
Situación laboral de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR en tiempo de pandemia en el periodo 2020-2021

María Fernanda Arrieta Martínez
Gissel Paola Contreras Buelvas
Cristal González González

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Sincelejo
2023

Situación laboral de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la
Corporación Universitaria del Caribe CECAR en tiempo de pandemia en el periodo 2020-2021

María Fernanda Arrieta Martínez

Gissel Paola Contreras Buelvas

Cristal González González

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

Alberto Luis Martínez Cárdenas

Magíster en Gestión de la Innovación


Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas

Sincelejo


2023

Nota de Aceptación

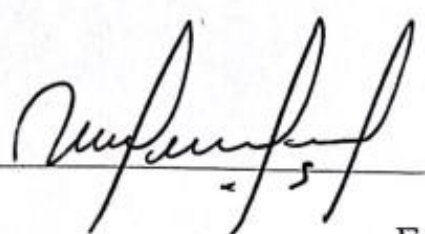
4.7 (CUATRO, SIETE) TESIS MERITORIA



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Dedicatoria

A nuestros padres, quienes han sido nuestros pilares fundamentales en este camino universitario. Agradecemos su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios para brindarnos una formación sólida. Sin su guía y ejemplo, no seríamos las personas que somos hoy.

A Dios, a quien le agradecemos por permitirnos culminar con éxito esta carrera. Su presencia constante nos ha fortalecido en cada paso y nos ha dado la sabiduría necesaria para enfrentar los desafíos.

Este trabajo de grado también es un homenaje a nuestra amistad, que ha sido una fuente de aprendizaje mutuo, compañerismo y motivación. Juntas hemos superado obstáculos, disfrutado del proceso de trabajo y hemos demostrado que somos un gran equipo.

Agradecemos a todas las personas que han contribuido en nuestro crecimiento y formación, desde profesores hasta amigos, quienes han dejado huella en nuestras vidas.

Este trabajo es el reflejo de nuestro esfuerzo, dedicación y perseverancia, pero también es un recordatorio de la importancia de la familia, la fe en Dios y la importancia de formar conexiones significativas con quienes nos rodean. ¡Gracias a todos los que han sido parte de esta hermosa travesía!"

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Dios por haber permitido nuestra Formación como profesionales y por brindarnos la sabiduría y fortaleza necesarias en este proceso integral de aprendizaje. Reconocemos Su guía constante y Su presencia en cada paso del camino.

Deseamos agradecer a la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR por abrirnos sus puertas y permitirnos formar parte de esta institución educativa. También extendemos nuestro agradecimiento a todos los docentes que han compartido sus conocimientos y nos han brindado su apoyo incondicional día tras día.

Agradecemos especialmente a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, y en particular al programa de Administración de Empresas, por brindarnos todas las herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación. Asimismo, queremos expresar nuestro agradecimiento a todos nuestros compañeros, quienes nos han apoyado a lo largo de nuestra formación académica.

Queremos dedicar un agradecimiento especial a nuestro asesor, Alberto Martínez, por brindarnos la oportunidad de participar en esta investigación. Agradecemos su apoyo constante y su paciencia durante el desarrollo de nuestro trabajo como opción de grado.

También deseamos agradecer a nuestras docentes, Marilú Acurero y María Elena Pérez, quien nos brindó su apoyo en el proceso de sistematización de la información de las encuestas, así como a la Coordinación de Egresados Institucional, quienes depositaron su confianza en nosotros para contribuir en los procesos de autoevaluación y mejoramiento hacia la calidad académica.

Este trabajo de grado es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas personas y su apoyo ha sido fundamental en nuestra trayectoria académica. A cada uno de ellos, les expresamos nuestra más sincera gratitud y reconocimiento por su invaluable contribución.

María Fernanda Arrieta, Gissel Contreras y Cristal Gonzále

Tabla de contenido

Resumen.....	11
Abstract	12
Introducción	13
1. Planteamiento del problema.....	15
1.1 Descripción del problema	15
1.2 Pregunta problema	18
2. Justificación	19
3. Objetivos.....	20
3.1 Objetivo general.....	20
3.2 Objetivos Específicos.....	20
4. Delimitación de la investigación.....	21
4.1 Espacial	21
4.2 Temporal	21
4.3 Temática.....	21
5. Marco Referencial.....	22
4.1 Antecedentes	22
4.1.1. A nivel internacional.....	22
4.1.2 A nivel nacional	24
4.1.3 A nivel regional / local.....	26
4.2 Marco teórico	27
4.2.1 Situación laboral	27
4.2.2. Empleabilidad	28
4.2.3 Desempleo.....	29

4.2.4. Graduados	30
4.2.5 Afectaciones laborales	31
4.2.6 Inserción laboral.....	32
4.2.7 Condiciones socioeconómicas	33
4.2.8 Pandemia COVID 19	34
6. Marco metodológico	36
5.1 Metodología	36
5.2 Tipo de estudio.....	36
5.3 Técnica de recolección de la información	38
5.4 Cuadro de operacionalización de las variables	39
Cuadro de Variables.....	39
6. Análisis de Resultados	41
7. Conclusiones	60
8. Recomendaciones	63
Referencias Bibliográficas	64
Anexos	68

Lista de tablas

Tabla 1. Número de graduados por período.....35

Tabla 2 Cuadro de variables.....37

Lista de figuras

Figura 1. ¿En algún momento se sintió afectado psicológicamente durante su tiempo de trabajo en la pandemia?.....	38
Figura 2. ¿El ambiente laboral en tiempo de pandemia era el adecuado para realizar sus labores?.....	39
Figura 3. ¿Mantuvo su motivación durante la búsqueda de empleo durante la pandemia?.....	40
Figura 4. ¿Tuvo que cambiar sus objetivos o enfoques profesionales para encontrar trabajo en tiempo de pandemia?.....	41
Figura 5. ¿Tuvo que adaptarse a una mayor flexibilidad laboral durante la pandemia?.....	42
Figura 6. ¿Se encontraba en una posición económica desfavorable antes de la pandemia que haya ocasionado que sea más difícil hacer frente a las dificultades económicas actuales?.....	43
Figura 7. Género.....	44
Figura 8. Edad.....	45
Figura 9. ¿Su familia se vio afectada económicamente durante el tiempo de la pandemia?.....	45
Figura 10. Tiene algún emprendimiento actualmente.....	46
Figura 11. ¿Cuánto tiempo lleva el emprendimiento?.....	46
Figura 12. ¿Se encontraba usted laborando durante el periodo 2020-2021 (tiempo de pandemia)?.....	47
Figura 13. ¿Laboraba de manera dependiente o contaba con algún tipo de emprendimiento?.....	48
Figura 14. ¿La labor desempeñada era llevada a cabo en la ciudad de Sincelejo?.....	49
Figura 15. ¿Considera que hay oportunidad laboral en la ciudad de Sincelejo?.....	50
Figura 16. ¿El programa de Administración de Empresa de CECAR contribuyó con la formación de competencias emprendedoras?.....	51

- Figura 17.** ¿Se siente satisfecho (a) con el papel que desempeña CECAR en la proporción de opciones laborales?.....52
- Figura 18.** ¿Se vio obligado a cambiar sus estrategias para encontrar empleo?.....53
- Figura 19.** ¿Encontró algún desafío específico en la búsqueda de empleo durante el tiempo de la pandemia?.....54
- Figura 20.** ¿Aprendió o adquirió nuevas habilidades durante la pandemia?.....55
- Figura 21.** ¿Se encontraba en una posición económica desfavorable antes de la pandemia que haya ocasionado que sea más difícil hacer frente a las dificultades económicas actuales?.....56

Resumen

El seguimiento del desempeño laboral y la inserción de los graduados en los mercados laborales es un tema institucionalizado por universidades y gobiernos en distintos países desarrollados y en vías de desarrollo, por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de la corporación universitaria del caribe CECAR en el periodo 2020-2021 en tiempo de pandemia. Esta es una investigación de tipo descriptivo de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, para este estudio se pretende aplicar un instrumento tipo encuesta para 61 graduados del programa de administración de empresas en el periodo que va de 2020-2021, de los cuales se obtuvo una serie de resultados que indico que la pandemia ha generado impactos significativos en la situación laboral de los graduados de Administración de Empresas. A partir de ello, se puede emitir una serie de conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los datos y la información arrojados en esta investigación.

Palabras clave: graduados, laboral, desempleo, pandemia, economía, empleo, condiciones laborales.

Abstract

The monitoring of labor performance and the insertion of graduates in the labor markets is a topic institutionalized by universities and governments in different developed and developing countries, therefore, the objective of this research is to analyze the labor situation of graduates of the business administration program of the Corporación Universitaria del Caribe CECAR in the period 2020-2021 in time of pandemic. This is descriptive research of cross-sectional type, with a quantitative approach, for this study it is intended to apply a survey type instrument for 61 graduates of the business administration program in the period from 2020-2021, from which a series of results were obtained indicating that the pandemic has generated significant impacts on the employment situation of graduates of Business Administration. From this, a series of conclusions and recommendations can be issued according to the data and information obtained in this research.

Keywords: graduates, labor, unemployment, pandemic, economy, employment, employment, working conditions.

Introducción

A principios del año 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró oficialmente al COVID-19 como una pandemia que causó un elevado número de contagios y muertes. La propagación del virus fue tan rápida que los intentos por parte de organizaciones y países para cerrar fronteras y tomar medidas para evitar la propagación de la enfermedad resultaron ineficaces. Una medida efectiva para controlar esta situación fue el confinamiento, lo que provocó el cese de actividades en diversos sectores durante un largo tiempo.

Sin embargo, el confinamiento afectó la economía mundial, con una disminución del PIBD el 4,9% en ese año debido a la menor demanda de bienes y servicios y el aumento del desempleo. Organizaciones como el Banco Mundial, la Organización Mundial del Trabajo y el Fondo Monetario Internacional implementaron medidas para enfrentar la crisis económica, lo que llevó a una mejora a finales del mismo año con el levantamiento del confinamiento cumpliendo con ciertas restricciones. En Colombia, el primer caso del virus fue confirmado el 6 de marzo de 2020 y 15 días después en el departamento de Sucre, donde se dio a conocer la primera muerte el 30 de mayo. El Estado Colombiano decretó una cuarentena social colectiva inicialmente por 15 días, pero fue ampliada debido al aumento de contagios.

En este sentido, la pandemia puso de manifiesto la necesidad de contar con estrategias de control en las instituciones de educación superior para formar profesionales en una disciplina y supervisar a los graduados, contribuyendo al crecimiento local, nacional e internacional. En este contexto, es importante actualizar la información referente a los graduados del programa de Administración de Empresas en el periodo 2020-2021 para determinar sus condiciones socioeconómicas durante la recesión económica y retroalimentar los procesos de capacitación para mejorar la formación teórica y práctica.

El objetivo general de la investigación actual es analizar la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas en el periodo 2020-2021 en tiempos de

pandemia, lo que permitirá reducir la brecha entre la formación y las necesidades empresariales o del mercado.

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

El desempleo a lo largo del tiempo ha sido una situación compleja para los diferentes países del mundo, la escasez de ofertas laborales, de oportunidades, la falta de empresas, las diversas situaciones que implican a los países. Mejía (2013), afirma que:

El desempleo y la falta de protección social generan múltiples desequilibrios sociales que, a su vez, desencadenan un mayor riesgo de que la población sufra pobreza, de qué segmentos adicionales de la población caigan en la pobreza y de que, en consecuencia, los desempleados queden marginados de las estructuras sociales. Según una declaración respaldada por otros autores.

Al perturbar la vida cotidiana de los afectados, su entorno familiar y social, su condición económica, su situación de vivienda y su salud, este fenómeno tiene un impacto perjudicial en el cumplimiento de las expectativas y necesidades humanas. Aunque numerosos países y gobiernos han creado políticas y planes para atenuar este problema, parece que sus esfuerzos se han quedado cortos.

Informes a nivel mundial revelaron que para el año 2020 se dio un aumento de personas que tuvieron que dejar sus empleos por fuerza mayor, en comparación a personas que no tenían empleo para esa época, “La salida de la fuerza de trabajo, que representa el 71% de la disminución de la ocupación a escala mundial, aumentó en 81 millones de personas, lo que propició una reducción de la tasa de participación en la fuerza de trabajo a escala mundial de 2,2 puntos porcentuales en 2020, hasta alcanzar el 58,4%”, aclara la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT.

