

---

Evaluación de las competencias y habilidades, como emprendedor y empresario de los egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR durante el período (2010-2017) y su relación en el contexto empresarial local

Jenifer Paola Jovien Maza  
Alex Jair Sáenz Castellanos

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de Administración de Empresas  
Sincelejo  
2018

Evaluación de las competencias y habilidades, como emprendedor y empresario de los egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR durante el período (2010-2017) y su relación en el contexto empresarial local

Jenifer Paola Jovien Maza  
Alex Jair Sáenz Castellanos

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

Asesora  
Yolanda Patricia Cardona Arce  
Magíster en Dirección de Empresas y Organizaciones Turísticas

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de Administración de Empresas  
Sincelejo  
2018

**Nota de Aceptación**

Cuatro Puntos cinco (4,5)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Galenda Cardona A

Director

David P. O.

Evaluador 1

M. Victoria P. J.

Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 12 de octubre de 2018.

## Dedicatoria

Dedico este gran logro primeramente a Dios por ser mi guía en la construcción  
y realización de mis sueños.

A mi madre por su valiosa y prodigiosa formación y sus consejos para ser una mujer talentosa,  
virtuosa y de esa manera llegar hasta donde estoy y ser lo que hoy día soy.

A mi esposo por ser el pilar de mi vida y el ejemplo perfecto para intentar  
ser la mejor versión de uno mismo, por su apoyo incondicional  
y la lucha constante día a día a mi lado por nuestro futuro

A mis hijos que son el motivo de energía y amor que me empujan a seguir adelante,  
mi inspiración para sacar lo mejor de mí, dando todos mis esfuerzos para que ellos aprendan que  
hay que perseguir los sueños y creer en uno mismo para cumplir grandes propósitos.

Jenifer Paola Jovien Maza

Quiero empezar mi dedicatoria con una frase del Poeta William Shakespeare:  
**“Sabemos lo que somos, pero aún no sabemos lo que podemos llegar a ser”.**

Este sueño lo quiero dedicar a mi familia; mi pilar de vida.

Mi esposa e hijo quienes me inspiran para ser lo que hoy soy.

Con la fe, de construir nuevos sueños y éxitos profesionales.

A mis padres y hermanos, quienes me han apoyado en cada paso que doy  
y construyeron conmigo esta meta.

Alex Jair Saenz Castellanos

### **Agradecimientos**

Los autores agradecen a Dios y a todas las personas que de una u otra forma aportaron a la realización y culminación del presente trabajo

A la Profesora Yolanda Patricia Cardona Arce. Asesora de nuestro trabajo de grado

A la Corporación Universitaria del Caribe “CECAR”, por la universalidad de conocimientos impartidos, los cuales contribuyeron al crecimiento personal y profesional.

A los docentes y compañeros de carrera, por haber brindado sus experiencias y conocimientos enriquecedores durante el proceso académico.

Infinitas gracias y admiración para todos.

## Tabla de contenido

Resumen .....	9
Abstract .....	10
Introducción .....	11
1. Planteamiento Problema.....	12
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Pregunta problema .....	13
2. Justificación.....	14
3. Objetivos .....	16
3.1. Objetivo General.....	16
3.2. Objetivos Específicos.....	16
4. Marco Referencial.....	17
4.1. Antecedentes.....	17
4.1.1. Antecedentes contexto nacional y regional .....	17
4.2. Fundamento teórico.....	19
4.3. Marco Conceptual.....	30
4.3.1. Teoría de emprendimiento .....	30
4.3.2. Evaluación de las competencias emprendedoras .....	31
4.3.3. Impacto del egresado de administración de empresas.....	32
5. Marco Metodológico .....	34
5.1. Tipo de estudio .....	34
5.2. Población y muestra .....	34
5.3. Técnica de recolección de información.....	34

---

6. Identificar las competencias y habilidades del administrador egresado como emprendedor y empresario. ....	36
7. Establecer según la metodología análisis cruzado la relación entre competencias y habilidades de los administradores egresados y las funciones de emprendedores y empresario ..	47
8. Evaluar las fortalezas y oportunidades del egresado de Administración de empresas de CECAR y su relación con la dinámica económica local. ....	53
9. Conclusiones.....	64
10. Recomendaciones.....	66
Referencias bibliografía .....	67
Anexos.....	72

### **Lista de Gráficas**

Gráfica 1. representación gráfica de las evaluaciones de las competencias en el graduado de cecar por pare de los emprendedores – impacto cuantitativo .....	53
--	----

### **Lista de Tablas**

Tabla 1. Competencias y habilidades generales del administrador egresado como emprendedor y empresario.	36
Tabla 2. Criterios considerados por los Empleadores para seleccionar a los graduados de Administración de Empresas de CECAR.....	38
Tabla 3. Otras competencias laborales de importancia para la Empresa en el momento de contratar un Administrador de Empresas de CECAR. ....	40
Tabla 4. Relación entre la importancia que le da la Empresa y el nivel en que poseen las competencias laborales los Administradores de Empresas de CECAR.....	42
Tabla 5. Matriz de relaciones de impacto cruzados y escenario futuros.....	48

## Resumen

La investigación de esta propuesta hace parte del Proyecto Institucional avalado por convocatoria interna del año 2017, denominado “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”, este tiene como objetivo general determinar la calidad de los profesionales el programa y su aporte al contexto local y regional. Los resultados principales de la investigación determinaron el impacto de los egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR, en los procesos académicos y en el medio social y económico del Departamento de Sucre. Estos estuvieron representados a partir de la muestra de empleadores y empresarios quienes participaron en el grupo focal de empleadores orientado a profundizar sobre los temas relacionados con el desempeño laboral de los graduados, asimismo, con la caracterización de los egresados, se determinó aspectos sociodemográficos, académicos, ubicación laboral, grado de compensación laboral, empresas creadas, entre otros. Con esta investigación, se pretende evaluar los resultados obtenidos en las encuestas de empleadores y egresados, en los ejes centrales del emprendimiento y empresarismo del graduado del programa de Administración de Empresas de CECAR.

*Palabra clave:* Competencias, habilidades, evaluación, graduado, emprendimiento, empresario, empresarismo.

### **Abstract**

The research of this proposal is part of the Institutional Project endorsed by internal call in 2017, called "Quality and pertinence of CECAR's business administration program and the impact of its graduates on academic processes and on the social and economic environment of the department of Sucre". The general objective of this project is to determine the quality of the professionals in the program and their contribution to the local and regional context. The main results of the research determined the impact of the graduates of CECAR's Business Administration program on the academic processes and on the social and economic environment of the Department of Sucre. These were represented from the sample of employers and businessmen who participated in the employers' focus group oriented to deepen on the issues related to the labor performance of the graduates, likewise, with the characterization of the graduates, sociodemographic aspects were determined, academic, labor location, degree of labor compensation, companies created, among others. The purpose of this research is to evaluate the results obtained in the surveys of employers and graduates, in the central axes of entrepreneurship and entrepreneurship of the graduate of CECAR's Business Administration program.

*Keywords:* Competences, skills, evaluation, graduate, entrepreneurship, entrepreneurship, entrepreneurship.

---

## **Introducción**

Este proyecto se realizó con el fin de evaluar las competencias de los emprendedores y empresarios egresados del programa de Administración de Empresas, utilizando la herramienta de la metodología de análisis cruzados, en la que, la información recolectada es categorizada a partir de las repuestas de los entrevistados. En ese sentido, el desarrollo del proyecto se enmarca en los resultados de la investigación 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” la cual utilizó una metodología descriptiva.

## 1. Planteamiento Problema

### 1.1. Descripción del problema

La Administración de Empresas posee un campo universal que se ha manejado de manera particular dentro de los límites de la región donde se ofrece, debido a que la proyección de la oferta se basa en las necesidades del entorno inmediato, esto crea una brecha entre los egresados y la globalización de la productividad a nivel nacional que goza ésta. En décadas pasadas, en la región Caribe, inició con un auge significativo que influyeron en su momento a maximizar la oferta, pero sin medir el grado eficiencia puesto a que no se cumplían con las necesidades del entorno, dando como consecuencia un estancamiento social y económico.

El emprendimiento es el comienzo de cualquier actividad, pero la definición básica de un empresario es, de aquella persona que posee posibilidades determinadas para el desarrollo de una actividad comercial, por visión, por liderazgo, asunción del riesgo, capaz de contribuir al buen funcionamiento de una empresa y obtener beneficios para esta y sus colaboradores con el intercambio de recursos; garantizando la satisfacción de la necesidad con la creación y el perfeccionamiento del medio innovador con el que interactúa en la sociedad, lo que lo conlleva a el aprovechamiento de la oportunidad en el mercado; logrando de esta manera una sostenibilidad tanto económica como administrativa (Bravo, 2012).

El Administrador de Empresas de CECAR es un profesional con firmes convicciones morales y éticas, con capacidad crítica y constructiva, comprometido social y culturalmente con el entorno nacional e internacional, con capacidad de liderar equipos de trabajo de alto rendimiento, está llamado a conocer, organizar, dirigir, interpretar e integrar las diferentes variables que componen el entorno empresarial, con capacidad de tomar decisiones favorables, con visión estratégica que le permite implementar soluciones creativas, con conocimientos en formulación y gestión de planes de negocios, con habilidades para conciliar los intereses de la empresa con el medio ambiente, con visión internacional de la sociedad y la economía, posee

habilidades para crear empresas, fomenta la investigación a través de los semilleros; entre otras características que lo pueden destacar como un profesional muy bien preparado y apto para posicionarse en una empresa y sacarla adelante puesto q muestra un perfil indicado para un óptimo resultado en las inversiones financieras y planeaciones estratégicas de una empresa, influyendo en un impacto significativo económico y social. (CECAR, 2018)

El perfil profesional es un factor fundamental para el desarrollo de la región, pero es necesario que los empresarios y sobre todo docentes y estudiantes, analicen los cambios del entorno global y no tener desconocimiento de las necesidades del estado y la sociedad en general, por ende la formación de estos se convierte en el pilar para el descubrimiento y el desarrollo del estado de empresarismo de un administrador de empresas, ya que el mercado laboral atesora una serie de características exigentes, en donde nos impulsa a mostrar las habilidades que demuestren que nuestra preparación está orientada a conseguir resultados que impacten eficaz y efectivamente; que indique un nivel alto de competitividad. Para el desarrollo competitivo del contexto a la universidad le corresponde una formación dirigida bajo aspectos fundamentales administrativos y productivos en sentido a un entorno cambiante; que defina la preparación o formación apta de los egresados para la participación activa de estos en un mercado laboral real, con situaciones adversas donde se coloque en práctica y se represente de la mejor manera el talento potencial, la capacidad y conocimientos adquiridos dentro de una buena formación; la cual se articula con el desarrollo socioeconómico de la región porque dependiendo de su formación contribuyen al buen o mal direccionamiento de un plan de desarrollo estratégico eficaz, en donde pueda desenvolverse y le permita optimizar las condiciones de un entorno cambiante e identificar sus capacidades en el mercado labora

## **1.2. Pregunta problema**

¿Qué herramientas permitiría evaluar las competencias y habilidades del emprendedor y empresario, egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR durante el período (2010-2017) y su relación en el contexto empresarial local?

## 2. Justificación

La Administración de Empresas posee un campo laboral amplio en las cuales es posible aplicar a sin número de disciplinas, pero ¿qué está pasando con la realidad? Las habilidades que se adquieren se están desperdiciando a tal punto que muchos no ejercen, o se enfrentan a actividades totalmente diferentes a las ofrecidas por las Instituciones de Educación Superior, no obstante, existen un porcentaje amplio de conformidad debido a la generalidad del campo en los que han tenido el fortuna de conseguir su labor acorde.

El programa de Administración de Empresas forma profesionales con una visión gerencial y estratégica, el egresado de esta carrera estará preparado para gestionar estratégicamente áreas comerciales, financieras y operacionales entre otras, elaborar, ejecutar y evaluar planes de negocios; en otras palabras, el egresado de este programa se prepara para crear y dirigir empresas.

La administración de empresas se ha consolidado como la carrera que más oferta y demanda laboral tiene en Colombia y además como el área profesional más activa, ya que tiene un campo amplio de acción y ayuda a que los profesionales se puedan desempeñar en diferentes áreas y aplica un sin números de disciplinas como las matemáticas, la contabilidad, la economía y la psicología entre otras. (Revista Semana, 2017)

Pero en realidad los administradores de empresas están desperdiciando la gran habilidad que enseña esta interesante carrera, de tal manera que los egresados del departamento de Sucre presenta un grado alto de conformidad en las actividades totalmente ajenas a su profesión, debido a la falta de oportunidad laboral y la ausencia de nuevas empresas; no solo se trata de un tema de formación en la profesión, sino de seguir trabajando para adquirir habilidades y experiencias que permitan ejercer posiciones de liderazgo y de éxitos en un proceso empresarial que abarca un mundo laboral muy amplio que va desde el mandato de cuando se asume una jefatura en una compañía, la elaboración de proyectos o actividades internas dentro de una organización, hasta la

creación y sostenimiento de una empresa, las cuales fortalecen competencias necesarias para asumir un reto y lograr metas establecidas y óptimos resultados.

Esta investigación tiene como fin diagnosticar el nivel de empresarismo y su aporte desde el programa de Administración de Empresas CECAR en el departamento de Sucre, y analizar las capacidades y profesionalismo del egresado en la contribución del desarrollo socioeconómico de la región.

Con los objetivos planteados se aportarán bases para mejorar el perfil profesional de los egresados del programa de administración de empresas, posibilitar ascensos en menos tiempos, contribuir a la creación de empresas, cooperar con la acreditación del programa de administración de empresas en CECAR Y finalmente alcanzar objetivo de grado de estudiantes del semillero.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

Evaluar las competencias y habilidades del emprendedor y empresario egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR durante el período (2010-2017) y su relación en el contexto empresarial local

#### **3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar las competencias y habilidades del administrador egresado como emprendedor y empresario.
- Establecer según la metodología análisis cruzado la relación entre competencias y habilidades de los administradores egresados y las funciones de emprendedores y empresarios.
- Evaluar las fortalezas y oportunidades del egresado de Administración de empresas de CECAR y su relación con la dinámica económica local.

## **4. Marco Referencial**

### **4.1. Antecedentes**

La presente investigación tiene como antecedentes la investigación de la facultad de economía de la universidad de la magdalena en la que se buscó caracterizar el perfil emprendedor de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena, a partir de un estudio descriptivo de tipo mixto en que se aplicó un cuestionario a una muestra de 100 graduados del programa en los últimos cinco años. Los resultados de la investigación evidencian que los graduados, aunque tienen habilidades propias para emprender, muy pocos se consideran emprendedores. Asimismo, se manifiesta que el programa aportó bases teóricas para su formación emprendedora pero no les permitió participar en eventos propios de esta actividad.

A manera, de conclusión existen tensiones entre los procesos formativos del programa y las realidades y posibilidades emprendedoras de los graduados, así como también una tendencia personal de éstos de no emprender por falta de seguridad en sus capacidades (Viloria-Escobar y Daza-Corredor, 2016).

#### **4.1.1. Antecedentes contexto nacional y regional.**

La vinculación laboral de los profesionales en Colombia representa uno de los mayores retos para instituciones de educación superior y gobierno. Las actuales condiciones económicas del país no permiten que la generación de empleo vaya a la par con la oferta laboral de las universidades. Así, el emprendimiento se constituye en una alternativa atractiva para los jóvenes que emergen de los diferentes programas académicos como una posibilidad de lograr la estabilidad financiera que les permita hacer realidad los planes programados en su proyecto de vida. De esta manera, la academia se convierte en una plataforma que adquiere el compromiso de impulsar las habilidades emprendedoras de los estudiantes y promover su participación en los diferentes eventos relacionados con esta actividad (Viloria-Escobar y Daza-Corredor, 2016).

