
Aceptación en el Mercado Laboral, de los Egresados del Programa de Administración de
Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. 2011 – 2015

Dune Grey Amaya Vanegas
Yessica Paola Márquez Paternina

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

Sincelejo
2017

Aceptación en el Mercado Laboral, de los Egresados del Programa de Administración de
Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. 2011 – 2015

Dune Grey Amaya Vanegas
Yessica Paola Márquez Paternina

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

Directora
Francia Helena Prieto Baldovino
Magíster Administración de Empresas

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

Sincelejo
2017

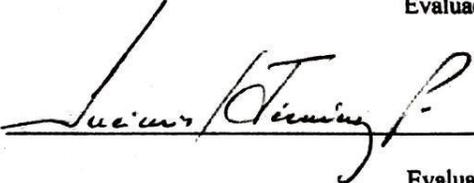
Nota de Aceptación



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 10 de mayo de 2017

Agradecimientos

Le agradecemos a Dios por habernos acompañado guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad.

Le damos gracias a nuestra Directora Francia Helena Prieto por apoyarnos incondicionalmente, por los valores que nos inculco y por habernos dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de nuestra carrera profesional, por ser un gran ejemplo de vida a seguir.

A nuestros padres, hermanos, amigos gracias por ser parte nuestras vidas y representar la unidad familiar.

Hemos logrado concluir con éxito un proyecto que en un principio podría parecer inalcanzable y hoy se ha convertido en realidad.

Gracias

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12
Capítulo 1. Formulación del problema	14
1.1 Planteamiento del Problema.....	14
1.2 Justificación.....	18
1.3 Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general.	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
Capítulo 2. Marco metodológico	21
2.1 Método de investigación	21
2.2 Unidades muestrales.....	21
2.3 Estrategia metodológica y las fuentes de recolección de la información.....	22
2.4 Entrevistas semiestructuradas	22
2.5. Revisión y análisis documental	22
Capítulo 3. Marco de referencia.....	24
3.1 Estado del arte	24
3.2 Marco teórico	30
Capítulo 4. Ubicación laboral de los egresados del programa de administración de empresa de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.....	38

Capítulo 5. Trayectoria laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria del Caribe: 2011 – 2015	69
Capítulo 6. Aceptación de los egresados en el mercado laboral de la ciudad de Sincelejo	91
Conclusiones	100
Recomendaciones	103
Referencias Bibliográficas.....	105

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1.Historia del concepto de entrepreneur.	33
Tabla 2. Base de datos de empresarios del municipio de Sincelejo.....	40
Tabla 3. Base de datos de empresarios del municipio de Sincelejo.....	46
Tabla 4. Base de datos de egresados	49
Tabla 5. Base de datos de egresados	58
Tabla 6.Clasificación de la formación académica	70
Tabla 7.Situación laboral	72
Tabla 8. Expectativas de trabajo	73
Tabla 9.Tiempo en encontrar un empleo	75
Tabla 10.Sector en el que se ha desempeñado	76
Tabla 11. Tiempo laborando	77
Tabla 12.Experiencia obtenida, trayectoria laboral	79
Tabla 13.Nivel de estudio en Posgrado.....	81
Tabla 14.Expectativas de formación académica	83
Tabla 15 .Expectativas de formación en posgrados, CECAR.....	84
Tabla 16.Recomendaciones al Programa	85
Tabla 17.Nivel jerárquico en el trabajo.....	87
Tabla 18. Habilidades y Destrezas del Egresado.	89

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Formación académica.....	70
Figura 2 . Entorno laboral	72
Figura 3 .Tiempo promedio en encontrar un empleo.....	74
Figura 4. Campo laboral	76
Figura 5. Estabilidad laboral	77
Figura 6. Experiencia laboral	79
Figura 7. Nivel de estudios	81
Figura 8 .Nivel Jerárquico.....	87

Anexos

Pág.

Anexo 1. Formato de entrevista rueda de empresarios, 21 de febrero 2017	1109
Anexo 2. Transcripción grupo focal (rueda de empresarios).....	110
Anexo 3. Apreciación sobre el resultado de la rueda de empresarios realizada el 21 febrero 2017.....	119
Anexo 4. formato de entrevista egresados	120
Anexo 5. Fotografías ruedas de empresarios, encuentro de egresados, participación en eventos. Fecha 26 de junio de 2016.	123
Anexo 6. Resumen de Curriculum.....	125

Resumen

La toma de decisiones es un factor determinante en las empresas puesto que afecta no solo los resultados sobre las inversiones de capital financiero, sino que influye también en el impacto económico y social y de manera significativa en la calidad de vida de las personas. En este sentido, a las instituciones de educación superior les compete responsabilidad en la formación de los futuros profesionales de la administración, puesto que son ellos quienes van a liderar los aspectos fundantes, administrativos y productivos de las organizaciones en un entorno cada vez más cambiante. La evolución de los programas de Administración de Empresas en la ciudad de Sincelejo, se ha caracterizado por tener un índice ascendente donde el número de programas que se ofrecen en las diferentes instituciones de educación superior ha venido aumentando desde el momento de los inicios hasta la fecha, de tal manera que se ha convertido en uno de los programas con más aceptación dentro de los aspirantes a profesionalizarse en la región. Esto ha incrementado el número de egresados en esta profesión convirtiéndose en un tema específico para estudiar su contribución en el desarrollo empresarial teniendo en cuenta su desempeño, perfil profesional y ocupacional articulado a las necesidades del entorno. La formación de los profesionales en Administración de Empresas en Sincelejo va de la mano con los aspectos de formación de estos profesionales en el país. Conocer el origen y evolución de los mismos se hace necesario puesto que contribuye al direccionamiento y dinámica para determinar la trayectoria profesional de los egresados, partiendo del análisis realizado en las instituciones objeto de estudio, donde se determine los factores que influyen en el quehacer profesional y ocupacional de los graduados para detectar el nivel de aceptación de los mismos en el mercado laboral y empresarial, identificando así a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, de tal manera que permita realizar un diagnóstico sobre las condiciones y características del mismo mercado laboral para establecer la trayectoria profesional de los profesionales que han egresado y graduado de este programa en la institución de educación superior identificada.

Palabras claves: Impacto, aceptación, egresados, mercado laboral, universidad

Abstract

Decision making is a determining factor in companies since it affects not only the results on investments of financial capital, but also influences the economic and social impact and significantly on the quality of life of people. In this sense, higher education institutions have a responsibility in the training of future professionals of the administration, since they are the ones who are going to lead the founding, administrative and productive aspects of the organizations in an increasingly changing environment. The evolution of the Business Administration programs in the city of Sincelejo has been characterized by an ascending index where the number of programs offered in the different institutions of higher education has been increasing from the moment of the beginning to the date, in such a way that it has become one of the programs with more acceptance among the aspirants to become professionalized in the region. This has increased the number of graduates in this profession becoming a specific topic to study their contribution in business development taking into account their performance, professional and occupational profile articulated to the needs of the environment. The training of professionals in Business Administration in Sincelejo goes hand in hand with the training aspects of these professionals in the country. Knowing the origin and evolution of the same is necessary since it contributes to the direction and dynamics to determine the professional trajectory of the graduates, starting from the analysis carried out in the institutions under study, where it is determined the factors that influence the professional and occupational works of the graduates to detect the level of acceptance of the same in the labor and business market, thus identifying the graduates of the Business Administration program of the University Corporation of the Caribbean, so as to allow a diagnosis of the conditions and characteristics of the same labor market to establish the professional career of the professionals who have graduated and graduated from this program in the institution of higher education identified.

Keywords: Impact, acceptance, graduates, labor market, university.

Introducción

La educación se ha convertido en uno de los más importantes factores para el desarrollo social, económico y cultural en cualquier país, este afecta de manera directa la calidad de vida de las personas, puesto que el nivel educativo interviene en la búsqueda de fuentes de empleo el cual se vuelve indispensable a la hora de ocupar un cargo laboral dentro las organizaciones.

En la actualidad existen muchos interrogantes en relación con la formación de los administradores de empresas, su aceptación en el mercado laboral y los diferentes sistemas que están utilizando las Instituciones de Educación Superior para profesionalizarlos.

El proyecto de investigación “Aceptación en el mercado laboral, de los Egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.” Es un proyecto que busca conocer la aceptación de los egresados y el impacto del programa en el entorno regional, las características sociales, económicas, laborales y su formación académica.

De igual manera durante el desarrollo de la investigación se hizo necesario obtener información acerca del impacto de la formación recibida para enfrentarse a las realidades del mercado laboral y los desempeños profesionales para fortalecer el diseño y la revisión de los planes y programas de estudio. La investigación se desarrolló en seis fases fundamentales en el primer capítulo llamado, formulación del problema se planteó la problemática existentes y los objetivos a lograr, en el segundo capítulo marco de referencia donde nos muestra el método de investigación, la unidad muestral, estrategias metodológicas y las fuentes de recolección de la información y así mismo la revisión y análisis documental.

En el tercer capítulo marco de referencia aquí nos apoyamos en varios autores, los cuales nos dieron luz para el desarrollo de la investigación, cuarto capítulo ubicación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresa de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR donde se ubicaron a empresarios y egresados del programa de Administración

de Empresas para el fortalecimiento de la investigación de igual manera se obtuvo información necesaria de los estudiantes para analizar la aceptación de los mismos y el impacto del programa, y desde ese punto de vista analizar y llegar a rediseñar el plan de estudio de la Corporación.

En el quinto capítulo Trayectoria laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe: 2011 – 2015”, en este desarrollo de la investigación se aplicaron unas encuestas a los egresados para medir su desempeño laboral y profesional en las empresas del municipio de Sincelejo y del departamento en general.

En el sexto capítulo Factores de aceptación de los egresados en el mercado laboral de la ciudad de Sincelejo, analizando cuales son los factores de los egresados y qué expectativas tiene el programa de Administración en la región, y concluyendo con la investigación, las recomendaciones que se le hicieron, bibliografías y sus anexos.

Capítulo 1. Formulación del problema

1.1 Planteamiento del Problema

El desarrollo y crecimiento del programa de Administración de Empresas en la Región Caribe Colombiana, tuvo un auge significativo desde el año 1977, once años después de que se ofreciera por primera vez el programa en la región por dos universidades privadas de Barranquilla, como fueron la universidad del Norte quien inició en el año 1966 y la Universidad Autónoma del Caribe que comenzó a ofertar el programa en el primer período de 1967, siendo esta institución la que gradúa los primeros profesionales en la región a pesar de ser la Universidad del Norte la primera que inicia.

A partir de la década de los setentas comenzaron a llegar universidades de diferentes regiones del país y el programa con mayor preferencia era el de Administración de Empresas, ocasionando un crecimiento acelerado en la oferta del programa en la región caribe colombiana. De acuerdo con Dávila (1980), este crecimiento produjo una explosión incontrolada que tuvo sus consecuencias producto de una lamentable calidad académica dadas las condiciones requeridas para ofertarlo.

La oferta del programa comienza a extenderse en las sabanas de la región caribe colombiana, en los departamentos de Sucre y Córdoba donde las pocas instituciones de educación superior que existían vieron en él, la oportunidad para empoderarse como Instituciones sólidas en la región liderando y creando posicionamiento en la región. Sincelejo no pasó desapercibida en este aspecto, pues en la década de los ochentas las pocas instituciones existentes a las que se les llama pioneras en la región comenzaron su oferta académica con el programa de administración.

A comienzos del año 1987 se inicia el programa en Sincelejo y es la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, quien en esa época se denominaba Corporación Educativa del

Caribe, la primera que lo oferta en Sincelejo; diez años después en 1997, la Universidad de Sucre toma la decisión de ofrecer el programa en Sincelejo en la modalidad presencial. A partir de la década del 2000, varias instituciones de educación superior han incursionado en la zona ofreciendo el programa en las modalidades presencial y a distancia.