Las personas desempleadas que entran en el grupo de desocupadas aumentaron en 33 millones para el año 2020, lo que quiere decir que la tasa de desocupación aumentó en 1,1 puntos

porcentuales hasta el 6,5% (Camargo, 2021). Para el año 2021 el panorama no fue muy alentador, la pandemia del coronavirus dejó un sin número de cicatrices dentro de la sociedad y el mundo laboral que se estima que el mundo le tomará tiempo para poder sanar esas heridas y aumentar sus cifras en cuanto a los empleos, el director de la organización internacional del trabajo Guy Ryder, informó que para ese año en el primer trimestre el 4,8% de las horas de empleos fueron perdidas, lo que equivale a 140 millones de horas a tiempo completo, dando también a expresar que el desempleo mundial se situó en 205 millones de personas para el año 2022, superando los 187 millones en comparación con el año 2019, correspondiendo a la tasa de desempleo mundial del 5,7% (OIT, 2021)

En Colombia el desempleo siempre ha sido la causa principal de la situación económica del país, razones como el gasto público, el incremento de la población activa económicamente, el número de inmigrantes, el contrabando; forman parte del problema sin nunca acabar, sumándole la crisis que se vive actualmente y que afectó no solo al país si no al mundo entero como lo es la pandemia del coronavirus. En consecuencia, hay países que aún no han podido superar las afectaciones que dejó el Covid-19 y entre ellos está Colombia.

Por su parte, el Departamento administrativo nacional de estadísticas DANE, en un informe indicó que la población desocupada en septiembre para ese año fue de 3,8 millones de personas, 1,3 millones más que las que se registraron en el mismo lapso de 2019. Estas cifras establecen una variación anual del 49,6 %. En agosto de 2020, el DANE registró el desempleo en Colombia en el 16,8 %, 6 puntos por encima de lo que se registró en el año anterior. En julio llegó al 20,2 %, cuando en el mismo mes del año anterior la tasa estuvo en el 10,7 %. Las regiones con mayor desempleo en Colombia durante el primer semestre del año 2020 son la Central, con 17,9 %; Bogotá, con 17,4 %, y la Oriental, con 17 %, mientras que la región con menor porcentaje de desempleo es la Caribe, con 12,4 %.

Estas cifras afectan al crecimiento de cualquier país, la escasez de oportunidades, de empleos y de empresas, hacen que estas cifras permanezcan en aumento, afectando no solo a la población desempleada, a la desocupada, y las personas que entran en las anteriores variables, refiriéndonos a los graduados de las diferentes carreras de las universidades del país, al no tener

una gran variedad para escoger muchos se suman a la lista de desempleados y personas desocupadas, con títulos y muchas ganas de trabajar, afectando no solo su situación socioeconómica, sino su integridad y persona. Cada año miles de estudiantes se gradúan de la universidad para entrar y encajarse al esquema laboral del país, solo que este no tiene una lista sin fin de vacantes para ofrecer, según cifras originadas por el DANE.

Por otro lado, para el departamento de sucre se posicionó como el octavo departamento con mayor desempleo en el país con un 25,6% para el año 2020, pese a la reactivación del comercio, para mejorar la economía global la alcaldía municipal ordenó la reactivación de 523 empresa, devolviéndoles a 7.802 personas su empleo, pero pese a esto el panorama no mejoró ya que sucre siempre se ha posicionado como uno de los departamentos con alto índice de puntos porcentuales en personas desempleadas y desocupadas.

El desempleo para los colombianos se ha convertido en un problema de mayor escala para el país, debido a esto ocasiona costos económicos y también sociales y sobre todo en el desarrollo tanto a corto plazo como a largo plazo. En tiempos de pandemia la recuperación económica ha dificultado el empleo sobre todo a los graduados de las diferentes ciudades del país, la falta de oportunidades, la sobre educación y el exceso de competencias y la escasez de estas hacen que los graduados enfrente obstáculos para poder emplearse y que estos con el tiempo sufren un desgaste en su formación adquirida por causa del desempleo (OIT, 2013).

Para las universidades de la región sucreña que la mayoría están instauradas en la ciudad de Sincelejo, sus graduados consiguen empleos fuera de la ciudad ya que la escases de empleos y oportunidades hacen que estos tengan que salir para poder obtener dicho empleo , también se conoce que la mayoría de ellos trabajan en áreas distintas conforme a su título profesional, la carrera de administración de empresas ofrece al graduado poder trabajar en varios campos ya que la mayoría se adaptan a perfiles dentro de una empresa, pero no siempre es así, No se puede ignorar el papel de la Administración de Empresas como promotora de oportunidades y convertirse en puente entre el desarrollo económico y la participación social. Por tanto, en la consolidación de la carrera económica de la ciudad, al elegir una carrera, los intereses de muchos ciudadanos están estrechamente relacionados con los estudios profesionales, porque esto es muy

común, así que considere qué estudiar o qué se puede hacer, es una previsión social y económica a medio y largo plazo. (Jurado, 2016).

De acuerdo a cifras oficiales por el Ministerio de Educación Nacional (2020), la información correspondiente al número de títulos académicos otorgados a las personas que han terminado un programa académico en pregrado o posgrado y han cumplido con los requisitos de ley y los exigidos por la institución de educación superior respectiva para el año 2019 en Colombia fue de 507.338 profesionales en los distintos niveles desde técnico hasta doctorados, de esos el 44% de los graduados son del sexo masculino (223.245 personas) y el 56% son del sexo femenino (284.093 personas). Para el departamento de Sucre en este mismo período el número de graduados en estos mismos programas es de 5.430 profesionales, de los cuales el 44.6% (2.421) son del sexo masculino y el 55.4% son del sexo femenino (3.009), cifras que coinciden en proporción al referente nacional.

1.2 Pregunta problema

¿Cuál fue la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de la corporación universitaria del caribe CECAR, durante la pandemia del Covid 19 periodo 2020-2021.

2. Justificación

La presente investigación se enfocará en el impacto real del desempleo en los graduados del programa de administración de empresas de CECAR en el periodo 2020 -2021, causado por el Covid-19. Del mismo modo, dar a conocer cómo afectó el virus en cuanto al aspecto social, económico y en relación al emprendimiento de los graduados del programa de Administración de Empresas.

Al mismo tiempo, esta investigación permitirá servir frente a otras investigaciones que pretendan indagar sobre la misma temática y los cambios que los egresados han desarrollado para adaptarse a la situación. No obstante, se identificará la trascendencia que este tema podría adquirir a través del tiempo, analizando de qué manera los graduados lograron superarse de dicha pandemia, y de esta forma conocer la situación actual en la que se encuentran después de haber vivido dichos impactos, y así mismo se determinará cuál es el nivel socio económico en el que viven, su situación laboral y la forma como estos se desenvuelven laboralmente después de haber sufrido distintas afectaciones y la manera en la cual estos quedaron afligidos por estas mismas.

Además, motiva la consecución de visión y misión de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR y su objetivo de formar profesionales que conciernen y atiendan a las necesidades específicas del sector laboral. En este orden de ideas, establecer opciones de solución para mitigar el impacto de los resultados y consecuencias que consigan dejar cada uno; de esta forma se darán a conocer las decisiones tomadas por las organizaciones en tiempo de pandemia y como estas afectaron a los graduados. Cabe destacar que este proyecto de investigación es una idea colectiva con índole formativa, de modo que es crucial que el programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR proporcione las herramientas adecuadas y necesarias para que el estudiante desempeñe su oficio a cabalidad, de la mano con el desarrollo de aprendizaje y desenvolvimiento del mismo.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas en el periodo 2020-2021 en tiempo de pandemia.

3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar las afectaciones laborales de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia.

Determinar las condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia.

Describir la situación laboral según las afectaciones laborales y condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia.

4. Delimitación de la investigación

4.1 Espacial

La investigación se desarrolló en el territorio colombiano, específicamente en el departamento de Sucre, en la ciudad de Sincelejo.

4.2 Temporal

Esta investigación se llevó a cabo en el primer semestre del año 2023

4.3 Temática

La realización de la investigación buscó analizar la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de la corporación universitaria del caribe CECAR, mediante el estudio de las teorías de las ciencias educativas.

5. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

4.1.1. A nivel internacional

De acuerdo con la investigación de Zalapa et al. (2019) “De la Universidad al mercado de trabajo: el caso de los egresados de la Universidad Michoacana”, con el fin de dar cuenta de la transición de los egresados después de haber concluido sus estudios, hasta obtener, o no, un empleo, el objetivo de esta investigación fue analizar tres dimensiones de la encuesta de egresados aplicada en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). El enfoque es cuantitativo y el diseño es de carácter descriptivo y no experimental. Se incluyeron en el estudio 11.444 egresados sólo de educación superior. El 50,2% de los encuestados indicó que tenía un trabajo en el momento de la solicitud, mientras que el 44,5% dijo que no lo tenía. La falta de titulación fue el mayor obstáculo para el empleo (30,2%); la adecuación de la formación a las necesidades del empleador (80%) fue el siguiente factor más importante.

Todas las disciplinas de formación registraron un aumento de los ingresos tras la graduación. La mayoría de los que trabajan lo hacen en pequeñas empresas. La mayoría de los graduados de esta universidad expresan altos niveles de satisfacción laboral; las áreas en las que expresan menos felicidad son la remuneración y el lugar en la jerarquía alcanzado. A partir de los hallazgos de este tipo de investigación, es factible identificar áreas de colaboración entre las IES y los miembros de la estructura productiva que tienen un impacto directo en la forma de organizar los mercados laborales. Esto se hace para al menos incidir en el desarrollo del contexto inmediato.

Coello-Vilcherrez (2021) nos habla en su investigación impacto del Covid 19 en el mercado laboral de los egresados de la escuela de ingeniería industrial de la universidad de Piura-2020, el comportamiento de las variables de oferta, demanda e inactividad laboral entre lo que hubiera ocurrido si no se hubiera producido un desastre de origen biológico como la pandemia COVID-19 y lo que realmente ocurrió, esta investigación calculó el impacto de la pandemia COVID-19 en el mercado laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería

Industrial de la Universidad Nacional de Piura. Para ello utilizó la metodología Da LA (Damage and Loss Assessment Methodology) (Basilea) (casos).

Los escenarios exponen los puntos de vista de los empleadores, de los empleados o de ambos (caso 1), así como del Banco Central de Reserva del Perú (caso 2). Cabe mencionar que las variables de oferta laboral e inactividad en el segundo escenario fueron examinadas en dos subescenarios (2.a y 2.b) basados en las elasticidades empleo-producto. Los resultados revelaron que:

La oferta de trabajo cambió de forma negativa. La tasa de actividad se redujo drásticamente, alcanzando el 89,2% en el escenario 1 y el 89,4% en el caso 2.a, y el 83,2% en general (caso 2.b). Esto provocó un aumento de la tasa de desempleo del 12,9% (caso 1), del 13,4% (caso 2.a) y del 9,9% (caso 2.b). La inactividad laboral aumentó drásticamente. Así lo demuestra el aumento de la tasa de inactividad, que alcanzó un máximo del 10,8% (caso 1), del 10,6% (caso 2.a) y del 16,8 respectivamente. Tanto en el escenario 1 como en el 2.4 p.p. Se observaron variaciones negativas en la demanda de trabajo (caso 2). En la práctica, el número de puestos vacantes para ingenieros se redujo a una demanda de 6 profesionales (caso 1) o de 5 profesionales (caso 2). Por lo tanto, un menor número de egresados que buscan activamente empleo y una disminución de la demanda de especialistas en ingeniería industrial influyeron negativamente en el mercado laboral.

Jiménez y Fritz (2022) en su investigación que tuvo por título La experiencia laboral de egresados de los programas de TSU, frente a la pandemia de COVID 19, Se presentan los hallazgos de un estudio sobre la experiencia laboral de los egresados del programa de Técnico Superior Universitario (TSU) de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México (Ibero). Estas perspectivas se centran en cómo sus situaciones laborales y de empleo fueron impactadas por el aislamiento social que provocó la pandemia de Covid-19. Este es el marco conceptual de un estudio cualitativo transversal de gran envergadura.

