femenino con un 65% y solo un 35% masculino, se concluye que son más las mujeres que deciden estudiar administración de empresas. Esto se corrobora pues el número de estudiantes activos actualmente y durante estos últimos 5 años también ha sido mayor el porcentaje de mujeres que de hombres. Por ejemplo, hoy en día el 55% de las mujeres se postulan para ingresar a estudiar su carrera profesional como administradoras de empresas, mientras que hombre solo hay un 45% que deciden ingresar a iniciar su carrera profesional.

2. Ciudad de origen

Grafica 2. Ciudad de origen.



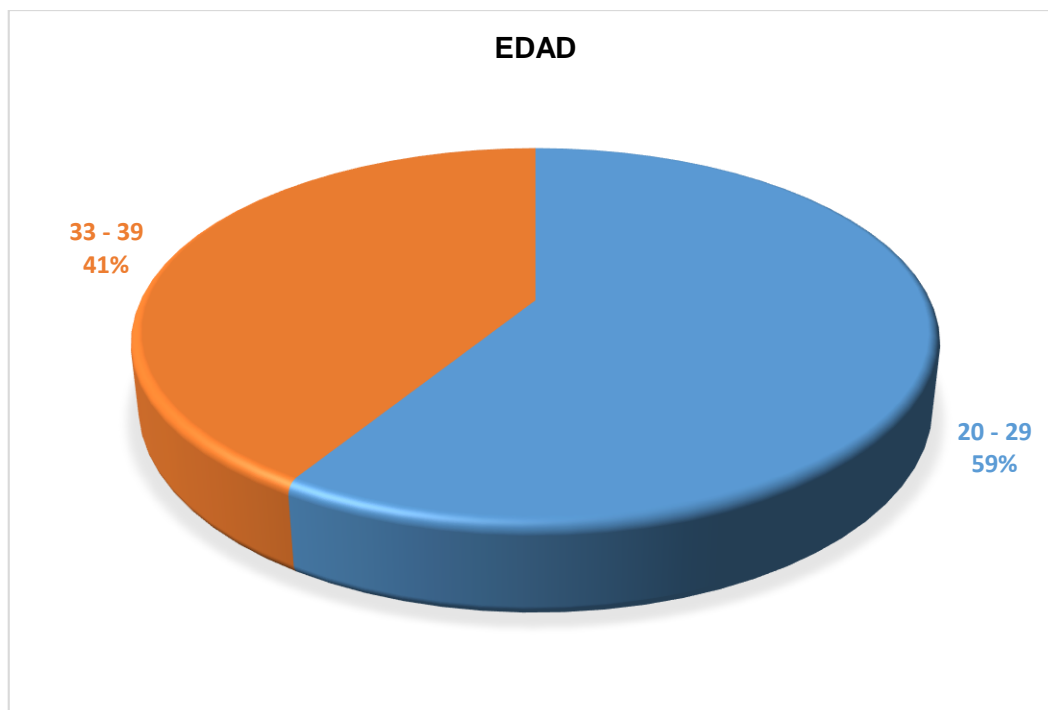
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que los egresados son nacidos en Girardot/Cundinamarca con un 41%, seguido de Bogotá con un 23%, de Anapoima con un 18% y Carmen de Apicalá, Fusagasugá y Cali con un 6%. Esto significa que en el programa cada semestre ingresa personas directamente de Girardot, pero también ingresan personas de diferentes partes del país buscando diferentes oportunidades de aprendizaje y salir adelante. Se está cumpliendo un principio misional y es generar estudio al 96% al municipio cundinamarqués.

3. Edad

Grafica 3. Edad.



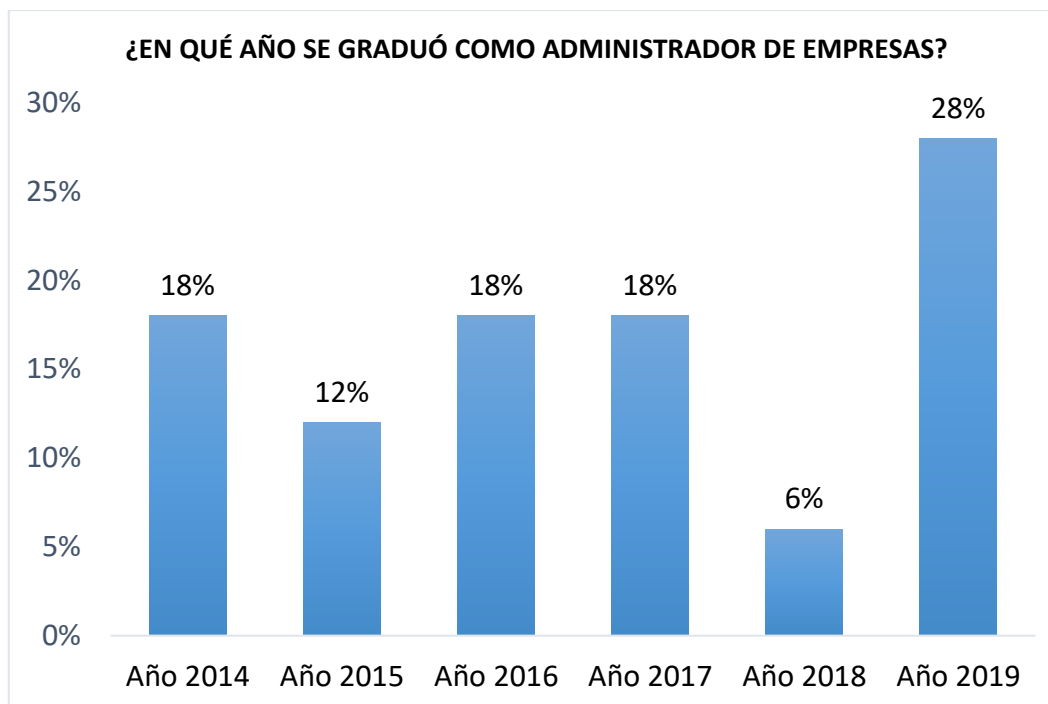
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que los egresados un 59% se encuentran entre los 20 a 29 años de edad. Son personas que terminan su bachiller e inician su carrera profesional, por otra parte, el 41% se encuentran entre las edades de 33 a 39 años de edad. Significando que entre más jóvenes empiecen su vida profesional tendrán más oportunidades laborales a medida que van desarrollando su formación.

4. ¿En qué año se graduó como administrador de empresas?

Grafica 4. Año de graduación.



Fuente: Elaboración propia

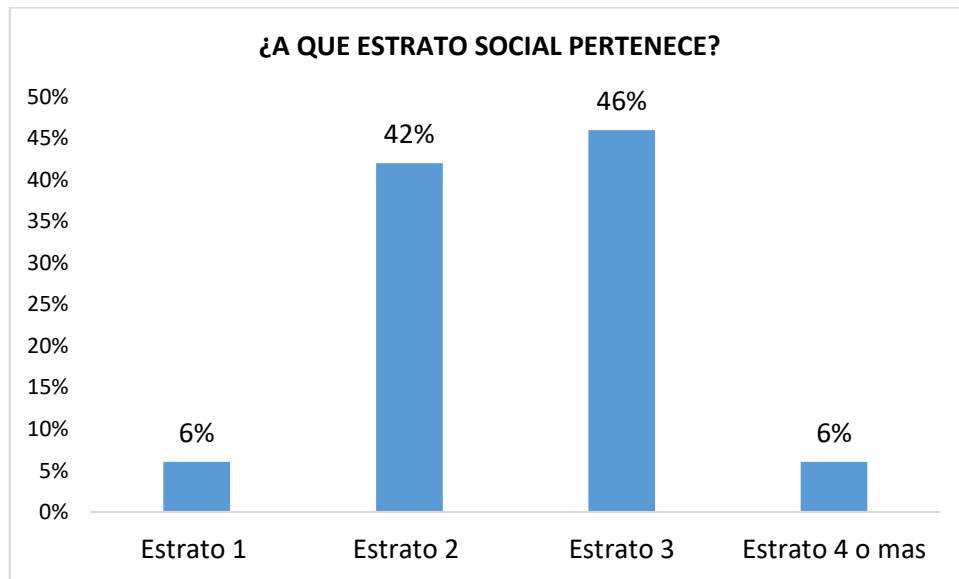
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica los años de los cuales se graduaron de los encuestados fue en el 2019 con un 28%, siguiendo los años 2014, 2016 y 2017 con un porcentaje del 18%, en el 2015 con un 12% y para el año 2018 con un porcentaje de 6%, siendo la participación de los egresados del año más reciente que es el 2019.

MODULO 1. CARACTERISTICA EMPRESARIAL

5. ¿A qué estrato social pertenece?

Grafica 5. Estrato social.



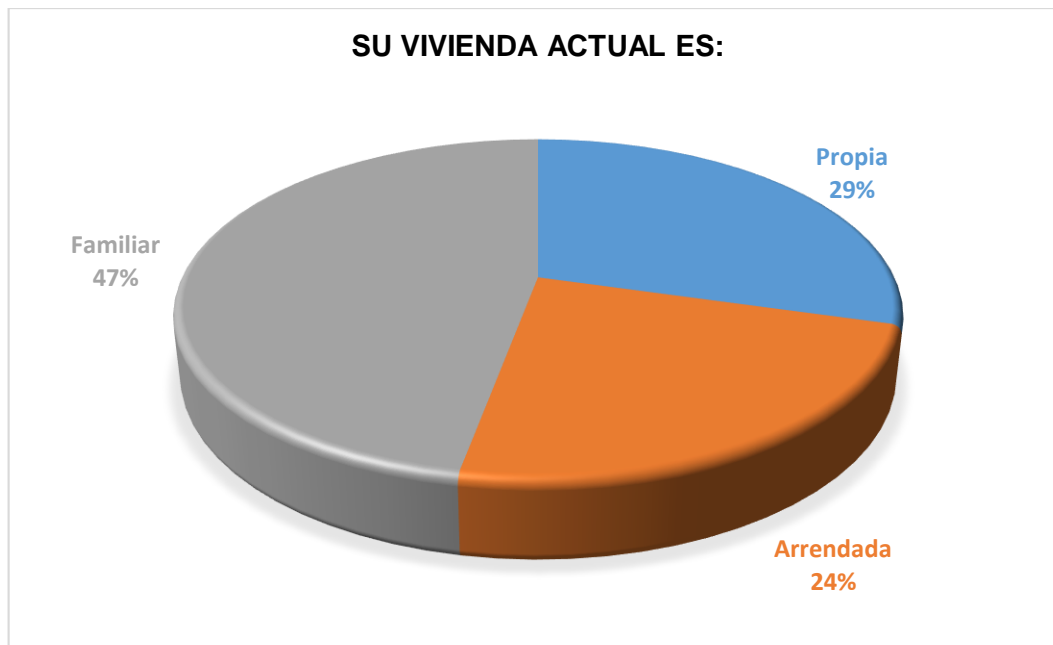
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se estableció que los graduados y/o egresados pertenecen al estrato 3 con un 46% afirmándonos que se encuentran en un sector medio- bajo, el estrato 2 con un 42%, el estrato 1 con un 6% siendo este un sector de bajos recursos y el estrato 4 con un 6% que representa una vida socioeconómica medio.