El crecimiento del programa en cuanto a oferta y matrícula de estudiantes es vertiginoso, y analizando lo expuesto por Dávila (1980), se reafirma que existe una explosión incontrolada, de manera tal que no es ajena para la región del departamento de Sucre. La reflexión de la que habla Prieto (2014), sobre el perfil profesional y ocupacional del egresado y su relación con el contexto, es factor fundamental puesto que se presume que por su formación se convierte en pilar para el desarrollo de la región, pero el desconocimiento de las necesidades del entorno al momento de diseñar las propuestas curriculares, al igual que la desarticulación en el vínculo universidad – empresa y estado, agudizan el problema que cada día se hace más visible, el cual de acuerdo con Meisel (1999), muestra un estancamiento existente sobre el aspecto socioeconómico.

Todo lo anterior sumado al notable desconocimiento sobre el quehacer de los egresados formados en las instituciones de educación superior objeto de estudio, se convierten en una problemática que se agudiza día a día al no conocer el comportamiento del entorno donde el mercado laboral muestra una serie de características y exigencias las cuales se van tornando cada día mayores para los egresados de este programa producto de las políticas gubernamentales, las cuales apuntan a un nivel competitivo y de mejoramiento continuo donde las tendencias económicas de un mercado globalizado son cada día más exigentes de acuerdo a los modelos económicos y administrativos a nivel nacional e internacional.

Esta problemática no es diferente para la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, donde existe un gran número de egresados del programa, generando un desconocimiento sobre su trayectoria laboral dificultando el conocimiento sobre la aceptación de los mismos en la región. El mismo desconocimiento sobre la aceptación de los egresados en la región hace difícil

conocer el impacto que genera el programa el cual es uno de los factores fundamentales en este estudio pues se hace necesario tener certeza si el programa está cumpliendo sus objetivos para poder obtener el grado de impacto el cual es un eje que fundamenta el desarrollo del programa y permite mejorar y tomar decisiones emergentes, esta problemática es latente y crea debilidades al interior del programa.

No se puede desconocer que los profesionales egresados del programa de administración de empresas, conciben que su formación se basa en la dirección gerencial, esto producto del desconocimiento del perfil profesional y ocupacional para el cual se forman, y al enfrentarse con la realidad en un mercado laboral surge un problema tal vez mayor que conduce, ya no a un estancamiento socioeconómico, sino a un estancamiento profesional. Los egresados tienen un perfil definido en el plan de estudios el cual de manera hipotética es conocido por docentes y desconocido por egresados y empresarios. De allí que la calidad académica de un programa está relacionada con la orientación curricular bajo la cual se diseñó y la coherencia entre las partes que componen el mismo diseño curricular; a su vez se relaciona con el enfoque de las escuelas del pensamiento administrativo que se tuvieron en cuenta en el diseño del mismo, así como si este responde a las necesidades del contexto.

La teoría y práctica humanista del currículum que presenta Kemmis (1998), se compara con esta situación real la cual se convierte en un latente problema aparentemente inofensivo, pero analizando lo expuesto por el autor mira a los profesores como empleados moralistas que analizan lo que la teoría técnica indica mirados como empleados que siguen al pie de la letra las teorías curriculares ideadas por los diseñadores de currículo.

La naturaleza de los programas de administración se enmarca en la gestión empresarial, procurando la optimización de los diversos recursos de la organización empresarial lo cual impacta económica y socialmente. Esto hace que las facultades de Administración encaminen y centren su visión de manera extensa en el quehacer de los egresados. Dávila (1980), en su documento sobre la crisis de la educación en Administración, muestra la problemática

administrativa existente en el país y claramente afirma que los problemas son tan notorios que están clamando atención por las facultades o programas de Administración.

Esta problemática analizada hace algunos años perdura aún en esta región, donde el crecimiento en las poblaciones es notorio, pero no se vislumbra el proceso de desarrollo administrativo que hace necesario tener egresados de los programas de administración con un sentido básico y complejo para la solución de problemas administrativos que coadyuve al desarrollo empresarial de la región.

Lo anterior responde a que la realidad actual de los estudios profesionales de administración que se ofrecen en la región van de la mano de la misma realidad que se vive en el resto del país, donde el nivel académico de los egresados conlleva a una urgente revisión de todos los procesos educativos, entre los que se destacan los procesos docentes, investigativos, curriculares, entre otros, buscando contextualizar el perfil del egresado donde los docentes del programa juegan un papel muy importante.

Dada la investigación exploratoria realizada y basados en otras investigaciones en curso, se supone que las instituciones de educación superior construyen sus planes de estudios mirando su entorno inmediato y solo teniendo en cuenta las necesidades internas, desconociendo e ignorando los factores de movilidad, internacionalización y flexibilización de estudiantes y egresados, agudizando el problema por tratar de conocer en qué medida se interpretan las expectativas del sector productivo y del entorno empresarial según las situaciones coyunturales que se vivan. Esta problemática se une y hace más fuerte la necesidad de conocer si los egresados del programa cuentan o no con una aceptación en el mercado laboral.

Todo lo anterior nos conduce al análisis de la situación y se podrá evidenciar dando respuesta a la siguiente pregunta:

¿Qué aceptación tienen en el mercado laboral, los egresados del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria del Caribe en la década comprendida entre los años 2011 a 2015?

1.2 Justificación

La investigación propuesta tiene gran relevancia desde el punto de vista académico y socioeconómico en el departamento de Sucre; se busca generar un impacto regional dando cuenta de cuáles son los factores que influyen en la trayectoria laboral, la aceptación de los egresados del programa de administración de empresas, graduados de la Corporación Universitaria del Caribe en el mercado laboral de Sincelejo.

Será un aporte fundamental para despertar el interés de la institución objeto de estudio a la hora de contextualizar el programa de Administración de Empresas, de tal manera que al momento de rediseñar las propuestas curriculares se hagan teniendo en cuenta los cambios actuales existentes los cuales trascienden a nivel nacional e internacional, puesto que el factor internacionalización se ha convertido en pilar fundamental para la acreditación de los programas de educación superior; de ahí la importancia de esta investigación puesto que aportará como fuente de información en este aspecto.

Así mismo, la investigación contribuirá al desarrollo y fortalecimiento de la relación egresado – universidad – empresa – estado, siendo estos los actores principales de cambio, donde la caracterización de la trayectoria se convertirá en un estudio importante para el mejoramiento y posicionamiento de los profesionales egresados del programa de administración en la región. El conocer la trayectoria de los egresados en el mercado laboral y su aceptación será de gran ayuda para la toma de decisiones en la formulación de planes de mejoramiento que redundarán en la mejor definición del perfil profesional y ocupacional del egresado para enfrentarse a la realidad de un mercado laboral globalizado.

El estudio brindará a la Institución de Educación Superior objeto de estudio, bases en el tema de la calidad en cuanto a la pertinencia de las propuestas curriculares articuladas al contexto donde se desarrollan, y la coherencia interna entre las competencias, los contenidos temáticos y los perfiles

Por otra parte, desde el punto de vista epistemológico, será un aporte fundamental para la generación de nuevos conocimientos y la producción intelectual de gran impacto para la comunidad académica y la sociedad en general, ya que al ofrecer un programa de formación en Administración de Empresas ajustado a los cambios del entorno y a las necesidades de las empresas de acuerdo al contexto en el cual se encuentran inmersas, se generará mayor desarrollo y por ende una empresa con profesionales competitivos, con habilidades gerenciales y emprendedores prestos a coadyuvar en el desarrollo empresarial de la región.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el impacto del programa de administración de empresas y la aceptación de sus egresados, graduados de la Corporación Universitaria del Caribe en el mercado laboral de Sincelejo, departamento de Sucre en el periodo comprendido entre los años 2011 a 2015.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer una base de datos de egresados en el periodo objeto de estudio que permita el desarrollo de la investigación.

- Caracterizar la trayectoria laboral de los egresados del programa de administración de empresas graduados de la Corporación Universitaria del Caribe, en el periodo comprendido entre los años 2011 – 2015.

- Identificar los factores que inciden en la aceptación de los egresados del programa de administración de empresas de CECAR, en el mercado laboral de la ciudad de Sincelejo, departamento de Sucre, para conocer la aceptación y evaluar el impacto del programa.

Capítulo 2. Marco metodológico

La metodología que se empleará en esta investigación está dentro de los estudios cualitativos. El proceso de investigación cualitativa se puede presentar como un camino de la teoría al texto y del texto a la teoría, según lo expone Flick (2007). Por ser un método basado en observaciones, casos de fenomenología y datos fundamentados en la realidad orientados a los descubrimientos, datos exploratorios, expansionista, descriptivo e inductivo; es un enfoque que aporta claridad al fenómeno educativo en cuanto a la realidad y cercanía con el objeto a investigar puesto que los resultados se constituyen en aportes reales basados en casos que sirven como apoyo al proceso educativo.

En este enfoque el propósito no es medir variables; se busca según Hernández S. (2002), obtener información de sujetos, comunidades, contextos, variables o situaciones en profundidad, en las propias palabras, definiciones o términos de los sujetos en su contexto.

La investigación es de tipo explicativo no experimental; en este caso se busca explicar la trayectoria laboral de los egresados, analizando el impacto y el índice de aceptación en el mercado laboral de Sincelejo.

2.1 Método de investigación

Se recurre a la metodología comparativa. Esta última se origina cuando la comparación se realiza sistemáticamente, siguiendo las fases establecidas: Descriptiva, Interpretativa, confrontación preliminar de datos y comparación.

2.2 Unidades muestrales

Se trabajó con los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR en la década comprendida entre los años 2011 a

2015. Del total de empresarios se seleccionó una muestra teniendo en cuenta empresas representativas y las que tengan convenios con la institución objeto de estudio.

2.3 Estrategia metodológica y las fuentes de recolección de la información

La estrategia metodológica se fundamenta en las técnicas de carácter cualitativo, a partir de las cuales se les otorga la voz y espacio a los protagonistas sociales y sus diferentes interrelaciones que permiten acercarse al fenómeno del origen y evolución de los programas de administración en su forma natural.

Se emplearon diferentes técnicas en la recolección de la información:

2.4 Entrevistas semiestructuradas

Orientadas a profesores del programa de Administración en CECAR. De igual manera se entrevistó con la metodología de grupos focales a empresarios y directivos de empresas en la ciudad de Sincelejo, para conocer cuál ha sido la incidencia de los egresados del programa de administración en el desarrollo empresarial de la ciudad y el nivel de aceptación de los mismos en el medio.

También se realizó un encuentro de egresados del programa de administración de empresas de la institución objeto de estudio, con el ánimo de indagar si los estudios profesionales de administración contribuyen en la formación de la clase dirigente y empresarial de la ciudad.

2.5. Revisión y análisis documental

La recolección de información secundaria se basa en la revisión de propuestas curriculares del programa de administración de Empresas desde sus inicios hasta la fecha en la institución de educación superior objeto de estudio.

Se revisó documentación existente en la Corporación Observatorio del Mercado Trabajo en Sucre, COMTS, para detectar las características y comportamientos de las variables del mercado laboral de tal manera que se pueda conocer las necesidades del contexto en la región. Serán consultados documentos de entes gubernamentales y privados acordes con la temática.

Se revisó literatura seleccionada para describir estado del arte y organizar el marco teórico. Apoyados en Sandoval (1999), el análisis documental se desarrollará en cinco etapas.

- En la primera etapa se realizará el rastreo e inventario de los documentos existentes y disponibles.
- En la segunda, se clasificarán los documentos identificados.
- En la tercera, se hará una selección de los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación.
- En la cuarta, se realizará una lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo.
- En la quinta etapa se realizará una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, de modo que sea posible construir una síntesis comprensiva y total sobre la realidad de las propuestas curriculares.

Capítulo 3. Marco de referencia

3.1 Estado del arte

Los resultados de los estudios realizados sobre trayectorias y comportamientos de egresados en el mercado laboral cobran valor desde la calidad con que se efectúan los procesos de formación impartidas en las instituciones de educación superior. Revisando lo que afirman Valenti y Varela (2003), el cuadro central se basa desde el posicionamiento que tengan los egresados en el mercado laboral. P. 103

Los estudios realizados en esta temática se centran en los aspectos como la traslación o el camino recorrido por los egresados en cada uno de los cargos que ha desempeñado desde su egreso como profesional hasta el momento de tomar una pertenencia con el empleo y las empresas donde labora, permitiendo el mismo análisis crear un referente para conocer el impacto de los egresados sí como poder medir el nivel de aceptación de los mismos en el mercado laboral.