Se trata de una parte de un estudio cualitativo transversal más amplio que examina cómo han cambiado las condiciones de trabajo de las personas y cómo han reaccionado a estos cambios

utilizando datos de entrevistas y la técnica de la foto-voz. El análisis de los resultados revela un aumento del subempleo y el desempleo, así como la necesidad de crear condiciones de trabajo que protejan la salud y la economía. Se observa que los trabajadores con formación TSU están entre los más afectados debido a su situación laboral y a sus actividades, aunque esto es cierto para todos los trabajadores. Al igual que se prevé que las diferentes ocupaciones de la TSU requieren nuevas competencias en el futuro, las instituciones de enseñanza técnica se verán obligadas a anticiparse a estas necesidades y a adaptar sus programas de formación en consecuencia.

4.1.2 A nivel nacional

Según el estudio Caracterización de la situación actual laboral de los egresados del programa académico administración de empresas de la universidad del valle sede pacifico, 2012-2016 realizado por Arenas y Garces (2017), la investigación permitió a la Universidad del Valle Sede Pacífico en Buenaventura, saber cuál es el perfil laboral y profesional que están necesitando en el sector empresarial y de esta manera cumplir sus expectativas y dar cumplimiento a sus requisitos; generando así un gran impacto social para la mejora continua, incrementando la calidad de los procesos educativos. A partir de la recopilación y el análisis de los datos del material bibliográfico impreso y digital, se aplicó el enfoque de la investigación documental, datos fiables. En cuanto al componente social es importante haber analizado la situación a la cual se enfrentan los egresados, las oportunidades que se tienen en el mercado laboral y las habilidades que han desempeñado en su empleo; el 87% de los egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico del Programa Académico Administración de Empresas, se encuentra trabajando en la actualidad, de este porcentaje el 8% está trabajando y estudiando y el 13% restante manifiesta estar en situación de desempleado.

La indagación ofertada por Gómez (2017) que tuvo por título Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013, Revisar la integración de los graduados técnicos y universitarios en el mercado laboral fue el objetivo principal de este proyecto de graduados. Se utilizó estadística descriptiva para evaluar los datos de la base de datos anonimizada del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, que comprende detalles sobre los

graduados encuestados entre 2008 y 2013. Se concluyó que las iniciativas de política pública del Ministerio de Educación influyeron favorablemente en el aumento de graduados en este nivel. Además, se descubrió que el comportamiento de los graduados en sus relaciones laborales es comparable en términos de sus ingresos, la duración de su empleo y la conexión entre su programa y el trabajo que realizan, entre otras cosas. Dado que la encuesta se aplicó a diferentes personas en distintos momentos, no permitió examinar la movilidad de los graduados, y la base carece de datos sociodemográficos que permitan identificar factores adicionales que limiten o refuercen la vinculación laboral, como el sexo y la edad.

Este trabajo de grado es significativo porque permite hacer comparaciones entre niveles de formación que pueden orientar sobre cómo se ha visto afectada la inserción laboral por la reestructuración del sistema productivo, para la cual, según varios documentos del Ministerio de Educación Nacional, se necesitan más técnicos que graduados universitarios.

Por su parte Palma et al. (2017) dan a conocer en su investigación sobre el nivel de inserción e impacto de los egresados en el mercado laboral del programa de Contaduría Pública del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ITFIP); Una técnica clave para determinar el grado de aplicabilidad de la enseñanza académica en una institución de educación superior es el seguimiento de los graduados. Se pretende determinar el grado de inserción e impacto de los egresados en el mercado laboral a partir de su situación laboral desde el momento en que terminaron sus estudios en la Institución.

A los egresados del programa de Contaduría Pública del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (en adelante ITFIP) se les preguntó sobre las situaciones laborales que han encontrado desde que terminaron sus estudios hasta este momento, como parte de una encuesta que se utilizó como herramienta de recolección de información para la investigación. En el mismo sentido, se realizó una entrevista semiestructurada a algunos gerentes y propietarios de empresas de Espinal. Cuando se les preguntó sobre el desempeño del empleado graduado que trabaja allí, dieron una noción positiva en relación con el crecimiento de sus actividades.

La investigación se complementa con el análisis del material recopilado, lo que permite sacar conclusiones y producir recomendaciones significativas basadas en el desarrollo continuo que eleva el nivel académico del programa en cuestión. Dadas sus soluciones creativas y la eficacia con la que realizan su trabajo, teniendo como principios rectores los valores adecuados en su formación académica, los egresados del programa de Contaduría Pública del ITFIP tienen un impacto positivo en el mercado laboral y aportan nuevas perspectivas a la sociedad. Esto contribuye al avance y sostenimiento de la economía donde se desarrollan.

Como resultado, los egresados del curso de contaduría pública del ITFIP tienen un impacto positivo en el mercado laboral, brindándoles ideas innovadoras y eficiencia laboral y ofreciendo principios con valores adecuados, aportando nueva vitalidad a la sociedad. (p. 98)

4.1.3 A nivel regional / local

La investigación realizada por Arroyo et al. (2013), se centró en analizar la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de la corporación universitaria del caribe CECAR de la ciudad de Sincelejo, con el fin de conocer la situación laboral en ese tiempo de los graduados después de haber culminado sus estudios y la obtención del título con la corporación, con la intención de analizar el rumbo que siguen los profesionales que ofrece la oportunidad de establecer si tienen acceso rápido y progresivo a mejores instituciones laborales, mejorando su calidad de vida, y también busco brindar información a los estudiantes de administración para que conozcan el acceso a los mercados laborales de la región sucreña. Demostraron que para las mujeres graduadas de la corporación les resultó menos complicado conseguir un empleo remunerado definitivo o no, los hombres en cambio lograron obtener ciertos cargos en organizaciones como en pequeños negocios o negocios familiares que por cultura no son del todo confiables para generar ganancias.

La investigación realizada por Hernández y Pulgarin (2017), ayudó al estudio de la situación laboral, social y económica de los colaboradores expertos con interacción con los demás colaboradores del departamento de Sucre, para implantar, basado en los resultados, si es conveniente la idea de formarse profesionalmente. En el campo social se busca ofrecer una visión

de las condiciones laborales de los colaboradores y a nivel económico se quiere ayudar al hacinamiento de la productividad del territorio mediante políticas educativas con el interés de mejorar la calidad de la formación profesional.

El análisis de efecto de los graduados llevado a cabo por la Universidad de Sucre (2018) buscó contribuir al estudio del manejo profesional, posibilitando hacer un seguimiento constante que no solamente facilita conocer la situación de los mismos en un momento definido, sino equiparar su evolución según con su perfil académico y la situación del mercado laboral. El valor de seguimiento a graduados radica en diversos puntos, como lo es evaluar el desempeño de los graduados y la calidad de enseñanza impartida por la Universidad de Sucre, evaluar las competencias genéricas y laborales.

Obtener información acerca de la situación de hoy referente a los graduados para detectar debilidades en el proceso de formación y conseguir indicadores en la calidad de la enseñanza suministrada por la Universidad. Con este estudio se identificaron firmeza, faltas y oportunidades en las transformaciones institucionales, informando la situación de los graduados y de esta forma poder producir tácticas para conseguir un apoyo en la inserción al mundo laboral.

4.2 Marco teórico

4.2.1 Situación laboral

Por situación laboral se entiende “a todas aquellas situaciones o factores relacionados con el trabajo de una u otra forma, entendiendo por estos últimos toda actividad física o intelectual que recibe algún tipo de recompensa en el contexto de una actividad u organización de carácter social” (Serafini; 1989; p. 19).

Se puede entender como situación laboral a vinculación de una persona con su trabajo ya sea que este se encuentre trabajando o no lo este, y el tipo de trabajo en que esta se encuentre; según la OIT(2014), se define que esta es la situación de una persona económicamente activa en relación a su empleo actual, o anterior a este si se encuentra desempleada, también sea este

empleador, trabajador, independiente, empleado, trabajador familiar no remunerado o miembro de una cooperativa de producción.

4.2.2. Empleabilidad

Este término está relacionado con la inserción laboral, puesto se conoce que es una expresión usada, mas no está reconocida por la RAE, puesto que esta une dos términos como lo es la habilidad y el empleo, lo cual quiere decir que la empleabilidad es el desarrollo de ciertas competencias que tienen los graduados para integrarse al mundo laboral y que debe de permanecer en el tiempo, o temporalmente si éste llegara a ser abandonado (García-Gutiérrez, 2014, p. 104).

Por otra parte, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), relacionar el término de empleabilidad el aumento de las competencias y conocimientos que tiene un trabajador para conseguir un empleo y mantenerlo, adaptarse a este como a cualquier cambio, como también renunciar a este, y también el integrarse de una manera más fácil al mercado laboral en diferentes tiempos.

Según ESECT (2014), nos habla de la empleabilidad desde el punto de vista que es un Conjunto de acciones, logros, habilidades, conocimientos, y atributos que proporcionan a los graduados las mejores opciones para conseguir un empleo y para tener un buen rendimiento en sus ocupaciones, con beneficios para ellos y para el mercado laboral, la comunidad y sobre todo la economía.

La empleabilidad por referirse a algo individual, depende de las competencias de cada persona y de la formación que haya recibido en la trayectoria de su carrera. Desde el año 2000, se enfoca como capital convertible y transmisible, conjunto de discernimientos, habilidades, entre otras, es decir, capacidades que permiten acceder a un puesto de trabajo. Es un concepto que tiene mucho que ver con la habilidad de realizar determinadas responsabilidades en situaciones concretas.

4.2.3 Desempleo

La permanencia del desempleo está definida por las propiedades individuales, la acumulación de recurso humano (efecto aspirante) y la entrada a la investigación y a las redes sociales (efecto oportunidad). Sin embargo, los medios de averiguación se catalogan en: a) informales, con asimetría en la información y sin normas; b) informales moderados, con una interacción directa entre las personas y empleadores; y c) formales, en los cuales los instrumentos de conexión permanecen regulados por reglas y los aspirantes tienen que llevar a cabo con requisitos específicos para ser contratados (Viáfara y Uribe, 2009).

Según Borjas (2002), la teoría neoclásica insta que el desempleo es de tres tipos; el primero lo conoce como el desempleo friccional, el segundo como el desempleo estacional y el tercero como el desempleo estructural. El primero nos habla que no debe de ser de mayor preocupación pues establece que los empleados y las empresas necesitan cierto tiempo para encontrarse mutuamente y llegar a un tipo de “matching”, el segundo establece que es de tipo predecible pues que para ciertos sectores de la economía en un lapso de tiempo, las empresas expulsan empleados para bajar la demanda de productos en ese periodo y después de que este pase que es conocido como el tiempo temporada de desempleo, los empleados se vuelven a incorporar a las empresas. El último que es el desempleo estructural, es aquel que los empleados poseen las calificaciones que buscan las empresas, o porque existe cierta relación entre el número de empleados buscando empleos y vacantes que las empresas ofrecen de esta manera el mercado no encuentra un equilibrio entre el salario ya que este no es rígido y no puede ajustarse hacia abajo.

Pero para el profesor Nualart-Vittini (2016), el desempleo se define como la ubicación de la población actualmente desempleada, teniendo en cuenta el deseo de trabajar y tiene la edad suficiente para laborar. Por otro lado, Ernesto Peralta (2010), nos habla del desempleo como una parte de la sociedad donde una persona de cierta edad continúa desempeñando activamente funciones profesionales y, por lo tanto, no está física o mentalmente restringida y privada de oportunidades de empleo. Por consiguiente, esto implica una reestructuración social puesto que como resultado se obtienen desequilibrios en la economía. Por ende, la situación se agudiza cuando este número crece, porque no solo afecta a un determinado grupo social, sino que también cambia

los estándares económicos a nivel nacional, y esta inestabilidad afecta a la globalización de muchas maneras.

Martínez (2003) se encontró que las personas con niveles de educación más altos en la participación profesional, son los más vulnerables a ingresar a la tasa de desempleo, así como los más adolescentes con educación; los cuales permanecen en el fragmento del trabajo informal y son los que muestran más inestabilidad laboral.

Así mismo, Viáfara y Uribe (2009) encuentran que los individuos con un máster o unos doctorados pasan menos tiempo en el paro, de forma similar a los que tienen experiencia laboral. Las personas sin estudios, en cambio, son las que más permanecen. Generalmente, la educación disminuye el periodo de desempleo para los que utilizan los canales informales, mientras que aumenta el tiempo de desempleo para los que utilizan los canales oficiales. Los escritores tachan este efecto al hecho de que los individuos que utilizan el medio informal proceden de vínculos pudientes y con más dinero. En cambio, al comparar la educación y la experiencia, la primera disminuye la tasa de desempleo en un 1%, mientras que la segunda lo hace en un 4%.