En Colombia durante los últimos años se ha generado una mayor consciencia en relación al desarrollo de nuevos emprendimientos mayormente en Ciencia, Tecnología e Innovación. Sin embargo, existen marcadas falencias y dificultades para lograr procesos dinámicos y sistemáticos que aporten, desde la generación de empresas, a la consolidación de una cultura emprendedora e innovadora entre los individuos y su articulación con todos los sectores sociales (Fedesarrollo, 2014-2018). No obstante, según Fanny Alcira García Parrado (2013) durante los últimos años se ha desarrollado algunos avances en este aspecto debido a que las instituciones de educación superior han incorporado el emprendimiento a sus procesos de formación, extensión e investigación y los gobiernos han aportado esfuerzos para establecer políticas que interpelen de manera positiva en este campo (García-Parrado, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior el fenómeno del emprendimiento puede ser definido como "la combinación entre la actitud y la capacidad de la persona, que le permiten llevar a cabo nuevos proyectos de cualquier índole, generalmente creativo. Se puede decir que el emprendimiento es la acción de convertir una idea (abstracta) en algo concreto (real)" (García-Parrado, 2013) mientras que Sanabria-Rangel (2015) consideran que "el emprendimiento es muchas cosas a la vez: proceso, actividad, conducta y habilidad" (Sanabria-Rangel, 2015) es decir, permite ampliar el entendimiento del término desde una configuración más compleja y holística que agrupa un conjunto de competencias de las personas. "Es un proceso que permite descubrir una manifestación o revelación de ineficacias temporales y espaciales de una economía. Es una actividad que contempla el descubrimiento, la valoración y la exploración de oportunidades para introducir nuevos bienes y servicios, y modos de organizar mercados y procesos" (Sanabria-Rangel, 2015)

Otras investigaciones se enfocan en los factores cognitivos como la experiencia, el nivel educativo o la preparación para el emprendimiento (Bishop y Nixon, 2006; Rotefoss y Kolvereid, 2005) citados por (Viloria-Escobar y Daza-Corredor, 2016).

Para los autores (Orozco y Chaparro, 2008) el emprendimiento se asume como la toma de decisiones para generar nuevas organizaciones, en donde las relaciones sociales de los implicados

se convierten en elementos fundamentales para la consecución de resultados positivos, además de los conocimientos adquiridos durante los procesos de formación; mientras que desde otros enfoques de análisis, los emprendedores que surgen del mundo académico realizan una ruptura con la universidad para configurarse como empresario en el mundo comercial (Viloria-Escobar y Daza-Corredor, 2016). De esta manera, la academia juega un papel fundamental en el desarrollo del espíritu empresarial y en las actitudes hacia él.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, los programas de administración de empresas tienen una alta responsabilidad con los planes de emprendimiento debido a que se constituyen en unos epicentros de formación de cantidades significativas de profesionales y porque su sentido principal gira en torno a las organizaciones y sus procesos funcionales. Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es evaluar las competencias y habilidades del emprendedor y empresario egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR durante el período (2010-2017) y su relación en el contexto empresarial local con la intención de relacionar las habilidades emprendedoras de las personas y los aportes del programa a la economía del contexto local.

La importancia de esta investigación radica en las posibilidades de gestión partir del de un plan de emprendimiento para egresados a desde los procesos formativos del programa y su relación con el aporte de los graduados al desarrollo económico local. En esta medida, esta ayuda a fortalecer el proceso de autoevaluación del programa y construye el soporte para lograr la renovación de la acreditación del Ministerio de Educación Nacional. Además, además permite el mejoramiento del currículo y los contenidos temáticos de las diversas asignaturas que apuntan a fomentar las capacidades de creación de empresa en los estudiantes y futuros profesionales.

#### **4.2. Fundamento teórico**

La construcción del fundamento teórico de la investigación considera dos líneas para definir el emprendimiento, la primera de ubica en las interpretaciones de autores experto en el tema, y la segunda se ubica en el contexto de las instituciones de educación superior. El

empredimiento a nivel institucional se define como el impulso para el fomento del desarrollo productivo y competitivo de las regiones fundamentado en dos factores estratégicos: la capacidad emprendedora de los agentes económicos y la capacidad de innovación local

Sin embargo, al emprendimiento está asociado con la innovación y la toma de riesgo por parte de las personas que lo realizan en donde el grado de escolaridad o formación es esencial para el éxito de las empresas que se emprenden, es decir, se relaciona con la generación de empleo, la mejora de la competitividad y el crecimiento económico de los países (Viloria-Escobar y Daza Corredor, 2016). De allí que conceptualmente se entiende que un emprendedor es una persona que desarrolla innovación en cuatro aspectos principales: desarrollo de nuevos o mejores productos, nuevos o mejores métodos de producción, apertura de mercados nuevos y reorganización de procesos administrativos (Hocotán-Salcedo, 2015)

Por otro lado, (Durán-Aponte y Arias-Gómez, 2015) definen al emprendedor como alguien con visión, optimista, con un interés de crear e innovar ( Durán-Aponte y Arias-Gómez, 2015). De igual manera, (Duarte y Ruiz, 2009) afirma que un emprendedor se identifica porque "es capaz de hacer algo novedoso, de dar otro uso a algo que ya existe y así participar en la transformación de su propia vida y la de su entorno, tiene capacidad para generar ideas, transformarlas, adaptarlas, proponer diversas alternativas" (Duarte y Ruix-Tibana , 2009)

Dentro de los principales campos de conocimiento abordado en la construcción del concepto están la economía, la sociología, la administración y la psicología. En donde el enfoque económico teóricamente destaca la función empresarial como un cuarto factor de la producción; en lo psicológico las características personales y conductuales juegan un rol importante en el comportamiento del individuo; en lo sociocultural la atención se centra en las redes sociales y las instituciones; y por último, el gerencial en donde el énfasis se orienta a la eficiencia del emprendimiento al interior de la empresa (Montoya-Suárez, 2004)

Por las consideraciones anteriores, es importante desarrollar en las instituciones de educación superior y de manera transversal en los programas académicos, habilidades y características emprendedoras en las personas con la intención de mejorar los sistemas económicos y productivos de las regiones. En ese sentido, los emprendedores deben desarrollar las competencias necesarias para liderar los procesos en sus organizaciones emergentes (Montoya-Suárez, 2004)

Actualmente a las organizaciones emergentes conocidas también como startups son empresas incubadas desde el ámbito universitario concebidas como un "modelo de laboratorio de lo que algún día podría convertirse en una empresa consolidada" (Montoya-Suárez, 2004) dado que ellas "facilitan la incorporación de titulados universitarios favoreciendo el autoempleo y estimulando un mercado de conocimiento a través de los recursos humanos" (Luis, 2005)

El emprendimiento en la formación profesional es un factor determinante del desarrollo de las economías. Por lo tanto, debe abordarse desde un contexto académico y formativo que posibilite la adquisición de competencias en los individuos que toman este camino como fundamento para su existencia y el logro de estabilidad económica (Montoya-Suárez, 2004)

Según (Marulanda-Valencia 2014) las instituciones educativas en los últimos años han presentado mayor interés en el tema del emprendimiento, considerando la importancia en la contribución y puesta en marcha de ideas e innovaciones de nuevas y pequeñas empresas, generando con ello nuevos empleos y desarrollo económico y social. Este enfoque emerge por considerarse como uno de las opciones económicas de los estudiantes al momento de finalizar sus estudios de profesionalización (Marulanda-Valencia, 2014)

A pesar de la influencia que tiene la educación en el desarrollo de los territorios el emprendimiento no se ha proyectado de manera que se puedan lograr procesos de formación eficientes que respondan a las necesidades de los estudiantes y a capacidad de desarrollo en los sectores productivos Sin embargo, desde la educación superior se considera pertinente asumir el reto ante

las comunidades de formar profesionales con las competencias necesarias para responder a las necesidades que las afectan puesto que son éstas las responsables de producir el material humano e intelectual que lideraran el desarrollo del país Guerra, Hernández y Triviño citado por (Viloria-Escobar y Daza-Corredor, 2016).

Según (Alvarado y Rivera, 2011) "las universidades del siglo XXI deben caracterizarse por su pertinencia desde el emprendimiento el cual busca contribuir al desarrollo, a la generación de riqueza y empleo para la ciudad y el departamento" (Alvarado-Muñoz y Rivera-Martínez, 2011). Así mismo señalan que "la unidad de emprendimiento se constituye como una plataforma organizacional para encauzar las demandas del sector productivo hacia la universidad y para buscar los mecanismos que permitan a los estudiantes conectarse con programas y fuentes de financiación para sus ideas de negocio" (Alvarado-Muñoz y Rivera-Martínez, 2011) De allí que el emprendimiento permite la articulación entre universidad y el entorno productivo con el fin de propiciar escenarios para la incubación de nuevas ideas para la creación de empresas. De este modo, las universidades deben proponer estructuras curriculares que permitan la generación de competencias emprendedoras en los profesionales (Alvarado y Rivera, 2011) y programas específicos para la formación en emprendimiento, teniendo en cuenta que la educación en y para el emprendimiento puede impactar de manera positiva en las intenciones y actitudes para la creación de empresas.

Los programas enfocados en las ciencias económicas, generalmente, buscan la formación para el desarrollo de habilidades y competencias que demanda el mercado laboral. Por lo tanto, es necesario que se evalúe la pertinencia de esa oferta académica y su relación con las necesidades de los sectores productivo (Echeverri, Rincón, Buitrago, y Páez, 2012).

El perfil de los emprendedores graduados del programa de administración de empresas tiene características y atributos relacionados con el emprendimiento entre ellos la capacidad para organizar emprendimiento para el impulso del desarrollo económico y potenciación de las habilidades de formación al desarrollo de competencias profesionales. No obstante, los graduados

también reconocen algunas dificultades relacionadas con las actividades de emprendimiento que se fundamentan principalmente en sus aspectos personales estos se soportan a partir de la tendencia marcada, representada en un 47% a asociar el fracaso con el inicio de ideas productivas, lo que se convierte en una de las principales limitantes para liderar procesos innovadores y proponer la ejecución de nuevos proyectos (Paniza-Peréz, 2016)

Espíritu, González, y Alcaraz (2012) en su investigación denominada “Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios”, tiene por objetivo analizar si se está realmente incentivando la actitud emprendedora en los jóvenes. Las hipótesis propuestas acerca de las competencias que desarrollan los estudiantes son contrastadas a través de una muestra de 315 estudiantes de una Universidad mexicana. Tras realizar el estudio, se observó que los estudiantes con mayor intención de emprendimiento son los de la carrera de Administración de empresas, también se determinó que la mayoría de las personas que presentan estas actitudes son de sexo masculino y de mayor edad 29 (Paniza-Peréz, 2016)

Pérez (2009) en su estudio “La universidad en la Formación de Emprendedores empresariales y el apoyo de la Creación de Nuevas 30 Empresas”, señala que es importante que las universidades se encarguen no solo de enseñar conocimientos, sino que además se debe dar a comprender al alumno un sentido amplio, que implique el desarrollo de competencias, aptitudes, habilidades y otros que permitan aprovechar las oportunidades que brinda el mercado (Paniza Peréz, 2016)

Fandiño y Bolívar (2009) en su trabajo de tesis titulado “Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes y/o egresados de la carrera de administración de empresas de la pontificia universidad javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado”, llegó a demostrar el buen trabajo de la Pontificia Universidad Javeriana con respecto al fomento de emprendimiento, a través de la implementación de un programa de emprendimiento que se pone en práctica a lo largo de la formación universitaria. Tiene como finalidad que los estudiantes, además de desarrollar la parte cognitiva, crezcan en

cuanto a habilidades y competencias, de forma que se vean orientados a la realización de proyectos y metas. Este programa también busca promover la investigación, así como el desarrollo y uso de las tecnologías para la obtención de procesos más eficientes, considerando que esto representará un beneficio público para la sociedad en general (Fandiñ-Padilla , 2008)

Paño y Soto (2016) en su tesis “Competencias emprendedoras y herramientas de gestión para la sostenibilidad de comedores populares: estudio de caso del proyecto Promdesco de la ONG Alma Cápac en Lomas de Carabayllo 2009-2011”, tuvo por objetivo demostrar qué tanto las competencias emprendedoras y las herramientas de gestión de las dirigentes de los comedores populares influyen en la sostenibilidad de los comedores, para una muestra en la que son 3 comedores los que aun funcionan y otros 3 que fracasaron. La metodología del estudio es de caso múltiple comparativo e investigación acción, además del enfoque mixto porque utilizan triangulación de instrumentos cualitativos y cuantitativos como son entrevistas, Focus Group, taller participativo, y test del perfil emprendedor. Los principales resultados muestran que todas las dirigentes de los comedores en éxito y fracaso, tuvieron herramientas de gestión, sin embargo, no se le dio la importancia debida al grupo de gestión, por tanto, la gestión de recursos fue deficiente. Frente a este contexto, se propuso un programa que fortalezca las competencias y habilidades en gestión Paño y Soto (2016)

Zorrilla (2013) en la investigación denominada “Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles en el distrito de san juan de Lurigancho. Caso: proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009)” el autor identifica las causas que fomentaron las iniciativas empresariales de los estudiantes que participan en el proyecto. Se potencia la sostenibilidad del espíritu emprendedor a través de contenidos desarrollados a cerca de las competencias emprendedoras Zorrilla (2013)

Kaneko (2012) en su artículo “Emprendimiento, personalidad y variables sociodemográficas en estudiantes de Administración de un instituto de educación superior” analiza el nivel de emprendimiento y verifica si existen diferencias significativas de la capacidad

empresaria con variables sociodemográficas. La investigación es de tipo descriptivo comparativo con una muestra de 499 estudiantes de la carrera de Administración de Negocios Internacionales a los cuales se les aplicó el test de la Red de América Latina Formación académica (ALFA). Sus resultados mostraron un nivel de emprendimiento promedio con una calificación 57, el mismo calificativo para el área de Liderazgo, mientras que en altruismo se calificó con 76. Así también, encontró que las variables sexo, edad, condición laboral tanto del estudiante como de los padres tienen diferencias significativas en la capacidad emprendedora Kaneko (2012)

Saravia y Weinberger (2012) en el estudio “Factores que explican las competencias emprendedoras”, presentan una investigación exploratoria, en el que se evaluaron 74 planes de negocios, mediante los que se buscaba identificar las actitudes de emprendimiento de los estudiantes más relevantes identificados por los jurados. Esta investigación identificó 4 conceptos, la aplicación de conocimientos, comunicación, manejo de información y visión empresarial. La conclusión general fue que se debe revisar diversos modelos educativos para el desarrollo de habilidades (actitudes) emprendedoras y competencias (capacidades) empresariales pues no existe una solución única aplicable a todos los grupos evaluados Saravia y Weinberger (2012)

Otero, Celis, Reaño y Souza (2015) consideran que en el contexto de la formación profesional en las universidades de la Región Lambayeque, es necesario que los egresados tengan como elemento principal del perfil profesional el desarrollo de la actividad emprendedoras, lo cual se traduce en la creación de empresas en los diversos sectores económicos la región, que además contribuye al fortalecimiento de la economía regional con la creación de empresas y al mismo tiempo con una sólida formación y desarrollo de competencias de emprendimiento para los 44, 876 estudiantes universitarios de la Región Lambayeque y los propietarios de las 54,960 microempresas existentes en la misma Otero, Celis, Reaño y Souza (2015)

Mejía (2015) en su tesis “Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo” planteó determinar también el conocimiento, la experiencia, capacidades, habilidades, nivel de

compromiso y espíritu emprendedor obtenido por los egresados de la carrera de administración de empresas ( Mejía-Baldera, 2015)