Articulando la formación del profesional con las realidades del mercado a las que se enfrenta cuando egresa, es necesario tener presente como incursionó la denominada pedagogía industrial en los inicios de la industrialización, donde se encuentra una relación entre la educación y el desarrollo industrial en los años 1920 en Estados Unidos, que según lo presenta Díaz (2011), se trata de una pedagogía que solo busca preparar al hombre para su incorporación a la producción.

Revisando investigaciones realizadas sobre esta misma temática, se encuentra como Jiménez (2009), en su tesis doctoral muestra la influencia de la trayectoria laboral sobre la movilidad socioeconómica y laboral de los egresados en el desarrollo de su vida profesional, permitiendo de esta forma analizar el impacto de las IES y las relaciones asincrónicas entre estas

y el mercado laboral y entre el desempeño profesional y el grado de articulación del empleo con la profesión.

Sánchez Q. (2013), afirma en su tesis doctoral que de acuerdo con Carot (2011), la sociedad demanda información y por tanto hay que proporcionársela, pero una información adecuada, sin sesgos, adaptada a los perfiles y objetivos de cada institución y que finalmente valore la calidad dentro de cada perfil, área y entorno. Es un objetivo complicado, pero absolutamente necesario en una sociedad. P. 95-97

En un estudio realizado por la Universidad de la Salle (2010), se afirma que desde la época artesanal se viene hablando de calidad de acuerdo a conceptos basados en hacer bien las cosas sin importar el costo, pero con una finalidad que hoy persiste siendo el motor de los sistemas de calidad y buscar la satisfacción del consumidor final. Deming (2010) indica que “El control de calidad no significa alcanzar la perfección. Significa conseguir una eficiente producción con la calidad que espera obtener el mercado. ¿Cómo saber qué es lo que realmente quiere el mercado?.

La Universidad Nacional del Rosario (2010), en su traducción de norma ISO 9000 define calidad como “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”. La Universidad de Colima en México define el seguimiento a egresados como una estrategia evaluativa que permite conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados de una carrera, además este posibilita el análisis del grado de aceptación o desfase existente entre la formación recibida y la realidad del mundo del trabajo.

La Universidad de la amazonia (UIS 1998), realizó un estudio retrospectivo centrado en una muestra de graduados a fin de lograr información sobre sus egresados, para evaluar su acción académica al interior de la Universidad. María Consuelo Mora realizó un estudio en la Universidad Abierta y a Distancia, UNAD (1997), sobre seguimiento a los egresados de la

facultad de ciencias administrativas, permitiendo con ello concretar una primera fase de caracterización de los egresados a través de un estudio retrospectivo.

Jiménez (2009) muestra en su libro Trayectorias laborales y Movilidad ocupacional que de acuerdo con Donoso (1988), las instituciones de educación superior deben velar por los niveles de exigencia de la educación nacional y entregar profesionales idóneos que puedan resolver situaciones del medio.P.54

Continúa mostrando la autora como un plan de estudio se diseña en respuesta a una problemática en particular, la cual se impulsa en una formación con un perfil profesional que vaya acorde para resolver estas problemáticas que de una u otra forma influyen en el impacto de los egresados en el contexto laboral, de acuerdo con Barrón y Gómez(2004), consideran que la búsqueda de soluciones a esta problemática presiona a las instituciones de educación superior a hacer un rediseño y revisión de los mapas curriculares, con enfoques donde la tecnología se vincula con la ciencias.P. 162-163

En este orden de ideas es necesario conocer la dinámica del mercado laboral del departamento de Sucre y la ciudad de Sincelejo, para detectar los indicadores y estadísticas oficiales del DANE, basándonos para ello en todos los documentos emitidos por el COMTS, Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo en Sucre de tal manera que se puedan conocer las tendencias y variables del mercado laboral para identificar necesidades del contexto y relación con la trayectoria y aceptación laboral de los egresados en el medio.

De acuerdo con una investigación realizada por Pacheco (2009) y presentada por el Observatorio del Mercado de Trabajo del Municipio de Sincelejo, Sucre realizaron una encuesta de cuáles son las carreras técnicas o tecnológicas requeridas para los cargos administrativos y según la misma esta arrojó que son los técnicos o tecnólogos en administración de empresas, los más aceptados por los empresarios para ocupar cargos administrativos, seguido de técnicos o tecnólogos en mercadeo y ventas.

Morales (2004), en su estudio denominado Aceptación del Profesional de la Administración de Empresas en el mercado laboral de Sincelejo publicado por la revista FACECAR de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de CECAR (2008), hace referencia que es importante las investigaciones que se encuentren relacionadas con la aceptación del egresado en el mercado laboral y sectores empresariales y micro empresariales, puesto que es una necesidad inminente si se busca estandarizar el rumbo del desarrollo empresarial de lo regional hacia su entorno y el exterior. P.8

Sepúlveda (2013), en su tesis doctoral afirma que la administración en Colombia es una práctica discursiva con un estatus social que se reconoce legalmente como disciplina y profesión; la cual se aprende y enseña en centros educativos universitarios y se ejerce en la dirección de todo tipo de organizaciones. A medida que se ha ido formando y consolidado una comunidad crítica de administradores, tanto en programas de pregrado como de posgrados, se ha fortalecido la reflexión epistémica. P.121

Las instituciones educativas crean micro currículos, que son mundos articulados a macro mundos sociales que en algunos casos están en sintonía con los ritmos y exigencias de los tiempos, y logran incorporar a las nuevas generaciones los bienes culturales que necesitan para participar críticamente en las sociedades. Salcedo (2004), en este sentido, la educación superior no solo forma en el conocimiento de un saber disciplinar y profesional, sino que también educa para la vida pública democrática.

Sepúlveda (2013), parafraseando a Bédard argumenta desde una postura neo aristotélica, histórico-hermenéutica y kuhniana, que la administración es un saber disciplinar que estudia la práctica gerencial de racionalización de cooperación y coordinación de las acciones humanas organizadas. En este sentido, la administración comparte un campo de investigación con la política, la sociología, la ética, la pedagogía, la tecnología, entre otras; en cuanto que estudian las acciones humanas. La administración se interesa por las acciones humanas en cuanto están

relacionadas con la toma de decisiones en las organizaciones. En este eje temático se analizan las prácticas y acciones gerenciales y cotidianas en la organización (las que son programables, contingentes o de incertidumbre), los derechos humanos en las organizaciones, la negociación de los conflictos laborales, el acoso laboral, la responsabilidad social ambiental, y el impacto en el medio, entre otras teorías de la acción administrativa. P.136

Administrar es un proceso para crear oportunidades, liberar el potencial de las personas en la organización, eliminar obstáculos e impulsar el desarrollo humano, proporcionando orientación. Existe una estrecha relación y diferencia entre instituciones y organizaciones. Aquellas son un cuerpo de reglas que instituyen tradiciones jurídico-culturales que ordenan, legitiman y normalizan el comportamiento de las personas, los grupos, las organizaciones y la sociedad. Mientras que las organizaciones son entes sociales que, al igual que el ajedrez, están instituidas por reglas, pero no se reducen a ellas. En las organizaciones las personas, los grupos, interactúan con reglas; pero en ellas existen otros elementos constitutivos que las hacen diferentes a las instituciones.

Dávila (1990), argumenta que antes de los años sesenta (60) del siglo XX, la formación administrativa en Colombia se basó en las ideas del taylorismo, el Fayolismo y las relaciones humanas. López (1999, p. 66), hace un estudio histórico y crítico de cómo fue la implementación de las teorías administrativas en la formación administrativa en el país entre 1911 y 1999, y cómo se incorporan en las estructuras curriculares de los programas de administración y en las praxis gerenciales de las empresas colombianas.

Posteriormente la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA NACIONAL), realiza varios estudios donde se destaca el realizado en el año 2010, donde se registra que las bases de datos registran el crecimiento del número de los programas y de la población universitaria matriculada en administración entre 1959 y 2013.

Rashnavady (2010), argumenta que el currículum presenta aspectos interconectados, pero diferenciados; el diseño y la acción, la interpretación y la realidad, la teoría y la práctica. El diseño curricular es, en principio, una intención expresada en un documento escrito, un plan, un programa, una anticipación, que versa sobre, como, cuando, y para que enseñar.

Siguiendo con Rashnavady A. (2010), se evidencia su pensamiento donde la autora afirma en su tesis doctoral, que el papel de la educación superior en la formación profesional, ya no solo se centra en el desarrollo de ciertas habilidades especializadas, si no en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población; promover el desarrollo cultural y la conservación del medio ambiente. P.138

Acevedo (2005), analiza a los empresarios como actores histórico-sociales y a la lógica de mercado que dinamiza a las organizaciones hegemónicas de negocio en América Latina. De igual manera afirma que el rasgo más saliente de todos los acontecimientos es que involucra a la totalidad de los actores de los mercados cualquiera sea la esfera de su actividad (industria, comercio, servicio) y dentro de ella cualquiera sea su posición (desempleado, trabajador, empleado, gerente o directivo, funcionario o gobernante); esto puesto que la innovación histórica está presente en el espacio social que lo relaciona; el mercado en consecuencia como una de las vías de contribuir al análisis de los mercados, seleccionamos caracterizar a los empresarios de los negocios privados que son uno de los actores fundamentales de la relación de mercado.

Siguiendo con Acevedo (2005) se evidencia que en los mercados de trabajo de las industrias mundializadas, el trabajador capacitado para organizar los procesos de trabajo que conducen a la innovación, el directivo, adquiere la mayor valoración en el mercado. Sigue en la escala el trabajador capacitado para innovar, al cual se le integra en gerencias especializadas, o bien, vía contratos por obra, o por asesoría. P. 67- 71

3.2 Marco teórico

El papel de la evaluación educativa fundamenta los procesos y redundante en la excelencia y calidad de los egresados, los cuales son los llamados a construir empresas para coadyuvar al desarrollo de las regiones. Burgen (1999), sostiene en uno de los propósitos sobre la dimensión humana que se debe “Proporcionar una formación eficaz a los profesionales que conformarán la futura espina dorsal de la sociedad”. Esos profesionales egresados de los programas de administración con una dimensión humana, clara y centrada alcanzarán mejores conocimientos en las competencias específicas siempre y cuando los docentes trabajen con la misma responsabilidad que se les exige a los estudiantes; de esta manera el futuro administrador se convertirá en actor fundamental del desarrollo de personas y las regiones.

Jiménez (2014), afirma que los estudios de egresados son mecanismos que permiten a las instituciones de educación superior identificar la actividad profesional de sus cohortes generacionales, el campo de acción laboral, la ubicación, el nivel de ingresos, la formación posterior, así como la satisfacción con la formación profesional.

De acuerdo con Jiménez (2014), la realidad debe basarse en hechos precisos que conduzcan a conocer las diferentes actividades profesionales de los egresados graduados, identificando su accionar de acuerdo al perfil con el que fue formado, revisando las escalas salariales y determinando el nivel de satisfacción; esto es una responsabilidad de las instituciones de educación superior las cuales deben velar por que la articulación egresado – universidad se conserve y se mantenga activa. Todos los estudios que se realicen en pro del mejoramiento de los programas académicos cobran importancia en el marco de las políticas de evaluación de las IES, de acuerdo a lo que establece la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998). P. 89

Analizando los planteamientos de Bobbit (1918), se encuentra como el autor muestra una estrecha relación entre el currículo y el sector productivo, evidenciando la relación existente

entre la administración y el currículo. La propuesta de Bobbit (1918), se centraba en que la escuela funcionara de la misma manera que una empresa industrial. Así mismo, Barrón (2003), de acuerdo con Díaz (2011), afirma que el proceso de la industrialización (1900-1925), marcó un cambio fundamental en cuanto a la concepción misma de la formación de profesionales. Dice que en este contexto la formación de las personas adquirió una distinta relación, unida a un saber profesional y a la dinámica de los diferentes países. Afirma la autora que en la década de los 50 la economía de la educación toma fuerza a raíz de que la educación se consideró como el motor del desarrollo económico y social de los países. P. 95-98

De allí la importancia en reafirmar los lazos existentes entre universidad, mercado laboral y egresados los cuales reflejan la calidad de las instituciones vistas desde un nivel de aceptación por la pertinencia del profesional que egresa y por el perfil con el que fue formado de acuerdo a si contribuye o no a satisfacer las necesidades de un contexto empresarial.