4.2.4. Graduados

El término de graduados definido por el MEN, dice que son las personas de una comunidad universitaria que culminan en dicha institución sus estudios de pregrado o posgrado y que hayan obtenido el título conforme a lo aprobado por el MEN, que cumplieron con los requisitos para obtener su título establecidos por la ley y por la institución, diferenciándolos de los que cursan y aprueban todo o parte de dichos estudios de un programa de educación superior ya sea posgrado o pregrado y que por razones no se gradúan son los llamados egresados. UNESCO (2019)

Según el ministerio de educación define al graduado como ese estudiante que ha recibido su título de grado por parte de la institución de educación superior, como mérito de haber terminado y culminado sus estudios y ciclo académico.

4.2.5 Afectaciones laborales

Afectaciones personales y organizaciones derivadas del confinamiento por covid-19, Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la enfermedad que causó la pandemia manifiesta un escenario laboral sin antecedentes, debido a que la pérdida de horas de trabajo en todo el mundo fue aún más grande que la que se había pronosticado para el primer semestre de 2020. Como resultado de la enfermedad pandémica, diversas organizaciones se han proclamado en quiebra (Salanova, 2020).

Por otro lado, otro resultado derivado de este percance sanitario es la relación con la salud psicológica, que además ha causado temores, preocupaciones y alteración en la vida cotidiana, puesto que está perturbando la conducta personal y cultural, todo lo que da paso a una totalmente nueva forma de vida (Eken et al., 2020). De esta forma, la enfermedad pandémica ha creado un cambio en las rutinas de las personas, en las interacciones interpersonales, en la manera de laborar, aprender, divertirse y generalmente de vivir en lo cotidiano y en sociedad (Moya y Willis, 2020).

Frente a este caso, los individuos tienen la posibilidad de experimentar dudas, conductas sociales negativas, apreciaciones distorsionadas sobre el peligro, insomnio, rabia, incremento en el consumo de bebidas alcohólicas y miedo al contagio (Shigemura et al., 2020).

En la primera serie, las afectaciones por el coronavirus, se empleó una batería con dos escalas formadas por 34 reactivos, la cual fue diseñada para la presente indagación. Para la fabricación de la batería, se han realizado 30 conferencias a trabajadores sobre las situaciones que estaban viviendo, las cuales tenían conexión con su trabajo a principios del confinamiento. La evaluación para la validez de contenido se hizo por medio de la valoración interjueces, con 3 consultores profesionales en la zona de capital humano, cada juez calificó una matriz en Excel con una serie de posibilidades, las cuales son: 1 punto significaba que estaban según el reactivo en su integridad; 0.5 requería ciertos cambios en redacción o palabras y 0 si el reactivo se debía borrar.

Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social, Las afectaciones laborales son estados laborales, los cuales poseen un alto índice de posibilidad donde se vería afectada gravemente la salud de los trabajadores, de forma física, social o mental (Moreno,

2011, p: 7). Se hace referencia a peligros reales, los cuales pueden ser evidenciados rápidamente o a mediano y extenso plazo, y son tan específicos como los peligros físicos, los accidentes y las patologías derivadas del trabajo (Moreno y Garrosa, 2013), que son los peligros históricos que están considerados en el trabajo.

Las afectaciones laborales, no son un problema fácil de los cuales se están acostumbrados a exponer en cualquier interacción, esta nace en el instante que ciertos componentes tienen la posibilidad de liberar situaciones con enormes probabilidades de ocasionar efectos negativos en la salud del trabajador, lo que al final va a tener implicaciones además en la organización (Gómez et al., 2014).

Los componentes psicosociales en el trabajo consisten en las relaciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y el estado en que se encuentra la organización, por otro lado, las habilidades que tiene el trabajador, y además de eso, sus necesidades, su cultura y las condiciones o situaciones personales fuera del trabajo, por lo cual por medio de apreciaciones y vivencias pueden contribuir de cierta forma en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (OIT, 1986, p. 3).

Se considera que las afectaciones laborales son la base de los peligros psicosociales, agregando que son una tensión creada en el marco del ambiente de trabajo, donde se podría señalar que continuamente se incitará, ya que como en cualquier campo interpersonal se va a estar propenso a las tensiones, ideas e intereses diversos, llevando a los empleados a unas situaciones de estrés laboral y demás inconvenientes que llegaran a provocar un afectaciones psicológicas, físicas o sociales en ellos (Gil-Monte, 2009).

4.2.6 Inserción laboral

La inserción laboral a lo largo de los años ha sido definida por múltiples autores que han dado términos para fortalecer el concepto de está, autores como Pérez Escoda (1996) dice que la inserción laboral se considera como un periodo de tiempo en el cual la persona se forma o está en búsqueda de un empleo, incluso con independencia de los conceptos de proceso de integración y

de transición a la vida laboral, este concepto también se relaciona con lo que dice Figuera (1996) donde habla que la inserción laboral es un tipo de transición donde los graduados entran al mercado laboral, un proceso donde se da la cualificación y la madurez que tenga el empleado, limitados por su formación educativa y laboral.

Romero et al. (2004) dice que la inserción laboral incluye la integración de un sujeto a un empleo y mantener el mismo, Ventura (2005) nos habla de la inserción laboral donde el individuo hace consecución de un trabajo, cuando este accede a la contratación laboral, al mundo del empleo.

Rodríguez (2013) habla de un desarrollo de adhesión a los movimientos económicos de la Persona, donde éste no solo tiene que conservar y seguir con el trabajo, si no que este debe de tener cierta estabilidad o permanencia en este. Estos autores destacan la inserción laboral como el término que se define como un proceso o trayectoria con la transformación a la vida activa, pasando de la parte formativa a la parte productiva, y está relacionado con la vida de los individuos y su aspiración a conseguir una labor, comprendido como proceso, transición u/o trayecto establecido en el mercado laboral, con una clara repercusión en el crecimiento personal.

4.2.7 Condiciones socioeconómicas

La calidad de vida es perteneciente a los procesos de las condiciones de vida de las personas, ya que son primordiales en cada una de las etapas de crecimiento y en el placer que le generan las necesidades materiales. Aun cuando el nivel de vida no se puede minimizar a las condiciones socioeconómicas, estas son primordiales para la armonía y los objetivos de vida de las personas. (Cardona et al., s.f.)

En relación a lo anterior, las condiciones socioeconómicas, hacen referencia al grupo de bienes que componen la participación social de la vida humana, por lo cual permanecen formadas por la salud, enseñanza, la ingesta de alimentos y hogar, en algunas ocasiones incorporan el medio cultural y político, ya que son dichos en el ámbito social que contribuyen en el aprendizaje de las habilidades humanas y el alcance de los fines.

Allardt (s.f.) señala a las condiciones de vida como los puntos materiales Imprescindibles para la supervivencia y así mismo evadir la miseria, haciendo referencia en los bienes económicos, hogar, el trabajo y el estado en que se encuentre este. Haciendo un estudio acerca de las condiciones socioeconómicas, podemos señalar que estas se implantan por medio de diferentes indicadores, tales como los ingresos y costos de cada uno de los hogares, el consumo poblacional y el gasto social en el territorio.

Por otro lado, cabe destacar que las condiciones económicas de un territorio y sus habilidades administrativas, establecen las oportunidades que se les proponen a los adolescentes y contribuyen de forma notable en la calidad y el rendimiento académico y de igual forma en su permanencia (González y Molina, 2016, pp. 2-315)

Como sabemos, a lo largo de los años, la mayoría de las veces en los hogares se afrontan grandes problemas, debido a que existen escasas oportunidades de trabajo, por ende se genera lo que es el trabajo informal, o de igual forma, las personas buscan crecer por sus propios medios, creando emprendimientos o pequeños negocios según las habilidades que poseen, con relación a esto algunas veces el problema social les impide llevar a cabo precisamente su funcionalidad de calidad y apoyo, y por ende la posesión positiva de sus derechos.

4.2.8 Pandemia COVID 19

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f), esta define a la enfermedad sanitaria (Coronavirus) como el vínculo de virus que causa enfermedades en los seres vivos entre ellos los seres humanos, a estos las afectaciones que tiene son, infecciones respiratorias desde un simple resfriado hasta enfermedades mucho más complejas como son los síndromes respiratorios entre ellos como ejemplo el MERS que es la sintomatología respiratoria del oriente medio y el síndrome respiratorio agudo más conocido como SARS que de este se deriva el nuevo coronavirus llamado COVID 19, siendo esta la enfermedad más infecciosa en la familia de los coronavirus, apareció por primera vez como caso detectado en Wuhan, China en diciembre del año 2019, Un mes después, el 30 de enero de 2020, la OMS le hizo saber al mundo que el brote era una amenaza para la salud pública de interés internacional. En ese tiempo, el número de casos confirmados en

todo el mundo era de 7.818, la gran mayoría en China y sólo 82 en 18 países. Aprecia mucho los riesgos en China como un riesgo muy alto y global. El 11 de marzo de 2020, analizando el nivel alarmante de la transmisión de la enfermedad y su gravedad, así como el nivel de no acción, se descubre que Covid-19 puede ser tejido. La descripción es una pandemia. (Enríquez y Sáenz, 2021)

Al igual que en el sector económico, el impacto que tuvo el coronavirus en la parte social fue devastador, como se mencionó anteriormente, el coronavirus genera cada vez más desempleo y subempleo, pero también reduce la calidad de los empleos a través de salarios más bajos, consumo de bienes y servicios y accesibilidad a la Protección Social. Y golpea principalmente a quienes viven en la pobreza y la inseguridad, así como a los sectores informales y activos que son más susceptibles a recortes salariales y despidos. (Enríquez y Sáenz, 2021)

6. Marco metodológico

5.1 Metodología

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, siguiendo las recomendaciones de Hernández-SamPieri y Mendoza (2008). En este tipo de enfoque, se utiliza un instrumento de medición en forma de encuestas, que permite recopilar, procesar y analizar datos de manera estructurada y sistemática, en línea con el propósito de generar conocimiento objetivo y verificable.

En cuanto al tipo de estudio, se trata de un enfoque descriptivo, ya que tiene como objetivo detallar las características, propiedades y/o rasgos del fenómeno bajo análisis. En este caso particular, se busca evaluar las particularidades de interés (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Además, este estudio se enmarca en un diseño de corte transversal, lo que implica que se examinará el fenómeno tal como se presenta en el presente, centrándose en sus características, rasgos peculiares y/o diferenciadores, relacionados con la muestra seleccionada, en un único momento temporal.

Para llevar a cabo esta investigación, se aplicaron encuestas semiestructuradas dirigidas a la población de graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad CECAR. El objetivo es analizar la situación laboral de dichos graduados durante el periodo comprendido entre el año 2020 y 2021.

5.2 Tipo de estudio

Este proyecto de investigación se clasificó como una investigación descriptiva y de corte transversal porque se inicia con la observación del proceso de recolección de información del plan de gestión empresarial en la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, con el propósito de generar datos para la solución, "Los datos se recopilan mediante diseños de investigación transversal de una sola vez. Su objetivo es caracterizar las variables y examinar su ocurrencia e interacciones en un periodo específico" (Ibidem, p.270). El estudio se considera no experimental

y transversal porque los datos sólo se recogerán y analizarán durante un período de tiempo limitado. Primeramente, para el presente estudio se tomará el número de graduados de los años 2020-2021, el cual arroja la cifra de personas, cifra entregada por la Coordinación del programa de administración de empresas CECAR.

Tabla 1

Número de Graduados por período

Período	Número de graduados
2020-1	22
2020-2	15
2021-1	7
2021-2	23

Fuente: Coordinación del programa de administración de empresas CECAR

Ahora bien, para el cálculo de la muestra objeto de estudio, se utilizó la fórmula estadística:

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde:

Z = Nivel de confianza

(95% o 99%) p = 67

c = Margen de error (0.04 = ±4)

La investigación sugiere que un mayor tamaño de la muestra aumenta la confianza en que los resultados representan con precisión a la población. Esto demuestra que, para un determinado nivel de confianza, el intervalo de confianza será más estrecho cuanto mayor sea el tamaño de la muestra (Questionpro.com, 2021). En conclusión, determinar el tamaño de la muestra es un componente crítico de todo proyecto de investigación. Dependiendo del tipo de preguntas y de la

metodología de investigación, debe hacerse en el momento de planificar el estudio. Aplicando la fórmula, arroja 61, es decir se debe encuestar a 61 graduados para la validación de la investigación en curso.