Mundaca (2013) en su tesis “Propuesta del perfil profesional del recién egresado de Administración de Empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque”, afirma que toda institución educativa requiere de un programa que permita formar no solo cognitivamente sino que permita el desarrollo de competencias, capacidades y competencias, de forma que los estudiantes se conviertan en agentes competitivos en la sociedad (Mundaca-Guerra, 2013)

La construcción teórica de la investigación tiene como elementos asociados a las competencias y esta están definidas por las capacidades humanas que constan de diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen las personas para la vida en los ámbitos personal, social y laboral. La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Para Perrenoud, P. (2008: 3)3 "El concepto de competencia se refiere a la manera que permite hacer frente, a un conjunto o familia de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los conocimientos, a las informaciones, a los procedimientos, los métodos, las técnicas y también a las otras competencias más específicas". (Perrenoud, 2015)

Toda esta definición coincide con el desarrollo que debe ejercer un administrador competitivo, basado en la planeación, la organización, ejecución, la coordinación, evaluación y el control de estrategias implementadas que le permita tener un desempeño eficiente reflejado en el saber hacer de funciones específicas dentro del entorno laboral cambiante en el que se desenvuelve, es decir que sus conocimientos sean prácticos para afrontar y saber manejar las diferentes

situaciones presentes que lo conlleven a conseguir resultados óptimos, rentables y productivos, de tal manera que los objetivos propuestos sean cumplidos exitosamente (Perrenoud, 2015)

Por otra parte las habilidades de los trabajadores debe ser flexibilidad para poder adaptarse a los cambios rápidamente, habilidades comunicativas que le permitan relacionar ideas para poder diseñar estrategias, capacidad para resolver problemas, tener creatividad para poder crear e innovar, relaciones interpersonales que muestren confiabilidad, trabajo en equipo que demuestre que se puede operar sin problemas y bajo sugerencias, actitud positiva, dedicación para cumplir con lo propuesto, integridad para hacer lo correcto, iniciativa que reflejen independencia para resolver cualquier tipo de situación, deseos de aprender, sentido de pertenencia, potencial de crecimiento para ir más allá de lo que se busca y sobre todo confianza que demuestren seguridad de sus capacidades y conocimientos (Perrenoud, 2015)

En la actualidad se cree que el administrador de empresas no desarrolla la destreza y la habilidad que perfila, no es necesario tener cargos altos dentro de una compañía para demostrar liderazgo, hay que enfocarse en ser proactivos, idealizarse con capacidad y creatividad de resolver problemas; el medio empresarial es un medio cambiante, es por esto que el estudiante de administración debe poner en práctica y ejecutar cada una de las fortalezas que visiona en el transcurso de su proceso académico, ya que es un factor fundamental para ir escalando en el medio laboral y demostrar que es competitivo y pieza clave para alcanzar las metas de cualquier compañía

El emprendimiento empresarial es un concepto muy utilizado actualmente a nivel mundial, no obstante que ha estado todo el tiempo del ser humano presente, en el último siglo se ha desarrollado con más ahínco, es una palabra que ha tomado importancia, ante la necesidad de resaltar los invariables y progresivas dificultades económicas. Este término viene de la palabra en francés *entrepreneur* que traduce pionero, reseña la capacidad de una persona para realizar un arrojado adicional para conseguir un objetivo; además es utilizada para reseñarse a una persona que comienza una firma o propósito, después se aplicó a los empresarios que se hicieron los

innovadores en una actividad que agrega valor a un producto, proceso o servicio que ya existente (Perrenoud, 2015)

El empresario innovador busca mejorar de manera continua, sobre la forma de realizar las cosas de manera diferente. La puesta en práctica de nuevas ideas puede crear resistencias y obstáculos. Por lo tanto, para innovar; la empresa debe establecer las condiciones internas para facilitar la aplicación de las ideas. El Líder o Empresario es la persona llamado a establecer esas condiciones, es el facilitador de que fluyan las ideas, de inspirar y motivar a los empleados a ser más productivos e innovar continuamente. La innovación puede ser un nuevo producto, un nuevo servicio, una nueva tecnología, o una nueva práctica administrativa (Perrenoud, 2015)

El objetivo del Liderazgo Transformacional, según Covey (2007), consiste en transformar a las personas y organizaciones, para cambiar la mente y el corazón, ampliar la visión, y la comprensión; aclarar propósito; hacer que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios o valores; y generar cambios que sean permanentes (Covey , 2017). El empresarismo, entendido como el desarrollo de competencias emprendedoras de las personas, debe conducir a la creación de empresas innovadoras que permitan incrementar en número y calidad los puestos de trabajo del país y fortalecer las empresas existentes. Tal concepción supera el concepto tradicional de empleo y genera una nueva época de ciudadanos productivos que se consolidan en el trabajo a través de empresas con énfasis en la asociatividad y la competitividad y que superan los conceptos individualistas permitiendo asumir los retos de los mercados globales (Covey , 2017).

En los proyectos educativos institucionales de las IES, la educación superior debe asumir un papel básico en la sociedad contemporánea y establecer un diálogo permanente, una comunicación de doble vía entre la universidad y el contexto social, obviamente, uno de los canales son los egresados sin embargo, a ellos se les puede mirar no solo como indicadores de productividad social universitaria sino también como actores indispensables para valorar las instituciones de educación superior y de los propios programas académicos según (Escobar, 2008)

Según análisis del OLE, (Observatorio Laboral Para La Educación), las capacidades adquiridas por los graduados en educación superior contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos. Por ello, es necesario establecer un sistema que optimice la información entre la educación y el mercado laboral, para mejorar las condiciones de vida de las personas a través de la educación e impulsar el desarrollo regional. (Padilla, 2014).

Las definiciones existentes sobre competencias son variadas y difieren unas de otras. Se entiende competencias como un saber hacer en contexto. Para Marin et al. (2002) existen variados usos tanto para los términos «saber-hacer» como para el vocablo “contexto”. Lo primero, “saber-hacer”, se utiliza a veces como sinónimo de uso creativo de vivencias y maneras de estar en el mundo, como desempeños idóneos en la cotidianidad, o como el dominio de unas gramáticas básicas. Para los autores el término “contexto”, por su parte, se entiende como lugar de simulación, cuando se refiere a la escuela; la cotidianidad y la cultura, cuando se refiere al entorno; y, por último, situación precisa o problemas concretos, cuando remite a lo disciplinar.

Goñi (2005) define las competencias como la capacidad para enfrentarse con garantías de éxito a una tarea en un contexto determinado. Es una definición muy similar a la que da Perrenoud (1999) para estos autores, la competencia hace referencia a una capacidad. Hablar de capacidad hace referencia a que la competencia es algo que poseemos en potencia y que se manifiesta en acto cuando hace falta. Goñi (2005) afirma que, la transferibilidad es cuestión de grado y que este puede ser escaso o amplio, pero en ningún caso podemos considerar capaz a la persona que sólo sabe realizar actividades mecánicas y repetitivas en el contexto en el que aprendió y que frente a la menor variación contextual se muestra incapaz de responder adecuadamente (Covey , 2017)

### **4.3. Marco Conceptual**

#### **4.3.1. Teoría de emprendimiento.**

El término anglosajón “Entrepreneurship” ha sido traducido como emprendimiento, empresarismo, empededorismo, empresarialidad, empededurismo, espíritu empresarial y creación de empresas, función empresarial y creación de empresas. Sin embargo, para efectos de este trabajo se adoptará: emprendimiento. La noción de empresario ha brotado de la misma vida empresarial y, por ende, se halla vinculada al tiempo y al espacio, es decir, a la materia del acontecer económico. Lo primero que advierte la historia es, en términos relativos, la juventud de esta idea, así como la del término que la expresa Sanchez (1969).

Martinez (2003) en su artículo Función Empresarial y Creación de Empresa «Entrepreneurship», como Programa de Investigación Científica, presenta algunas definiciones del término «Entrepreneur y Entrepreneurship», expuestas por diferentes autores a lo largo de los dos siglos en que comenzaron las diversas investigaciones y discusiones acerca del programa, las cuales nos ayudarán a tener una visión más clara del mismo. Martínez continúa explicando que estos autores, indican que Shumpeter hace énfasis en el papel de la innovación como un factor distintivo para los empresarios. Sin embargo, él cree, que ambos gerentes y empresarios experimenta riesgos. Reconoce, además, que el desafío de los empresarios es encontrar y usar nuevas ideas (Crissien C ., 2018)

Las competencias emprendedoras son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten al estudiante canalizar sus ideas e intereses en el marco de las tendencias cambiantes del entorno, basado en los conocimientos adquiridos, con el fin de formular proyectos que contribuyan a su propio desarrollo y al del entorno, teniendo en cuenta los criterios de relevancia y viabilidad, (Gómez y Jacobsohn, 2007).

#### **4.3.2. Evaluación de las competencias emprendedoras.**

El tema de las competencias emprendedoras se ha estudiado desde el punto de vista empresarial y social, pero también desde el punto de vista educativo. El Proyecto Tuning para América Latina (2007) desde el punto de vista educativo define a las competencias como “las capacidades que todos los seres humanos necesitan para resolver, de manera eficaz y autónoma las situaciones de la vida”. De ese modo, las competencias “integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se movilizan en un contexto determinado”. Las competencias siguen un enfoque integrador de atributos que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos; juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo, lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior. Las competencias se entienden como conocimiento teórico de un campo académico y la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones, además de los valores como parte integrante de las formas de percibir a los otros y vivir en un contexto social ( Bravo-Salinas, 2007)

El Proyecto Tuning (2003) clasifica las competencias en 3 grandes grupos: Interpersonales, que son las que permiten mantener una buena relación social con los demás tales como: trabajo en equipo, sentido ético, adaptación al entorno diversidad y multiculturalidad, entre otros. Un emprendedor es alguien que determina sus competencias, a través de actitudes, habilidades, valores, prejuicios, horizonte cognitivo, destrezas, capacidades, aptitudes, etc. Es una persona que minimiza los riesgos encontrando oportunidad en ello ( Bravo-Salinas, 2007)

El profesional de administración de empresa debe tener un pensamiento científico enfocado a desarrollar acciones que modifiquen su medio, dando al Administrador de Empresas la seguridad de haber realizado su trabajo de forma eficiente a fin de encontrar nuevos enfoques para resolver las diversas situaciones que se le presentan. Es evidente que el ser humano piensa para realizar cualquier tipo de actividad, desde las más sencillas y cotidianas como elegir un par de zapatos que se utilizarán el siguiente día, hasta las más complejas y abstractas como programar un sistema informático. La diferencia entre el pensamiento cotidiano y el pensamiento científico radica en la

profundidad y en los niveles de abstracción. Ambos tipos de pensamientos son complementarios, la ciencia surge cuando el pensamiento cotidiano deja de hacer planteamientos o de aportar las respuestas necesarias a los problemas de las personas. (Hernández e Ibarra, 2011)

La habilidad específica de los profesionales del área administrativa están determinadas por eficiencia a la hora de desenvolverse en el mercado, tomar mejores decisiones que contribuyan a solución de problemáticas que presente una empresa o el área donde se estén desempeñando, manejar los dos tipos de pensamientos, permite mejorar la calidad de vida y por ende el desempeño del profesional será asertivo. Asimismo, la capacidad para aplicar conocimientos propios de su especialidad e interés para la actualización permanente en conocimientos relativos a su formación profesional.

El profesional en Administración de Empresas desempeña funciones a nivel organizacional actuando como ejecutivo en unidades responsables de compras, producción, comercialización, administración de personal, relaciones públicas, planificación, control. El profesional debe conocer las materias necesarias para poder interpretar los fenómenos del entorno económico, social, político y las interrelaciones con el desarrollo y marcha de la empresa. Igualmente, está capacitado para desempeñarse a nivel de la dirección superior en empresas públicas y privadas, ejercer la docencia e investigación en instituciones académicas. Las áreas de formación profesional del egresado en Administración de Empresas incluyen las diferentes cualidades que esencialmente necesita en los distintos niveles de la organización. (Hernández e Ibarra, 2011)

#### **4.3.3. Impacto del egresado de administración de empresas.**

(Vera, 2010) Afirma que la búsqueda por sostener el desarrollo económico y social, es el resultado de la articulación entre las empresas, el estado y la academia; esta con énfasis en la participación y equidad con contribución al desarrollo local en las comunidades. Entendido este como sistema constituido por las estructuras y condiciones sociales, histórico-culturales y

económicas en general de las comunidades humanas o de la población de un área determinada en tres dimensiones:

- I. La social.
- II. La económica.
- III. La ambiental

De la interacción de estas dimensiones depende la satisfacción de las necesidades sociales básicas vinculadas a la alimentación, uso del suelo, salud, vivienda, trabajo, educación y cultura, infraestructura, recreación, etcétera. (Conesa, 1995)

Cuando se habla del origen de la administración se hace explícitamente alusión a un proceso de acumulación de aportes de múltiples pioneros, que, desde diferentes civilizaciones, posiciones de mando, conocimientos y experiencias al largo de la historia, desarrollaron y pusieron al servicio de la humanidad sus obras, teorías y planteamientos por (González , 2017).

(González , 2017) da un enfoque en la parte de retrospcción, este señala que : “ la administración ha evolucionado al pasar de los años pero nuestros antiguos pensadores han mantenido esas afirmaciones en pleno siglo 21 como bien lo dice el ser humano este autor ya buscaba relacionarse y realizar estrategias de liderazgo para poder obtener recursos para su sustento, entonces es posible hablar que esta disciplina tiene suficientes bases para desarrollar diversas competencias que son requeridas en el actual mercado laboral totalmente cambiante.

## **5. Marco Metodológico**

### **5.1. Tipo de estudio**

Este proyecto de investigación se encuentra clasificado dentro del tipo de estudio descriptivo debido a que se inicia a partir de la observación del proceso de la recolección de información para el programa de Administración de Empresas en la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, con el propósito de recolectar datos para la creación de soluciones.

### **5.2. Población y muestra**

Se tomarán los egresados del programa de Administración de Empresas presencial en la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR en el periodo (2010-2017), se aplicarán encuestas que permitan conocer la información necesaria para realizar el proyecto de igual manera se realizarán varias actividades que nos permitan obtener información. Según la oficina de graduados de CECAR en el periodo seleccionado se tiene que la cantidad de egresados son 325. Tomando como muestra representativa de 87 egresados del programa a quienes se encuestarán.

### **5.3. Técnica de recolección de información**

Para la obtención de la información necesaria en el proyecto de grado se utilizaron las siguientes fuentes:

Se realizó un Focus Group o grupo focal y entrevistas semi estructuradas a graduados en el rango de los años 2010 a 2017, para explicar la trayectoria laboral y analizar cómo ha impactado el programa de Administración de Empresas, a través de sus egresados, en el Departamento de Sucre. Fue de corte mixto, cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo, dado que la información se obtendrá a partir de la realización de encuestas que se aplicaron a los egresados y empresarios. Se utilizarán también técnicas cualitativas las cuales son los

---

grupos focales con entrevistas semi estructuradas las cuales se les aplicaron a los egresados y empresarios del programa de Administración de empresas de CECAR.

## **6. Identificar las competencias y habilidades del administrador egresado como emprendedor y empresario**

En la actualidad la mayor parte de las universidades y sus programas académicos están abordando una transformación en la forma de como intervine en el territorio y el contexto económico local. Lo anterior, está impactando en las competencias que necesitan ir a tono con las estrategias competitiva en la economía emergente, sin embargo, el 80% no tienen las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones, ni las actuales ni las futuras, según un estudio cuyos resultados ha

Las competencias seleccionadas, se hicieron para estudiantes de administración de empresas de una Universidad pública, teniendo en cuenta la importancia de contar con personas que garanticen emprendimientos no solamente empresariales, sino sociales. Estas corresponden a las necesidades del entorno para el que se plantearon y cuenta con un enfoque Conductual que reúne los atributos y comportamientos necesarios para asumir el rol de emprendedor (tabla 1) Competencias y habilidades generales del administrador egresado como emprendedor y empresario.