El crecimiento industrial originó la puesta en práctica de los conocimientos de la educación, favoreciendo la prioridad de la visión del currículo buscando la eficiencia y la eficacia las cuales dan fundamento a la administración.

El pensamiento de Bobbit (1918), fundado en que la escuela funcionara de la misma manera que una empresa industrial, se refleja años más tarde en la producción clara y estructurada sobre el diseño del currículo desarrollada por Ralph Tyler (1949); este impulsó el denominado modelo Planificación Racional, reconocido también como Currículo por Objetivos bajo la modalidad de Diseño Instruccional.

Este modelo se caracteriza por su fácil implementación, dado que muestra secuencias ordenadas las cuales son válidas en todas las épocas y contexto en el que se implemente. Es la guía curricular la cual es seguida por los docentes dedicados a repetir acciones. De acuerdo con Díaz (2009), la primera etapa del currículo y comprende aproximadamente los años 1920 a 1950.

Díaz (2011: 18), afirma que cada teórico del currículo aporta al campo del currículo al plantear algún paso, más o menos novedoso o diferente. Agrega que esto genera confusión puesto que llega a sostenerse la existencia de diversos “modelos” para hacer los planes de estudio.

La administración de empresas es una profesión basada en el empresariado; por ende, el término empresariado ha sufrido varias definiciones de acuerdo a épocas y países de donde se ha escrito al respecto. Según la siguiente tabla se puede observar una relación que da una idea al respecto. La tabla fue elaborada de acuerdo a Martínez (2003) basada en Sánchez. (1969).

Tabla 1

Historia del concepto de entrepreneur

AUTOR (AÑO)	TERMINO	PAIS
Jacques Savary (1711)	Empresario: aquel que emprende una manufactura.	Francia
Richard Cantillón (1755)	Entrepreneur: persona que se ha aventurado o comprometido en negocios o asuntos semejantes por propia cuenta.	Inglaterra
Edwin Cannan (1776)	Undertaker o Emprendedor: reservado para el empresario de pompas fúnebres (funeral furnisher).	Inglaterra
Jean Baptiste Say (1803)	Director, Gerente o Patrono (Employer): tiende a designar a los hombres del ramo de la construcción.	Francia
Alfred Von Martín (1931)	El empresario Guerrero: hombre de bolsa, Empresas bélicas de las ciudades comerciales italianas del mar, con carácter de empresas por acciones.	Italia

Fuente: Elaboración, tomada de Martínez (2003) basada en Sánchez, M. 1969:3-6.

Vemos que el término “Entrepreneur”, data desde el siglo XVIII donde la supremacía del concepto se la asigna Cantillón 1755, pues, los demás autores lo definen teniendo en cuenta solo una actividad específica.

Analizando la conceptualización y de acuerdo con Martínez, (2003), quien presenta algunas definiciones del término “Entrepreneur y Entrepreneurship”, basándose en otras presentadas por diferentes autores, a lo largo de los dos siglos en que comenzaron las diversas investigaciones y discusiones acerca del programa, nos da claridad para tener una visión más clara del mismo.

Continúa Martínez (2003), 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 experimentan riesgos. Reconoce además que el desafío de los empresarios es encontrar y usar nuevas ideas. La serie de posibles alternativas incluye desarrollo de nuevos productos y servicios, buscar nuevos métodos de producción, identificación de nuevos mercados, descubrir nuevas fuentes de suministro y nuevas formas de organización. P. 77

Por lo tanto, el empresario se caracteriza principalmente por una conducta innovadora y empleará estrategias administrativas prácticas en la empresa. Las empresas deben ser la primera fuente de ingreso y consumirá la mayoría de su tiempo y recursos. Así, el propietario percibe la empresa como una extensión de sí mismo y de su personalidad, intrínsecamente limitado con las necesidades y deseos de la familia. (*R. Brockhouse y P. S. Horwitz, en D. Sexton y R.W. Smilor, 1986:25*).

Veciana (1999:86) en Martínez (2003), considera que la Función Empresarial se refiere al proceso y actividades para la creación de una nueva empresa. Según este autor, la creación de nuevas empresas es la savia del sistema económico de una economía de mercado. Argumenta además que la adecuada asignación y reasignación de recursos, así como la vitalidad del sistema económico depende, en buena medida, de que desaparezcan del mercado las empresas ineficaces, por una parte, y de la creación de nuevas empresas en número suficiente por otra.

En determinados contextos también puede traducirse por “Espíritu Empresarial” de uso corriente en Latinoamérica. En esta región se habla a veces de “Empresarismo”, término igualmente poco afortunado. Por lo tanto, se refiere a La Función Empresarial y La Creación de Empresas como “Entrepreneurship”.

Todo lo anterior conduce a revisar las habilidades y competencias de los egresados donde esas habilidades que deben desarrollar los emprendedores a lo largo de su formación de acuerdo con Jacobsohn (2007),son: (1) Generar ideas y detectar oportunidades; (2) Evaluar los riesgo relacionados con el emprender; (3) Planeamiento y control: fijar, presupuestar y seguir el cumplimiento de objetivos; (4) Obtener y organizar recursos; (5) Trabajar en equipo; (6) Negociar y generar redes; (7) Actuar bajo presión; (8) Liderar; y (9) Habilidades comunicativas: convencer a otros a hacer parte del emprendimiento (socios, empleados, proveedores, clientes, inversores, asesores etc.). Gómez, Jacobsohn. (2007, p. 7).

Dávila C. (1980), muestra como las instituciones universitarias se mueven por su naturaleza misma en el ámbito del conocimiento. Producir, re-elaborar y difundir el conocimiento científico debería ser una de sus labores primordiales. Por esto es de esperar que tuvieran una posición articulada y refinada acerca de lo teórico y lo práctico. En el caso de la Administración lo "teórico" debería implicar el conocimiento de esa práctica que en su esencia es de vital importancia dentro del capitalismo.

Siguiendo con Dávila (1980), se evidencia las afirmaciones sobre la articulación de la Universidad con la sociedad y por ello refleja su crisis y su deterioro. Y aun así debilitada, ineficiente, caótica y que no puede eludir su compromiso de responder críticamente el estudio de problemas relevantes de la sociedad, y educar críticamente y capacitar a un nivel alto. P. 102

Suárez. (2007), afirma que el inicio de los estudios de administración en Colombia, están muy relacionados con la enseñanza de la ingeniería siendo precisamente por medio de los ingenieros que entran al país. La creación de los primeros programas académicos en administración tuvo una respuesta lenta si se tienen en cuenta las necesidades del país para la época en materia administrativa y la diversidad de actividades económicas complejas que demandaron coordinación y manejo adecuado de recursos. P. 89

La administración en Colombia ya para finales de la década de 1980 había recorrido todo el proceso. Para entonces ya existían el ejercicio de tiempo completo del oficio y los centros de capacitación, en 1982 se creó el Consejo Profesional de Administración de Empresas y de manera informal la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA), que obtuvo su personería jurídica en 1986, el reconocimiento estatal se logra mediante la Ley 60 de 1981, y el Código de Ética del Administrador se expide en 1987.

El autor muestra que el periodo institucional se caracteriza por el surgimiento de nuevos retos en relación con la competitividad de las empresas y la formación de directivos empresariales altamente calificados y poseedores de un espíritu transformador, acorde a la nueva

ola de cambios que exige la economía nacional y mundial. una buena administración y comenzaron a capacitar a su gente.

De igual manera muestra como la expansión de los programas académicos de administración debería ir de la mano con la pertinencia y la calidad, para lo cual se requiere que estos estén en capacidad de cumplir con algunas exigencias tales como: formar profesionales competentes con aptitudes crítico analíticas, capacidad investigativa, con responsabilidad social, hábiles para el trabajo en equipo, con mentalidad emprendedora y deseos de proyección.

López (2001), presenta en su estudio publicado en la revista EAFIT, que las primeras instituciones académicas orientadas a la formación de administradores, que otorgó títulos de “administrador”, apareció también en Medellín. A partir de mediados de 1958, un grupo de empresarios de esa región congregados en la asociación nacional de industria (ANDI), con el apoyo de funcionarios de cooperación económica del gobierno de los estados unidos (international cooperation agency), empiezan conversaciones con la idea de fundar en esa ciudad una entidad educativa dedicada por entero a la formación de profesionales en administración que pudiesen sus estudios.

La historia empresarial en la región caribe fue fundamental en el estudio y posicionamiento de los programas profesionales de administración en la región. Dávila, (2003), en su libro Empresas y Empresarios en la Historia de Colombia. Siglo XIX- XX afirma que los negocios de Berastegüi y Jesús del Rio llaman la atención por sus dimensiones, aunque se hayan desarrollado en direcciones contrarias: la una hacia el fracaso y la otra hacia el éxito. Otros negocios ganaderos que también han sido estudiados por los historiadores nos sugerirían a primera vista la ganadería costeña fue exclusivamente una empresa de gran escala.

Ripoll (1999), en Dávila, (2003), argumenta que la ganadería fue la base de sus otras actividades económicas. Entre los ganaderos se destacó como uno de sus líderes más visibles en la región: la volcó, cuando se ofrecieron oportunidades, al mercado externo; escribió sobre los

problemas del ganado vacuno, se asoció con ganaderos costeños y de otras regiones del país y promovió la industrialización del sector vinculada al capital extranjero.

Revisando documentos de legislación gubernamental, se encuentra que según la Ordenanza N° 066, del plan Departamental de desarrollo de Sucre 2012-2015, se argumenta que el crecimiento económico no es un fin en sí mismo, sino un medio para contribuir a lograr mayores niveles de bienestar e igualdad de oportunidades. El crecimiento económico no es una garantía para la reducción de la pobreza o la inequidad, pero sí un requisito para lograrlo. A través del crecimiento se genera empleo y se utilizan con más intensidad los factores productivos; se produce riqueza y se mejoran las condiciones de vida de la población. P. 30-40

Capítulo 4. Ubicación laboral de los egresados del programa de administración de empresa de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR

La formación de profesionales debe ser mirada con carácter responsable sin olvidar que el factor fundamental en la formación se centra en las competencias que se alcanzarán al momento de egresar y los perfiles de formación. Según Medina-Giacomozzi y Gallegos–Muñoz (2010), la formación está sujeta a la denominación del programa que se ofrece pues partiendo de lo que se quiere alcanzar con el programa ofertado se unifica el criterio para definir el perfil que lo identificará en un mercado globalizado. Lo anterior se confirma al leer a Gómez R. Ignacio (2005), quien muestra como las competencias que deben tener en cuenta las universidades en la formación de los administradores, son un eje central en la preparación de profesionales competentes para actuar en su desempeño laboral.

El preparar a los estudiantes para enfrentarse a un mercado laboral globalizado es tarea de instituciones que desde sus propuestas curriculares deben vislumbrar el desempeño de sus egresados. Por ello los currículos deben convertirse en medios facilitadores para que los estudiantes comprendan los múltiples problemas y factores que influyen en una sociedad que de acuerdo con Magendzo (2003), debe visionar una sociedad distinta y entregar las herramientas para que cada individuo se desenvuelva y comprenda los problemas reales de la sociedad. Esto que expone el autor lo reafirma Prieto (2014), mostrando como el currículo debe articularse a una realidad exterior, a un entorno donde la cultura de las comunidades en las que está inmersa la institución de educación refleja los comportamientos producto de las necesidades, y cultura de los actores que hacen parte de ella.