5.3 Técnica de recolección de la información

Para la recopilación de datos en este proyecto, se implementará un enfoque basado en encuestas dirigidas a un total de 61 egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR). Con el objetivo de maximizar la participación de los encuestados, se utilizarán diversos canales de comunicación, como correos electrónicos, redes sociales institucionales y personales de los investigadores, así como contactos telefónicos y mensajes de WhatsApp. A través de estos medios se les envió el enlace del formulario en drive donde se recogió la información de la encuesta. El cual es <https://forms.gle/UhvzvWsbCcpdzhe9>

Se ha observado que el uso de múltiples canales de comunicación ha resultado efectivo para alcanzar a los egresados y fomentar su participación en la encuesta. En particular, se ha encontrado que el envío del enlace del formulario a través de plataformas de almacenamiento en la nube, como Google Drive, ha facilitado la recopilación de datos de manera eficiente.

Al utilizar esta metodología, se ha tenido en cuenta la disponibilidad y las preferencias de los egresados, reconociendo que muchos de ellos tienen agendas ocupadas y pueden requerir diferentes canales de comunicación para acceder y responder a la encuesta. El uso de WhatsApp ha sido especialmente efectivo, ya que permite una comunicación directa y rápida con los egresados, lo que les ha brindado la oportunidad de participar incluso cuando se encuentran ocupados.

Es importante destacar que se ha llevado a cabo un proceso riguroso para garantizar la confidencialidad y la privacidad de los datos recopilados. Se ha proporcionado a los participantes la garantía de que la información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

5.4 Cuadro de operacionalización de las variables

A continuación, se presenta la operacionalización de variables para el desarrollo del Proceso investigativo.

Tabla 2

Cuadro de Variables

Objetivo General: Analizar la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas en el periodo 2020-2021 en tiempo de pandemia.			
Objetivos	Variable	Dimensión	Indicadores
Caracterizar las afectaciones laborales de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia.	Afectaciones laborales (Moreno,2011)	Riesgos laborales psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos laborales psicosociales.
		Perspectiva organizacional, jurídica y social	<ul style="list-style-type: none"> Perspectiva organizacional, jurídica y social
Determinar las condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia	Condiciones socioeconómicas (González y Molina, 2016: 2 315)	Características sociodemográficas	<ul style="list-style-type: none"> Género Edad Hijos Padres
		Ingresos	<ul style="list-style-type: none"> Empresas Emprendimiento
Describir la situación laboral según las afectaciones laborales y condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de	Situación laboral (Serafini; 1989; p. 19). Pandemia COVID 19	Desempleo	<ul style="list-style-type: none"> Situaciones de las empresas
		Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de contratación
		Deserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Inseguridad laboral

CECAR durante la pandemia del COVID 19	(A. Enríquez y C. Sáenz, 2021)		
--	--------------------------------	--	--

Fuente: elaboración propia de los autores

6. Análisis de Resultados

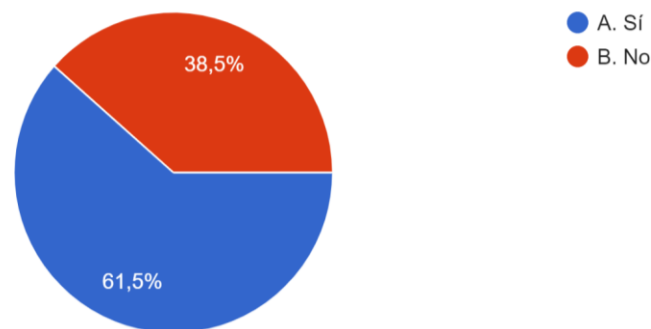
Para dar respuesta al objetivo general referido a: Analizar la situación laboral de los Graduados del programa de administración de empresas en el periodo 2020-2021 en tiempo de pandemia. Se presenta el análisis de los siguientes resultados:

Para el primer objetivo específico: Caracterizar las afectaciones laborales de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia, se presentan los siguientes resultados:

Afectaciones laborales

Gráfica 1

¿En algún momento se sintió afectado psicológicamente durante su tiempo de trabajo en la pandemia?



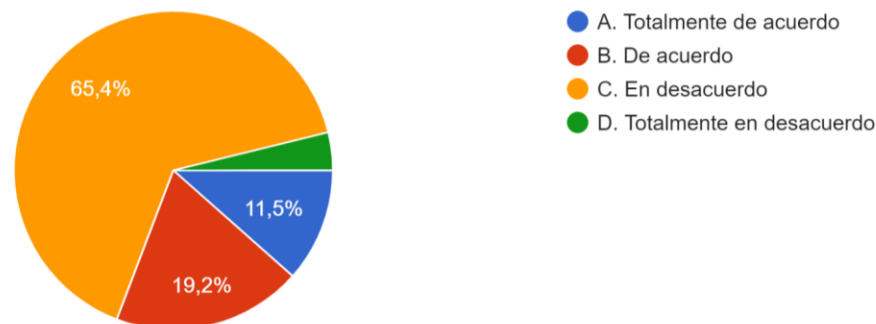
Fuente: Elaboración propia de los autores

Tras analizar los resultados de la encuesta, se puede observar que un porcentaje significativo de los graduados encuestados, específicamente el 65,5%, experimentaron impactos psicológicos durante su periodo de trabajo durante la pandemia. Estos impactos pueden incluir estrés, ansiedad, preocupación y otros efectos emocionales negativos relacionados con la situación de crisis sanitaria.

Por otro lado, el 38,5% restante de los encuestados informó que no experimentaron efectos psicológicos durante el periodo de la pandemia. Es importante destacar que esta cifra representa un porcentaje significativo de graduados que lograron mantener una estabilidad emocional durante este periodo desafiante.

Gráfica 2

¿El ambiente laboral en tiempo de pandemia era el adecuado para realizar sus labores



Fuente: Elaboración propia de los autores

Al interpretar los resultados presentados en la gráfica, se observa que la mayoría de los Los graduados encuestados, con un 64,4%, no consideraron que el ambiente laboral durante la pandemia fuera el adecuado para llevar a cabo sus tareas. Esto sugiere que la situación de trabajo durante ese periodo no cumplió con sus expectativas en términos de condiciones laborales, recursos disponibles u otros factores relacionados.

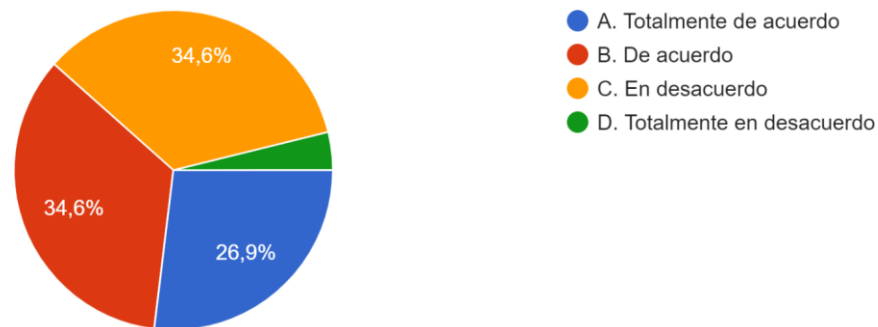
Sin embargo, un 19,2% de los encuestados expresó estar de acuerdo en que el ambiente laboral durante la pandemia fue el adecuado para realizar sus labores. Este grupo de graduados parece haber experimentado un entorno de trabajo favorable, posiblemente debido a factores como la adaptación a las circunstancias, la implementación de medidas de seguridad o la disponibilidad de recursos adecuados.

Además, un 11,5% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con el ambiente laboral durante la pandemia, lo cual indica que tuvieron una experiencia especialmente

positiva en términos de condiciones de trabajo. Por otro lado, un pequeño porcentaje, el 3,8%, se situó en la categoría de total desacuerdo, lo que implica que experimentaron un ambiente laboral especialmente desfavorable durante la pandemia.

Gráfica 3

¿Mantuvo su motivación durante la búsqueda de empleo durante la pandemia?



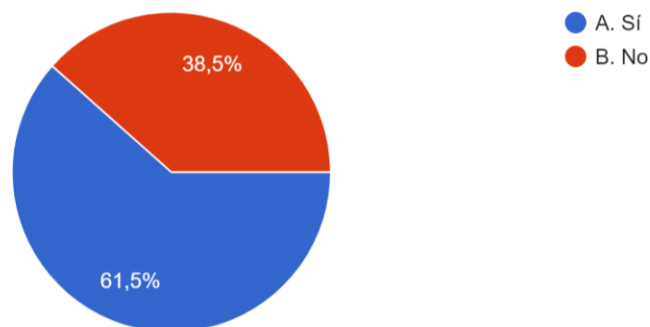
Fuente: Elaboración propia de los autores

Basándonos en los resultados de la encuesta, se observa que existe una división en cuanto a la motivación durante la búsqueda de empleo durante el periodo de pandemia entre los graduados encuestados. Un 34,6% de los encuestados está de acuerdo en que lograron mantener su motivación durante este proceso, mientras que otro 34,6% no comparte esta opinión.

Además, un porcentaje considerable, el 26,9%, expresó estar totalmente de acuerdo en que mantuvo su motivación durante la búsqueda de empleo durante la pandemia. Este grupo de graduados pudo mantener un alto nivel de motivación a pesar de los desafíos y las dificultades asociadas con la situación. Sin embargo, un pequeño porcentaje, el 3,8%, mostró un total desacuerdo con esta afirmación, lo que indica que experimentaron una falta de motivación significativa durante la búsqueda de empleo en ese periodo.

Gráfica 4

¿Tuvo que cambiar sus objetivos o enfoques profesionales para encontrar trabajo en tiempo de pandemia?



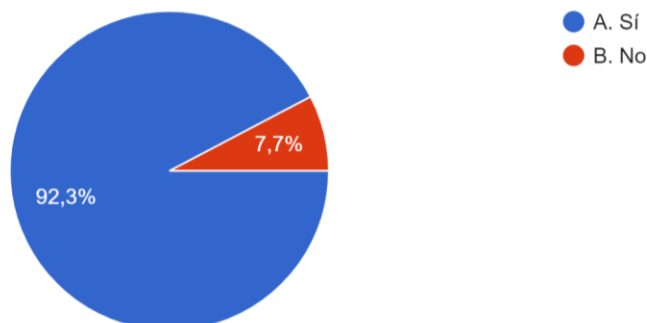
Fuente: Elaboración propia de los autores

Según los datos presentados en la gráfica, se evidencia que un 61,5% de los graduados encuestados tuvieron que realizar modificaciones en sus objetivos o enfoques profesionales con el fin de encontrar empleo durante la pandemia. Esto muestra la necesidad de adaptación y flexibilidad en un contexto laboral desafiante como el que se vivió durante ese período.

Por otro lado, el 38,5% restante no requirió realizar cambios significativos en sus objetivos o enfoques profesionales para conseguir empleo. Esto puede indicar que algunas personas lograron mantenerse en línea con sus planes preexistentes o que encontraron oportunidades laborales acordes a sus metas y habilidades sin necesidad de modificar su enfoque profesional.

Gráfica 5

¿Tuvo que adaptarse a una mayor flexibilidad laboral durante la pandemia?



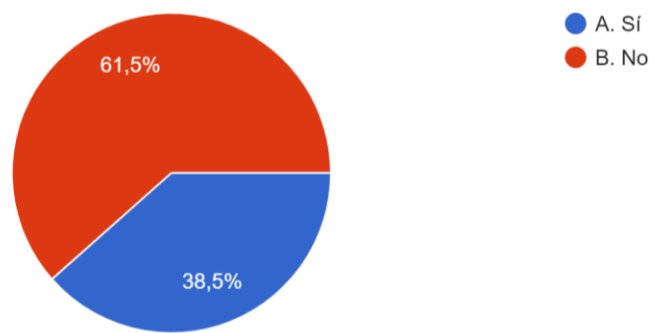
Fuente: Elaboración propia de los autores

Basado en los resultados obtenidos, se puede destacar que un alto porcentaje, específicamente el 92,3% de los graduados encuestados, tuvo que ajustarse a una mayor flexibilidad laboral como consecuencia de la pandemia. Esto implica que la mayoría de los encuestados tuvo que adaptarse a cambios en sus horarios, modalidad de trabajo o condiciones laborales para poder enfrentar los desafíos planteados por la situación de crisis sanitaria.