Tabla 1.

*Competencias y habilidades generales del administrador egresado como emprendedor y empresario.*

<b>Competencias emprendedoras</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>Estudios</b>
Iniciativa/autonomía	Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y rapidez. Capacidad de proponer mejoras sin que haya un problema concreto que deba ser solucionado	Gibb 1988

Innovación/creatividad	Generar ideas, desarrollarlas, enriquecerlas, someterlas a crítica y a juicio con criterios de pragmatismo y viabilidad, implantarlas para construir con ellas soluciones a problemas planteados u oportunidades de innovación en cualquier campo profesional.	Shumpeter 1945 Venkataraman 1997
Resolución de problemas	Es la habilidad de "ejecutividad" o iniciativa rápida ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad pensando, no obstante, en las repercusiones que pueden tener en un plazo o ámbito más amplio.	Gibb 1988
Confianza en sí mismo	Mayor Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea, o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista	Nueno 1994
Desarrollo de relaciones	Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidas o redes de contacto con distintas personas	Nueno 1994
Locus de control interno	No consenso capacidad de autorregularse y reconocer que lo que sucede en mi vida es mi responsabilidad y no la de otros.	Gibb 1988

Los resultados recogidos y sistematizado en la encuesta realizada a los empleadores en el Proyecto de investigación de Calidad y pertinencia del programa e impactos de sus egresados, a la pregunta sobre los criterios de selección que tiene en cuenta los empleadores para contratar un Administradores de Empresas de CECAR las respuestas más comunes fueron en su orden, por sus

conocimientos, por sus habilidades y el nivel de educación, por la experiencia laboral, por la responsabilidad y por el compromiso. En menor orden, por referencias, apariencia física, recomendaciones familiares. Es de destacar que fue muy bajo el porcentaje de vinculación por meritocracia. (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018) . A continuación, se registra en tabla (1) los criterios y el porcentaje en el orden de relevancia para el empleador (Tabla2)

Tabla 2.

*Criterios considerados por los Empleadores para seleccionar a los graduados de Administración de Empresas de CECAR.*

<b>Criterios de selección de los Egresados de Administración de Empresas de CECAR</b>	<b>%</b>
Conocimientos y habilidades, Nivel de educación	14,30%
Conocimientos y habilidades, Experiencia laboral previa	10,70%
Conocimientos y habilidades, Responsabilidad y compromiso	7,10%
Conocimientos y habilidades.	7,10%
Experiencia laboral previa	7,10%
Referencias.	7,10%
Responsabilidad y compromiso, Nivel de educación	7,10%
Apariencia física, Responsabilidad y compromiso	3,60%
Conocimientos y habilidades, Capacidades en lectoescritura y matemática.	3,60%
Conocimientos y habilidades, Familia	3,60%
Conocimientos y habilidades, Responsabilidad y compromiso.	3,60%
Convenio inter institucional	3,60%
Meritocracia	3,60%
Nivel de educación, Experiencia laboral previa.	3,60%
Nivel de educación, Referencias.	3,60%
Proceso de selección por capacidades y competencias	3,60%
Responsabilidad y compromiso, Actitud y disposición	3,60%

Responsabilidad y compromiso, Referencias.	3,60%
--	-------

Fuente: Calidad y pertinencia del programa de Administración de Empresas de CECAR e impacto de sus egresados en el medio social y económico local, período 2010- 2017.

Los datos de la investigación expuesto en el registro de la tabla (1) determina que los conocimientos y habilidades y el nivel de educación; así como los conocimientos y habilidades y la experiencia laboral previa, son considerados casi que fundamentales para la vinculación laboral de parte de los empresarios para con el administrador egresado de CECAR, de allí la preferencia por ubicarlos en las áreas de Administración, Mercadeo y Ventas o en la Contable /financiera, sobre todo

Por otra parte, existen otras competencias laborales relevantes para empresas del contexto local al momento de contratar un Administrador de Empresas de CECAR. A continuación, se registra en la tabla (2) las competencias complementarias que las empresas tienen en cuenta al momento de contratar un profesional egresado del programa de Administrador de Empresas de CECAR

Tabla 3.

*Otras competencias laborales de importancia para la Empresa en el momento de contratar un Administrador de Empresas de CECAR.*

¿Existen otras competencias Laborales?	Otras competencias laborales							Total
	No	Actitud	Habilidad comercial e innovación	Interacción con otras personas	Proactividad, iniciativa y superación	Resolución de conflictos	Habilidad de negociación y segunda lengua	
No	67,9%							67,9%
Sí		3,6%	3,6%	3,6%	10,7%	3,6%	7,1%	32,1%
Total	67,9%	3,6%	3,6%	3,6%	10,7%	3,6%	7,1%	100,0%

Fuente: Calidad y pertinencia del programa de Administración de Empresas de CECAR e impacto de sus egresados en el medio social y económico local, período 2010- 2017.

La tabla anterior identifica y segmenta las competencias complementarias laborales de importancia para la empresa al momento de contratar a los graduados de Administración de Empresas, éstas son en su orden las siguientes: Proactividad, iniciativa y superación; habilidad de negociación y segunda lengua; actitud, habilidad comercial e innovación; interacción con otras personas y resolución de conflictos (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018)

En lo relacionado con el desempeño laboral de los graduados a la pregunta sobre la relación entre la formación profesional del Administrador de Empresas de CECAR y el nivel del cargo que desempeñaban. Los resultados se registran en la tabla (3): Relación entre la importancia que le da la Empresa y el nivel en que poseen las competencias laborales los Administradores de Empresas de CECAR. En esta el 85,7% dijeron que Sí y el 14,3% restante que No. Del total de los que guardan relación, el 25% tienen cargos de gerencia media, el 21,4% son trabajadores calificados y el 17,9% son asistentes. Se destaca también que del total de los que no tienen relación entre la

formación y el nivel del cargo, el 7,1% son asistentes y los demás son de gerencia media y trabajo calificado. (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018) . En ese sentido, la investigación registra la apreciación de los empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del Programa.

Para profundizar en este aspecto se solicitó a los empleadores evaluaran once competencias que deben tener los graduados. Estas competencias son:

- 1) Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos,
- 2) Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes,
- 3) Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente,
- 4) Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral,
- 5) Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos),
- 6) Trabajar bajo presión,
- 7) Ser capaz de asumir riesgos,
- 8) Identificar oportunidades y recursos en el entorno y
- 9) Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa.
- 10) Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.) y
- 11) Formular y ejecutar planes o proyecto

Tabla 4.

*Relación entre la importancia que le da la Empresa y el nivel en que poseen las competencias laborales los Administradores de Empresas de CECAR.*

Competencias laborales	Importancia que le da la Empresa.	Nivel en que poseen esta competencia laboral los Graduados de Administración de Empresas de CECAR			Total
		Media baja	Media alta	Alta	
1. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos.	Media alta	3,6%	32,1%		35,7%
	Alta	10,7%	32,1%	21,4%	64,3%
	Total	14,3%	64,3%	21,4%	100,0%
2. Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	Media baja	10,7%			10,7%
	Media alta	7,1%	32,1%		39,3%
	Alta	7,1%	25,0%	17,9%	50,0%
	Total	25,0%	57,1%	17,9%	100,0%
3. Formular y ejecutar planes o proyectos	Media baja	10,7%			10,7%
	Media alta	10,7%	32,1%		42,9%
	Alta	7,1%	21,4%	17,9%	46,4%
	Total	28,6%	53,6%	17,9%	100,0%
4. Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	Media alta		25,0%		25,0%
	Alta	10,7%	28,6%	35,7%	75,0%
	Total	10,7%	53,6%	35,7%	100,0%
5. Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	Media baja		7,1%		7,1%
	Media alta	7,1%	35,7%		42,9%
	Alta	10,7%	21,4%	17,9%	50,0%
	Total	17,9%	64,3%	17,9%	100,0%
6. Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	Media alta		32,1%		32,1%
	Alta		14,3%	53,6%	67,9%
	Total		46,4%	53,6%	100,0%
7. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	Media alta		32,1%	3,6%	35,7%
	Alta	7,1%	32,1%	25,0%	64,3%
	Total	7,1%	64,3%	28,6%	100,0%
8. Trabajar bajo presión	Media baja	3,6%	3,6%		7,1%
	Media alta	3,6%	39,3%		42,9%
	Alta	7,1%	25,0%	17,9%	50,0%
	Total	14,3%	67,9%	17,9%	100,0%
9. Ser capaz de asumir riesgos.	Media baja	3,6%			3,6%
	Media alta	3,6%	35,7%		39,3%
	Alta	10,7%	35,7%	10,7%	57,1%
	Total	17,9%	71,4%	10,7%	100,0%
10. Identificar oportunidades y recursos en el entorno.	Media baja		3,6%		3,6%
	Media alta		28,6%		28,6%
	Alta	14,3%	25,0%	28,6%	67,9%
	Total	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
11. Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa	Media baja	3,6%			3,6%
	Media alta	7,1%	28,6%		35,7%
	Alta	3,6%	32,1%	25,0%	60,7%
	Total	14,3%	60,7%	25,0%	100,0%

Para los empleadores de las once competencias laborales analizadas las más relevantes son nueve todas esas competencias en niveles medio alto y alto respectivamente. (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018). De esta manera, los empresarios consideran que los graduados de Administración de Empresas tienen en un nivel de “media alta” la competencia “Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos”, pero para la empresa esta competencia es de mayor importancia, pues la califican como alta, lo que genera un mensaje de retroalimentación favorable a la institución (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018)

En cuanto al uso de las nuevas tecnologías, la globalización de los mercados ha condicionado a las organizaciones el uso y aplicación de las TIC, de allí que en un 75,0% de los empresarios reconozcan en un buen nivel la aplicación de esta competencia por parte de los graduados de Administración de Empresas de CECAR, aunque un nivel de media baja puede estar asociado al entorno limitado, que en el contexto vivido por el estudiante, haya tenido poco acceso a las modernas tecnologías de las informaciones y comunicaciones (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018)

Por otra parte, la competencia “Formular y ejecutar planes o proyectos” es de alta valoración para la empresa, lo cual exige que el administrador egresado de CECAR se fortalezca en ese sentido (46,4% vs 17,9%). Por ello, los empleadores participantes del Focus Group sugirieron que los estudiantes de administración se deben familiarizar con el sector productivo, es allí donde se pone en práctica la formulación y ejecución de proyectos (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018) En esta parte, los empresarios necesitan lograr que en su organización se trabaje en equipo, ya que ese es un indicador de eficiencia cuando hay seguimiento y control, pero consideran que los egresados de administración vinculados con sus empresas poseen en una escala media alta esta competencia, lo que significa que desde la academia se debe empoderar y generar de mayor manera esta estrategia.

Lo anterior, fortalece la idea en relación con la característica de la empresa moderna desde la autonomía con responsabilidad, es decir, el perfil de sus trabajadores debe ser garantía de

buenos resultados y en este escenario es donde toma fuerza esta competencia, en donde el empresario evalúa como media alta el administrador egresado de CECAR, pero para estos directivos empresariales una alta valoración supera la que asigna al profesional ocupado; ello indica que se debe fortalecer en el trabajo autónomo desde la academia (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018)

Los resultados confirman la hipótesis de la investigación concerniente a los requerimientos académicos que los empresarios hacen a los administradores en relación con el dominio de las habilidades para adaptarse a los cambios de acuerdo al contexto que les corresponda. En ese sentido, la competencia “trabajar bajo presión”, es de especial cuidado e interés para los empresarios en razón a los objetivos que les asiste en el sector productivo, de allí la valoración alta y media alta que le asignan, pero consideran que el administrador egresado de CECAR la posee como media alta principalmente.

Para los empresarios es alta la importancia que le dan a la competencia “Identificar oportunidades y recursos en el entorno”, la califican porque es la esencia de su accionar, por lo que al evaluar su dominio en el administrador egresado de CECAR, se deduce que le está dando resultados, pero requiere de un mayor esfuerzo. Asimismo, las condiciones para la generación de creatividad, ambiente para intercambio de ideas sobre el objetivo misional, esta competencia debe ser de alta calificación para el administrador, así lo exigen el medio y los mercados, es por ello que el empresario la califica alta, mientras considera que en el administrador es media alta, de allí la necesidad de fomentar el emprendimiento y la investigación científica.

Al indagar por otras competencias que considere el empresario deberían demostrar los egresados en administración de empresas de CECAR, la gran proporción no las consideró, pero sugieren sobre todo que gocen de proactividad, iniciativas y espíritu de superación.

Para profundizar sobre la apreciación que tienen los empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los graduados de Administración de Empresas, se hicieron varias

preguntas a los participantes del grupo focal de empleadores. Se inició preguntándoles si consideraban que en el departamento de Sucre había profesionales que estaban a la altura de las exigencias y la dinámica empresarial actual. Al respecto, todos los empleadores participantes en este grupo focal coincidieron en afirmar que los profesionales del departamento de Sucre si reúnen las competencias y habilidades necesarias para estar a la altura de muchos del resto del país, están ubicados y en muy buenos cargos, a nivel local y en otras ciudades del país varios de ellos cumplen funciones gerenciales.

Para complementar la respuesta anterior, se preguntó a los empleadores si consideraban que los profesionales de Administración de Empresas de CECAR estaban egresando con las competencias generales y laborales acordes con los requerimientos de la dinámica social y económica actual. Sobre este tema los empresarios manifestaron que han tenido la oportunidad de contratar practicantes y empleados del Programa, y destacan en ellos las fortalezas en el área administrativa y contable; consideran que se deben mejorar las competencias de ser, como liderazgo, proactividad, investigación y emprendimiento.

Por otra parte, se les preguntó a los empleadores acerca de los aspectos que más resaltan de los egresados de Administración de empresas de CECAR. En sus respuestas destacan en los graduados la pro actividad por el crecimiento profesional que logran en sus cargos y las habilidades teóricas y técnicas. A la hora de entrar en cualquier empresa lo más importante es la actitud y al tema de emprendimiento. En lo personal se van desarrollando en la medida que van consiguiendo empleo.

Entre las recomendaciones más destacadas que hacen los empresarios a los estudiantes de Administración de Empresas de CECAR para que sean buenos profesionales y buenos administradores de empresas se destacan las siguientes: Proponerse metas, cumplirlas y propiciar al cumplimiento por parte de la empresa, asumir el rol en los aspectos que hay que mejorar. En el ámbito profesional, asumir valores como la responsabilidad, ética, honestidad y saber escuchar. Mejorar cada día para fortalecer las competencias y el conocimiento que le va a permitir cumplir sus funciones dentro de la empresa.

Finalmente, las recomendaciones que le sugieren los empleadores a las autoridades directivas y académicas de CECAR para lograr que los Administradores de Empresas sean competentes profesional y laboralmente, y estén acordes con las exigencias de la sociedad actual y la dinámica económica y empresarial mundial y local son las siguientes: Mejorar la investigación lo cual obliga la actualización, mantener el nivel de exigencia de los docentes porque es un modulador para que los estudiantes trasformen su conocimiento, llegar más a las empresas y tener una relación recíproca con el sector productivo y apoyar mucho más el emprendimiento.

## **7. Establecer según la metodología análisis cruzado la relación entre competencias y habilidades de los administradores egresados y las funciones de emprendedores y empresario**

Este capítulo se refiere al impacto de los egresados en el medio social y académico, es decir, se plantea las variables y sucesos en escenario a futuros con probabilidades reales para relacionar los aspectos relevantes de los egresados del programa y el reconocimiento por la calidad de la formación recibida y desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente

Para establecer el análisis de la relación entre competencia y habilidades de los egresados del programa de administración de CECAR y las funciones de estos como emprendedor y empresario se utilizó el método de impactos cruzados. Este sirve para medir las relaciones de dependencia entre diferentes sucesos o acontecimientos que están interrelacionados. Por lo tanto, es una técnica que forma parte del método de los escenarios y es útil para realizar el análisis del entorno de la empresa, además es también una técnica de prospectiva, de manera que, a través de este método, se pueden diseñar diferentes escenarios futuros y compararlos para tomar decisiones en la empresa.