La organización de una base de datos de los egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR, es una actividad que cumple un objetivo primordial puesto que permite ubicar a cada uno de los profesionales que han egresado del programa, los cuales están inmersos en un mercado laboral; ellos tienen un sello institucional que es la impronta visible del buen nombre del programa, que destaca competencias, habilidades y destrezas mostrando las aptitudes

y actitudes de los mismos construyendo un nombre en su trayectoria que ayuda al logro del reconocimiento y aceptación del programa en la región.

De igual manera es necesario tener conocimiento sobre el comportamiento de los empresarios en la región. El conocer y ubicar las empresas donde están laborando los egresados, es un factor fundamental puesto que la articulación realizada permite realizar el cruce de información que orienta y establece la relación egresado – empresa. En la revisión realizada se organizó además la base de datos de empresarios en la ciudad de Sincelejo lo que ayudó a analizar y caracterizar la trayectoria laboral de los egresados del programa de administración, las bases de datos se organizaron como actividad fundamental para establecer la relación y conocer la ubicación de empresarios y egresados.

Tabla 2

Base de datos de empresarios del municipio de Sincelejo

N°	Nombre	Empresa	Cargo	Teléfono	Dirección	Correo electrónico
1	John Nicolás Bitar Beltrán	Hospital Universitario de Sincelejo	Gerente	2823869	Cr14 15a- 140 Barrio La Pajuela	hrsincelejo@telecom.com.co
2	Salma Fayad Issa	Clínica Pediátrica Niño Jesús	Gerente	2813828 - 2822365 – 2740574	Cr 20 # 14- 38 Ford	clinicapediatrica_ninojesus@hotmail.com
3	Lesbia Elena Toscano Toscano	Centro Educativo Liceo del Caribe	Gerente	2760808	Carrera 19 28 A 74	liceocar2008@yahoo.es
4	Humber José salcedo González	Transportes González	Gerente	2802635- 2809921	Carrera 4 n 37b - 105 carretera troncal	transporgonzalez@yahoo.es

5	Orelia María ortega González	IPS Salud a tu Lado	Gerente	2807509 – 3016064129	Carrera 20 n 13a - 98 barrio Ford	ipssaludatulado@gmail.com
6	Carlos Alberto Castro Mejía	Consultoría y Construcciones de la Costa S.A.S	Gerente	2817208 – 2816707	calle 24 n 15 - 91 barrio mochila	cyclacostasa@gmail.com
7	Sara Santis Merlano	Cerámicas de Sucre S.A.S	Gerente	2744222- 3135259612	carrera 4 # 32-31 barrio 20 de enero	ceramicasdesucre@gmail.com
8	Grisely Gregoria peña Álvarez	ASOPROAGROS	Representante legal	2821424- 3145541458	carrera 16 # 23-29 cruz del colorado	asoproagros@hotmail.com
9	Luis Tadeo Machado Romero	Fundación Colombia nuevo siglo – FUNDACOL	Representante legal	2811006	calle 13 # 24a - 60	fundacolsincelejo@yahoo.es

10	Oscar David Cardona Ávila	Laboratorio del Caribe	Gerente General	2806160- 3126869891	calle 38 # 4a - 184 parque industrial	gerencia@laboratoriodelcaribe.com
11	Luis Bernardo Ángel Ochoa	Global Pharmaceutica S.A	Gerente	2809292- 2805622	calle 39 # 4f - 83 parque industrial	globalpharmaceutica@yahoo.es
12	Ramón Alonso Gómez García	Central hotel	Gerente	2741110	calle 23 # 20 - 39 sec. centro	yeco2468@gmail.com
13	María Victoria Peralta Novoa	FOMVAS	Gerente	2809057	barrio Ford	fomvas@sincelejo.gov.co
14	Roberto Arnaldo Valcárcel Viña	Oncólogos asociados del caribe S.A.S	Representante legal	2823396	calle 14 # 17a - 40 barrio Ford	oncologosasociadosdelcaribe@hotmail.com

15	Fernando Gómez Giraldo	Almacén Surtimoto	Representante legal	2821863	calle 20 # 23 - 07	fernando@hotmail.com
16	Liliana Murillo de Romero	Expo - Construcciones de oriente S.A.S	Gerente	3113671126- 3113673522	calle 16 # 24 - 50 p1	expoconstrucciones@hotmail.com
17	Gustavo Adolfo Vergara Arrazola	Cogasucre S.A	Gerente	2499986- 3106550450	kilómetro 3 vía sampues	subasta@cogasucre.com
18	Ricardo José Suarez Flores	Computadores Mundo NET	Representante legal	2829483- 3013702461	carrera 20 # 27-07	pc_mundonet@hotmail.com
19	Edgar Enrique Mejía Puentes	Torcoroma	Gerente	2814445	calle 38 # 6 - 76 carretera troncal	cooptorcoroma@hotmail.com
20	Richard Walton	Distribuciones Walton Y Cía. Ltda.	Representante legal	2744784- 3145951741	carrera 25 # 18-109 piso	distwalton@hotmail.com

	Arrazola				1	
21	Luis Fernando Díaz Ortiz	Family Total S.A	Gerente	2820808	carrera 14 # 16 - 105 calle la pajuela	familytotal@hotmail.com
22	Milton David Vergara Pérez	Datalink Soluciones Tecnológicas S.A.S	Gerente	3163000824	calle 26 # 16 - 59 barrio santa fe	datalinksas@gmail.com
23	Ilsia Del Carmen Menco Puerta	Clínica Las Peñitas	Representante legal- suplente	2821667	carrera 25 # 23 - 26 avenida las peñitas	direccionadmonclipe@gmail.com
24	Luis Bernardo Ángel Ochoa	Funeraria Y Sala De Velación La Esperanza	Representante legal	2821798	carrera 14 # 15 - 129 la pajuela	info@funlaesperanza.com
25	Oriana Cabarcas Martínez	Torito Wings	Gerente	3008041919	calle 32 n°18-135 local 2	ocabarcas@gmail.com

26	Neidis Barreto Polanco	Fundación De Inclusión Social Para El Fomento De La Educación – FIFES	Representante Legal	2743855	calle 13 carrera 34 - 28	Fundacionfifes2014@hotmail.com
27	Ana Belisa García Sánchez	Hotel Y Centro De Eventos Malibu S.A.S	Representante Legal	2806663- 3145932475	calle 32a # 32 - 04 barrio Boston	anibalperezsantos@yahoo.com
28	William De Jesus Bitar Bula	Sociedad LGM Gestión Empresarial	Gerente	2809050	cr.21 n°15- 32 p-2	info@lmggestionempresarial.com.co
29	Aracely Gutiérrez Torres	Metro inmuebles	Gerente	2741317	cl 22 18-53 l-3 centro	www.metroinmuebles.com/

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Base de datos de empresarios del municipio de Sincelejo

N°	Nombre	Empresa	Cargo	Teléfono	Dirección
1	Lola Magdalena Sánchez Lemus	Lola Magdalena Sánchez Lemus & Asociados	Representante Legal	3205454976-2785571	calle 11b - bis # 24f - 69
2	Jenny Lucia Sierra Gutiérrez	Dirección Seccional De Administración Judicial De Sucre	Directora Ejecutiva	2810156-2820275	calle 22 # 16 - 40 p1
3	Jaime Giraldo Saavedra	Frigoríficos Ganaderos De Colombia S.A	Representante Legal	7427730	calle 17 # 69 - 78 zona industrial
4	Leonardo Alfonso Pérez Medina	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF	Director	2801048-2800830	transversal 27c # 27a - 21
5	Aníbal Arturo Alviz Martínez	Corporación Nuevo Día CORPODIA	Representante Legal	2748295-3145453097	carrera 18 # 37-57 barrio el Carmen
6	María Luisa Bello Campo	Almacén Todo Daewoo	Representante Legal	2827384	carrera 18 # 25a - 74

Fuente: Elaboración propia

En la actualidad el contexto económico en el que se mueve la sociedad, cada vez es más fuerte y cambiante y surge un actor que cada día toma un papel importante en la sociedad el cual es el Empresariado. Ser Empresario es una de las principales alternativas que tienen los países para disminuir las altas tasas de desempleo que afrontan, al tiempo que impulsa la competitividad de la región en sectores específicos de la economía; Para nadie es un secreto que crear una empresa es una vía de desarrollo económico y social para cualquier comunidad que quiera ponderar la iniciativa de sus integrantes.

Las MIPYMES juegan un papel importante en las economías emergentes, puesto que son las responsables del desarrollo de la mayor parte de las economías latinoamericanas, es decir son el motor de grandes economías.

Sin embargo, las actividades como el comercio, la industria manufacturera, servicio doméstico y la construcción entre otros servicios especialmente los entes gubernamentales son sumamente suficientes e importantes en Sincelejo, como los principales entes generadoras de empleo para el departamento. Puesto que en la ciudad existe un sub grupo económico o de actividades llamadas “clasificación”, en donde las personas desenvuelven oficios varios según las condiciones para generar ingresos a sus hogares y de cierta manera así contribuir al desempleo del municipio, una de las actividades denominadas “sin clasificación es el mototaxismo que cada día enfrenta la población del departamento de sucre.

Uno de los problemas que más afecta a la ciudad de Sincelejo es la falta de empleo, el cual ha llevado a que se incremente el empleo informal que se nota en el mototaxismo y crece de una forma acelerada, según un estudio realizado por.

Sánchez (2011), afirma que el Mototaxismo es una fuente de ingresos para una amplia cantidad de personas en el país, sobretodo la Costa Atlántica. Sin embargo, a medida que aumenta el conjunto de personas vinculadas al mismo, el desarrollo económico se afecta considerablemente puesto que se incrementa la práctica de una actividad en la cual no se origina

la innovación y la competitividad. Por ende, un crecimiento descontrolado y por consiguiente, el crecimiento del mototaxismo lleva al aumento del déficit fiscal asociado a obligaciones financieras relacionadas con el cubrimiento de regímenes subsidiados de salud y el pago de pensiones futuras, las cuales serán extremadamente difíciles de cubrir en el futuro. Por el otro lado, el aumento de este oficio implica la desmedido puede llegar a reflejar y estancar aún más el improductivo desarrollo económico que ha caracterizado esta región del país.

Por ejemplo, en Sincelejo, la economía del mototaxismo puede llegar a representar la fuente de ingreso de aproximadamente 50.000 personas, entre conductores, propietarios de motos, mecánicos, dueños de almacenes de venta de motos y sus repuestos entre otros, lo que involucra una quinta parte de la población total de la ciudad o un 42,73% de la población económicamente activa. Esto refleja el alcance que esta actividad tiene dentro de la coyuntura de la ciudad y constituye una de las principales razones por las cuales resulta ineficiente la prohibición por parte de las autoridades competentes.

Los empresarios de la región están comprometidos con el desarrollo del departamento y pese al poco apoyo que reciben de los entes gubernamentales, tratan de apoyar a los egresados brindándoles empleo, practica empresariales que les permiten poner en práctica todas las habilidades adquiridas en su formación académica.