6. Su vivienda actual es:

Grafica 6. Vivienda actual del egresado.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Actualmente los egresados que participaron en esta encuesta afirman que la vivienda donde se encuentran es familiar con un 47%, tan solo un 24% afirma que la vivienda donde se encuentran es arrendada y solo un 29% es propia. Lo que se verifica que gran parte del estrato 2 y 3 en los años 2019, 2017 y 2016 han tratado de conseguir sus cosas poco a poco con ayuda de sus familiares como lo están haciendo los demás que aún viven en la casa familiar y otros con menos apoyo pagando un arriendo.

7. ¿Cuenta con conectividad digital?

Grafica 7. Conectividad digital.



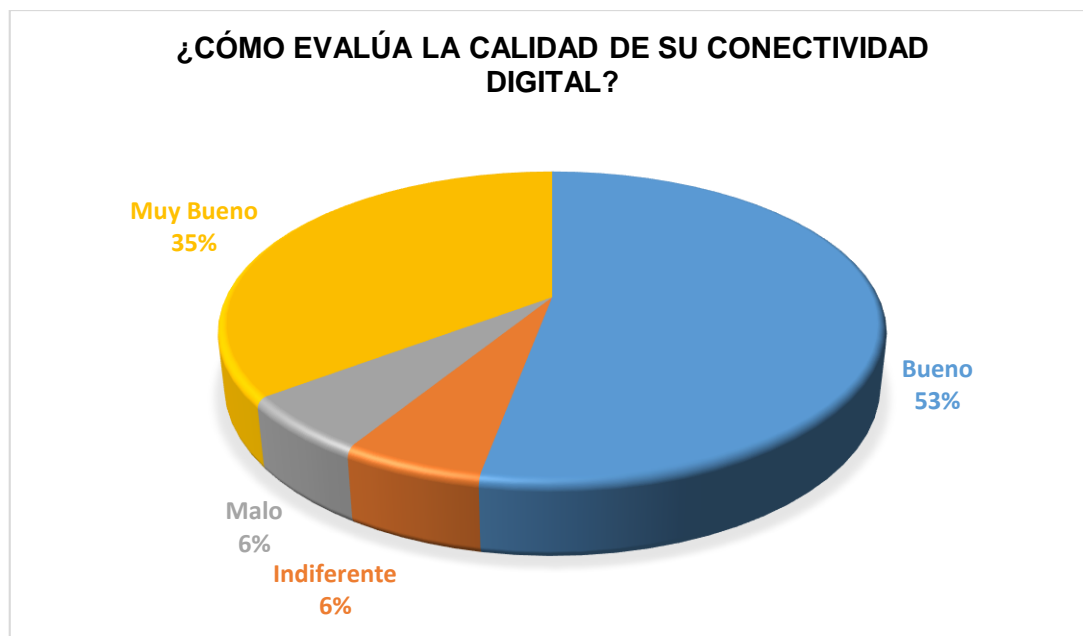
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se determina que el 100% de los egresados afirman que cuentan con conectividad digital, siendo esto de gran importancia para sus labores cotidianas y así se establece que cuentan con los medios económicos para adquirir este servicio.

8. ¿Cómo evalúa la calidad de su conectividad digital?

Grafica 8. Calidad de la conectividad digital.



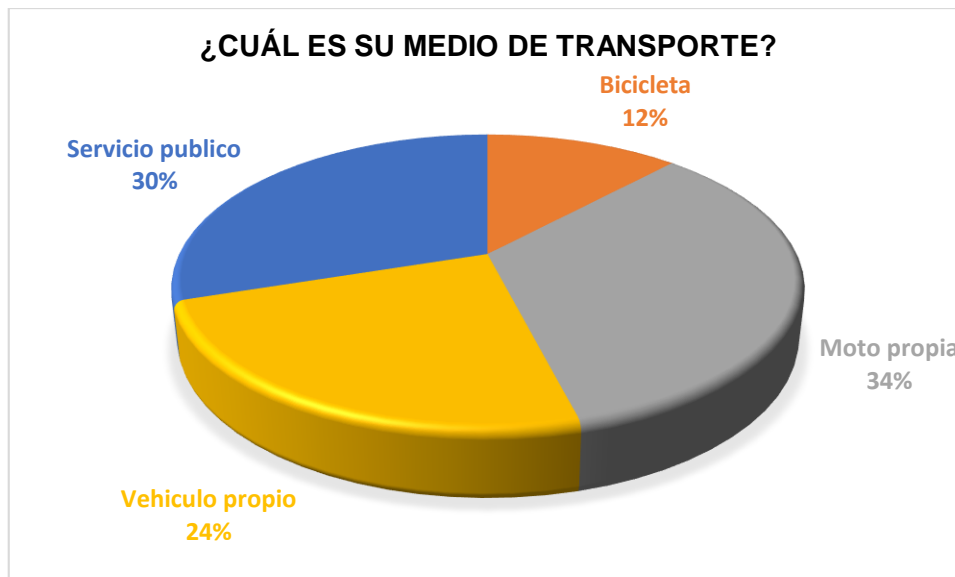
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que el 53% de los egresados evalúan la calidad de su conectividad buena, un 35% muy buena siendo un 88% bueno y muy bueno, también malo e indiferente con un 6% cada una con un 12% entre malo e indiferente.

9. ¿Cuál es su medio de transporte?

Grafica 9. Medio de transporte.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que del 100% de los graduados, un 34% tiene moto propia, un 30% utiliza aun el servicio público para movilizarse, un 24% tiene vehículo propio y un 12% utiliza aun la bicicleta para la realización de actividades cotidianas. Se puede concluir que del 100% de los encuestados el 42% aún no tiene los recursos necesarios para mejorar su agilidad en su medio de transporte como es un vehículo o una moto propia.

MODULO 2 CARACTERISTICA EMPRESARIAL

10. ¿Qué estudios ha realizado después de haberse graduado de la universidad?

Grafica 10. Estudios después de haberse graduado.



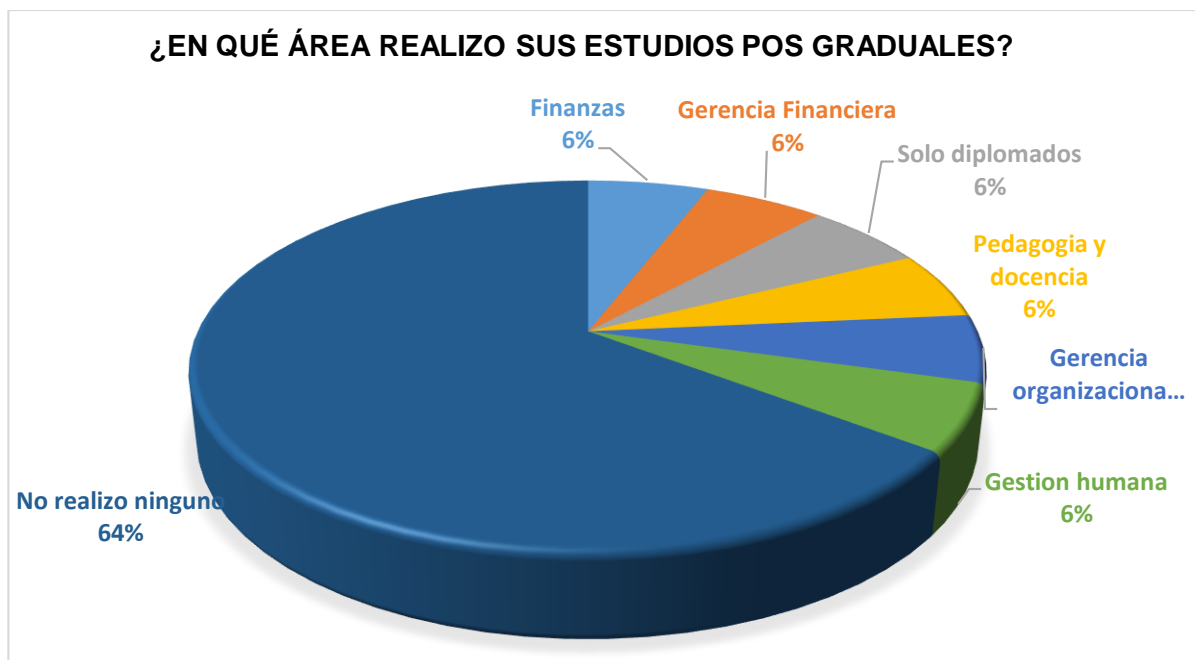
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se verifica que los egresados un 71% no ha realizado estudios después de haberse graduado como administradores de empresas y solo un 29% ha realizado especialización después de graduarse del programa.

11. ¿En qué área realizo sus estudios pos graduales?

Grafica 11. Estudio pos gradual.



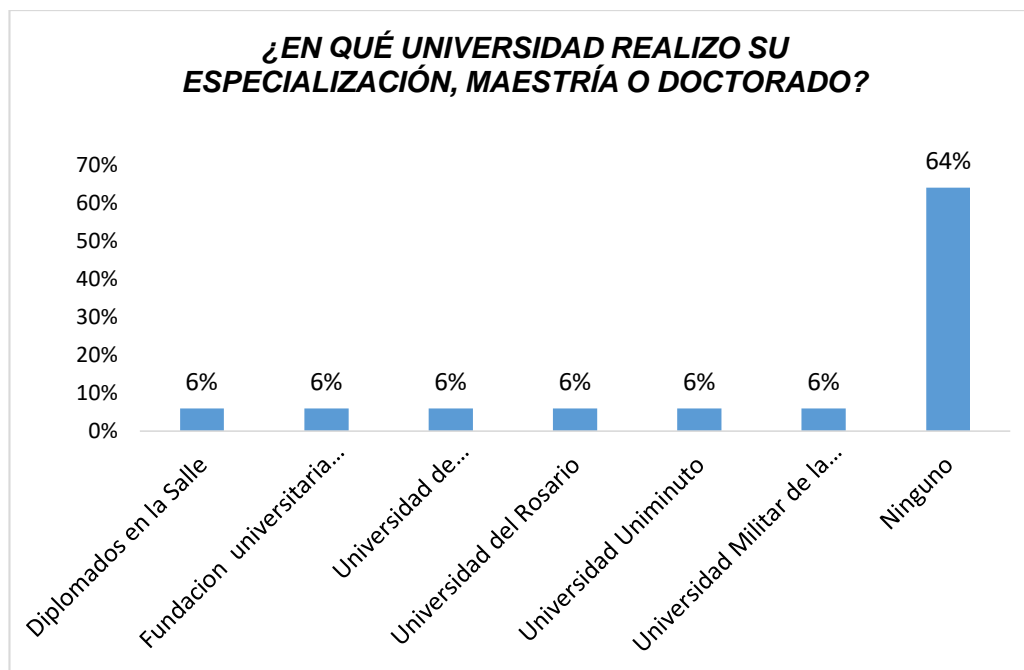
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identificó que un 64% de los egresados del programa no han realizado ningún estudio pos gradual, también se determina que el 36% de los egresados han realizado estudios en el área de finanzas, diplomados, gerencia para el desarrollo organizacional, gestión humana y pedagogía y docencia. Identificando así que una minoría sigue sus estudios para así complementar su carrera universitaria.