El Método de Impactos Cruzados se diseña a partir de tres conceptos diferentes: la fuerza del impacto, el sentido del impacto y el tiempo de difusión. Ambos se pueden representar gráficamente a través de una Matriz de Impactos Cruzados. Lo anterior, tiene en cuenta el grado de influencia de un suceso sobre otro se mide a través de lo que se denomina la fuerza del impacto. Este grado de influencia se determina a partir de niveles de probabilidad de ocurrencia. Así, se dice que existe impacto cruzado entre dos sucesos cuando la probabilidad de que ocurra uno de ellos varía en función de que acontezca o no el otro ( Balbi, 2004).

El sentido del impacto determina el tipo de relación que existe entre dos sucesos (positiva, negativa o neutral). Si la probabilidad de ocurrencia aumenta, se dice que el sentido del impacto es positivo; si la probabilidad disminuye, el sentido del impacto se dice que es negativo; si la

probabilidad no varía, se dice que no existe impacto cruzado. Las anteriores situaciones pueden ser representadas adecuadamente en un matriz resumen de los posibles impactos cruzados entre los diferentes sucesos sometidos a estudio. La fila representa el suceso cuya influencia se trata de determinar y la columna el suceso influido ( Balbi, 2004).

La interpretación se hace a partir del suceso identificado y se representa de la siguiente manera:

1. Cuando exista un impacto cruzado positivo, éste se representa en la casilla correspondiente con una flecha hacia arriba.
2. Cuando el impacto es negativo, la representación se hace con una flecha hacia abajo
3. La no existencia de impacto cruzado entre dos sucesos queda indicado en la matriz con un guion en la casilla correspondiente ( Balbi, 2004).

Dentro de los aspectos a evaluar en esta característica se tienen los siguientes: a) Índice de empleo entre los egresados del programa. b) Egresados del programa que forman parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional. c) Egresados del programa que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente

Tabla 5.

*Matriz de relaciones de impacto cruzados y escenario futuros*

<b>Sucesos</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>Aumento de la probabilidad</b>	<b>Disminución de la probabilidad</b>	<b>Probabilidad No varia</b>
Aumento del empleo en la economía del departamento de sucre en un 30 % a partir del			

liderazgo del centro de emprendiendo de la corporación universitaria CECAR			
Los Egresados del programa de administración de Empresa de la corporación universitaria CECAR han logrado formar importante de la asociación de la academia, investigación y ciencia de la universidad. Se le destaca el reconocimiento profesional del egresado a partir de los emprendimiento presentado con altos estándares en innovación tecnológica en el sector productivo y financiero.			
Los Egresados del programa administración de Empresa de la corporación universitaria CECAR reciben la distinción y el reconocimientos por el Ministerio de Educación por sus significativos desempeño en la formación de emprendedores			

Fuente: Elaboración propia

- A: Grado de influencia
- B: El sentido del impacto
- C: probabilidad de ocurrencia

Según el análisis de la matriz de impactos cruzados los sucesos representados en los posibles entornos a futuro prevén tres escenarios:

**Escenario 1:** Aumento del empleo en la economía del departamento de sucre en un 30 % a partir del liderazgo del centro de emprendiendo de la corporación universitaria CECAR.

Aunque el grado de influencia en la economía sería positiva, la disminución de la probabilidad es negativa teniendo en cuenta los resultados de la investigación indican que el índice de empleo entre los egresados del programa para el año 2017 a partir de la tasa de vinculación de universidades acreditadas fue del 84% y 78% de instituciones no acreditadas; los salarios de los profesionales que egresan de las universidades acreditadas son un 37% más alto que los que provienen de las no acreditadas. Dentro de los datos analizados, el salario promedio de un profesional Universitario en Colombia es de \$1.790.000 (MEN 2017).

El sentido del impacto es negativo porque el egresado de CECAR específicamente del programa de Administración de Empresas, un 66.5% de los graduados cotizan al sistema de seguridad social en el país; es decir, que ese porcentaje de graduados están vinculados al sector formal de la economía; y que el nivel de ingresos de un profesional de Administración de Empresas de CECAR, es en promedio de \$ 1.876.097; 4,6 puntos por encima del salario promedio nacional que devenga un profesional en Colombia, (\$1.790.000, MEN 2017).

Ahora bien, con el panorama descriptivo la posibilidad de que el suceso ocurra con relación a la variable tiempo es neutra ya que la probabilidad no varía así lo reflejan las cifras analizadas en trazabilidad con relación a las variables (graduados que cotizan, tasa de cotizantes y nivel de ingresos) y la relaciona con los años de grado que tiene el egresado. En ese sentido, se detalla por año de graduado, en encontró que el graduado de Administración de Empresas desde el 2001 devenga un salario promedio de \$ 2.879.032 y que el recién graduado de CECAR, es decir graduado en el año 2016, devenga en promedio \$ 1.589.828 es decir hay una tendencia negativa a mejora las condicione de ingreso del profesional egresado.

**Escenario 2:** Los Egresados del programa de administración de Empresa de la corporación universitaria CECAR han logrado formar parte importante de la asociación de académicos de las universidades país. Se le destaca el reconocimiento profesional del egresado a partir de los emprendimiento presentado con altos estándares en innovación tecnológica en el sector productivo y financiero

El grado de influencia para este segundo escenario a evaluar es positivo, Sin embargo el sentido es negativo pues los egresados no forman parte de comunidades académicas reconocidas, tampoco de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y el aporte en investigaciones de alto nivel para el sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional es bajo. Lo anterior, se reflejan en la respuesta en donde 64% de los graduados sobre la participación en organizaciones profesionales o científicas en donde la distribución fue la siguiente:

- un 23% manifestó que hacía parte de asociaciones profesionales,
- un 22% de grupos de investigación,
- un 13% de grupos artísticos
- 6% restante en otras actividades como asociaciones científicas, de profesionales y grupos, emprendimiento

Cabe señalar que un 36% de los encuestados no participa en ninguna de estas actividades

**Escenario 3:** Los Egresados del programa administración de Empresa de la corporación universitaria CECAR reciben la distinción y el reconocimientos por el Ministerio de Educación por sus significativos desempeño en la formación de emprendedores

Por otra parte, el 26% de los graduados encuestados, han sido distinguidos o han recibido condecoraciones, el 18%, ha recibido alguna distinción por su desempeño laboral, y en menor medida, han recibido reconocimientos en categorías como: formación profesional, innovación en el trabajo y reconocimiento académico o docente y si han sido distinguidos o ha obtenido reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.

El tercer aspecto a evaluar para conocer el impacto de los graduados en el medio social y económico del departamento de Sucre, es la apreciación de los empleadores sobre la calidad de la

formación y el desempeño de los egresados del Programa. Para explicar este aspecto se solicitó a los empleadores evaluarán once competencias que deben tener los graduados

En general, para los empleadores es mayor la importancia que le dan las empresas a cada una de las once competencias laborales analizadas, que el nivel en que poseen estas competencias los graduados de Administración de Empresas de CECAR. En nueve de ellas se observa que para las empresas la importancia es alta, mientras que los egresados poseen estas competencias en niveles medio alto y alto respectivamente, según la opinión de los empleadores.

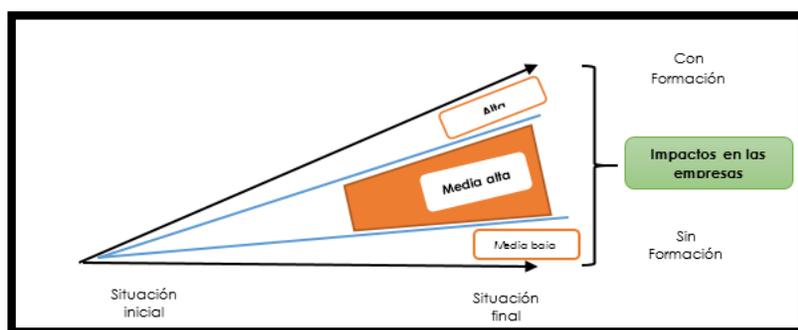
En el Análisis de relación entre la calidad educativa y la pertinencia en el impacto social. Los resultados indican que los egresados con promedios entre 3,1 y 3,8, se inclinan por destacar la formación de excelente calidad, en tanto que los egresados con promedio entre 3,8 a 3,9, destacan que el programa ofreció buenas bases para el desempeño del egresado. En relación con la satisfacción con los docentes, los egresados con promedios entre 3,1 y 3,8 señalan encontrarse poco satisfechos; en caso contrario, los egresados 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.

Por otro lado se encontraron asociaciones entre el número de semestres cursados con las variables, Apreciación calidad formación desempeño egresados, Debilidades Programa, Fortalezas Programa, Recomendaría programa, y Satisfacción calidad docentes.

## 8. Evaluar las fortalezas y oportunidades del egresado de Administración de empresas de CECAR y su relación con la dinámica económica local

Para poder comprender mejor el desempeño laboral de los egresados, se deben conocer antes las competencias generales y laborales. En este estudio, los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR manifestaron que las competencias generales se desarrollaron en su proceso de formación, pero las laborales deben fortalecerse, requieren ser profundizadas en temas como emprendimiento, desarrollar más horas de práctica de forma constante dentro del currículo; y sobre todo, trabajar más en la triada Empresa – Universidad – Estudiante. Al respecto, los investigadores del tema consideran que la relación del perfil profesional con el contexto es un factor fundamental para el desarrollo de la región; sin embargo, esta relación se puede ver afectada cuando se desconocen las necesidades del entorno. El problema se agudiza aún más si existe desarticulación entre Universidad – Empresa - Estado. (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018).

Acogiendo los criterios de evaluación de impacto de forma cuantitativa en las empresas, según la valoración dada en el estudio de CECAR (2018) y los aportes de Billorou, Pacheco y Vargas (2011), en términos generales esta valoración desde la perspectiva del empleador para con los graduados en Administración, tendría el siguiente comportamiento:



Gráfica 1. Representación gráfica de las evaluaciones de las competencias en el Graduado de

CECAR por pare de los emprendedores – Impacto cuantitativo

Fuente: Adaptación de los investigadores de acuerdo con el esquema de (Billorou, Pacheco y Vargas, 2011, op cit p.4).

De este modo, ello debe conducir a un fortalecimiento en las estrategias de enseñanza aprendizaje, a un mayor nivel de exigencias tanto a docentes como a estudiantes y poner en práctica sugerencias de empleadores exitosos consultados en Focus Group (2018).

Ahora bien, como la universidad y el programa se encuentran en un proceso de mejora continua, se han identificado algunas oportunidades a partir de lo que han manifestado los graduados; dentro de las que se encuentran: deficiencias en las prácticas y laboratorios, falta de seguimiento al graduado, poco reconocimiento de la Institución. Si se compara lo anterior con lo manifestado por los graduados exitosos del Focus Group, se observa como las recomendaciones hacia la corporación apuntan a estrategias como cursos de experiencias formativas, previas a los procesos de práctica, que la cátedra de emprendimiento se le dé mayor relevancia desde los primeros semestres; competencias que se deben ir fortaleciendo y que le ayuden al futuro graduado a desenvolverse en el medio social. Como bien plantea Roberto Corral (2004), “la mayoría de las definiciones comprenden la competencia como unidades de actuación que expresan lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un nivel de desempeño eficiente en su labor, incluyendo aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y de experiencias. (Corral, 2004, pág. 4).

Por otra parte, según el informe Educación at a glance 2017, las personas con estudios universitarios tienen más probabilidades de conseguir un empleo y devengan 56% más en comparación con aquellas que no tienen algún tipo de estudio (OCDE 2017), según Andreas Schleicher director de educación y cualificación de la OCDE, la educación superior es hoy en día “Altamente productiva”.

En este sentido, se observa que el 77% de los graduados del programa de Administración de Empresas de CECAR está laborando, 61% como empleados, 11% como independientes y 5% tienen empresa propia, lo que puede indicar que existe un posicionamiento del graduado de este programa en el mercado de trabajo. Según datos del OLE, a 2017 la tasa de vinculación laboral de los graduados provenientes de universidades acreditadas era del 84% y de las instituciones no acreditadas del 78%; esto muestra que la tasa de vinculación del graduado de Administración de Empresas de CECAR coincide con la de las universidades no acreditadas; sin embargo, debe mejorarse para por lo menos aproximarse a la tasa de vinculación laboral de las acreditadas, lo cual requiere de un trabajo mancomunado desde la universidad para lograr obtener la acreditación de sus programas; y desde el sector productivo para fomentar el empleo. (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018).

### **Fortalezas**

- Los graduados del programa son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño laboral.
- La institución vincula a los graduados del programa a desarrollar actividades administrativas, de docencia, investigación y proyección social.
- El programa ejerce una influencia positiva sobre su entorno, sus graduados, se ocupan de las distintas áreas empresariales desempeñándose adecuadamente en el sector público y privado.
- La institución cuenta con un Programa de Seguimiento a Graduados que se ha fortalecido a través del tiempo, brindando a estos, múltiples herramientas para acceder al mercado laboral.
- Se utiliza la información del observatorio laboral para la educación, como insumo para estudiar la pertinencia del programa.

### **Oportunidades**

- Fortalecer los canales de comunicación con los graduados.

- La institución cuenta con el Centro de Emprendimiento como centro de desarrollo empresarial, en el cual los graduados pueden recibir asesorías para la creación de nuevas ideas de negocio.
- Contar con una base de datos actualizada. (Programa de Administración de Empresas- CECAR, 2018).

En cuanto al tema de pertinencia, los graduados han considerado en un 77% que al egresar de CECAR salieron preparados para asumir las exigencias del mercado, y que las principal razón para lograrlo fue por los conocimientos adquiridos durante la carrera; en este sentido, vale la pena traer a colación las conclusiones del Focus Group de graduados exitosos, donde se encontró personas vinculadas laboralmente en instituciones privadas y/o públicas, graduados que son beneficiados por el fondo de emprender del SENA y que tienen su empresa propia.

En el mismo sentido, los resultados dan evidencias de la pertinencia social que ha tenido el programa de Administración de Empresas de CECAR al identificar el desempeño de sus egresados en organizaciones públicas y en el sector privado, sobretodo en grandes y medianas empresas según lo estipulado por la Ley 905 de 2004, o Ley Mipyme.

Lo planteado en los párrafos anteriores coincide con lo dicho por Ferro (2006) en Martínez (2015) al estimar que la universidad forma a sus estudiantes para que se logre, a través de ellos, un desarrollo económico con proyección social, gracias a la aceptación de estos profesionales, que al recibir la formación de su institución universitaria, se ha podido traducir en calidad, relevancia y utilidad, afirmación que en Dragan, Ivana y Arba (2014) tiene pertinencia para CECAR; ello lo corroboran los empresarios al manifestar en un 61% las coincidencias de que estos egresados gozan del perfil adecuado para ejercer sus funciones profesionales; en el mismo sentido, lo argumenta Jiménez (2014) citado por Amaya y Márquez (2017). Todo esto le aporta a la calidad del programa Administración de Empresas y sus procesos académicos.

Por su parte, el impacto de los egresados en el medio social y académico se refiere a si los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación recibida y se destacan por

su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente. Según estudio de José Arrieta Vides y Milena Esther Barrios Gutiérrez (2004) el impacto social de los egresados en la sociedad se puede medir a partir de la ubicación y la ocupación de estos, al igual que el sector en el cual está estableciendo sus funciones. El factor de impacto de los graduados en el medio, busca que las universidades den cuenta de sus graduados, y permite determinar si estos generan los efectos deseados en el ámbito académico y en el social.