Tabla 4

Base de datos de egresados

N°	Nombre	Teléfono	Dirección	Correo electrónico	Año en que egreso	Empresa donde labora	Dirección de la empresa
1	Carlos Carmona	2810120	CALLE 28# 22B-04	carlosgcarmona@hotmail.com	2003	Muebles Pereira	Calle 28# 22b-04
2	Bladimir Pineda	301 7863182	CRA 17 #21-11	evolutionenterprise@hotmail.com	2005	Evolution Soluciones Empresariales	Cra 17 #21-11
3	Antoni Max Contreras Rodríguez	300 3566533	CRA 9 F #27 C 08	antoni.contreras@cecar.edu.co	2008	Cecar	Km2 Vía Corozal
4	Escobar Jorge Olfa Raquel	3015430667	CALL 25 A #10 A 13	olfa.escobar@hotmail.com	2013	Macea Abogados Y Asesores S.A.S	Calle 23#19-50
5	Álvarez Rodríguez Kelly Johana	3003064668	CRA 30 CALLE 33 #109	kelly.rodriguez@cecar.edu.co	2013	No Labora	No Labora
6	Ricardo Ibarra	3004308690	CRA 34# 22-12	rodrigoricardo0901@hotmail.com	2013	I.E Normal Superior Sincelejo	Calle 15# 23-16 Av. San

	Rodrigo David						Carlos
7	Valencia Narváez	3008233667	CR 25#25 15	andrea.valencia@cecar.edu.co	2013	Cecar	Km 2 Vía Corozal
8	Chamorro Peña Johana Andrea	3005414992	CRA 13C #45 A 64	johana.chamorro@cecar.edu.co	2014	No Labora	No Labora
	De la Ossa Oviedo María Fernanda	3016355306	CLL 33 #25 ^a -	mfdelaossa@gmail.com	2014	Milenio Ltda.	CRA 17 #24- 39
10	Peluffo Sequea Laura Vanessa	3114256627	CLL27 #9 ^a 46	laura_peluffo_sequea@hotmail.com	2014	Registraduria Del Estado Civil	Cl. 20 #4-21
11	Pérez Navarro Viviana María	3005073285	KRA 15 CALLE 8	viviana.navarro@cecar.edu.co	2014	Comfenalco	Av. Colombia
12	González	3004523521	CALLE 33 #31- 31	andresgonz17@hotmail.com	2014	Inv. Transportes	Cra 4 #37b 105

	Angulo Andrés Eduard					González	
13	Camejo Ealo Camilo Andrés	3015546709	CALLE 29 #6C 11	camilo.camejo@cecar.edu.co	2014	Credifinanzas	Cra 25 #20 A 28
14	Díaz Álvarez Cristian Fabián	3015647767	CRA 23 #26-60	raesviviendapalmitos@gmail.com	2015	Raes Ing. S.A.S	Cra 10 B 27-86 Tierra Linda
15	Salcedo Villero Pedro Segundo	3012994398	CRA 13 #14 -127	pedro.salcedo@cecar.edu.co	2015	No Labora	No Labora
16	Soto Díaz Octavio José	2752066	CALLE 22# 22- 32	octavio.soto@cecar.edu.co	2015	No Labora	No Labora
17	Samur Vergara Mayra Alejandra	3004227460	CR 10 B# 27F 36	Maira.samur@cecar.edu.co	2016	IPS Salud A Tu Lado	Barrio Ford
18	Victoria Núñez	2747956	CRA 18D #42-24	yimanuza@hotmail.com	2016	Credititulos Electroas S.A.S	Cra 19 Centro

	Zabala						
19	Diana Perea Anaya	3217858953	CRA 9 E #25 C 52	diana.perea@cecar.edu.co	2016	Ada	Aeropuerto Las Brujas
20	Quintero Emiliani Yisela patricia	3008876194	CALLE 24 A #66	gice_1995@hotmail.com	2016	Promotora De Seguros García Y García	Calle 25 # 25 - 133
21	Martínez Avilés Lilia marcela	3012351960	CRA10 D 12-12	guoltda@gmail.com	2016	Promotora De Seguros García Y García	Calle 25 # 25 - 133
22	Mercado Palencia Blanca Karina	3216556255	SABANAS DE CALI	Blanca.mercado@cecar.edu.co	2016	Almacén Totys	Barrio San Juan
23	Severiche Medrano José Alfonso	3015955980	KR 12 # 21- 39	Jose_severiche@hotmail.com	2016	Bakery Panadería Y Repostería	Florencia
24	Dune Grey Amaya Vanegas	3015083945	CR10 27F-36	Dune.amaya@cecar.edu.co	2016	Floristería Los Lirios	Carrera 25 #20 ^a -28

25	Carolina Colon Cordero	2751227	CRA 8ª #26B 14	carolina.colon@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
26	Yessica Paola Márquez Paternina	3106542185	CRA 15D 3ª #05	Yessica.marquez@cecar.edu.co	2016	Independiente	Cra 15d 3ª #05
27	Tovar Castro Catherine	3126004247	CRA 29 #17B 18	ktovar23@hotmail.com	2016	Independiente	Coveñas
28	Ana Paola Cassas	321 8115671		ana.cassas@cecar.edu.co	2016	Bancamia S.A.S	Bogotá
29	Miguel Berrio Parra	321 5720616	CALLE 12 #12 - 38	fundaciontejidosocial04@hotmail.com		Fundación Por El Tejido Social Del Caribe	Calle 14 #11 - 95
30	Castro Parra María Angélica	300 4199534		maria.castro@cecar.edu.co	2016	Clínica Las Peñitas	Av. Las Peñitas
31	Bravo Mercado Harold	300 7856647	CALLE 24D #29-34	harold.bravo@cecar.edu.co	2016	ABM Importaciones	Calle 24d #29- 34

	Rodrigo						
32	Luis Anaya Osorio	3013390282	KR 15# 34-19	Luis.anaya@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
33	Loraine Barreto Cure	3145825293	CRA 30# 13-17	Loraine.barrezo@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
34	Neymi Bedoya Bermejo	3145920293	CRA # 13-27	Neymi.bedoya@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
35	Aris Manuel Acosta Aguas	3105125318	CRA 30 # 9-15	Aris.acosta@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
36	Never Monterroza Percy	3016051827	CALLE 24# 38- 05	Never.monerroza@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
37	Clar Medrano Barrios	3005280749		Clar.medrano@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
38	Ameth Taboada Vergara	3014111417	CALLE 17 B C-9	Ameth.taboada@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora

39	Jessica Tamara Moreno	2821842	KR 18# 29-20	Jessica.tamara@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
40	María Mónica De La Ossa Vuelvas	3015184899	CALLE 17# 9-10	Maria.delaossa@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
41	Bill Levy Ruiz	3105101190	TV 26- 15 # 29	Bill.ruiz@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
42	Bertel ortega Cristian Andrés	3013624703	CALLE 30 # 26- 04	Cristian.bertel@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
43	María Cruz	3114283875	CALLE 26F # 8- 30	Maria.cruz@cecar.edu.co	2106	No Labora	No Labora
44	Buelvas Hernández Farith Johan	2764112		Farid.buelbas@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
44	Eduardo Andrés Robayo Mejía	2763561	CALLE 25E #96- 14	eduardo.robayo@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora

46	Ribon Álvarez Diego Armando	3004072912	KR 15 # 34-19	Diego.ribon@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
47	José David Aguirre vizcaíno	3008228384	TOLUVIEJO	Jose.aguirre@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
48	Álvarez Ariza Álvaro Antonio	3218508199	CALLE 11 #14- 29	alvaro.alvarez@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
49	Estrada Suarez María Fernanda	3017283208	CRA 28ª #24- 41 COROZAL	Maria.estrada@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora
50	María Margarita Medrano	3113266434	CR 11ª # 22 E - 15	Maria.medrano@cecar.edu.co	2016	No Labora	No Labora

Fuente: Elaboración propia

De los egresados encuestados se obtuvo información necesaria para saber dónde se encuentran laborando, cuales trabajan independientes y cuales no laboral, y saber su aceptación en el mercado laboral del Departamento.

Haciendo el análisis de la tabla anterior se obtuvo que el 48% están laborando en la empresas ejerciendo algún tipo de cargo administrativo, siguiendo con el 4% que son independientes estos trabajan por su cuenta propia, ya que no les gusta depender de otro si no ejercer y administrar sus negocios propios, y de la misma manera el 48% actualmente no ha encontrado un empleo que le brinde estabilidad económica y calidad de vida para sus familias.

También vemos que la mayoría de los egresados de la Facultad de Administración de empresas se encuentran laborando en las empresas privadas, siendo estas las principales para los egresados encontrar un empleo. Por tanto este análisis que se realiza es fundamental porque la actual coyuntura económica se centra en el cuidado en la cuestión del empleo de los egresados, es decir el desempleo y el subempleo de la gente con calificaciones profesionales.

Tabla 5

Base de datos de egresados

Nº	Nombre	Teléfono	Correo electrónico	Año en que egreso
1	Medrano Montes Lidys Jael	280 5774	Lidys.medrano@cecar.edu.co	2011
2	Navarro Patrón Alberto	317 7459351	Alberto.navarro@cecar.edu.co	2011
3	Alonso Gallo Martha	300 7900549	M_Alonso123@Otmil.Com	2011
4	Salom Callejas Juan Salvador	300 8028186	Juan.salom@cecar.edu.co	2011
5	Farak Teherán Luis Hernando	282 4914	Luis.Farart@Cecar.Edu.Co	2011
6	Arena Sierra Jaime Alfonso	Null	Jaime.Arenas@Cecar.Edu.Co	2011
7	Quiroz Cure Kiara Katine	301 4397288	Kiara.Quirozc@Cecar.Edu.Co	2011
8	Ríos Vergara Orleidis	311 5738673	Orlis4@Hotmail.Com	2011
9	Rivera Pérez Carlos Andrés	300 4669710	Ripeca-1507@Hotmail.Com	2011
10	Romero Olivera Martha Cecilia	311 6608292	Marthaceciliaromero@Hotmail.Com	2011
11	Simonelli Daza Luis Alberto	301 7541612	Luisaosd@Gmail.Com	2011
12	Toscano Fuentes Reinaldo Enrique	313 5060451	Reinaldotoscano@Hotmail.Com	2011
13	Jiménez Cantillo Nelcy	301 5631646	Njimenez35@Hotmail.Com	2011
14	Salas Ramírez Gloria Lucia	300 8960396	Lucia33@Hotmail.Com	2011
15	Buboli Lara Walter Antonio	2840819	Buboli.lara@cecar.edu.co	2012
16	Suarez Villalba Luz Mery	3135489058	Luz.suarez@cecar.edu.co	2012
17	Guzmán Guzmán Gabriel Gonzalo	3015015736	Gabriel.guzman@cecar.edu.co	2012

18	Viloria De Arcos José Carlos	3003778083	Jose.viloria@cecar.edu.co	2012
19	Angulo Benítez Andrea Patricia	3015924914	Andrea.benitez@cecar.edu.co	2012
20	Chamorro Díaz Fabián Andrés	2744461	Fabian.chamorro@cecar.edu.co	2012
21	García Martínez María Angélica	2815834	Maria.martinez@cecar.edu.co	2012
22	Guzmán Luna Julio Cesar	3002881816	Cesar.guzman@cecar.edu.co	2012
23	Lastre Buelvas Álvaro Javier	3017743249	Alvaro.lastre@cecar.eu.co	2012
24	Martínez Hernández Onney	3145208164	Onney.martinez@cecar.edu.co	2012
25	Martínez Vergara David Armando	2800691	David.martinez@cecar.edu.co	2012
26	Pérez Pérez Tony Rafael	2749516	Tony.perez@cecar.edu.co	2012
27	Ricardo Monterrosa Héctor Iván	3145214889	Hector.monterroza@cecar.edu.co	2012
28	Romero Vargas Yuris Magalis	3205301161	Yuris.romero@cecar.edu.co	2012
29	Ruiz Solano Juan Miguel	3135414235	Juan.ruiz@cecar.edu.co	2012
30	Terán Oviedo Kelly Vanessa	3017739129	Kelly.teran@cecar.edu.co	2012
31	Torres Cortes Nidia Esther	3014949111	Nidia.torres@cecar.edu.co	2012
32	Turizo Martínez Victor Alfonso	2841732	Victor.turizo@cecar.edu.co	2012
33	Aguilera Ortega Renso Jair	3114173898	Renso.aguilar@cecar.edu.co	2012
34	Balvin Betancur Jorge Mario	3013667453	Jorge.balvin@cecar.edu.co	2012
35	Gómez Quiroz Ramiro Javier	3008402370	Ramiro.gomez@cecar.edu.co	2012
36	Ruz López Rodrigo	2813428	Rodrigo.ruz@cecar.edu.co	2012