12. ¿En qué universidad realizo su especialización, maestría o doctorado?

Grafica 12. Universidad donde realizo especialización, maestría o doctorado.



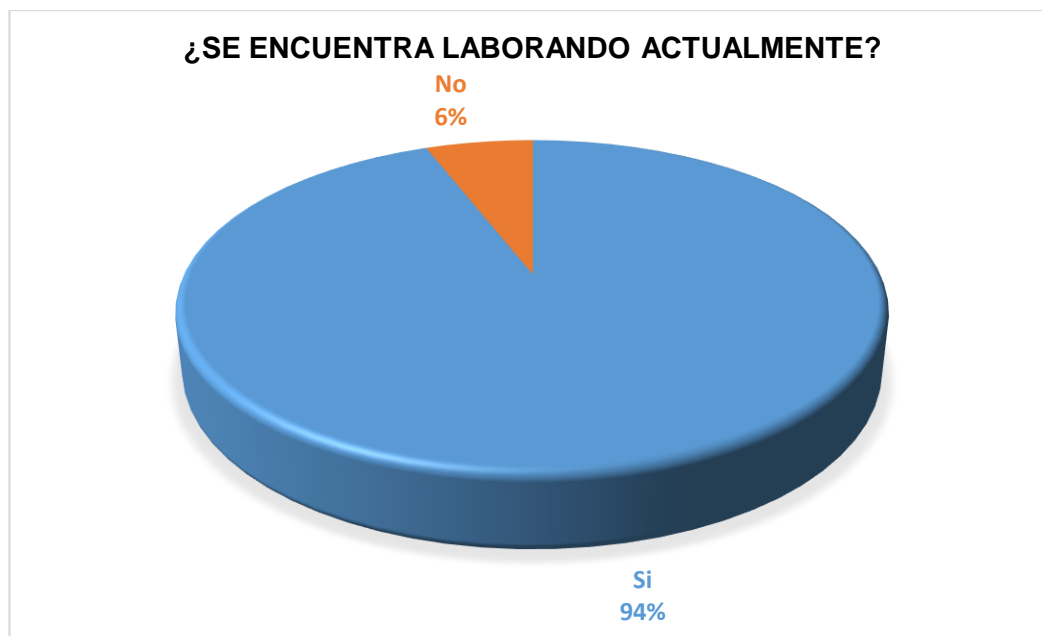
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que el 36% de los egresados han realizado su especialización, maestría y doctorado en diferentes universidades e instituciones, como lo son la universidad Uniminuto, universidad la Salle, la universidad de Cundinamarca, la universidad del rosario, universidad militar de la nueva granada, entre otras; también se observa que el 64% no ha realizado ninguna especializan, doctorado ni maestría.

13. ¿Se encuentra laborando actualmente?

Grafica 13. Labora actualmente.



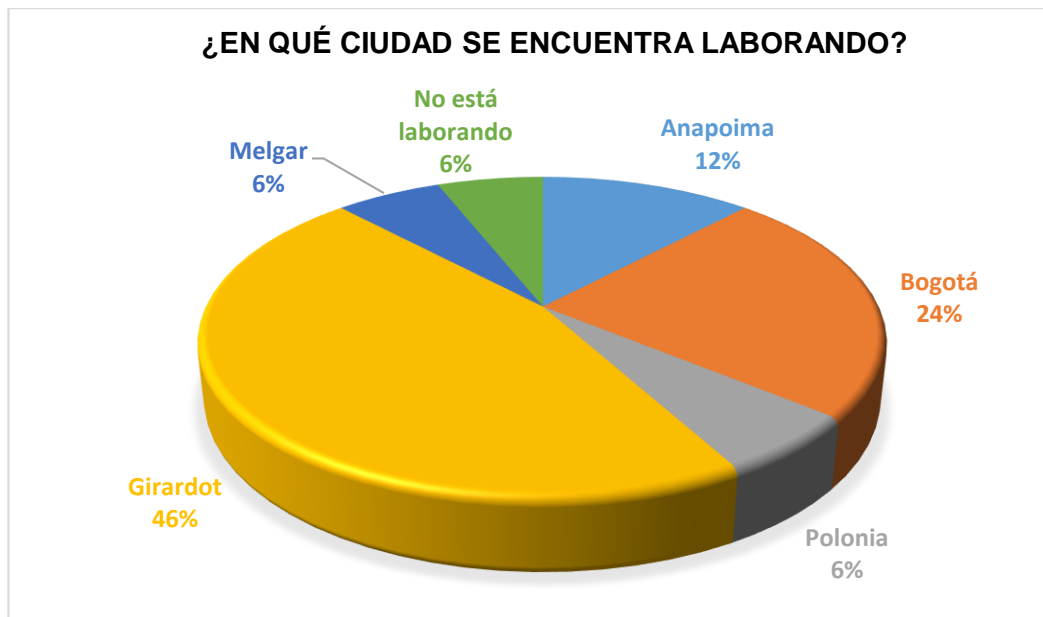
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el 94% de los egresados se encuentran laborando actualmente, siendo esto de forma satisfactoria para la economía tanto de ellos como para el país y solo el 6% de los egresados se encuentran desempleados aun en busca de empleo.

14. ¿En qué ciudad se encuentra laborando?

Grafica 14. Ciudad donde se encuentra laborando.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que la mayoría de los egresados se encuentran laborando en Girardot con un 46% de aprobación, en Bogotá con un 24% de los que se encuentran laborando, en Anapoima se encuentra un 12% realizando su vida laboral y entre melgar y Polonia se encuentra un 12%, también se destaca que el 6% de los encuestados no se encuentran laborando actualmente.

15. Si en la anterior pregunta la respuesta fue no, ¿Qué tiempo lleva desempleado?

Grafica 15. Tiempo desempleado.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que el 94% no respondieron porque se encuentran laborando y tan solo un 6% llevan desempleados en un rango de 3 años.

16. En el momento que estuvo desempleado, esta situación se le atribuye a:

Grafica 16. Situación que se le atribuye al estar al estar desempleado.



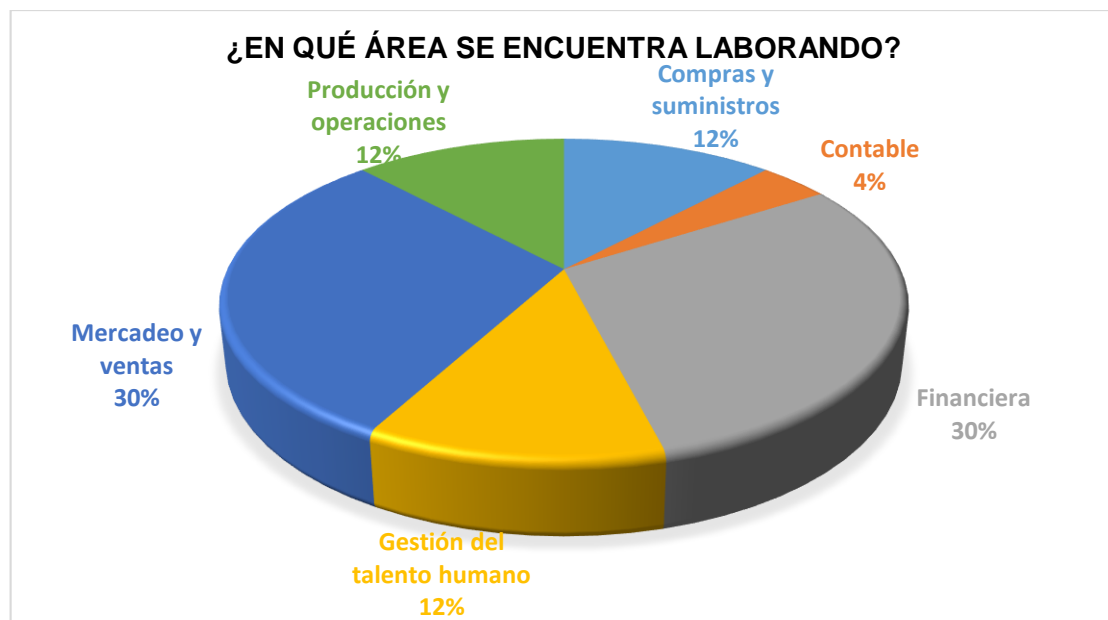
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el 46% de los egresados, le atribuyen a la poca oferta laboral que hay en la región, también el 30% identificaron que no encuentran un cargo acorde al perfil profesional, además el 12% respondieron que no encuentran un cargo que cubra su aspiración salarial, por otro lado, esta situación se le ve atribuida con un 12% a la poca relación con los empleadores.

17. ¿En qué área se encuentra laborando?

Grafica 17. Área donde labora.



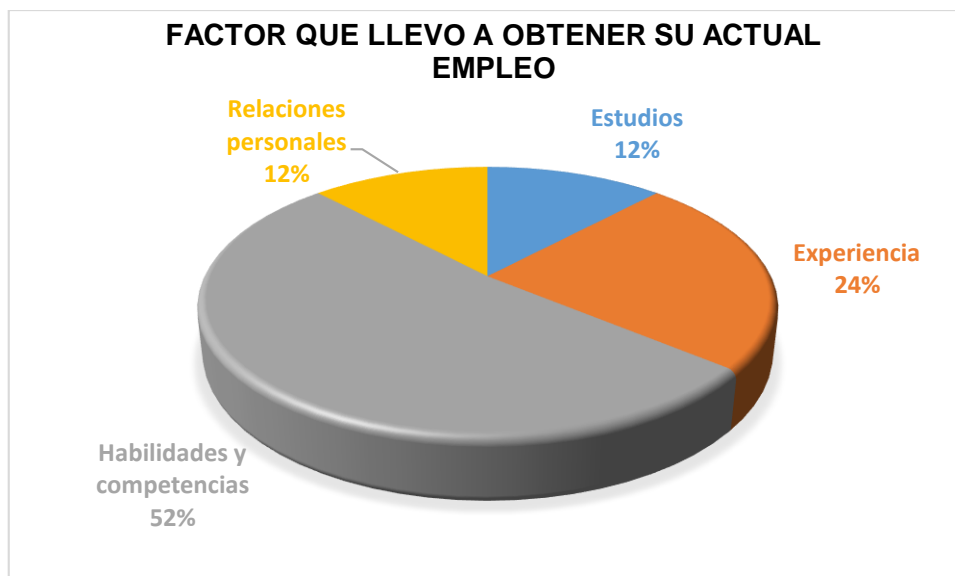
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Del 100% de los egresados, el 30% se encuentran laborando en el área financiera de las organizaciones, igualmente con el 30% se encuentran laborando en el área de mercadeo y ventas, por otro lado el área de gestión del talento humano se encuentra con un 12% de los egresados del programa, del mismo modo se encuentra el área de producción y operaciones con un 12% y compra y suministro con un 12% este se encuentra realizando sus actividades laborales, también en el área contable se encuentran tan solo un 4% de los graduados. Se concluye que se identifica que la mayor parte de los egresados tienen probabilidad laboral en el área financiera y en el de mercadeo y ventas.