Laboralmente los graduados de Administración de Empresas de CECAR han tenido mayores probabilidades de insertarse en el mundo productivo gracias a su formación universitaria, argumentos que de acuerdo con la OCDE (2017) son considerados positivamente para el desarrollo y productividad de las economías. De allí lo acertado por los empresarios consultados, en vincularlos sobre todo, en las áreas de administración, contabilidad y finanzas, así como en mercadeo y ventas, al percibir positivamente que su formación es garantía de cumplimiento para los objetivos empresariales ante las cambiantes tendencias del mercado, que advierten McMillan y Overall (2016) al afirmar que la universidades requieren adelantarse o adaptarse a los nuevos contextos.

Igualmente, la economía regional y local se ha beneficiado con los aportes profesionales de los graduados en Administración de Empresas de CECAR, ello significa que laboralmente el impacto es positivo, tal como lo han considerado los empresarios que gozan de los servicios de estos egresados. Es una contribución no solo del sector empresarial, sino también de la institución que los formó acogiendo los planteamientos que Suárez (2014) resalta de (Lantarón, 2012; Martínez González, 2011; Rodríguez Mora, 2010).

Por otra parte, en relación con el tema de satisfacción de los graduados, la mayoría de ellos manifiestan sentirse satisfechos con varios aspectos, sobre todo los que tienen que ver con la calidad de los docentes que les comparten sus conocimientos, con la calidad del programa, pero sobre todo con la formación recibida. Ante la sugerencia de la conferencia de la UNESCO (1998) se deja por sentado que un aspecto fundamental de la universidad debe ser calidad, entendiendo

que la calidad sólo se logra en un clima de autonomía; y la calidad no tiene por qué estar opuesta a la democratización, dado que está en el sistema educativo, significa igualdad de oportunidades según preparación y capacidades.

Esta última conducta se ve influenciada por una percepción del 39% de los graduados que no cree tener las habilidades necesarias para transmitir a las demás personas emociones, energías y consolidar en ellos relaciones de confianza en los procesos relacionados con las actividades de emprendimiento. Haciendo un análisis de las ponderaciones realizadas por los integrantes de la muestra, se resaltan, en términos generales, los siguientes atributos relacionados con el perfil emprendedor que desarrollaron en los procesos formativos del programa y en sus experiencias empíricas en la sociedad:

Falta de seguridad de los graduados en sus habilidades personales para emprender proyectos empresariales, aunque creen tener las herramientas teóricas necesarias relacionadas con la carrera de Administración de Empresas.

Los graduados reconocen los aportes del programa a su formación de habilidades y competencias emprendedoras durante su proceso de formación profesional.

También los graduados manifiestan contar con las suficientes herramientas para la toma de decisiones que permiten solucionar problemas personales y del entorno, a través de los procesos de emprendimiento.

El componente moral y ético forma parte del proceso conductual de los graduados, que lo incluyen como un determinante de las condiciones y comportamientos que desarrollan en el entorno.

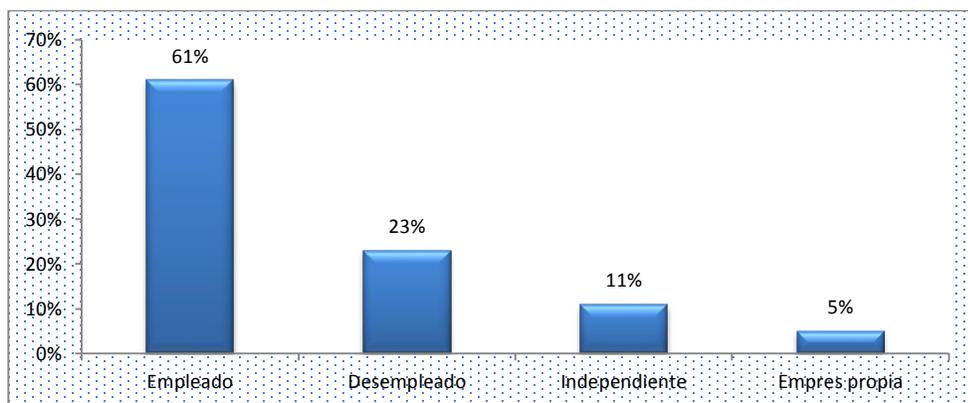
El trabajo en equipos interdisciplinarios que se enfocan en la consecución de resultados se considera un elemento fundamental en las posibilidades de éxito de las iniciativas de emprendimiento.

Los graduados manifiestan una tendencia a aprovechar las nuevas oportunidades que se presentan en el entorno, asumiendo los riesgos, pero dudando de sus habilidades personales para lograr resultados positivos. Contenidos de emprendimiento del Programa de Administración de Empresas.

Los graduados hicieron una evaluación de los aportes del contenido curricular del Programa de Administración de Empresas al desarrollo de las competencias profesionales para el emprendimiento. En este sentido, reconocen en un 79% que recibieron una formación orientada al trabajo en equipos, un 71% creen que en alto grado fueron formados para los desarrollar procesos de selección y contratación de personal, un 67% se consideran formados significativamente en la interpretación de beneficios empresariales y un 60% dicen haber adquirido competencias para desarrollar negociaciones y entender el crecimiento del mercado.

En este sentido, el programa presenta una tensión entre los establecimientos formales de los contenidos académicos y necesidades y percepciones de formación de los estudiantes, evidenciando una brecha que debe ser abordada desde los procesos de mejoramiento propios de las dinámicas administrativas de la Universidad para potenciar las habilidades y capacidades de los estudiantes, logrando un producto final del servicio educativo con competencias que le permiten realizar cambios y transformaciones en la sociedad.

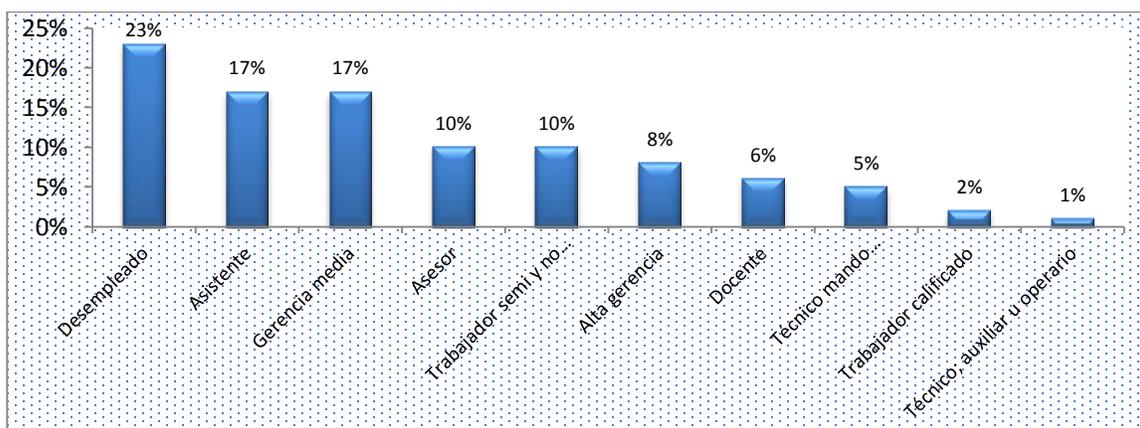
Otro elemento el análisis laboral graduados, es la situación laboral pues el 61% están empleados, el 11% son trabajadores independientes y solo el 5% tiene empresa propia y el 23% están desempleados (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018). Ver (Gráfico 2)



Gráfica 2. Situación laboral actual.

Fuente: Cálculos del estudio

Asimismo, el cargo con mayor frecuencia en la contratación es en su orden: Asistente y gerencia media, (17%) cada uno; asesor y trabajador semicalificado, (10%) cada uno; alta gerencia (8%); docente (6%); técnico (5%); y otros con menos del 5%, como trabajador calificado y técnico auxiliar y operario. Es importante destacar que el 23% de los graduados están desempleados actualmente. En este caso se observa que hay un avance en los niveles de los cargos desempeñados actualmente, en relación con los desempeñados como recién graduados. (Gráfico 3)

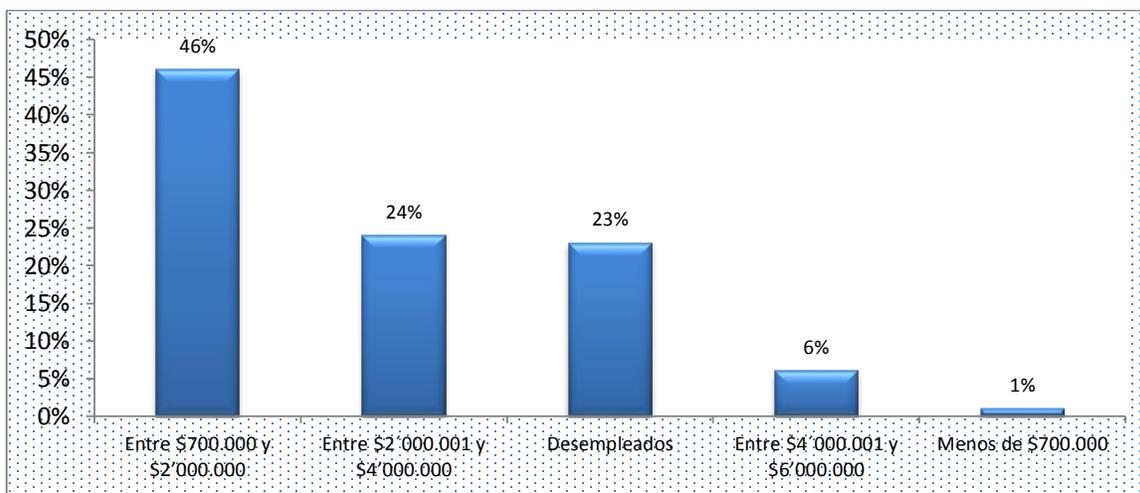


Gráfica 3. Nivel del cargo actual.

Fuente: Cálculos del estudio

Según el tamaño de las empresas clasificadas los graduados, el 43% trabajan en empresas grandes, 20% en Pymes y 14% en microempresas. Según el carácter, 61% trabajan en empresas privadas y 16% en públicas; de acuerdo con la cobertura, el 31% trabajan en empresas nacionales, el 23% en regionales, el 15% en locales y el 8% en multinacionales; y según el sector, el 71% laboran en empresas de servicios, el 3% en manufactureras y el 3% empresas productoras de materias primas. Se recalca en todos los casos, que el 23% están desempleados (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018).

En cuanto a los salarios actuales de los graduados, el 46% están devengando salarios entre \$700.000,00 y \$2'000.000,00, en promedio entre 1 y 3 salarios mínimos legales vigentes de los últimos años; un 24% entre 2 y 4 millones; un 6% entre 4 y 6 millones; y un 1%, menos de un salario mínimo. Estos salarios se encuentran por encima de los que devengaban como recién graduados (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018) . (Gráfico 4)



Gráfica 4. Salario actual de los graduados.

Fuente: Cálculos del estudio

En el estudio el emprendimiento enfoca a la creación de empresa por parte de los graduados después de terminar académicamente. Solo un 26% manifestaron que habían creado empresas; un

43% de estas empresas duraron entre 1 y 3 años, un 35% menos de 1 año, un 9% entre 3 y 5 años, y entre 5 y 10 años. Solo un 4% duraron más de 10 años.

El segundo tema de interés en los graduados es la pertinencia de la formación recibida y la satisfacción de las expectativas personales y profesionales. En ese sentido, se les preguntó a los graduados, si se sintieron preparados para asumir las exigencias laborales actuales, cuando terminaron los estudios de Administración de Empresas; al respecto, el 77% respondió positivamente, argumentando su respuesta, en un 30% por los conocimientos adquiridos, en un 14% consideraron que contaban con las competencias necesarias y las herramientas para adaptarse al trabajo, en un 13% por el desarrollo de competencias profesionales, un 7% consideró que contaba con la experiencia laboral; hubo otros argumentos que obtuvieron un puntaje menos significativo pero que es importante resaltar como: la calidad de la universidad, del programa y de los docentes.

Por otra parte, el 16% de los graduados que manifestaron no sentirse preparados para el mundo laboral cuando terminaron sus estudios, argumentaron que las competencias laborales exigidas superaban las desarrolladas durante sus estudios, por la deficiente formación profesional y el débil desarrollo de competencias laborales (Grupo de Investigación ESAC - APICE, 2018)

De acuerdo al estudio, los resultados evidenciaron el impacto económico y social en la formación profesional pues, el nivel de satisfacción de los graduados se analizó mediante los temas calidad académica y aspectos laborales. Para profundizar en el tema de satisfacción, se les preguntó a los integrantes del grupo focal, si se encontraban satisfechos con la formación académica recibida en el programa de Administración de Empresas de CECAR, y si había algo que podría mejorarse. De manera general, todos los participantes manifestaron estar satisfechos a pesar de algunas falencias o debilidades que existen en el programa, pero que esto no ha sido impedimento para hacer carrera o para conseguir un mejor empleo.

Los aspectos que consideran se pueden mejorar son los siguientes: aumentar el número de horas de prácticas empresariales, o que esta actividad se realice durante dos semestres; que exista mayor

---

uso de herramientas y tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de las asignaturas; fortalecer la relación con el sector productivo y el tema de Emprendimiento, que la Universidad logre enfocar a sus estudiantes a crear empresa.

## 9. Conclusiones

La configuración de las actuales complejidades de la sociedad condiciona el funcionamiento y comportamiento de las dinámicas sociales y obligan a las personas a abordar nuevos parámetros para la garantía de su supervivencia. Los modelos económicos imperantes, en lugar de generar oportunidades y posibilidades laborales para las personas, lo que hacen es reducir las necesidades humanas en las organizaciones a partir de la automatización de los procesos y reducción del capital humano producto de una redefinición de las funciones administrativas y operativas. En este sentido, los niveles de desempleo obligan a las personas a emprender procesos de creación de empresas que les permitan conseguir una estabilidad económica y financiera.

Las universidades como epicentros de formación de ciudadanos integrales, tienen la responsabilidad de contribuir a través de la generación de productos de calidad a un cambio estructural en estas nuevas dinámicas. Es por eso que desde los programas de administración de empresas, en cumplimiento de sus funciones misionales se deben aportar profesionales que tengan las competencias y habilidades para crear nuevas organizaciones, generar empleo y crear riquezas.

El programa de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena contempla en su plan de estudios académicos, la creación de empresas como un elemento transversal que deben desarrollar los estudiantes y como una competencia que han de poseer al momento de ser graduados, pero esta intención difiere ampliamente de la realidad, en la medida que los graduados del programa escasamente realizan actividades de emprendimiento y sostienen no poseer las habilidades totalmente desarrolladas para arriesgarse a desarrollar iniciativas organizacionales nuevas. En este aspecto, se evidencia una tensión entre las competencias estipuladas en el plan de estudios que deben desarrollar los estudiantes y las realidades laborales y empresariales de los mismos.

Esta tensión es generada, entre otros aspectos, por la falta de actividades propias del programa donde puedan tener un acercamiento y contacto a la generación de organizaciones,

donde solo el conocimiento que se expone se queda estancado en el contexto teórico y conceptual y no trasciende hacia las experiencias prácticas. Esta dinámica ha generado una falta de seguridad en los graduados al momento de emprender nuevas iniciativas empresariales.

Las limitaciones del estudio radican principalmente en las dificultades de acceso a la población objeto de análisis, debido a que los recursos electrónicos no garantizan la recuperación de la información, y en muchos casos, son ineficientes para lograr la participación de la muestra. Además, el espacio temporal excluye gran parte de los graduados del programa debido a que enmarca como referencia solamente cinco años. Pero estas limitaciones se convierten en provocaciones para emprender nuevas investigaciones que caractericen a los graduados en mayores espacios temporales y, además, incluyan nuevos epicentros de referencia de otras instituciones de educación superior en la ciudad y en la región Caribe.