Por otro lado, un 7,7% de los graduados encuestados afirmó no haber experimentado cambios en su trabajo durante la pandemia. Es posible que estos graduados se encontraran en situaciones laborales estables o que sus empleos no fueran directamente afectados por las restricciones y medidas impuestas debido a la pandemia.

Gráfica 6

¿Se encontraba en una posición económica desfavorable antes de la pandemia que haya ocasionado que sea más difícil hacer frente a las dificultades económicas actuales?



Fuente: Elaboración propia de los autores

Según los resultados presentados en la gráfica, se puede observar que un porcentaje significativo de los graduados encuestados, específicamente el 61,5%, se encontraba en una situación económica desfavorable antes de la pandemia. Esto implica que estos graduados ya enfrentaban dificultades financieras antes del brote de COVID-19, lo cual ha agravado aún más su capacidad para hacer frente a las cargas financieras actuales.

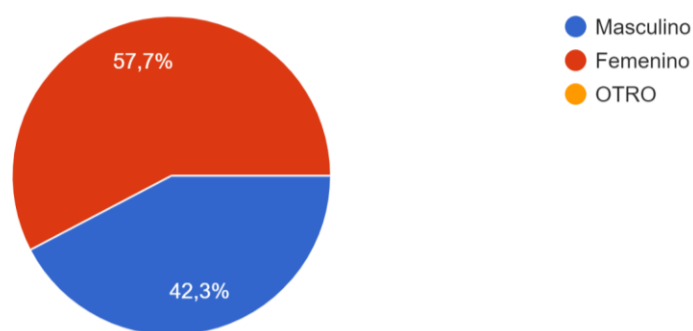
Por otro lado, el 38,5% restante indicó que no se encontraba en una situación económica desfavorable antes de la pandemia. Esto significa que este grupo de graduados tenía una situación financiera más estable previamente y, aunque también pueden haber sido afectados por la pandemia, no enfrentaban dificultades económicas significativas antes del brote.

Para el segundo objetivo específico: Determinar las condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia, se presentan los siguientes resultados:

Condiciones socioeconómicas

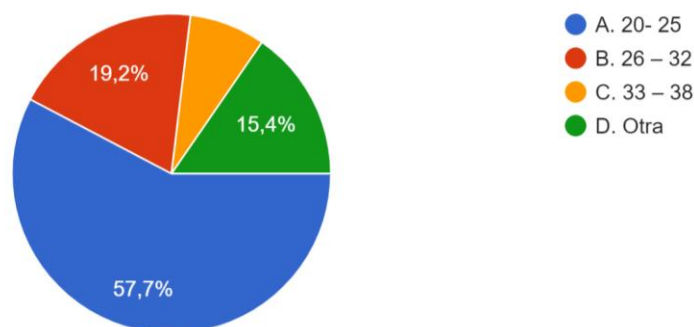
Gráfica 7

Género



Fuente: Elaboración propia de los autores

El análisis de los resultados de la gráfica, revela que la proporción de mujeres graduadas del programa de Administración de Empresas de CECAR representa el 57,7% de los encuestados. Por otro lado, los hombres conforman el 42,3% restante. Estos datos evidencian una mayor presencia de mujeres entre los graduados del programa en cuestión. Es importante destacar la relevancia de estos resultados en el contexto de la equidad de género y la participación femenina en el ámbito académico y laboral.

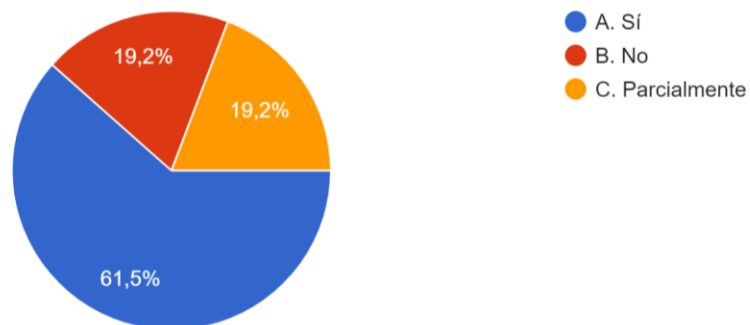
Gráfica 8*Edad*

Fuente: Elaboración propia de los autores

En la distribución de edad de los graduados encuestados, se destaca que el 57,7% se encuentra dentro del rango de 20 a 25 años. Un grupo significativo, representado por el 19,2%, se ubica en el rango de edad de 26 a 32 años. Por otro lado, se observa que el 15,4% de los encuestados tiene una edad superior a los 38 años. Finalmente, un 7,7% de los graduados se encuentra en el rango de edad de 33 a 38 años.

Gráfica 9

¿Su familia se vio afectada económicamente durante el tiempo de la pandemia?

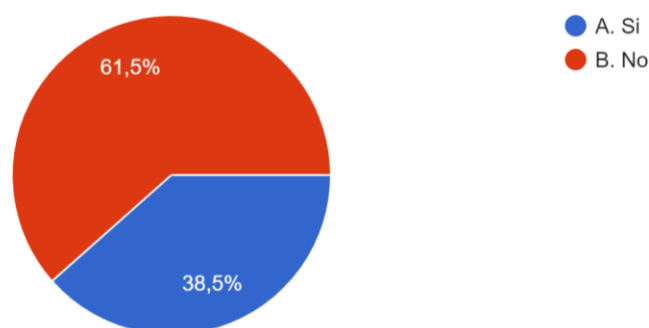


Fuente: Elaboración propia de los autores

Los resultados de la encuesta muestran que el 61,5% de las familias de los graduados encuestados experimentaron efectos económicos negativos durante el periodo de pandemia. Un 19,2% indicó que su situación financiera no se vio afectada en absoluto, mientras que el 19,2% restante reportó una respuesta parcial. Estos datos reflejan la diversidad de impactos económicos que las familias enfrentaron durante la pandemia y resaltan la necesidad de apoyo y recursos para aquellos que experimentaron dificultades financieras significativas.

Gráfica 7

Tiene algún emprendimiento actualmente



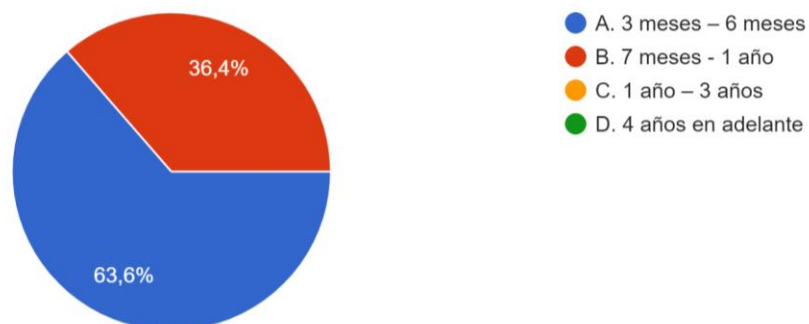
Fuente: Elaboración propia de los autores

Efectivamente, los resultados de la encuesta revelan que una parte significativa de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR han optado por emprender en lugar de buscar empleo tradicional. El 61,5% de los encuestados manifiestan tener algún tipo de emprendimiento. Esto indica que la mayoría de los graduados han decidido iniciar su propio negocio o proyecto empresarial. Las razones para emprender pueden ser variadas, como la búsqueda de independencia financiera, la realización personal, la insatisfacción con el empleo actual o la necesidad de flexibilidad en el horario laboral.

Por otro lado, el 38,5% restante de los encuestados no cuenta con un emprendimiento. Estos graduados pueden haber optado por buscar empleo en empresas establecidas o estar explorando otras opciones profesionales.

Gráfica 10

¿Cuánto tiempo lleva el emprendimiento?

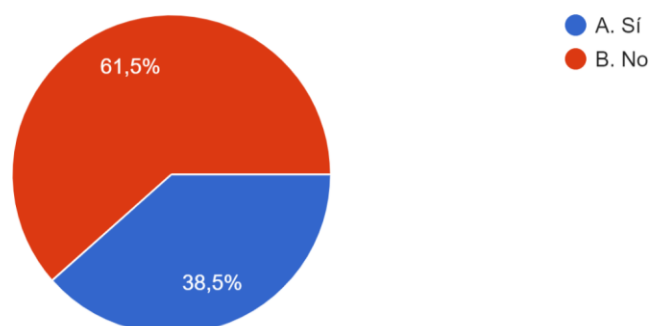


Fuente: Elaboración propia de los autores

Según los resultados de la encuesta y con base a los resultados de la pregunta 7, se puede apreciar en la gráfica que el 63,6% de los graduados emprendedores encuestados lleva entre 3 y 6 meses con su negocio propio. Asimismo, el 36,4% restante ha estado desarrollando su emprendimiento durante un periodo de entre 7 meses y 1 año.

Gráfica 11

¿Se encontraba usted laborando durante el periodo 2020-2021 (tiempo de pandemia)?



Fuente: Elaboración propia de los autores

Los resultados indican que durante el periodo de pandemia 2020-2021, el 61,5% de los graduados encuestados no se encontraba laborando. Esto significa que la mayoría de los encuestados no estaban empleados durante ese periodo.

Por otro lado, el 38,5% de los graduados sí se encontraba laborando durante la pandemia. Esta proporción representa a aquellos encuestados que lograron mantener un empleo o encontraron nuevas oportunidades laborales a pesar de las dificultades generadas por el contexto pandémico.

Estos resultados ponen de manifiesto el impacto significativo que la pandemia tuvo en el empleo de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR durante el periodo estudiado. La alta proporción de graduados sin empleo refleja los desafíos que muchos enfrentaron en el mercado laboral durante ese tiempo.

Gráfica 12

¿Laboraba de manera dependiente o contaba con algún tipo de emprendimiento?

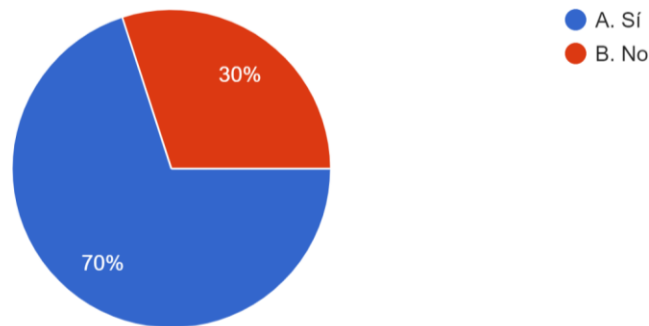


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos y con base a la pregunta 3, en la gráfica se puede evidenciar que un 100% de los graduados encuestados del programa de Administración de Empresas de CECAR que se encontraban laborando, lo hicieron de manera dependiente durante el tiempo de pandemia 2020 y 2021.

Gráfica 13

¿La labor desempeñada era llevada a cabo en la ciudad de Sincelejo?



Fuente: Elaboración propia de los autores

De acuerdo con los resultados de la gráfica y con base a los resultados de la pregunta 3, se observa que el 70% de los graduados encuestados llevaban a cabo su trabajo en la ciudad de Sincelejo. Esto indica que la mayoría de los encuestados estaban empleados en esta ciudad específica.

Por otro lado, el 30% de los graduados encuestados no laboraba dentro de la ciudad de Sincelejo. Esto implica que un porcentaje significativo de los encuestados encontraba empleo en otras ubicaciones fuera de Sincelejo.

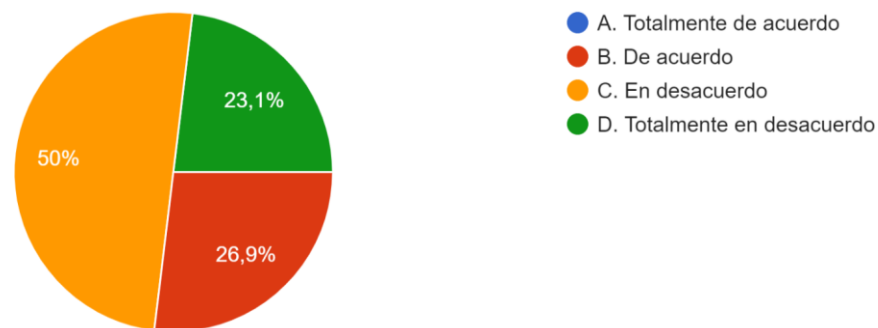
Estos resultados ofrecen una perspectiva sobre la distribución geográfica de los empleos de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR. Mientras una gran proporción de graduados encontraba oportunidades laborales en Sincelejo, otro grupo optó por buscar empleo en otras ciudades o áreas geográficas. Cabe destacar que las condiciones económicas de un territorio y sus habilidades administrativas, establecen las oportunidades que se les proponen a los adolescentes y contribuyen de forma notable en la calidad y el rendimiento académico y de igual forma en su permanencia con relación a lo mencionado por González y Molina (2016)

Para el tercer objetivo específico: Describir la situación laboral según las afectaciones laborales y condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia, se presentaron los siguientes resultados:

Situación Laboral

Gráfica 14

¿Considera que hay oportunidad laboral en la ciudad de Sincelejo?