18. ¿Qué factor lo llevo a obtener su actual empleo?

Grafica 18. Factor que llevo a obtener su actual empleo.



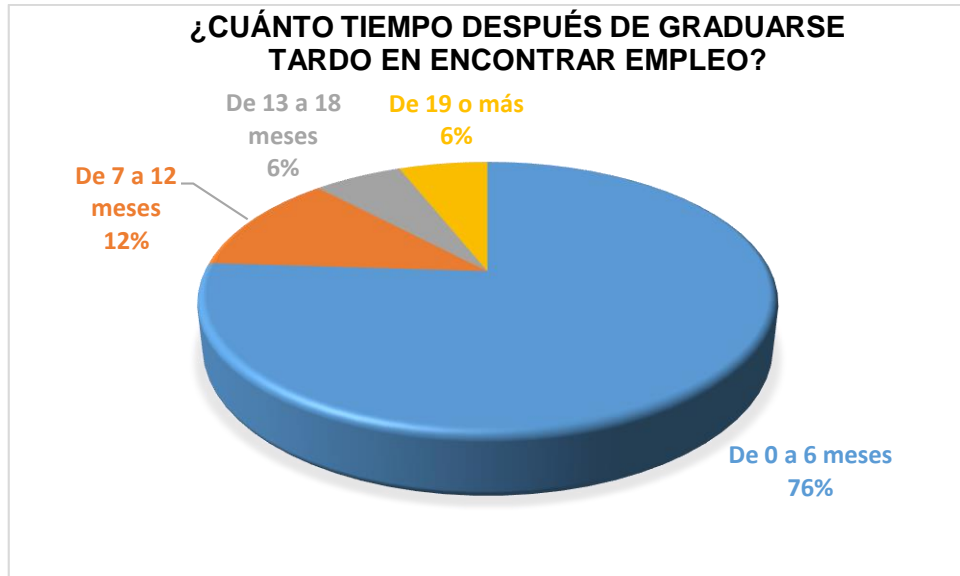
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el mayor factor que llevo a obtener el actual empleo de los egresados encuestados se centra en un 52% en las habilidades y competencias que estos poseen, además con un 24% al factor de la experiencia para el cargo que desempeñan, lo sigue con un 12% las relaciones personales y un 12% los estudios que estos adquieren. Se destaca que la mayor parte de los empleadores exigen habilidades y competencias y por consiguiente experiencia en los cargos para el desempeño de sus funciones.

19. ¿Cuánto tiempo después de graduarse tardo en encontrar empleo?

Grafica 19. Tiempo que tardo en encontrar empleo después de graduarse.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que el 76% de los egresados tardaron de 0 a 6 meses en conseguir empleo después de graduarse, también de 7 a 12 meses un 12% de los graduados tardaron en encontrar empleo, además un 6% tardo de 13 a 18 meses encontrar empleo de la misma manera de 19 a más meses se han demorado se han demorado en conseguir un trabajo estable

20. ¿Cuál es el tipo de empresa en la cual usted trabaja?

Grafica 20. Tipo de empresa en la que trabaja.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que la mayoría de los egresados con un 69% se encuentran trabajando en empresas privadas, tan solo un 31% se encuentran laborando en empresas públicas. Se puede concluir que es más factible para los recién egresados postularse y encontrar trabajo en empresas privadas.

21. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa o institución?

Grafica 21. Tipo de vinculación.



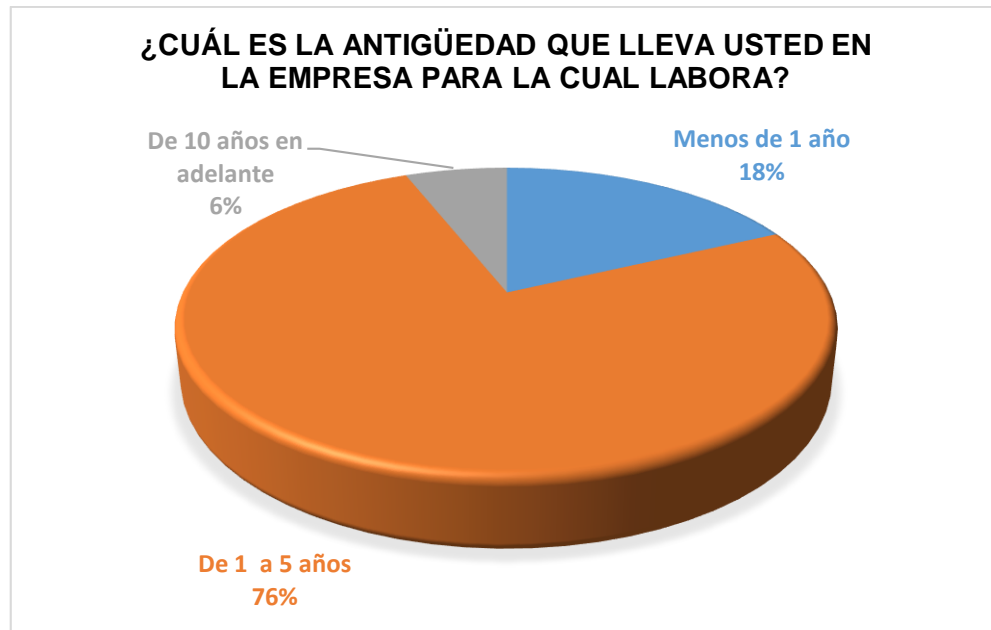
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que la vinculación que tienen actualmente los egresados a las empresas o instituciones es de contrato indefinido con un 52%, además se observa que el 30% se encuentra laborando con un contrato de prestación de servicios, pero tan solo un 12% se encuentra con un contrato fijo, además una minoría del 6% trabaja por obra y labor. Para sintetizar se rectifica que en Colombia hay más posibilidades de vinculación laboral a las empresas e instituciones mediante un contrato indefinido o contrato de prestación de servicios.

22. ¿Cuál es la antigüedad que lleva usted en la empresa para la cual labora?

Grafica 22. Antigüedad en la empresa.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se determina que la mayor antigüedad la lleva un 6% con 10 años en la misma compañía, además el 18% tienen menos de 1 año de antigüedad, se destaca que la mayoría de los encuestados con un 76% tienen entre 1 a 5 años de antigüedad en la organización a la cual laboran. Para concluir se determina que la antigüedad que más han tenido los egresados en las organizaciones ha sido de 1 a 5 años.

23. ¿Se encuentra afiliado a la Eps?

Grafica 23. Afiliación EPS.



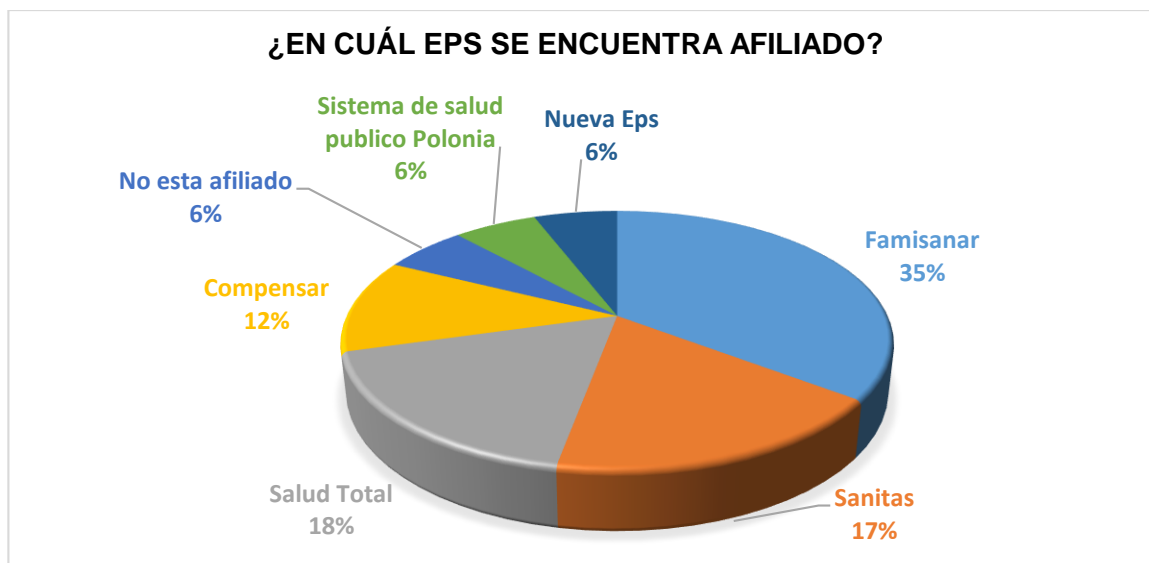
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que el 88% del egresado que se encuentran laborando se encuentran afiliados a una EPS y tan solo un 12% no se encuentran afiliados en ninguna EPS porque no se encuentran laborando o sus empleadores no los tienen afiliados a una aseguradora de salud, siendo este un empleo no digno para los graduados.

24. ¿En cuál Eps se encuentra afiliado?

Grafica 24. EPS en la que se encuentra afiliado.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que el 100% se encuentran afiliados a Famisanar con un 35%, también se destaca que el 18% pertenece a salud total y un 17% en sanitas, por otro lado, un 12% están afiliados a compensar, el resto de los encuestado se encuentran en nueva EPS, sistema de salud público en Polonia con un 6% cada uno, sin embargo, otro 6% se identifica como no afiliados a ningún sistema de salud.

25. ¿Está aportando para pensión?

Grafica 25. Aportación a pensión.