	José			
37	Zamudio Ruz Evelin	3116697910	Evelin.samudio@cecar.edu.co	2012
38	Hincapié Barrios Norman José	3013647519	Norman.hincape@cecar.edu.co	2012
39	Barrios Martínez Erwin José	3135006038	Erwin.barrios@cecar.edu.co	2012
40	Betancourt Rodríguez Dayana Julieth	3173077574	Dayana.betancourt@cecar.edu.co	2012
41	Contreras Contreras Víctor Andrés	3205279138	Victor.contreras@cecar.edu.co	2012
42	Díaz Vergara Oscar	Null	Oscar.diaz@cecar.edu.co	2012
43	Galindo Duran Liliana Josefa	3004621665	Liliana.galindo@cecar.edu.co	2012
44	García Arias Dujardin	3135298240	Duriadin.garcia@cecar.edu.co	2012
45	González Oñate Fabio Andrés	3013586972	Fabio.gonzalez@cecar.edu.co	2012
46	Llorente Villadiego Paola Isabel	3002043952	Llorente.paola@cecar.edu.co	2012
47	Martínez Julio Elkin Andrés	2749118	Elkin.martinez@cecar.edu.co	2012
48	Martínez Palomino Adriana Sofía	3002760701	Adriana.martinez@cecar.edu.co	2012
49	Medrano Narváz Fabián Paul	3004403326	Fabian.medrano@cecar.edu.co	2012
50	Peluffo Teherán Luz Mery	3014707296	Luz.peluffo@cecar.edu.co	2012
51	Pérez Estrada Abel José	3013363144	Abel.perez@cecar.edu.co	2012
52	Rivero Esquivel Carlos Andrés	3014468370	Carlos.rivero@cecar.edu.co	2012
53	Rodríguez Ricardo Betty Luz	3173592180	Betty.rodriguez@cecar.edu.co	2012
54	Rodríguez Sierra Martha Patricia	3135164793	Martha.rodriguez@cecar.edu.co	2012
55	Suarez Noya Trianis	3145668101	Trianis.suares@cecar.edu.co	2012

56	Vergara Romero Adelmo Francisco	3002041344	Adelmo.vergara@cecar.edu.co	2012
57	Acosta Ortega Carlos Julio	3107024595	Carlos.acosta@cecar.edu.co	2013
58	Arrieta Oviedo Joarg David	3012850391	Joarg.arrieta@cecar.edu.co	2013
59	Canchila Díaz Eliana Rosa	3013724741	Eliana.canchila@cecar.edu.co	2013
60	Dumar Rivera Luis José	3002926624	Luis.dumar@cecar.edu.co	2013
61	Jarraba Galván Juan Carlos	2760979	Juan.jaraba@cecar.edu.co	2013
62	Mercado Fernández Karen Paola	3003781167	Karen.mercado@cecar.edu.co	2013
63	Montiel Vergara José Alejandro	3135670934	Jose.montiel@cecar.edu.co	2013
64	Padilla Meza Jahir Antonio	3012868231	Jahir.padilla@cecar.edu.co	2013
65	Pérez Verbel Eduardo Luis	3005560983	Eduardo.perez@cecar.edu.co	2013
66	Puentes Meza Diana Sofía	3135389967	Diana.puentes@cecar.edu.co	2013
67	Tobías Oviedo Marcela Patricia	3004560686	Marcela.tobias@cecar.edu.co	2013
68	Acevedo Quezada Yeimy Johana	3145696877	Yeimy.acevedo@cecar.edu.co	2013
69	Almanza Jiménez Luis Guillermo	3126252763	Luis.almanza@cecar.edu.co	2013
70	Caldera Prado Katia Kiseth	3016761656	Katia.caldera@cecar.edu.co	2013
71	Espejo Sierra Miguel Eduardo	3126737227	Miguel.espejo@cecar.edu.co	2013
72	Gómez Sierra Judith	3215690427	Judith.gomez@cecar.edu.co	2013
73	Martínez Ortega Alfredo José	3008240546	Alfredo.martinez@cecar.edu.co	2013
74	Meza Barragán Elkin Rafael	3116613880	Elkin.meza@cecar.edu.co	2013
75	Pérez Cárdenas Daniel Eduardo	3003184257	Daniel.perez@cecar.edu.co	2013

76	Romero Díaz Melissa Patricia	3017900513	Melissa.romero@cecar.edu.co	2013
77	Toscano Monterroza David José	2884341	David.toscano@cecar.edu.co	2013
78	Tous Polo Jeimy Marcela	3126132352	Jeimy.tous@cecar.edu.co	2013
79	Veloth Beltrán David	3145025386	David.veloth@cecar.edu.co	2013
80	Vides Pérez Sandy Mercela	313562933	Sandy.vides@cecar.edu.co	2013
81	Villalba Martínez Alfredo Luis	3003813538	Alfredo.villaba@cecar.edu.co	2013
82	Álvarez Rodríguez Kelly Johana	3003064668	Kelly.alvarez@cecar.edu.co	2013
83	Benítez Rodríguez Carolina Lucia	3014746918	Carolina.benitez@cecar.edu.co	2013
84	Castillo Arce Luis Eduardo	2800401	Luis.castillo@cecar.edu.co	2013
85	Cruz Hernández Nini Judith	3016106333	Nini.cruz@cecar.edu.co	2013
86	De La Ossa Villamizar Víctor Iván	2895114	Victor.delaossa@cecar.edu.co	2013
87	Duran Estrada Eduard Daniel	2820283	Eduard.duran@cecar.edu.co	2013
88	Fontalvo Abuchar Carolina Del Carmen	3017542725	Carolina.fontalvo@cecar.edu.co	2013
89	Garrido Rhenals Josef Yuri	3017543776	Josef.garrido@cecar.edu.co	2013
90	Lambraño Castillo Edwin José	3114120593	Edwin.lambraño@cecar.edu.co	2013
91	Méndez Gómez Kelly Johana	3013732676	Kelly.mendez@cecar.edu.co	2013
92	Montes Almanza Fabio Andrés	2805837	Fabio.montes@cecar.edu.co	2013
93	Montes Benavides Diana Ximena	3012968937	Diana.montes@cecar.edu.co	2013
94	Núñez Cárdenas	3004026832	Ariel.nuñez@cecar.edu.co	2013

	Ariel Alfonso			
95	Otero Contreras Nelly Patricia	3215445563	Nelly.otero@cecar.edu.co	2013
96	Paternina Gulfo Paola	2801608	Paola.paternina@cecar.edu.co	2013
97	Pérez Pérez Mariela Margarita	3014867638	Mariela.perez@cecar.edu.co	2013
98	Pizarro De La Rosa Lauren Melissa	3135192573	Lauren.pizarro@cecar.edu.co	2013
99	Ramírez Peña Karen Isabel	3014472246	Karen.ramirez@cecar.edu.co	2013
100	Román Centeno Abel Enrique	3128096145	Abel.roman@cecar.edu.co	2013
101	Silgado Díaz Ana Carina	3116549544	Ana.silgado@cecar.edu.co	2013
102	Uparela Olivera Ana María	2807546	Ana.uparela@cecar.edu.co	2013
103	Villate Zapata Johana Jazmín	3168360766	Johana.villate@cecar.edu.co	2013
104	De La Ossa Mercado Juan Camilo	3005115444	Juan.delaossa@cecar.edu.co	2014
105	Amaris Medina José Enrique	3015599870	Jose.amaris@cecar.edu.co	2014
106	Arabia Blanquiset Yisela	3015707437	Yisela.arabia@cecar.edu.co	2014
107	Arroyo Vergara Jassem	3003252735	Jassem.arroyo@cecar.edu.co	2014
108	Contreras Soto Eris Fabián	3015591274	Eris.contreras@cecar.edu.co	2014
109	Lobo Montiel Luis Emiro	7654587	Luis.lobo@cecar.edu.co	2014
110	Sánchez Mendoza Ingrid Susana	3017037571	Ingrid.sanches@cecar.edu.co	2014
111	Silgado Díaz Yoladis	3004028845	Yoladis.silgado@cecar.edu.co	2014
112	Velásquez Flórez Eliana Higinia	3008068770	Eliana.velasquez@cecar.edu.co	2014
113	Vergara Ruiz Ramón Antonio	3004700626	Ramon.vergara@cecar.edu.co	2014

114	Villa Vergara Néstor Arturo	3183941957	Nestror.villa@cecar.edu.co	2014
115	Hernández Chadid Víctor Andrés	3013732741	Victor.hernandez@cecar.edu.co	2014
116	Contreras Acosta José Luis	3014142843	Jose.contreras@cecar.edu.co	2014
117	Álvarez Pérez Miguel Ángel	3012714354	Miguel.alvarezq@cecar.edu.co	2014
118	Barón Arrieta Victoria María	3006006962	Victoria.baron@cecar.edu.co	2014
119	Beltrán García Marco David	3015740094	Marco.beltran@cecar.edu.co	2014
120	Benítez Castilla Gerardo Enrique	3007475201	Gerardo.benitez@cecar.edu.co	2014
121	Berrio Guarín Franklin David	3017078924	Franklin.berrio@cecar.edu.co	2014
122	Carvajal Almanza Frank Miguel	3006786274	Frank.carvajal@cecar.edu.co	2014
123	Contreras Rivero Wilson Manuel	3007492174	Wilson.contreras@cecar.edu.co	2014
124	Domínguez Ávila Karen Vanessa	3003518600	Karen.dminguez@cecar.edu.co	2014
125	Domínguez Rivera Carolina	2741629	Carolina.dminguez@cecar.edu.co	2014
126	González Romero Milmer Aurelio	2820425	Milmer.gonzalez@cecar.edu.co	2014
127	Hollmann Tamara Carlos Willy	3005345997	Carlos.hollman@cecar.edu.co	2014
128	Quessep Santos Keyla Patricia	3013857423	Keyla.quessep@cecar.edu.co	2014
129	Soto Moreno Edgar Enrique	3205524764	Edgar.soto@cecar.edu.co	2014
130	Toscano Henrique Alexander	3126372165	Alexander.toscano@cecar.eu.co	2014
131	Tres palacio Solana Álvaro Javier	3016994227	Alvaro.trespalacios@cecar.edu.co	2014
132	Vásquez Mejía Daniel Oswaldo	3205252245	Daniel.vasquez@cecar.edu.co	2014
133	Vergara González	3007037020	Tulio.vergara@cecar.edu.co	2014

	Tulio Rafael			
134	Carta Zúñiga Ramiro	2823271	Ramiro.carta@cecar.edu.co	2015
135	Martínez Ruiz Fabián Alexander	3014640979	Fabian.martinez@cecar.edu.co	2015
136	Hernández Martínez Arnoldo José	3017549803	Jose.hernandez@cecar.edu.co	2015
137	Pérez Prasca John Eric	3013729932	Eric.perez@cecar.edu.co	2015
138	Urzola Montes Armando Luis	3002837932	Armando.urzola@cecar.edu.co	2015
139	Arce Julio Mirta Isabel	3016793343	Mirta.arce@cecar.edu.co	2015
140	Benítez Jiménez Marlys Patricia	3014806410	Marlys.benitez@cecar.edu.co	2015
141	Castillo Arroyo Vilma María	3015273828	Vilma.castillo@cecar.edu.co	2015
142	Córdoba Díaz Erikc Jaleison	3007059424	Erik.corodoba@cecar.edu.co	2015
143	Galeano Mendoza Margie	3135985284	Margie.galeano@cecar.edu.co	2015
144	Márquez Colon Dilann	3004066136	Dilann.marquez@cecar.edu.co	2015
145	Martínez Gómez Eliana Margarita	3012260334	Eliana.martinez@cecar.edu.co	2015
146	Medina Barreto María Teresa	3015814256	Maria.medina@cecar.edu.co	2015
147	Mejía Terán Gustavo Adolfo	3017553741	Gustavo.mejia@cecar.edu.co	2015
148	Mendoza Sierra Keyla Patricia	3174777409	Keyla.mendoza@cecar.edu.co	2015
149	Monsalve Cañon Jaison Jesús	3205675908	Jaison.monsalve@cecar.edu.co	2015
150	Montes Flórez Hosnaider José	3116611167	Hosnaider.montes@cecar.edu.co	2015
151	Palencia Vergara Adriana Cristina	3013227304	Adriana.palencia@cecar.edu.co	2015
152	Pérez Serpa María Alejandra	3003185665	Alejandra.perez@cecar.edu.co	2015
153	Porras Salgado	3017540582	Andra.porras@cecar.edu.co	2015