Otra futura línea de investigación se enmarca en la evaluación del impacto de los programas curriculares de emprendimiento de la universidad para medir su verdadera efectividad sobre la intención y las actitudes de los estudiantes hacia el emprendimiento y de esta manera establecer políticas institucionales dirigidas al fomento del emprendimiento desde la universidad.

Las potencialidades investigativas de este estudio se sustentan en las posibilidades informativas que generan para las universidades y sus programas de administración de empresas, y que permiten fortalecer procesos académicos, administrativos y de autoevaluación, así como la consolidación de un fundamento misional de los programas y sus compromisos con el desarrollo integral de la sociedad.

## 10. Recomendaciones

Finalizado el trabajo de investigación, se hace ver algunos apuntes para poder mejorar las condiciones de los egresados del programa de Administración de Empresas:

- a) Mantener un vínculo continuo con egresados del programa de Administración de empresas de CECAR y potencializar el currículo en ámbitos generales a nivel global con base a información obtenida por ellos.
- b) Implementar el uso de las Tics debido a que el campo laboral lo requiere con gran frecuencia.
- c) Fomentar el emprendimiento por parte motivacional, es posible presentar un registro de casos exitosos y las implicaciones positivas que esto representa para que estudiantes se vean atraído a realizar estas prácticas.
- d) Incrementar el número de horas en el área de Emprendimiento durante la formación del pregrado, apoyado con el Centro de Innovación y Emprendimiento de la Corporación.
- e) Incrementar el tiempo de prácticas a estudiantes en medio del desarrollo del currículo para poder enfrentarse al mundo laboral con bases solidas brindadas mancomunadamente por parte de la IES y Empresa.
- f) Ofrecer actualizaciones a través de seminarios, diplomados o cursos virtuales a los egresados en diversas áreas como financieras, administrativas, mercadeo, proyectos y emprendimiento.

### Referencias bibliografía

- Balbi., E. R. (2004). Método de impacto cruzado: *metodología de investigación de futuros*. Theodore Jay Gordon. (Tesis de grado). Buenos Aires-Argentina.
- Bravo-Salinas, N. (2007). Competencias proyecto tuning-europa, . *europa: tuning.-america latina* (infome institucional). Buenos Aires-Argentina.
- Durán-Aponte, E., y Arias Gómez, D. (2015). intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio empresariales. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 320-340 Volumen 3.
- García-Parrado, F. A. (2013). Emprender desde la escuela,aportes a la formación para el emprendimiento desde la Pedagogía por Proyectos. *Revista Educación y ciencia* 19-36 volumen 5.
- Mejía-Baldera, D. C. (2015). *Actitud emprendedora de los egresados de la escuela de adminsitracion de empresas*. (tesis de grado) Universidad Catolica San Toribia. Salvador.
- Alvarado-Muñoz, O., y Rivera Martínez, W. (2011). Universidad y emprendimiento, aportes para la formación de profesionales emprendedores. *Cuadernos de Administración*, 61-74.(Tomo 2)
- Ballén, Á. (s.f.). La Iimportancia del Currículo en el Proceso Educativo. (Tesis de grado)
- Bravo, S. (2012). Análisis de las características de un emprendedor en proceso de incubación y no incubados. *Revista Rescate*, 12-14.Volumen 13
- Cabrera, B. y. (2002). *Dirección Etratégica de Personas: Evidencias y Perspectivas Para El Siglo XXI*. España: Prentice Hall (libro)
- CECAR. (2018). *Proyecto Educativo del Programa de Administración de Empresas*. Sincelejo.

- Corporacion Universitaria Del Caribe. CECAR, (2018). *Administración de Empresas*. Recuperado de: <https://www.cecar.edu.co/programas/extension-sincelejo/pregrado/programas-modalidad-a-distancia/administracion-de-empresas-ead.html>
- Concepto de profesional . (2018). ¿Qué es Profesional? Recuperado de: <http://concepto.de/profesional/>
- Conesa, V. (1995). *Guía Metodológica Para la Evaluación del Impacto Ambiental*. Mundi-Prensa (informe institucional).
- Covey , S. (2017). *Liderazgo. Trabaja por la innovación en la empresa y es autor de Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. (Informe institucional) Bogota.
- Crissien C ., J. O. (2018). Enseñando entrepreneurship creación de empresas -estrategias pedagógicas para despertar el espíritu empresarial. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 12-15 (volumen 9)
- Cruz, C. (2002). *Educación del Ocio: Propuestas Internacionales*. ( libro) Bilbao.
- Damián-Simón, J. (2017). *Egresados de Nuevas Carreras Universitarias: Competir Desigualmente En El Mercado de Trabajo*. Javier Damian Simon (libro) México. Recuperado de <http://dx.doi.org>
- Duarte , R., y Ruix Tibana , M. (2009). Empredimiento, una opción para el desarrollo. *Revista Scientia Et Technica*, , 326-331. Volumen 27.
- Escobar, M. y. (2008). *Estudio de Seguimiento a Egresados del Programa de Administracion del Programa de Administracion de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD-Cead, Sahagun*. CECAR.(Informe institucional) Sincelejo.
- Fandiño-padilla , L. (2008). *Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en estudiante y egresados de la carrera admnistración de empresa de la pontificia universidad Javeriana*. (tesis de grado) Universidad javeriana. Bogotá

- Fedesarrollo. (2014-2018). *Innovación y emprendimiento en Colombia - Balance, perspectivas y recomendaciones de política*: Centro de Investigación Económica y social Informe institucional. Bogotá.
- Fernández-Arenas, J. A. (2012). *José Antonio Fernández Arenas y su propuesta de administración*.(Libro)
- Gómez, V.-d. y. (2013). *Competencias y Habilidades Profesionales para Universitarios*. Díaz de Santos S.A. Madrid.
- González , B. O. (2017). *Estudio sobre la pertinencia curricular del Programa de Administración de Empresas frente a la necesidad de mejora del nivel de competitividad de las pymes de Bucaramanga y su Área Metropolitana, caso: Unidades Tecnológicas de Santander*. (tesis de grado)Universidad de Granada. Colombia.
- González-Alfaya, G. A. (2017). Que es ser un profesional. Obtenido de Que es ser un profesional: Recuperado de: <https://editorial.lobisoft.eu/que-es-ser-profesional/>
- Grupo de Investigación ESAC - APICE. (2018). *Calidad y pertinencia del programa de Administración de Empresas e impacto de sus egresados en el medio local*, período 2010-2017. (informe Institucional) CECAR. Sincelejo.
- Hernández, I., e Ibarra, I. y. (2011). *Perfil Del Profesional En Administracion De Empresas De La Universidad De El Salvador, En El Area De Administracion De Recursos Humanos En Base Al Medelo De Gstion Empresarial Japones*. (tesis de grado) San Salvador.
- Hocotán-Salcedo, P. (2015). *Caracterización de la vocación y experiencia emprendedora de los estudiantes de pregrado de la facultad de ciencia administrativa y contables de la universidad*. (tesis de grado) La Salle. Bogotá.
- López , S., y Martagón, J. A. (2009). *Análisis de la pertinencia de programa de administración de empresas en la unidad regional libres*. (tesis de grado) Universidad de México.

- Luis, G. S. (2005). *La gestión del conocimiento, ¿mercado o tecnología?* *Revista Cubana*, 2-6. volumen 12
- Marulanda-Valencia, F. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Revista Cuadernos de Administración* Universidad del Valle, 24-28 (tomo 3)
- Ministerio de Educacion . (26 de 11 de 2017). Spadies. Recuperado de: <https://www.google.com.co/search?>
- Montoya-Suárez, O. (2004). Schumpeter, innovación y determinismo tecnológico. *Revista Scientia et Technica*, 2009 2- 13 Volume 5
- Mundaca-Guerra, , J. A. (2013). *Propuesta del perfil profesional del recién egresado de Administración de Empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque* (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
- Naranjo-Arango, R. (2015). *Habilidades Gerenciales en los Lideres de las Medianas Empresas de Colombia*. (Informe institucional) Barranquilla.
- Páez, I. (2008). *Competencias para el Liderazgo Gerencial*. Primer Congreso Iberoamericano de Investigación en Administración, Universidad Nacional de Manizales, 11 al 13 de mayo de 2005 (ponencia)
- Paniza-Peréz, A. (2016). *Carateristica Emprededora de los estudiantes de administracion de empresa en la universidad de la guajira y la universidad popular*. (tesis de grado) Universidad de Cartagena. Cartagena.
- Perrenoud, P. (2015). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria*,, 3-8 volumen 10.
- Programa de Administración de Empresas- CECAR. (2018). *Informe de Autoevauación con fines de acreditación*. Sincelejo.

- Revista Semana*. (2017). Recuperado de: <https://www.semana.com/educacion/articulo/carreras-con-mayor-oferta-laboral/515075>
- Rojo-Pérez , N. (1999). *Pertinencia social de los programas académicos de perfil gerencial en el sector salud*. (tesis de grado) Ciudad de la Habana.
- Sanabria-Rangel, P. E. (2015). Interacción universidad y entorno marco para el emprendimiento. *Revista Educ*, 1-18 Volumen 2
- Segura, G. y. (12). *Pertinencia Social y La Investigacion Cientifica de la Universidad Pública Mexicana*. (tesis de grado) Universidad Autónoma del Estado de Mexico. México.
- Universidad Nacional de Colombia. (2011). Citado por USM (Unidad Social de la Universidad Tecnica Federeica Santamaria). *Investigacion el Egresado de la Educacion Superior basado en las Competencias Laborales*. Bogotá.
- Van-der Hofstadt, C., y Gómez Gras, J. M. (2013). *Competencias Y Habilidades Profesionales Para Universitarios*. (libro) Diaz de Santos S.A
- Vera, B. (21 de abril de 2010). *Sostenibilidad económica y social comoprioridad*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/sostenibilidad-economica-social-prioridad-sustentabilidad-ambiental/>
- Viloria-Escobar, J., y Daza-Corredor, A. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de administración de empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. *Revista Contexto* , 1-20 Volumen 15

## **Anexos**

### **Encuesta dirigida a egresados del Programa de Administración de Empresas de CECAR.**

Estimado Egresado del programa de Administración de Empresas. Reciba un cordial saludo de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.

Le solicitamos muy cordialmente su colaboración en el diligenciamiento de la siguiente encuesta cuyo objetivo es obtener información sobre los aspectos laborales, la pertinencia de la formación recibida, sus expectativas personales y profesionales y el impacto en el medio social y académico del Departamento de Sucre.

Para CECAR es relevante y significativo el acercamiento a sus egresados para conocer sus opiniones, que le permitan cualificar los procesos académicos internos y proyectar la imagen institucional en la Región.

La información aquí recolectada se encuentra sujeta a la Ley 1581 de 2012 y demás normas y garantías constitucionales y legales vigentes referidas a la protección de datos, se garantiza la confidencialidad y la reserva de la información recopilada y su uso exclusivo con fines académicos.

Agradecemos su amable atención y colaboración.

Hemos estimado que el diligenciamiento de esta encuesta tardará máximo 20 minutos.

Antes de iniciar la encuesta, se requiere que por favor responda las siguientes preguntas:

¿Está de acuerdo en participar de manera libre y voluntaria en el presente estudio?

- Sí
- No

¿Entiende el objetivo y uso de la información que a continuación suministrará?

- Sí
- No

¿Comprende que la información suministrada será confidencial y que su participación no representa ningún tipo de riesgo o compromiso con la Institución?

- Sí
- No

### CESTIONARIO

Preguntas	Opciones de respuestas
<b>A. CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS:</b>	
1. Nombres y apellidos completos:	<input type="radio"/> R/abierta
2. Número de documento de identidad:	<input type="radio"/> R/abierta
3. Número de teléfono celular:	<input type="radio"/> R/abierta.
4. Correo electrónico de contacto:	<input type="radio"/> R/abierta
5. Edad actual (años cumplidos)	<input type="radio"/> R/abierta
6. Género. <b>(Marque una sola opción)</b>	<input type="radio"/> Masculino. <input type="radio"/> Femenino.
7. ¿Cuál es su lugar de nacimiento? <b>(Marcar ambas opciones)</b>	<input type="radio"/> Municipio. <input type="radio"/> Departamento.
8. ¿Cuál es el lugar de residencia actual? <b>(Marcar ambas opciones)</b>	<input type="radio"/> Municipio. <input type="radio"/> Departamento.

<p>9. Estrato socioeconómico al cual pertenece actualmente. <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<p><input type="radio"/> 1  <input type="radio"/> 2  <input type="radio"/> 3  <input type="radio"/> 4  <input type="radio"/> 5  <input type="radio"/> 6</p>
<p>10. ¿Cuál es su estado civil? <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<p><input type="radio"/> Soltero  <input type="radio"/> Casado  <input type="radio"/> Unión libre  <input type="radio"/> Viudo  <input type="radio"/> Separado/divorciado</p>
<p>11. ¿Con quién vive actualmente? <b>(Marque una o varias opciones)</b></p>	<p><input type="radio"/> Padres  <input type="radio"/> Cónyuge o compañero(a)  <input type="radio"/> Familiares.  <input type="radio"/> Amigos.  <input type="radio"/> Solo (a).</p>
<p>12. ¿Cuántas personas dependen económicamente de Usted? <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<p><input type="radio"/> 1  <input type="radio"/> 2  <input type="radio"/> 3  <input type="radio"/> Más de 3.</p>
<p><b>B. CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS:</b></p>	
<p>13. ¿Cuál fue el año de graduación?</p>	<p>Año graduación:</p>
<p>14. ¿Ha realizado estudios posteriores al grado en CECAR? <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<p><input type="radio"/> Sí  <input type="radio"/> No</p>
<p>15. Si la respuesta es anterior es Sí: ¿Qué otros estudios han realizado?:</p>	<p>Nombre del Programa:                  Modalidad: (Virtual, Presencial)</p>