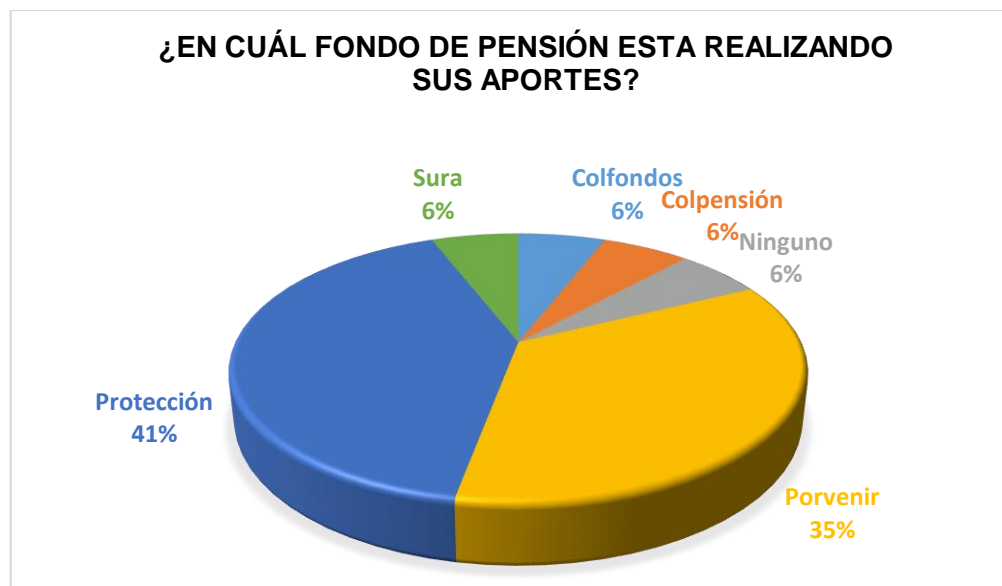
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que los egresados actualmente aportan al sistema de pensión con una participación de 82%, mientras que el 18% no se encuentran cotizando en ningún sistema de pensión.

26. ¿En cuál fondo de pensión está realizando sus aportes?

Grafica 26. Fondo de pensión al cual está afiliado.



Fuente: Elaboración propia

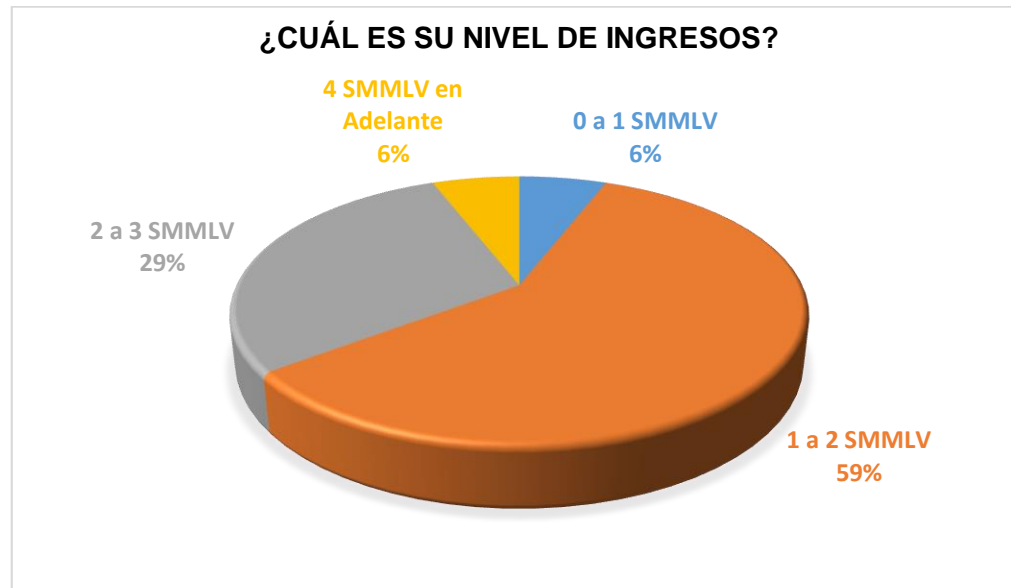
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que del 100% de los graduados el 41% realizan sus aportes a pensión en protección, el 35% las realizan en porvenir, del mismo modo sura, Colfondos y Colpensión con un 6% cada uno de estas entidades, por otro lado, un 6% de los encuestados no aportan a pensión en ninguna de las entidades registradas o autorizadas.

MODULO 3. CARACTERISTICA LABORAL

27. ¿Cuál es su nivel de ingresos?

Grafica 27. Nivel de ingresos.



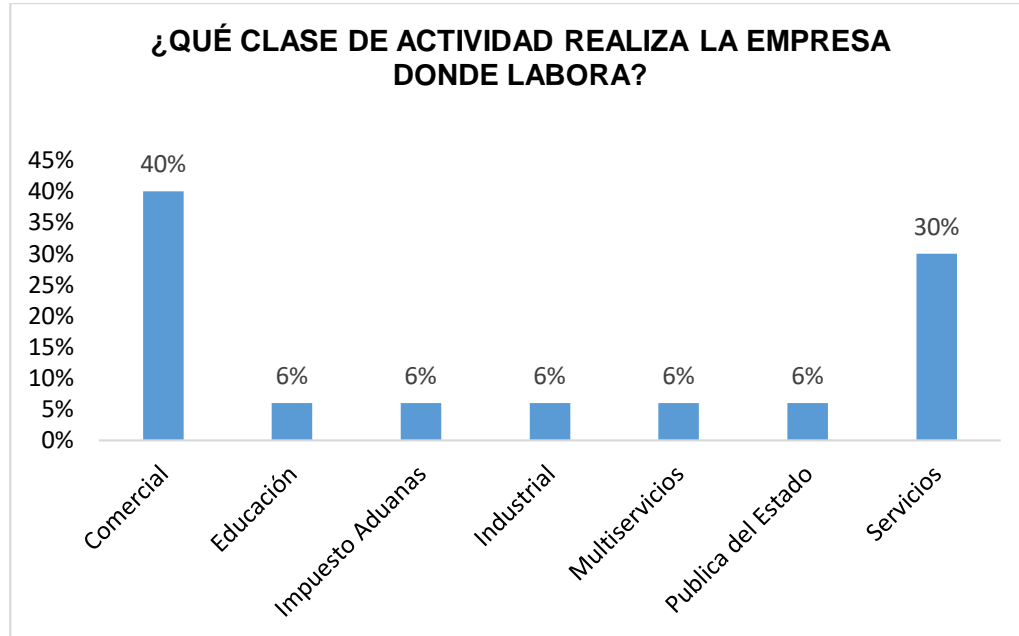
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el nivel de ingresos de los graduados es de 1 a 2 SMMLV con un 59%, también se destaca que el 29% es de 2 a 3 SMMLV, además de 0 a 1 SMMLV y de 4 SMMLV en adelante se encuentra con un 6% cada uno en ingresos de los graduados. Esto determina que la mayor parte de los encuestados obtienen ingresos entre 1 a 2 SMMLV para sus gastos.

28. ¿Qué clase de actividad realiza la empresa donde labora?

Grafica 28. Clase de actividad que realiza la empresa labora.



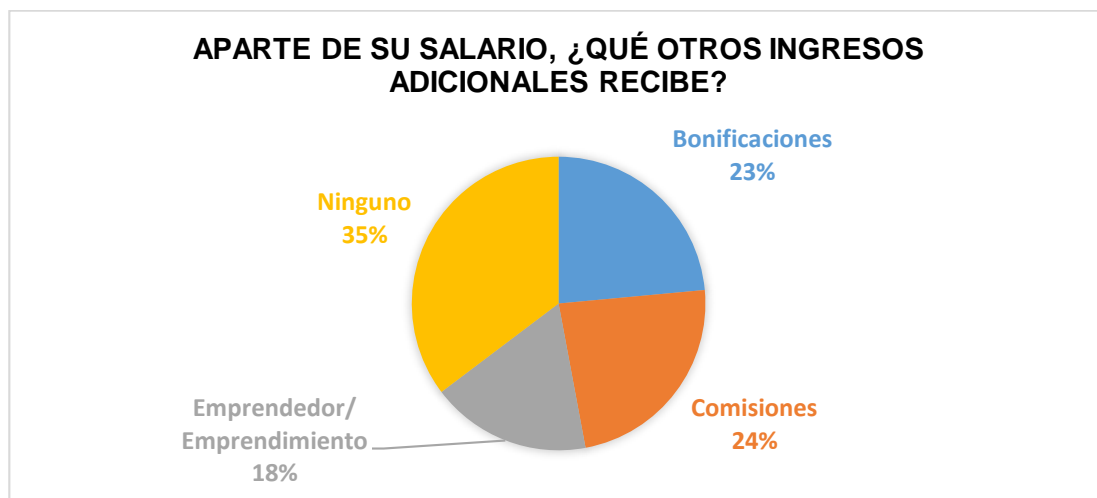
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que las empresas donde laboran los egresados encuestados se enfocan con un 40% en la parte comercial y un 30% en la parte de servicios, también se identifica que la actividad de educación, impuesto aduanas, multiservicios, pública del estado e industria cada una tiene un 6% cada una en participación. Se puede concluir que la mayor parte de los egresados encuestados se encuentran laborando en lo comercial y servicios.

29. Aparte de su salario, ¿Qué otros ingresos adicionales reciben?

Grafica 29. Ingresos adicionales.



Fuente: Elaboración propia

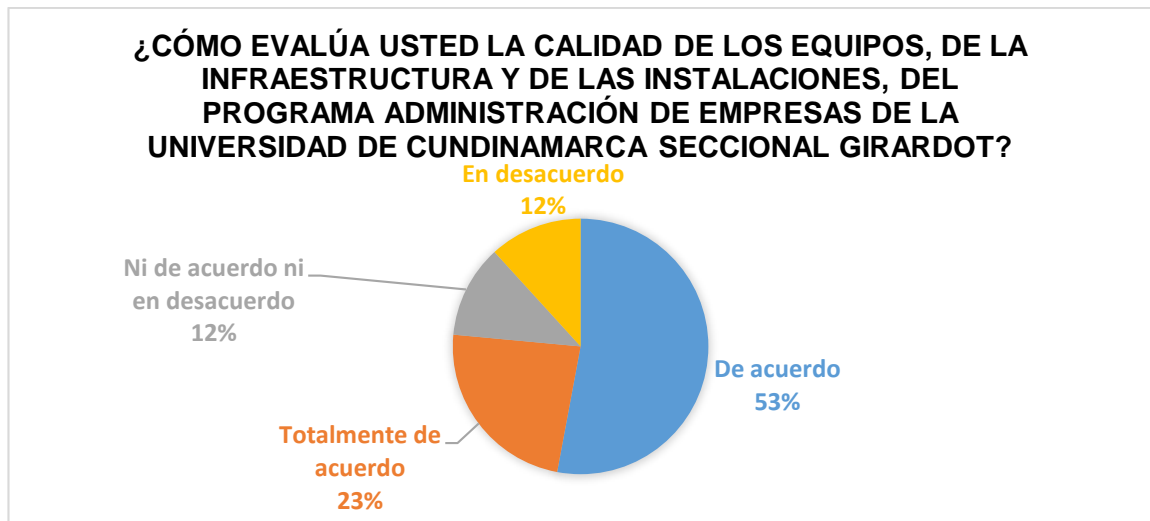
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el 35% de los encuestados no recibe ningún ingreso adicional aparte de su salario, el 24% reciben comisión adicional a su salario, igualmente el 23% reciben bonificaciones, sin embargo, tan solo el 18% cuentan con un emprendedor/ emprendimiento aparte de su salario. Se puede identificar que 6 de los 17 encuestados no tienen ingresos adicionales por lo cual se mantienen con los mismos ingresos ya sean quincenales o mensuales; puede ser que este 35% los empleadores no los motivan con sus bonificaciones ni comisiones solo con los pactado en su contrato.