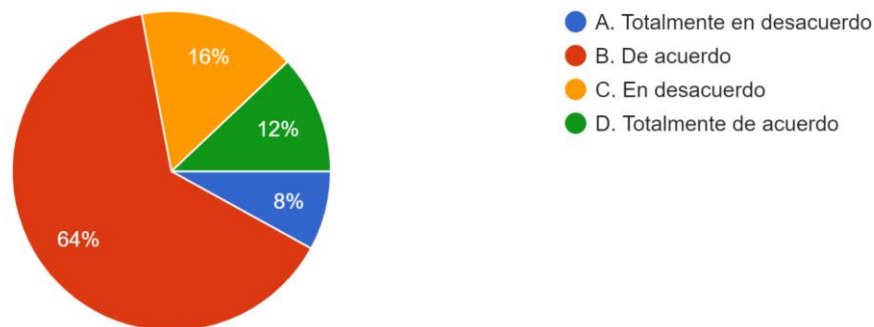
Fuente: Elaboración propia de los autores

Tras analizar los datos presentados en la gráfica, se observa que las opiniones de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR respecto a las oportunidades laborales en la ciudad de Sincelejo están divididos. Un 50% de los graduados encuestados manifiestan no estar de acuerdo en que existan oportunidades laborales en Sincelejo. Esto sugiere que la mitad de los graduados perciben limitaciones o dificultades en la disponibilidad de empleo en la ciudad. Por otro lado, un 26,9% de los encuestados afirman estar de acuerdo con la existencia de oportunidades laborales en Sincelejo. Estos graduados perciben que la ciudad ofrece un entorno favorable para encontrar empleo y desarrollar sus carreras profesionales.

Por último, el 23,1% restante de los graduados manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la presencia de oportunidades laborales en Sincelejo. Este grupo expresa una perspectiva negativa y considera que la ciudad carece de opciones de empleo adecuadas.

Gráfica 15

¿El programa de Administración de Empresa de CECAR contribuyó con la formación de competencias emprendedoras?

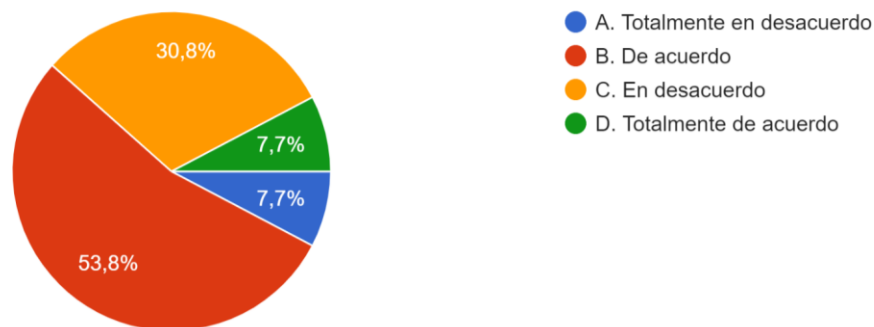


Fuente: Elaboración propia de los autores

Después de analizar los resultados presentados en la gráfica, se puede observar que el 64% de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR está de acuerdo en que dicho programa contribuyó a la formación de competencias emprendedoras. Por otro lado, un 16% no está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 12% está totalmente de acuerdo. Por último, un 8% de los graduados manifiestan estar en total desacuerdo con la contribución del programa a la formación de competencias emprendedoras.

Gráfica 16

¿Se siente satisfecho (a) con el papel que desempeña CECAR en la proporción de opciones laborales?



Fuente: Elaboración propia de los autores

Al analizar los resultados presentados en la gráfica, se puede apreciar que existe una diversidad de opiniones entre los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR en relación con el papel que desempeña la institución en la generación de oportunidades laborales.

El 53,8% de los graduados encuestados manifiesta estar de acuerdo y sentirse satisfechos con el papel que CECAR cumple en la proporción de opciones laborales. Esto indica que más de la mitad de los graduados perciben que la institución ha contribuido de manera positiva en la generación de oportunidades de empleo.

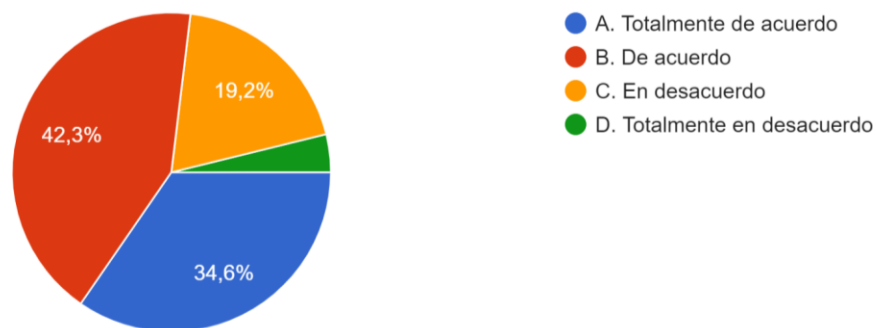
Por otro lado, el 30,8% de los encuestados no comparte esta opinión positiva y no se siente satisfecho con el papel de CECAR en la proporción de opciones laborales. Estos graduados pueden tener diferentes percepciones o experiencias en cuanto a las oportunidades de empleo que han surgido a través de la institución.

Además, un 7,7% de los encuestados expresa estar totalmente en desacuerdo con el papel de CECAR en la generación de oportunidades laborales, mientras que otro 7,7% está totalmente

de acuerdo y satisfecho con dicho papel. Estas proporciones más pequeñas muestran opiniones más extremas en ambos sentidos.

Gráfica 17

¿Se vio obligado a cambiar sus estrategias para encontrar empleo?



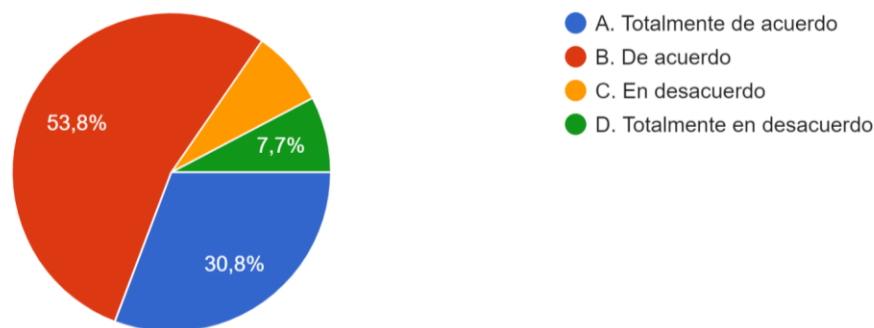
Fuente: Elaboración propia de los autores

Los resultados de la encuesta revelan que un 42,3% de los graduados encuestados tuvo que adaptar sus estrategias de búsqueda de empleo durante la pandemia. De este grupo, el 34,6% estuvo totalmente de acuerdo con esta necesidad de cambio. Sin embargo, un 19,2% expresó su desacuerdo en tener que modificar sus estrategias para encontrar empleo. Un pequeño porcentaje, el 3,8%, se mostró en total desacuerdo con esta afirmación.

Pandemia

Gráfica 18

¿Encontró algún desafío específico en la búsqueda de empleo durante el tiempo de la pandemia?



Fuente: Elaboración propia de los autores

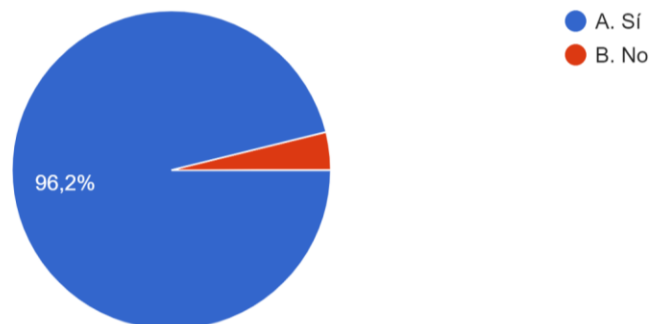
Tras analizar los resultados presentados en la gráfica 11, se puede evidenciar que la mayoría de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR han enfrentado desafíos en la búsqueda de empleo durante el período de pandemia. El 53,8% de los encuestados reconoce haber enfrentado dificultades en la búsqueda de empleo durante este período. Esto indica que más de la mitad de los graduados han experimentado obstáculos y dificultades para encontrar oportunidades laborales en el contexto de la pandemia.

Además, un 30,8% de los graduados está totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere una percepción aún más fuerte de los desafíos enfrentados en la búsqueda de empleo durante la pandemia. Este grupo muestra una comprensión clara y directa de las dificultades a las que se han enfrentado.

Por otro lado, un 7,7% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, lo que implica que este grupo no percibe o no ha experimentado mayores dificultades en la búsqueda de empleo durante la pandemia. Por último, otro 7,7% está totalmente en desacuerdo, lo que indica una opinión aún más negativa y la percepción de que la búsqueda de empleo durante este período ha sido relativamente más fácil o sin grandes complicaciones.

Gráfica 19

¿Aprendió o adquirió nuevas habilidades durante la pandemia?



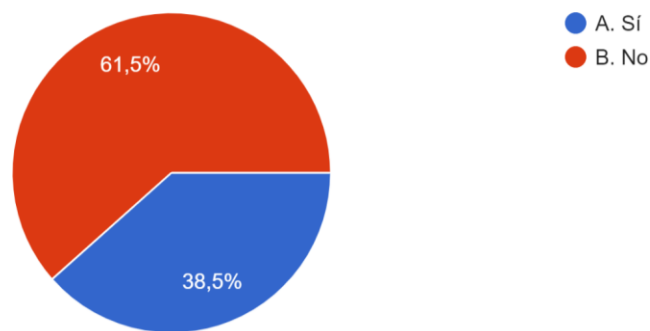
Fuente: Elaboración propia de los autores

Según los resultados obtenidos, se destaca que un alto porcentaje, específicamente el 96,2% de los graduados encuestados del programa de Administración de Empresas de CECAR, adquirió nuevas habilidades durante la pandemia. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados aprovecharon el periodo de crisis para desarrollar y fortalecer sus competencias profesionales, adaptándose a las demandas cambiantes del entorno laboral.

También se muestra que un 3,8% de los graduados encuestados indicó no haber adquirido nuevas habilidades durante la pandemia. Es posible que estos graduados no hayan tenido la oportunidad o la necesidad de buscar formas de mejorar sus habilidades profesionales en ese período.

Gráfica 20

¿Se encontraba en una posición económica desfavorable antes de la pandemia que haya ocasionado que sea más difícil hacer frente a las dificultades económicas actuales?



Fuente: Elaboración propia de los autores

Después de analizar los resultados presentados en la gráfica, se evidencia que el 61,5% de los graduados encuestados se encontraba en una situación económica desfavorable antes de la pandemia, lo que ha dificultado aún más su capacidad para hacer frente a las cargas financieras actuales. Por otro lado, el 38,5% restante indica que no se encontraba en esta situación antes de la pandemia.

7. Conclusiones

De acuerdo con los objetivos planteados se determinan las siguientes conclusiones. **Objetivo 1:** Caracterizar las afectaciones laborales de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia. Después de analizar e investigar diversos aportes de autores que hacen referencia a las afectaciones laborales durante la pandemia, se ha realizado una caracterización de las dificultades y desafíos que enfrentaron los graduados del programa de administración de empresas de CECAR en su entorno laboral.

Uno de ellos es la disminución de oportunidades de empleo, se demostró que el 61,5% de los graduados encuestados manifestaron que se vieron afectados por una disminución en la oferta de empleo durante la pandemia. Esta situación ha dificultado su búsqueda de trabajo y ha generado mayor competencia por los puestos vacantes disponibles.