	<p>Institución educativa:</p> <p>Duración del Programa de estudio. (Ni semestres)</p> <p>Título obtenido:</p>
16. ¿Existe relación entre la carrera cursada inicialmente en CECAR, con los otros estudios realizados?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
17. ¿Cuánto tiempo pasó entre su graduación en CECAR y el inicio de otros estudios?	<input type="radio"/> Entre 1 y 2 años. <input type="radio"/> Entre más de 2 y 5 años. <input type="radio"/> Entre más de 5 y 8 años. <input type="radio"/> Más de 8 años.
¿Cuál fue su principal motivación para realizar otros estudios? ( <b>Marque una sola opción</b> )	<input type="radio"/> Reforzar los conocimientos adquiridos. <input type="radio"/> Adquirir nuevos conocimientos para aplicar a nuevas oportunidades laborales. <input type="radio"/> Requisito para ascender en el trabajo. <input type="radio"/> Ser más competitivo laboralmente. <input type="radio"/> Otra: _____, ¿cuál? _____
<b>c. CARACTERÍSTICAS LABORALES. Inserción al mercado laboral:</b>	
18. Indique el nombre del primer cargo ocupado posterior a su graduación en CECAR.	<input type="radio"/> R/abierta
19. ¿Cuánto tiempo permaneció desempeñando el primer trabajo, después del grado? ( <b>Marque una sola opción</b> )	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años. <input type="radio"/> Entre más de 2 y 5 años.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entre más de 5 y 8 años.</li> <li>○ Más de 8 años.</li> </ul>
<p>20. ¿Recibió usted, por parte de CECAR, orientación y/o apoyo para su primera vinculación laboral? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sí</li> <li>○ No</li> </ul>
<p>21. ¿Cuánto tiempo transcurrió entre la fecha de graduación en CECAR y su primera vinculación laboral? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menos de 1 año</li> <li>○ Entre 1 y 2 años.</li> <li>○ Entre más de 2 y 5 años.</li> <li>○ Entre más de 5 y 8 años.</li> <li>○ Más de 8 años.</li> </ul>
<p>22. Indique el rango de su primer salario después de graduarse. (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menos de \$500.000.</li> <li>○ Entre \$500.000 y \$1'000.000.</li> <li>○ Entre más de \$1'000.000 y \$2'000.000</li> <li>○ Entre más de \$2'000.000 y \$4'000.000</li> <li>○ Más de \$4'000.000.</li> </ul>
<p>23. Indique cómo consiguió su primer empleo. (<b>Marque una o varias opciones</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Servicio Público de Empleo (SENA).</li> <li>○ Empresas de servicios temporales, agencias de empleo, cazadores de talento, bolsas por Internet.</li> <li>○ Convocatorias.</li> <li>○ Bolsas de empleo de las universidades.</li> <li>○ Avisos de prensa.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recomendaciones de familiares o amigos.</li> <li>○ Recomendaciones de trabajadores.</li> <li>○ Otro no mencionado anteriormente: _____</li> </ul>
<b>D. CARACTERÍSTICAS LABORALES. Situación laboral actual:</b>	
24. ¿Cuál es su situación laboral actual? <b>(Marque una sola opción)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Empleado</li> <li>○ Desempleado</li> <li>○ Independiente</li> <li>○ Trabaja en empresa propia.</li> </ul>
25. Indique el nombre de la empresa en la que trabaja actualmente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ R/abierta</li> </ul>
26. ¿Cuál es el nivel de su cargo actual? <b>(Marque una sola opción)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Alta gerencia.</li> <li>○ Gerencia media.</li> <li>○ Técnico mando medio – Técnico especializado.</li> <li>○ Trabajador calificado.</li> <li>○ Trabajador semi calificado y no calificado.</li> <li>○ Asesor.</li> <li>○ Asistente.</li> <li>○ Técnico, auxiliar u operario.</li> <li>○ Trabajador no calificado.</li> </ul>
27. Clasifique la empresa donde labora actualmente, de acuerdo con el tamaño. <b>(Marque una sola opción)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Grande</li> <li>○ PYME</li> <li>○ Microempresa.</li> </ul>

<p>28. Clasifique la empresa donde labora actualmente, de acuerdo con el carácter. <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Pública</li> <li><input type="radio"/> Privada</li> </ul>
<p>29. Clasifique la empresa donde labora actualmente, de acuerdo con su cobertura. <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Local</li> <li><input type="radio"/> Regional</li> <li><input type="radio"/> Nacional</li> <li><input type="radio"/> Multinacional.</li> </ul>
<p>30. Clasifique la empresa donde labora actualmente, de acuerdo con el sector. <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Materias primas</li> <li><input type="radio"/> Manufacturera</li> <li><input type="radio"/> Servicios.</li> </ul>
<p>31. Indique cuál es su rango salarial actual. <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Menos de \$700.000.</li> <li><input type="radio"/> Entre \$700.000 y \$2'000.000.</li> <li><input type="radio"/> Entre \$2'000.001 y \$4'000.000</li> <li><input type="radio"/> Entre \$4'000.001 y \$6'000.000</li> <li><input type="radio"/> Más de \$6'000.000.</li> </ul>
<p>32. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente con la empresa? <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Término fijo</li> <li><input type="radio"/> Indefinido</li> <li><input type="radio"/> Obra o labor</li> <li><input type="radio"/> Prestación de servicios</li> <li><input type="radio"/> Ocasional</li> </ul>
<p>33. ¿En cuántas empresas ha trabajado desde que se graduó en CECAR? <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1</li> <li><input type="radio"/> 2</li> <li><input type="radio"/> 3</li> <li><input type="radio"/> 4</li> <li><input type="radio"/> Más de 4</li> </ul>
<p>34. ¿Posterior a su graduación, ha creado alguna empresa o negocio? <b>(Marque una sola opción)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sí</li> <li><input type="radio"/> No</li> </ul>

<p>35. ¿Cuál es la duración de la empresa o negocio creado? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Menos de 1 año</li> <li><input type="radio"/> Entre 1 y 3 años</li> <li><input type="radio"/> Entre más de 3 y 5 años</li> <li><input type="radio"/> Entre más de 5 y 10 años</li> <li><input type="radio"/> Más de 10 años.</li> </ul>
<p><b>E. PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS PERSONALES Y PROFESIONALES</b></p>	
<p>36. ¿Al terminar sus estudios en CECAR, se sintió preparado para asumir las exigencias del mundo laboral? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sí</li> <li><input type="radio"/> No</li> </ul>
<p>37. Si contestó Sí, ¿por qué?</p>	<p>R/abierta.</p>
<p>38. ¿Cuál es el aspecto que Ud. más valora de la formación recibida en CECAR?</p>	<p>R/abierta</p>
<p>39. ¿Qué tan satisfecho se sintió con el contenido académico del Programa que cursó en CECAR? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Muy satisfecho.</li> <li><input type="radio"/> Satisfecho</li> <li><input type="radio"/> Poco satisfecho.</li> </ul>
<p>40. ¿Qué tan satisfecho se sintió con la calidad de los docentes del Programa que cursó en CECAR? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Muy satisfecho.</li> <li><input type="radio"/> Satisfecho</li> <li><input type="radio"/> Poco satisfecho.</li> </ul>
<p>41. ¿Qué tan satisfecho se sintió con la preparación recibida para ingresar al mercado laboral? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Muy satisfecho.</li> <li><input type="radio"/> Satisfecho</li> <li><input type="radio"/> Poco satisfecho.</li> </ul>

<p>42. ¿Qué tan satisfecho se sintió con la calidad del Programa? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<p><input type="radio"/> Muy satisfecho. <input type="radio"/> Satisfecho <input type="radio"/> Poco satisfecho.</p>
<p>43. ¿Qué tan satisfecho se sintió con la calidad de la Universidad? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<p><input type="radio"/> Muy satisfecho. <input type="radio"/> Satisfecho <input type="radio"/> Poco satisfecho.</p>
<p>44. ¿Cómo califica los recursos (Planta física, biblioteca, laboratorios, salas de cómputo, etc.) ofrecidos por la Universidad? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<p><input type="radio"/> Excelente <input type="radio"/> Bueno <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Malo</p>
<p>45. ¿Usted se adaptó fácilmente a la modalidad de enseñanza de CECAR? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>
<p>46. Si contestó Sí, ¿por qué?</p>	<p>R/abierta.</p>
<p>47. ¿Considera Ud. que la carrera estudiada en CECAR le ha aportado al desarrollo de su proyecto de vida? (<b>Marque una sola opción</b>)</p>	<p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>
<p><b>F. PERCEPCIÓN SOBRE EL PROGRAMA Y LA UNIVERSIDAD:</b></p>	
<p>48. Indique las principales fortalezas del Programa estudiado en CECAR.</p>	<p>R/abierta</p>
<p>49. Indique las principales debilidades del Programa estudiado en CECAR</p>	<p>R/abierta</p>
<p>50. ¿Con quiénes ha mantenido contacto después de graduarse en CECAR? (<b>Opción múltiple</b>)</p>	<p><input type="radio"/> Admisiones y registro. <input type="radio"/> Escuela o Programa. <input type="radio"/> Profesores.</p>



---

**ENCUESTA A EMPLEADORES DE EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS DE CECAR**

Sincelejo, 26 de octubre de 2017

Estimado Empresario:

Reciba un cordial saludo de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.

Le solicitamos muy cordialmente su colaboración en el diligenciamiento de la siguiente encuesta cuyo objetivo es obtener información sobre la percepción que tienen los empleadores del departamento de Sucre sobre la calidad de la formación y las competencias laborales generales que tienen los egresados de Administración de Empresas de CECAR que contratan.

Para CECAR es relevante y significativo el acercamiento al sector productivo para construir conjuntamente el eje de pertinencia de formación del capital humano.

La información aquí recolectada se encuentra sujeta a la Ley 1581 de 2012 y demás normas y, garantías constitucionales y legales vigentes referidas a la protección de datos, se garantiza la confidencialidad y la reserva de la información recopilada y su uso exclusivo con fines académicos.

Hemos estimado que el diligenciamiento de esta encuesta tardará máximo 20 minutos.

Agradecemos su amable atención y colaboración.

**A. Caracterización del empleador.**

1. Nombre del encuestado: \_\_\_\_\_
2. Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_
3. Actividad económica de la empresa: \_\_\_\_\_
4. Ciudad donde está ubicada: \_\_\_\_\_
5. Tamaño de la empresa por activos, medida en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes– SMMLV, según Ley 905 de 20014.

(Marque la opción que corresponda)

a. Menos de 500 SMMLV (\$ 368.858.500)	
b. Entre 501 y 5.000 SMMLV (\$ 368.858.500 y 3.688.585.000)	
c. Entre 5.001 y 30.000 SMMLV (\$ 3.688.585.000 y 22.131.510.000)	
d. Más de 30.001 SMMLV (\$22.131.510.000)	

6. ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

(Marque la opción que corresponda)

a. Diez o menos empleados.	
b. Entre 11 y 50 empleados.	
c. Entre 51 y 200 empleados.	
d. Más de 200 empleados.	

7. Naturaleza jurídica de la empresa.

(Marque la opción que corresponda)

a. Persona natural comerciante.	
b. Empresa unipersonal.	
c. Sociedad por Acciones Simplificadas.	
d. Sociedad Limitada.	
e. Sociedad Colectiva.	
f. Sociedad en Comandita Simple.	
g. Sociedad anónima.	
h. Sociedad en Comandita por acciones.	
i. Empresa Asociativa de Trabajo.	
j. Sociedades Agrarias de Transformación.	
Otra no mencionada anteriormente:	

8. ¿Qué cargo desempeña en la empresa?

(Marque la opción que corresponda)

a. Único propietario.	
b. Socio.	
c. Gerente General.	
d. Gerente de recursos humanos.	
e. Otro:	

9. Esta empresa presta sus servicios o vende sus productos principalmente a nivel...

(Marque la opción que corresponda)

a. Local.	
b. Regional.	
c. Nacional.	

d. Internacional.	
-------------------	--

**B. Selección laboral.**

10. ¿Cuál es el principal medio que utiliza para buscar trabajadores profesionales?

(Marque la opción que corresponda)

a. Servicio Público de Empleo (SENA).	
b. Empresas de servicios temporales.	
c. Agencias de empleo, cazadores de talento, bolsas por Internet.	
d. Bolsas de empleo de las universidades.	
e. Avisos de prensa.	
f. Recomendaciones de amigos.	
g. Recomendaciones de trabajadores.	
h. Otro no mencionado anteriormente:	

11. ¿Cuántos profesionales tiene vinculados actualmente su empresa? \_\_\_\_

12. ¿Cuántos de estos profesionales son Administradores de Empresas egresados de CECAR? \_\_\_\_

13. ¿Cuáles fueron los dos (2) criterios de selección más importantes considerados para la selección de los egresados de Administración de Empresas de CECAR?

(Marque las opciones correspondientes)

a. Apariencia física.	
b. Conocimientos y habilidades específicas respecto de la ocupación a desempeñar.	
c. Capacidades en lectura, escritura, cálculos matemáticos y razonamiento.	

d. Responsabilidad y compromiso.	
e. Nivel de educación.	
f. Experiencia laboral previa.	
g. Sexo.	
h. Edad.	
i. Dominio de otro idioma.	
j. Aptitud física.	
k. Religión.	
l. Referentes / cartas de recomendación.	
m. Otros no especificados anteriormente:	

14. ¿Cuál fue el área o departamento donde principalmente se vincularon los Administradores de Empresas de CECAR?

(Marque la opción que corresponda)

a. Dirección general.	
b. Administración.	
c. Mercadeo y ventas.	
d. Producción.	
e. Contable / Financieras.	
f. Investigación y Desarrollo.	
g. Sistemas.	
h. Apoyo.	
i. Otra no mencionada anteriormente:	

15. ¿Qué cargo(s) desempeña(n) los egresados de Administración de Empresas de CECAR, en su empresa?

(Marque la opción que corresponda)

a. Alta gerencia.	
b. Gerencia media.	
c. Técnico mando medio – Técnico especializado.	
d. Trabajador calificado.	
e. Trabajador semi calificado y no calificado.	
f. Asesor.	
g. Asistente.	
h. Técnico, auxiliar u operario.	
i. Trabajador no calificado.	

16. ¿Cuál es el tipo de contratación que principalmente usa su empresa para vincular a los Administradores de Empresas de CECAR?

(Marque la opción que corresponda)

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

**C. Valoración de la formación y el desempeño laboral.**

17. ¿Cómo valora Usted la formación de los egresados de CECAR, vinculados a su empresa, de acuerdo con las siguientes características?

(Califique de 1 a 4, donde 1 es la calificación más baja y 4 la calificación más alta.)

CARACTERÍSTICAS	Valoración (Marque una sola opción)			
	1	2	3	4
a. Preparación académica.				
b. Actualización profesional.				
c. Interés por seguir aprendiendo.				
d. Responsabilidad.				
e. Compromiso.				
f. Ética y valores.				

18. ¿Cómo califica Usted a los egresados de CECAR, vinculados laboralmente a su empresa, en relación con las siguientes habilidades gerenciales?

(Califique de 1 a 4, donde 1 es la calificación más baja y 4 la calificación más alta.)

HABILIDADES GERENCIALES	Valoración (Marque una sola opción)			
	1	2	3	4
a. Toma de decisión.				
b. Trabajo en equipo.				
c. Liderazgo.				

19. ¿Cómo califica Usted a los egresados de CECAR, vinculados laboralmente a su empresa, en relación con sus habilidades y desempeño técnico?

(Califique de 1 a 4, donde 1 es la calificación más baja y 4 la calificación más alta.)

<b>HABILIDADES Y DESEMPEÑO TÉCNICO</b>	<b>Valoración</b> (Marque una sola opción)			
	1	2	3	4
a. Destrezas.				
b. Habilidades.				
c. Capacidades.				

20. ¿Considera Usted que las funciones que desempeña actualmente el egresado de CECAR en su empresa están relacionadas con la Administración de Empresas?

(Marque la opción que corresponda)

Sí: \_\_\_\_\_ ¿Por qué?:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No: \_\_\_\_\_ ¿Por qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. ¿Considera usted que existe relación entre la formación profesional del egresado de CECAR y el nivel del cargo que desempeña actualmente en su empresa?

(Marque la opción que corresponda)

Sí: \_\_\_\_\_ ¿Por qué?:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No: \_\_\_\_\_ ¿Por qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el desempeño de los egresados de Administración de Empresas de CECAR?

(Marque una sola opción)

1: Totalmente insatisfecho.	
2: Insatisfecho.	
3: Ni insatisfecho, ni satisfecho.	
4: Satisfecho.	
5: Totalmente satisfecho.	

#### **D. Competencias laborales generales**

Por favor califique de 1 a 4, donde 1 es la calificación más baja y 4 la calificación más alta, a la Importancia que le asigna su empresa a cada una de las siguientes competencias laborales, y a la medida en que los egresados de Administración de Empresas de CECAR, contratados por su empresa, poseen estas competencias.



30. Trabajar bajo presión.								
31. Ser capaz de asumir riesgos.								
32. Identificar oportunidades y recursos en el entorno.								
33. Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa.								

34. Además de las competencias anteriores, ¿hay alguna otra competencia que su empresa considera importante en el momento de contratar un egresado de Administración de Empresas de CECAR?

Si: \_\_\_ ¿Cuál o cuáles serían estas competencias?:

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

—

No: \_\_\_

Gracias!

NOTA: Adaptada de encuestas a empleadores. MEN 2017