MODULO 4. PERCEPCION DEL PROGRAMA ACADEMICO

30. ¿Cómo evalúa usted la calidad de los equipos, de la infraestructura, y de las instalaciones, del programa Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca?

Grafica 30. Cómo evalúa la calidad de los equipos, infraestructura y de las instalaciones del programa.



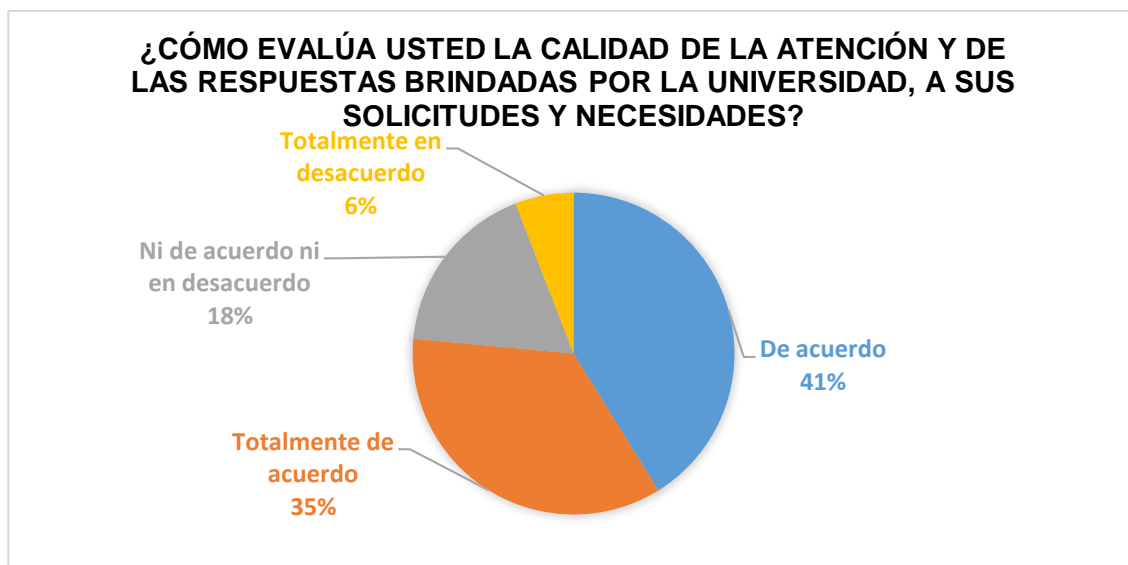
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se identifica que del 100% de los encuestados, el 53% se encuentran de acuerdo con la calidad de los equipos, la infraestructura y las instalaciones del programa siendo esto positivo para la universidad, además el 23% se encuentran totalmente de acuerdo con la calidad de los equipos, la infraestructura y las instalaciones del programa que brinda la universidad, por otro lado también se identifica que un 12% están en desacuerdo y un 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo siendo este 24% negativo para la universidad.

31. ¿Cómo evalúa usted la calidad de la atención y de las respuestas brindadas por la universidad, a sus solicitudes y necesidades?

Grafica 31. Calidad de atención y de las respuestas brindadas por la universidad.



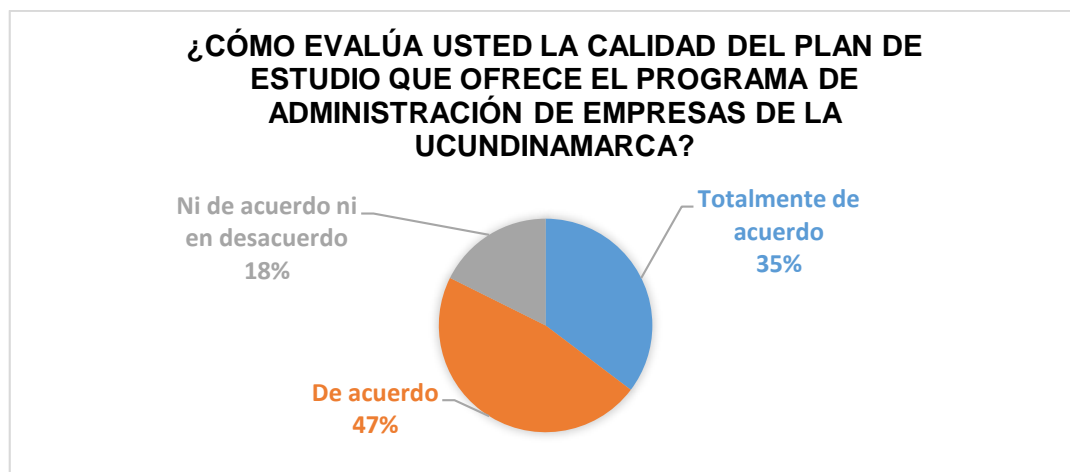
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el 41% de los encuestados se encuentran de acuerdo la calidad de la atención y de las respuestas brindadas por la universidad a las solicitudes y necesidades que estos realizan, también un 35% están totalmente de acuerdo, por otro lado, con un 18% están los que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y con un 6% están los totalmente en desacuerdo, de forma negativa un 24% ven la calidad de atención a las respuestas brindadas a las solicitudes que realizan.

32. ¿Cómo evalúa usted la calidad del plan de estudio que ofrece el programa de administración de empresas de la Ucundinamarca?

Grafica 32. Calidad del plan de estudio que ofrece el programa.



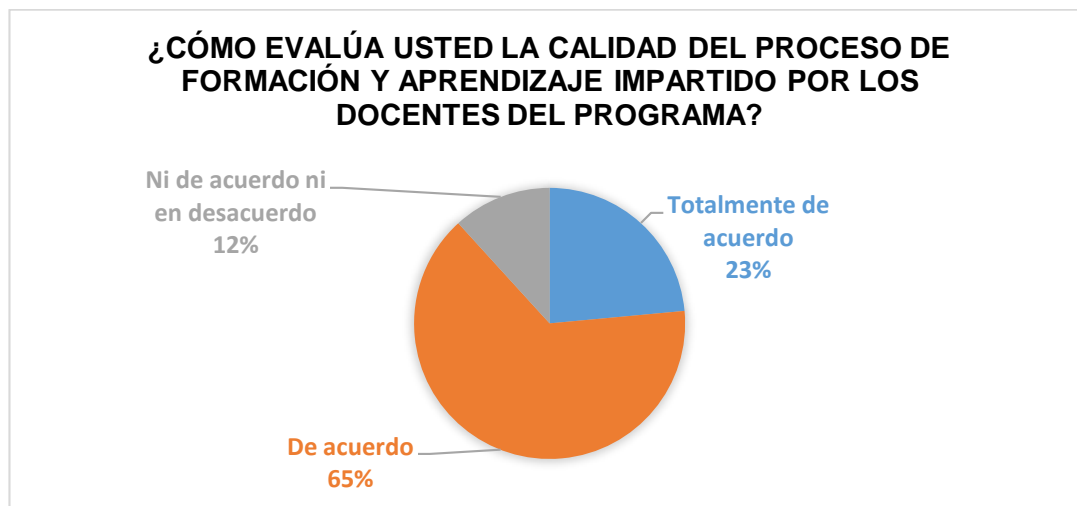
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que el 47% de los egresados encuestados están de acuerdo con la calidad del plan de estudio que ofrece el programa de administración de empresas de la Ucundinamarca, con un 35% están totalmente de acuerdo, pero tan solo un 18% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la calidad del plan de estudio que ofrece el programa de administración de empresas.

33. ¿Cómo evalúa usted la calidad del proceso de formación y aprendizaje impartido por los docentes del programa?

Grafica 33. Calidad del proceso de formación y aprendizaje impartido por los docentes.



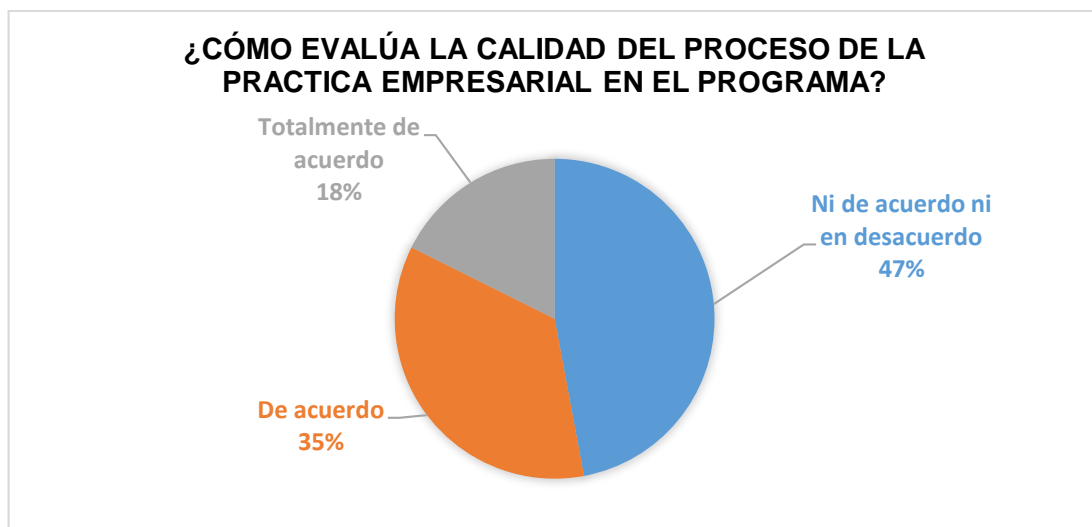
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se observa que la calidad del proceso de formación y aprendizaje impartido por los docentes el 65% de los encuestados se encuentran de acuerdo, el 23% se encuentran totalmente de acuerdo y tan solo un 12% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo a la calidad del proceso de formación y aprendizaje.

34. ¿Cómo evalúa la calidad del proceso de la práctica empresarial en el programa?

Grafica 34. Calidad del proceso de la práctica empresarial.