También se encuentra la necesidad de adaptación a la flexibilidad laboral; El 92,3% de los graduados encuestados indicaron que tuvieron que adaptarse a una mayor flexibilidad laboral debido a la pandemia. Esto implicó ajustes en los horarios de trabajo, la adopción del trabajo remoto y la capacidad de adaptarse a los cambios en las dinámicas laborales. La adquisición de nuevas habilidades indica, que el 96,2% de los graduados encuestados afirmaron haber adquirido nuevas habilidades durante la pandemia. Esta adquisición de habilidades se relacionó con la necesidad de enfrentar los desafíos laborales y adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral.

El Impacto psicológico y emocional durante la pandemia se manifiesta como una afectación importante en la búsqueda y estabilidad de empleo, ya que el 65,5% de los graduados encuestados experimentaron impactos psicológicos en su trabajo. El estrés, la ansiedad y la preocupación por la incertidumbre laboral fueron algunos de los efectos reportados, lo que afectó su bienestar emocional y motivación laboral.

Objetivo 2: Determinar las condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia. En lo que se refiere a las

condiciones socioeconómicas, se ha encontrado que han sido desfavorables para los graduados del programa de administración de empresas de CECAR. Por una parte, tenemos que la pérdida de empleo muestra un significativo porcentaje de graduados, representando el 61,5%, experimentaron la pérdida de su empleo durante este período desafiante.

Esta situación ha generado dificultades financieras y ha requerido la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Las dificultades en la búsqueda de empleo nos detallan que el 42,3% de los graduados encuestados enfrentaron obstáculos en la búsqueda de empleo en su campo profesional. La competencia por los puestos vacantes se intensificó, lo que generó una mayor exigencia para adaptarse y destacar entre los candidatos.

La aceptación de trabajos con salarios más bajos, un preocupante 19,2% de los graduados indicó haber aceptado empleos con salarios más bajos de lo esperado. Esta decisión se tomó en respuesta a las dificultades económicas y la escasez de oportunidades en su campo.

De condiciones laborales inadecuadas nos muestra que alrededor del 19,2% de los graduados manifestaron haber enfrentado condiciones laborales insatisfactorias, lo que incluye horarios irregulares, falta de estabilidad y escasa protección laboral. Muchos graduados se han enfrentado a la pérdida de empleo o a dificultades para encontrar trabajo en su campo, y otros han tenido que aceptar trabajos con salarios más bajos o condiciones laborales inadecuadas. Es por eso que comprender el impacto de la pandemia en este grupo de población ha sido sumamente importante. Los resultados obtenidos podrían ser de gran valor para mejorar las estrategias educativas y laborales en tiempos de incertidumbre.

Objetivo 3: Describir la situación laboral según las afectaciones laborales y condiciones socioeconómicas de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR durante la pandemia.

Según los resultados obtenidos, se puede afirmar que la situación laboral de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR se vio afectada durante la pandemia debido a la disminución de las oportunidades de empleo, un porcentaje significativo de graduados,

representando el 61,5%, experimentó una reducción en las oportunidades de empleo durante la pandemia. Esto se debe a la disminución de la actividad empresarial y las restricciones impuestas por la crisis sanitaria.

La dificultad en la búsqueda de trabajo nos muestra que el 42,3% de los graduados encuestados enfrentó dificultades en la búsqueda de empleo durante la pandemia. La competencia por los puestos vacantes se intensificó, lo que dificultó aún más la colocación laboral de los graduados. En la pérdida de empleo se tuvo un porcentaje significativo de graduados, equivalente al 61,5%, experimentó la pérdida de su empleo durante este período desafiante. Esto ha generado dificultades financieras y la necesidad de buscar nuevas oportunidades laborales.

Con respecto a las condiciones socioeconómicas adversas, estas se vieron afectadas para un porcentaje considerable de graduados. Muchos tuvieron que aceptar trabajos con salarios más bajos o condiciones laborales inadecuadas debido a la escasez de oportunidades y la necesidad de generar ingresos.

Es evidente que la pandemia tuvo un impacto significativo en el mercado laboral, especialmente para los recién graduados y aquellos con poca experiencia. No obstante, es importante destacar que esta situación también ha abierto nuevas oportunidades en áreas como el comercio electrónico, la logística o la tecnología. A pesar de las dificultades, muchos graduados han sido capaces de adaptarse a la situación, aprovechando las oportunidades de trabajo remoto y utilizando sus habilidades digitales para buscar nuevas oportunidades. Por lo tanto, la resiliencia y la adaptabilidad se han demostrado ser habilidades claves para prosperar en este entorno cambiante.

8. Recomendaciones

Finalizado el trabajo de grado, es pertinente hacer recomendaciones que vayan en busca de la mejora continua de las condiciones de la situación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de CECAR:

1. Es recomendable realizar entrevistas o grupos focales con los graduados de manera periódica, para obtener información pertinente a la relación laboral. Además, los datos obtenidos serán de gran valor para mejorar las estrategias empleadas en su vinculación con la institución y las condiciones laborales en tiempos de incertidumbre en caso de existir.

2. Se recomienda el fortalecimiento de programas y recursos orientados a la capacitación, iniciativas de empleo, redes profesionales u otros servicios que sean beneficiosos para los graduados. Esta información ayudará a proporcionar representaciones prácticas para futuros graduados y guiará el desarrollo de políticas o programas dirigidos a minimizar los impactos negativos en sus condiciones laborales.

3. Si es posible, considerar comparar los resultados obtenidos en el programa de Administración de Empresas de CECAR con otros programas académicos o instituciones similares. Esto permitirá contextualizar los resultados y determinar si las tendencias observadas son comunes en el campo, o si hay factores específicos que puedan influir en los resultados. La comparación también puede ayudar a identificar buenas prácticas y enfoques exitosos implementados por otras instituciones.

Referencias Bibliográficas

- Arenas-Romero, J y Garcés-Panameño, R. (2019). *Caracterización de la situación actual laboral de los egresados del programa académico Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Pacífico, 2012-2016*. [Tesis de grado. Universidad del Valle] <http://hdl.handle.net/10893/13156>
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castillo-Robayo, C. D., & García-Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127. doi: <http://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>
- Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. (2018). *Calidad y pertinencia del programa de Administración de Empresas de CECAR e impacto de sus egresados en los procesos académicos y en el medio social y económico del Departamento de Sucre*. Sincelejo: CECAR.
- Coello Vilcherrez, A. (2021). “Impacto del Covid-19 en el Mercado Laboral de los Egresados de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional De Piura - 2020”. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2911>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Mercado global departamento de Sucre*. DANE. <https://sitios.dane.gov.co/visor-geih/#/vis>
- Delgado Martínez, Irma (2011). Reseña de "El desempleo en México 2008-2030" de Ernesto Peralta. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 42(165),171-172.[fecha de Consulta 19 de Abril de 2022]. ISSN: 0301-7036. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11819780009>

- Eken, H., Dee, E. y Fuchs, D. (2020). Letter to the Editor: COVID-19. An opportunity to study mental health at the individual and population levels. *Journal of Psychiatric Research*, 129, 15-16. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2020.05.032>
- Enríquez, A. y Sáenz, C. (2021) *Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA*, serie Estudios y Perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL en México, N° 189 (LC/TS.2021/38; LC/MEX/TS.2021/5), Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. DOI: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/S2100201_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García-Blanco, M., & Cárdenas-Sempértegui, E. B. (2018). La Inserción Laboral En La Educación Superior. La Perspectiva Latinoamericana. *Educación*. 21(2), 323-347. doi: <https://doi.org/10.5944/educXX1.16209>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341.
- Gómez-Rojas, Paola, Hernández Guerrero, Julia, & Méndez Campos, María Doris. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gómez-García, C. (2017). *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013*. [Tesis de grado. Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/4087>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.

- Jiménez-Romero, M. A., & Fritz Macías, H. D. (2022). La experiencia laboral de egresados de los programas de TSU, frente a la pandemia de Covid 19. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 52(2), 183-202. <https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.2.493>
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Suppl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno-Jiménez, B. y Garrosa Hernández, E. (2013) Salud Laboral. Factores y riesgos psicosociales. En B. Moreno-Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds) *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp.31-50). Madrid: Pirámide DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>
- Moya, M. y Willis, G. (2020). La psicología social ante la pandemia del COVID-19. *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 590-599. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1786792>
- Palma-Cardoso, E., Leyva-Ardila, F., Marroquin, M., & Torres, N. (2017). Impacto de los egresados del programa de Contaduría Pública del ITFIP en el mercado laboral. *Revista Innova ITFIP*, 1(1), 98-103. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/18>
- Quetionpro.com. (2021). *questionpro.com*. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
- Rojas-Rojas, D. (2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: estudio comparativo. *Educ. Educ.* 17 (2), 339-354. Doi: 10.5294/edu.2014.17.2.8
- Shigemura, J., Ursano, R. J., Morganstein, J. C., Kurosawa, M., & Benedek, D. M. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health

consequences and target populations. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 74(4), 281–282.

Tesaurus de la UNESCO. (2019). *Definición concepto graduado*.
<http://vocabularies.unesco.org/thesaurus/concept77>

Universidad de Sucre. (2018). *Informe Estudio de Impacto de graduados*. Sincelejo: Universidad de Sucre.

Viáfara L., C. A., y Uribe G., J. I. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 11(21).
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view>

Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., & Santamaría-Plascencia, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 85-93.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4270>

Zalapa-Lúa, E. E., Silva-Riquer, J., & Favila-Tello, A. (2019). De la Universidad al mercado de trabajo: el caso de los egresados de la Universidad Michoacana. *Revista Educación*, 43(2), 525–542. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.31713>

Anexos

Cuestionario Para el Análisis de la Situación Laboral De Los Graduados Del Programa De Administración De Empresas En El Periodo 2020-2021 En Tiempo De Pandemia.

Género: Masculino ____ Femenino ____ Otro _____

1. Su edad esta entre

- A. 20- 25
- B. 26 – 32
- C. 33 – 38
- D. Otra

2. ¿Se encontraba usted laborando durante el periodo 2020-2021 (tiempo de pandemia)?

- A. Sí
- B. No

3. En caso de que su respuesta sea si, ¿laboraba de manera dependiente o contaba con algún tipo de emprendimiento?

- A. Dependiente
- B. Independiente

4. ¿La labor desempeñada era llevada a cabo en la ciudad de Sincelejo?

- A. Sí
- B. No

5. ¿Considera qué hay oportunidad laboral en la ciudad de Sincelejo?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. En desacuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

6. Tiene algún emprendimiento actualmente

- A. Si
 - B. No
7. En caso de que la pregunta sea afirmativa, ¿Cuánto tiempo tiene de estar con este emprendimiento?
- A. 3 meses – 6 meses
 - B. 7 meses - 1 año
 - C. 1 año – 3 años
 - D. 4 años en adelante
8. ¿El programa de Administración de Empresa de CECAR contribuyó con la formación de competencias emprendedoras?
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. De acuerdo
 - C. En desacuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo
9. ¿Se siente satisfecho (a) con el papel que desempeña Cekar en la proporción de opciones laborales?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) En desacuerdo
 - d) Totalmente de acuerdo
10. ¿Encontró algún desafío específico en la búsqueda de empleo durante el tiempo de pandemia?
- A. Totalmente de acuerdo
 - B. De acuerdo
 - C. En desacuerdo
 - D. Totalmente en desacuerdo
11. ¿Su familia se vio afectada económicamente durante el tiempo de pandemia?
- a) Sí
 - b) No
 - c) Parcialmente

12. ¿En algún momento se sintió afectado psicológicamente durante su tiempo de trabajo en pandemia?

- A. Sí
- B. No

13. ¿El ambiente laboral en tiempo de pandemia era el adecuado para realizar sus labores?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. En desacuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

14. ¿Mantuvo su motivación durante la búsqueda de empleo durante la pandemia?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. En desacuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

15. ¿Se vio obligado a cambiar sus estrategias para encontrar empleo?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. En desacuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

16. ¿Tuvo que cambiar sus objetivos profesionales o su enfoque para encontrar trabajo en tiempo de pandemia?

- a) Si
- b) no

17. ¿Tuvo que adaptarse a una mayor flexibilidad laboral durante la pandemia?

- a) Si
- b) no

18. ¿aprendió o adquirido nuevas habilidades durante la pandemia?

- a. Si
- b. no

19. ¿Se encontrabas en una posición económica desfavorable antes de la pandemia que haya hecho que te sea más difícil hacer frente a las dificultades económicas actuales?

- a. Si
- b. no