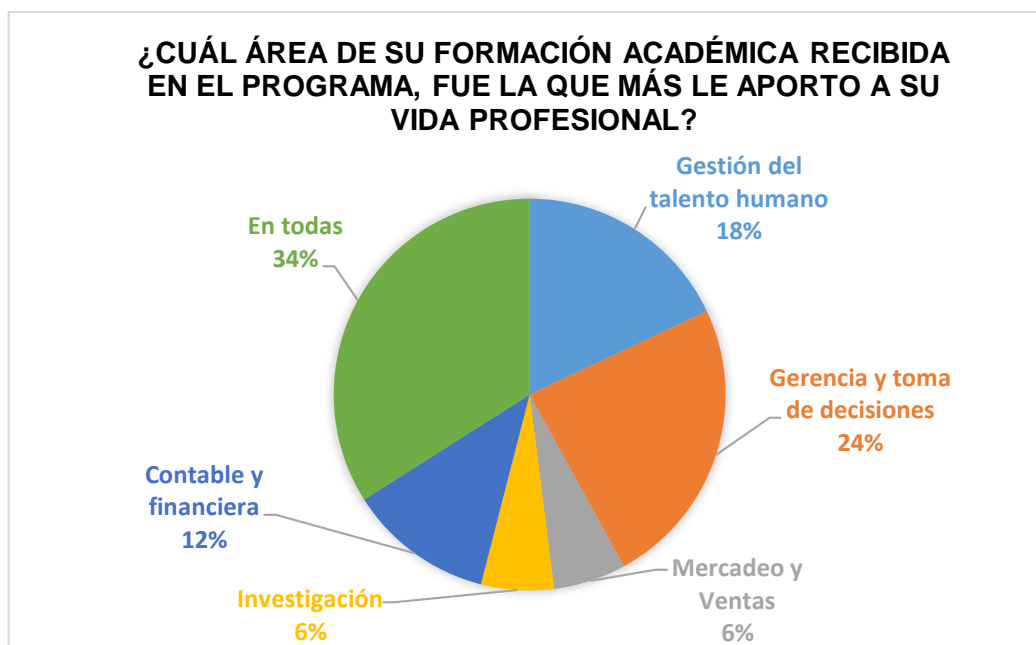
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Respecto a la información suministrada por los graduados se puede observar que el 47% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con calidad del proceso de la práctica empresarial en el programa siendo esto de forma indiferente para ellos, también se destaca el 35% están de acuerdo con la calidad del proceso de práctica y tan solo el 18% están totalmente de acuerdo significando esto algo positivo para el crecimiento y fortalecimiento para el programa como para la universidad.

35. ¿Cuál área de su formación académica recibida en el programa, fue la que más le apporto a su vida profesional?

Grafica 35. Área de formación académica que apporto más a su vida laboral.



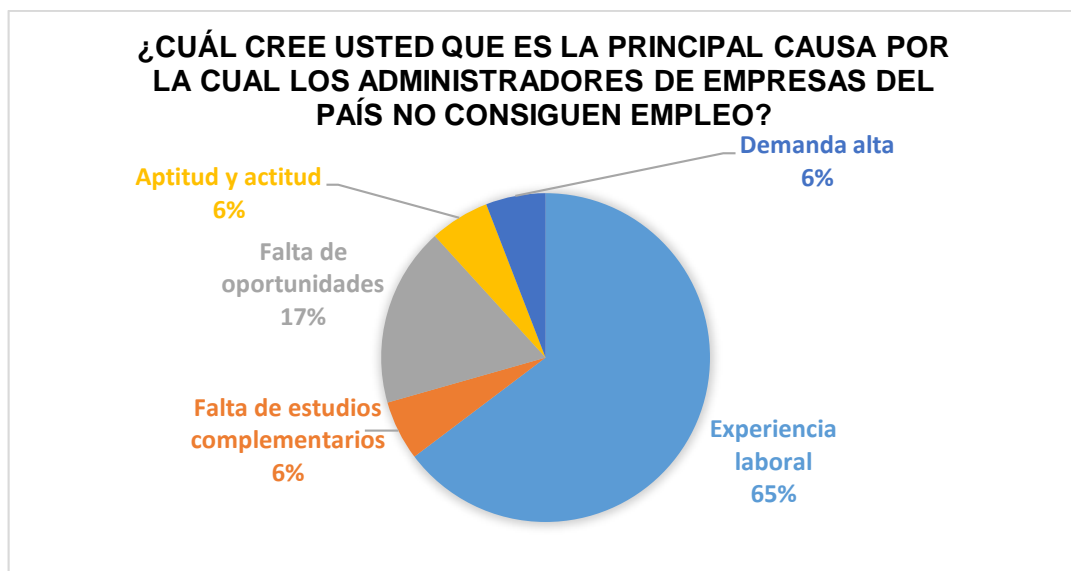
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Con el 100% se destaca que el 6% va dirigido a investigación, mercadeo y ventas, también un 12% en la materia contable y financiera, el 18% abarca la materia de gestión del talento humano, continua con un 24% la materia de gerencia y toma de decisiones, por ultimo con la mayoría de 34% de los encuestados afirman que toda la formación recibida por el programa apporto a su vida profesional.

36. ¿Cuál cree usted que es la principal causa por la cual los administradores de empresas del país no consiguen empleo?

Grafica 36. Principal causa por la cual los administradores no consiguen empleo.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se determina que la principal causa del desempleo de los administradores de empresas en el país es la falta de experiencia laboral con un 65%, esto se le atribuye a la falta de oportunidades con un 17%, el 6% a la falta de estudios complementarios, a la actitud y aptitud con un 6% y a una alta demanda en administradores con un 6%. Esto se le atribuye a la falta de oportunidades por parte de los empleadores y por ende ocurre la falta de experiencia en estos cargos.

37. ¿Cuál es su percepción de la relación con la Universidad, mientras ha sido egresado?

Grafica 37. Percepción de la relación con la universidad.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se resalta que el 53% de los egresados ha tenido una percepción buena en relación con la universidad, el 29% considera que ha sido muy buena su relación, mientras que el 18% le es indiferente.

38. Califique el grado de satisfacción con la formación que se le dio en el programa de Administración de Empresas.

Grafica 38. Grado de satisfacción con la formación que se le dio en el programa.



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

Se establece de acuerdo a la encuesta que el 41% de los egresados se encuentran muy satisfechos con la formación brindada por el programa de administración de empresas, el 35% se encuentra totalmente satisfecho, pero tan solo un 24% esta moderadamente satisfecho con la formación. Concluyendo que la formación del programa fue de agrado para los egresados de estos años.

CONCLUSIONES

Este estudio de seguimiento y desempeño laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, en el periodo 2014 a 2019, se realizó para determinar la pertinencia en el proceso educativo para re-direccionar la calidad de acuerdo a las necesidades de la educación y el mercado laboral actual.

- Se logró determinar el desempeño actual de los egresados, a su vez se identificó los factores que obstaculizan la inserción laboral, es la falta de experiencia laboral con un 65%, esto se le atribuye a la falta de oportunidades con un 17%, el 6% a la falta de estudios complementarios, a la actitud y aptitud con un 6% y a una alta demanda en administradores con un 6%. Por consiguiente, la falta de oportunidades se direcciona hacia los empresarios pues son estos que no brindan oportunidades a los egresados son experiencia y así no poder poner en práctica sus conocimientos, sin embargo, Se identificó que el 94% de los encuestados se encuentran laborando actualmente, siendo esto de forma satisfactoria para la economía tanto de ellos como para el país y solo el 6% de los egresados se encuentran desempleados aun en busca de empleo.
- Se logró establecer las condiciones socioeconómicas de los egresados, Actualmente los egresados que participaron en esta encuesta afirman que la vivienda donde se encuentran es familiar con un 47%, tan solo un 24% afirma que la vivienda donde se encuentran es arrendada y solo un 29% es propia y que estos pertenecen al estrato 3 con un 47% afirmándonos que se encuentran en un sector medio- bajo, el estrato 2 con un 41%, el estrato 1 con un 6% siendo este un sector de bajos recursos y el estrato 4 con un 6% que representa una vida socioeconómica medio, además un 35% tiene moto propia, un 29% utiliza aun el servicio público para moverse, un 24% tiene vehículo propio y un 12% utiliza aun la bicicleta para la realización de actividades cotidianas. Se puede concluir que del 100% de los encuestados el 41% aún no tiene los recursos necesarios para mejorar su agilidad en su medio de transporte como es un vehículo o una moto propia. A su vez se verificó el nivel de ingresos que manejan el cual es de 1 a 2 SMMLV con un 59%, también se destaca que el 29% es de 2 a 3 SMMLV, además de 0 a 1 SMMLV y de 4 SMMLV en adelante se encuentra con un 6% cada uno en ingresos de los graduados. Esto determina que la mayor parte de los encuestados obtienen ingresos entre 1 a 2 SMMLV para sus gastos. También se identificó que el 100% de los egresados y graduados cuentan con conectividad digital y que el 53% evalúan la calidad de su conectividad buena, un 35% muy buena siendo un 88% bueno y muy bueno, también malo e indiferente con un 6% cada una con un 12% entre malo e indiferente.

- Con respecto a la correspondencia entre el perfil profesional y ocupacional establecido en el proyecto educativo del programa (PEP), se estableció que un 64% de los egresados del programa no han realizado ningún estudio pos gradual, también se determina que el 36% de los egresados han realizado estudios en el área de finanzas, diplomados, gerencia para el desarrollo organizacional, gestión humana y pedagogía y docencia. Identificando así que una minoría sigue sus estudios para así complementar su carrera universitaria, además se identificó que solo un 29% ha realizado especialización después de graduarse del programa. También Se identifica que el 36% de los egresados encuestados han realizado su especialización, maestría y doctorado los han realizado en diferentes universidades e instituciones, como lo son la universidad Uniminuto, universidad la Salle, la universidad de Cundinamarca, la universidad del rosario, universidad militar de la nueva granada, entre otras.

Mediante la comunicación Universidad - graduado permite una permanente retroalimentación de necesidades, expectativas y satisfacción de las mismas por parte de la educación formal, de esta manera poder realizar ajustes y los cambios pertinentes al plan de estudios o a los contenidos de los núcleos temáticos de acuerdo a las necesidades de las organizaciones y del entorno.

- Se logró establecer preguntas claves para medir la satisfacción de los egresados así la universidad de las cuales fue la calidad de los equipos, la infraestructura y de las instalaciones del programa donde un 53% se encuentra satisfecho y de acuerdo con la parte material que brinda la universidad. Del mismo modo de la atención y respuestas brindadas por la universidad el 41% afirma estar satisfecho con el tiempo y las respuestas que provee la universidad, se identifica además que el 82% se encuentran satisfechos con el plan de estudios que ofrece el programa, a su vez con el 88% califican la calidad del proceso de formación y aprendizaje de forma satisfactoria para la universidad, esto quiere decir que la mayoría de los egresados se encuentra de acuerdo con las temáticas de aprendizaje que brindan los docentes. Además, un 53% se encuentra satisfecho con la práctica empresarial brindada por el programa. Junto a esto se evidencia que la relación que ha tenido universidad - egresado ha sido un 82% siendo favorable para la comunicación eficaz y asertiva.
- Se logró medir el nivel de interacción entre la universidad con el graduado, el cual los resultados fueron que el 53% de los egresados ha tenido una percepción buena en relación con la universidad, el 29% considera que ha sido muy buena su relación, mientras que el 18% le es indiferente.

Se concluye que mediante este estudio se resuelve la pregunta interrogante del problema que se planteó que fue: ¿Cuál ha sido el desempeño laboral de los egresados en el periodo 2014 -2019?, en primer lugar, se tiene que el nivel de empleabilidad fue del 94%. El tipo de empresas son privadas un 69% y publicas 31% siendo las empresas privadas con mayor número de contratación a graduados de administración de empresas, pero realmente en las que más empleos están los graduados es en las privadas. Laboran en el área de mercadeo y ventas, financieras siendo un 58% de los graduados trabajando en estas áreas, por otra parte, se encuentran trabajando en áreas de producción de operaciones, compras y suministros y gestión del talento humano con menos ocupación, pero aun importantes.

El tiempo que tardaron para emplearse como profesionales van desde 0 a 6 meses con mayor participación equivalente a un 75%, seguido de 7 a 12 meses con un 13%, frente a la actividad que realiza la empresa donde laboran se identificó que son de actividad comercial con un 41% y de servicios con un 29%, la minoría lo conforman educación, industrial, publica del estado y entre otras.

Se resalta que el factor primordial donde los graduados los llevo a obtener su actual empleo son las habilidades y competencias con una equivalencia del 56% de participación, a su vez también la experiencia con un 19%. Siendo una participación de un 75% de los factores más esenciales que los empresarios verifican a momento de la contratación. Además, hay que mencionar que el tipo de vinculación con más participación es de un 56%, con contrato indefinido y un 25% por prestación de servicios.

RECOMENDACIONES

Crear espacios empresariales donde tanto estudiantes, graduados y empresarios participen de manera activa en el reconocimiento y fortalecimiento de habilidades, actitudes y aptitudes que se puedan identificar con el fin de participar en el proceso de reclutamiento y vinculación a este proceso tan importante que redundará en la calidad del programa como de las mismas organizaciones donde llegan a desempeñarse los graduados.

Realizar un proceso de selección a estudiantes del programa de administración de empresa, con el fin de seleccionarlos y brindarle experiencia laboral en cargos similares a su profesión mientras termina su formación profesional. Para esto es necesario que la universidad cree convenios con organizaciones donde intensifique la práctica empresarial. Siendo este un vínculo entre universidad, empresarios estudiantes y graduados.

Se deben seguir realizando investigaciones de este tipo, en las cuales se profundice en temas donde no hay mucha información, como las razones por las cuales un graduado no consiguen empleo, cuales son los factores primordiales que verifican los empresarios al contratar personal, verificar si el área donde se encuentran laborando son acordes al perfil ocupacional para cerciorarse en una mejora continua en la formación, experiencia y habilidades.

Manejar una comunicación constante entre la oficina de graduados con egresados actualizando la base de datos con el fin de verificar el estado actual, socioeconómico y laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzate, I. D. (s.f.). *Fundación Universitaria del Areandina*. Obtenido de Fundación Universitaria del Areandina: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3750/Empleabilidad%20administradores%20empresas.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- ANGEL, A. S. (s.f.). *U.Cundinamarca*. Obtenido de U.Cundinamarca: <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/687/MONOGRAFIA%20-%20GUIA%20DE%20PROCESOS%20ACADEMICOS,%20%20PECUNIARIOS%20Y%20DE%20BIENESTAR%20RELACIONADOS%20CON%20LOS%20SERVICIOS%20OFRECIDOS%20A%20LOS%20ESTU~1.pdf?sequence=3&isAll>
- Ashanti Pérez Medina, A. R. (13 de Enero de 2018). *Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional*. Obtenido de <file:///C:/Users/US/Downloads/Dialnet-SatisfaccionDelEgresadoRespectoDeSuFormacionProfes-6855115.pdf>
- Baquero-Melo, J. (2015). *UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*. Obtenido de UNIVERSIDAD DEL ROSARIO: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10807?show=full>
- Batthyány, K. (s.f.). *DOCPLAYER*. Obtenido de DOCPLAYER : <https://docplayer.es/20265701-Cuidado-infantil-y-trabajo-un-desafio-exclusivamente-femenino.html>
- Becker, G. S. (s.f.). *Chicago: University of*. Obtenido de Chicago: University of: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Cámara de comercio Bogotá*. (Agosto de 2021). Obtenido de Cámara de comercio Bogotá: <https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Crecimiento-economico/Noticias/Principales-resultados-del-mercado-laboral-a-julio-de-2021>
- Consejo Nacional De Acreditacion. (s.f.). *Información sobre la educación superior en Colombia*. Obtenido de Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (Spadies): <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>
- Correal-Cuervo, A. (Diciembre de 2020). *Revistacientificas.cuc.edu.co*. Obtenido de [Revistacientificas.cuc.edu.co](https://revistacientificas.cuc.edu.co): <https://revistacientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2848/3120#citations>

- Dale-Olsen, E. B. (s.f.). *Discriminación monopsonista y brecha salarial de género*. Obtenido de NATIONAL BEREAH OF ECONOMIC RESEARCH: <https://www.nber.org/papers/w7197>
- DOCSSEND. (s.f.). Obtenido de DOCSSEND: <https://docsend.com/view/ge3a7ri>
- Golpe, V. d. (s.f.). *LA EXPERIENCIA LABORAL*. Obtenido de Universidad De La Republica: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf
- Golpe, V. d. (s.f.). *LA EXPERIENCIA LABORAL*. Obtenido de Universidad de la republica facultad de psicología: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf
- inno. (s.f.). https://www.uv.es/innopfg/el_mtodo_biogrfico.html. Obtenido de https://www.uv.es/innopfg/el_mtodo_biogrfico.html
- Jairo Baquero, J. C. (s.f.). *UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*. Obtenido de UNIVESIDAD DEL ROSARIO : <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Marcaccio, J. E. (2014). *PERFILES PROFESIONALES Y VALORES RELATIVOS AL TRABAJO*. Scielo, http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003.
- Mineducacion. (13 de Febrero de 2017). *Observatorio Laboral para la Educación*. Obtenido de Seguimiento a graduados de la educación superior: https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-156290.html?_noredirect=1
- mineducacion. (s.f.). *Consejo Nacional De Acreditacion*. Obtenido de Observatorio Laboral Para La Educacion OLE: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>
- Mineducacion. (s.f.). *Información sobre la educación superior en Colombia*. Obtenido de Consejo Nacional De Acreditacion CNA: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>
- Mineducacion. (s.f.). *Información sobre la educación superior en Colombia*. Obtenido de ICFES: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187279.html>
- MINISTERIO DE EDUCACION*. (s.f.). Obtenido de MINISTERIO DE EDUCACION: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-186365.html>
- Montesó Curto, P. (2014). *Dificultades para el avance de las mujeres. Diferentes teorías sociológicas*. Scielo. Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412014000400014&script=sci_arttext&tlng=en

ORGANIZACION INTERNANCIONAL DEL TRABAJO. (s.f.). Obtenido de ORGANIZACION INTERNANCIONAL DEL TRABAJO: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>

Paola, B. C. (2019). *Nivel de Ocupación y Ubicación Profesional de los Graduados del Programa Administración de Empresas*. Obtenido de <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/3315/Nivel%20de%20ocupaci%C3%B3n%20y%20ubicaci%C3%B3n%20profesional%20de%20los%20graduados%20del%20programa%20de%20Administraci%C3%B3n%20de%20Empresas%20de%20la%20Universidad%20de%20Cu>

PEREZ, M. (OCTUBRE de 2012). *UNIVERISDAD AUTONOMA NAYARI*. Obtenido de UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARI: <dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1209/2012%20capital%2>

QUINERO, N. (ABRIL de 2008). *REVISTA NEGOTIUM*. Obtenido de REVISTA NEGOTIUM : Dialnet- [ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481%20\(2\).pdf](#)

RAMIREZ, Y. B. (2019). *repositorio.ucundinamarca.edu.co*. Obtenido de <repositorio.ucundinamarca.edu.co>: <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/3315/Nivel%20de%20ocupaci%C3%B3n%20y%20ubicaci%C3%B3n%20profesional%20de%20los%20graduados%20del%20programa%20de%20Administraci%C3%B3n%20de%20Empresas%20de%20la%20Universidad%20de%20Cu>

Ríos, L. E. (2015). *Econstor.eu*. Obtenido de <Econstor.eu>: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/115530/1/IDB-WP-582.pdf>

ROJAS, Á. M. (2017). *MERCADO LABORAL PARA LOS JÓVENES EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16493/SanchezRojasAngelaMar;jsessionid=D47CC00CAFC8E1E1E2C14D0FCB68FC06?sequence=1>

RUIZ, M. F. (OCTUBRE de 2020). *PLAZA CAPITAL UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*. Obtenido de PLAZA CAPITAL UNIVERSIDAD DEL ROSARIO: <https://plazacapital.co/el-monedero/5062-el-desempleo-en-los-jovenes-en-colombia-la-otra-crisis-de-la-pandemia>

- SANCHEZ, N. A. (2018). *ESTUDIO DE PERTINENCIA DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE*. Obtenido de repositorio.ucundinamarca.edu.co: <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/1209/Estudio%20de%20Pertinencia%20del%20Programa%20de%20Administraci%c3%b3n%20de%20Empresas%20de%20la%20Universidad%20de%20Cundinamarca%20Seccional%20Girardot%20en%20la%20Comunidad%20E>
- Serna, N. J. (Septiembre de 2020). Jóvenes, el rostro del desempleo que golpea a Bogotá. (E. Tiempo, Entrevistador) Obtenido de <https://www.eltiempo.com/bogota/empleo-en-bogota-los-jovenes-son-los-mas-desempleados-en-la-ciudad-540101?fbclid=IwAR1PX1Sx8qb7YG0NfT85UN1YXwPLCfbR0zFItuq8s39EyRvgARJXN8-s93Y>
- Sordo, E. C. (JUNIO de 2017). *UNIVERSIDAD DE BARCELONA*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE BARCELONA: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf
- Trabajo, M. d. (Octubre de 2018). *mintrabajo.gov*. Obtenido de mintrabajo.gov.: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/PACTO+POR+EL+TRABAJO+DECENTE.pdf>
- Ulloa, F. M. (Septiembre de 2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000300056&lng=es&nrm=iso
- Universidad de Cundinamarca*. (s.f.). Obtenido de Universidad de Cundinamarca: https://www.ucundinamarca.edu.co/documents/planeacion/BOLETIN_ESTA_DISTICO_11-1.pdf
- UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA*. (s.f.). Obtenido de UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/programas/pregrado/facultad-de-ciencias-administrativas-economicas-y-contables>
- UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA*. (s.f.). Obtenido de UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/graduados#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20a%20establecer%20por,su%20vez%20contribuya%20con%20el>
- UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA*. (s.f.). Obtenido de UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/graduados#:~:text=La%20pol>

%C3%ADtica%20a%20establecer%20por,su%20vez%20contribuya%20con
%20el

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA. (s.f.). Obtenido de UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/noticias-ucundinamarca/84-institucional/710-ucundinamarca-establece-politica-de-tratamiento-de-proteccion-de-datos>

USTA.EDU. (s.f.). Obtenido de USTA.EDU:
://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/14175/2018manuelduarte.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weller, J. (Agosto de 2007). *REVISTA DE LA cepal 9 2*. Obtenido de *REVISTA DE LA cepal 9 2*:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isA

Weller, J. (AGOSTO de 2007). *REVISTA DE LA cepal 9 2*. Obtenido de *REVISTA DE LA cepal 9 2*:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isA