	Andrea Carolina			
154	Quiroz Acosta David Fernando	2802951	David.quiroz@cecar.edu.co	2015
155	Restrepo Torres Alderis	3012454126	Alderis.restrepo@cecar.edu.co	2015
156	Romero Chamorro Luis Francisco De Je	3106641906	Luis.romero@cecar.edu.co	2015
157	Ruiz Zuluaga Felipe	3015501250	Felipe.ruiz@cecar.edu.co	2015
158	Salcedo Monterroza Samir	3006306032	Xiamir.salcedo@cecar.edu.co	2015
159	Salcedo Sierra Eleazalde Onel	3008607856	Eleazalde.salcedo@cecar.edu.co	2015
160	Sierra Barón José Luis	3012721759	Luis.sierra@cecar.edu.co	2015
161	Villadiego Rubio Jorge Mauricio	3002059641	Jorge.villadiego@cecar.edu.co	2015
162	Agamez Herazo Bryan José	3015088692	Bryan.agamez@cecar.edu.co	2015
163	Arbelaez Aranda Jairo De Jesús	3043496749	Jairo.arbelaez@cecar.edu.co	2015
164	Estrada Guerrero Jerry José	3013943851	Jerry.estrada@cecar.edu.co	2015
165	Moreno Romero Gisela Adriana	3006572344	Gisela.moreno@cecar.edu.co	2015
166	Palacio Atencia Abner Celet	3015147775	Abner.palacio@cecar.edu.co	2015
167	Peña Mendoza Luis Eduardo	3015663956	Eduardo.mendoza@cecar.edu.co	2015
168	Pérez Gutiérrez María Alexandra	3205565568	Maria.perez@cecar.edu.co	2015
169	Rodríguez Guerra Mirna Isabel	3014953167	Mirna.rodriguez@cecar.edu.co	2015
170	Peinado Martínez Luis Alfredo	Null	Luis.peinado@cecar.edu.co	2016
171	Bustamante Otero Cesar Eduardo	3004854109	Cesar.bustamante@cecar.edu.co	2016
172	García Acosta Juan Luis	2894188	Juan.garci@cecar.edu.co	2016

173	Payares Villegas Juan Carlos	3008376555	Juan.payares@cecar.edu.co	2016
174	Payares Villegas Ramón Andrés	3008376553	Ramon.payares@cecar.edu.co	2016
175	Mercado Arrieta Pablo Andrés	3145364991	Pablo.mercado@cecar.edu.co	2016
176	Martínez Ramos Víctor José	2828688	Victor.martinez@cecar.edu.co	2016
177	Vergara Martínez Sandra Marcela	3015089716	Sandra.vergara@cecar.edu.co	2016
178	Suarez Flórez Ricardo José	2801333	Ricardo.suarez@cecar.edu.co	2016
179	Guerra Morales Ana Carolina	3043985302	Ana.guerra@cecar.edu.co	2016
180	Vivero Arrieta Claudia Patricia	3126201180	Claudia.vivero@cecar.edu.co	2016
181	Osuna De La Hoz Julieth Paola	3182633908	Julieth.osuna@cecar.edu.co	2016
182	Mendivil Robles José Carlos	2850202	Jose.mendivil@cecar.edu.co	2016
183	Blanquicet Tamara Nerlys María	3135023754	Nerlys.blanquicet@cecar.edu.co	2016
184	Santos Carpintero Mario Alberto	3182779715	Mario.santos@cecar.edu.co	2016
185	Herrera Robles Cristian Eduardo	3014351327	Cristian.herrera@cecar.edu.co	2016
186	Arenas González Adriana Marcela	3188095979	Adriana.arenas@cecar.edu.co	2016
187	Carvajal Almanza Talina Margarita	3164919111	Talina.carvajal@cecar.edu.co	2016
188	Ruiz Castro Manuel	3135250864	Manuel.ruiz@cecar.edu.co	2016
189	Maza Aguas Ricardo De Jesús	3135797808	Ricardo.maza@cecar.edu.co	2016
190	Ricardo Balasnoa Edilberto	3003470218	Edilberto.ricardo@cecar.edu.co	2016
191	Gómez Salazar Jesús Esteban	3002046171	Jesus.gomez@cecar.edu.co	2016
192	Nader Abad German José	3002980087	German.nader@cecar.edu.co	2016
193	Rico Pinedo Cindy	3004003604	Paola.rico@cecar.edu.co	2016

	Paola			
194	Alemán Moreno Syndy Paola	3207916165	Syndy.aleman@cecar.edu.co	2016
195	Pérez Castro Cesar Augusto	3148915921	Cesar.perez@cecar.edu.co	2016
196	Quiroz Ortega Luz Aida	3002199447	Aida.quiroz@cecar.edu.co	2016
197	Díaz Meza Clara Luz	2827604	Luz.diaz@cecar.edu.co	2016
198	Hernández Tovar Samaris Isabel	3015133363	Samaris.hernandez@cecar.edu.co	2016
199	Puello Lambraño Nahaida	3015416391	Nahaida.puelo@cecar.edu.co	2016
200	Bohórquez Cabrera Fabián De Jesús	3147638402	Jesus.bohorquez@cecar.edu.co	2016
201	Atenció Gutiérrez Eduardo Luis	3014104060	Eduardo.atencio@cecar.edu.co	2016
202	Barreto Zafra Wendy Marcela	3007537247	Wuendy.barreto@cecar.edu.co	2016
203	Díaz Rodríguez Deibys David	3004635197	Deibys.diaz@cecar.edu.co	2016

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior muestra a los egresados del programa de Administración de Empresas, pero de estos egresados no se obtuvo información, el cual se tiene planeado a futuro organizar un encuentro de egresados para poder detectar donde se encuentran estos egresados, para que así ellos sigan aportándole al desarrollo de la investigación y de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.

Capítulo 5. Trayectoria laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria del Caribe: 2011 – 2015

Con la información obtenida a través de los medios utilizados se pudo evidenciar el comportamiento y varios aspectos propios de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación universitaria del caribe, CECAR. Esto ayudó a detectar el ámbito laboral en el que se mueven los egresados.

Esta información ayuda a identificar aspectos laborales en los que se enmarca el quehacer profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, con el ánimo de conocer el grado de posicionamiento y aceptación de los mismos en el mercado laboral de Sincelejo.

El análisis realizado al instrumento aplicado dio como resultado que las profesiones requeridas para los cargos administrativos en las empresas de la región, muestra preferencia para el caso de la Administración de Empresas, seguido por los Contadores y los profesionales en Mercadeo y Publicidad. Sincelejo es una ciudad donde prevalece la actividad Comercial, aspecto que induce a la capacitación permanente de las personas en esta área. Un hecho curioso es el encontrado en la manifestación de varios empresarios al expresar al menos un 17%, que no se necesita capacitación para la organización de sus empresas. El resto recibe con agrado esta parte, hecho que se aprovecha para afirmar que la aceptación del egresado del programa de Administración de Empresas en Sincelejo es favorable.

Calificación de la formación académica, con respecto a su desempeño laboral.

■ Regular ■ Buena ■ Excelente ■ No respondió

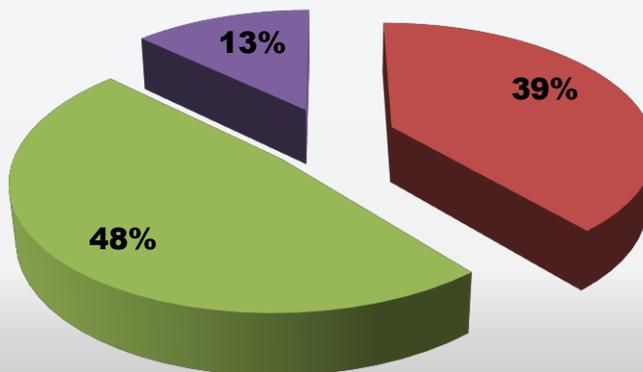


Figura 1. Formación académica

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Clasificación de la formación académica

Calificación de la formación académica, con respecto a su desempeño laboral.	Cantidad	Porcentaje
Regular	0	0%
Buena	21	39%
Excelente	26	48%
Ninguno	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Los egresados consideran que la Corporación Universitaria del Caribe CECAR realizó un Excelente trabajo académico el cual se ve reflejado en su desarrollo profesional, el 39% de los encuestados considero que la formación recibida fue buena y en un 13% los encuestados no respondieron lo que permite notar y dudar en estos egresados que no sabe si su formación académica con su desempeño laboral es regular, bueno o excelente.

En términos generales los egresados se consideran competitivos, pero con falencias en idioma extranjero, aunque están al tanto que la Corporación Universitaria actualmente se encuentra trabajando en este programa con más veracidad. Además, consideran que se puede profundizar mucho más en aspectos gerenciales y en toma de decisiones, con el fin de apoyar e incentivar a los egresados a la hora de crecer o buscar una mejor calidad de vida.

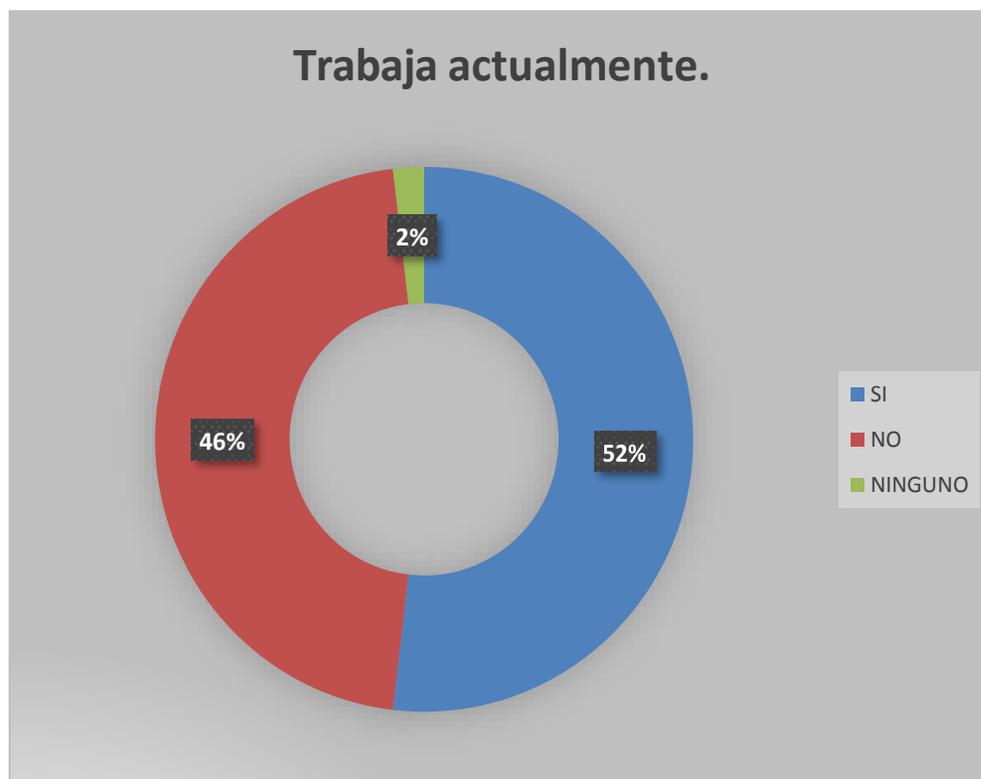


Figura 2: Entorno laboral

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7

Situación laboral

Trabaja Actualmente	Cantidad	Porcentaje
Si	28	52%
No	25	46%
Ninguno	1	2%
TOTAL	54	100%

Fuente: Elaboración Propia.

De los egresados encuestados de la Corporación Universitaria del Caribe, Cekar se evidencia que el 52% se encuentra laborando y aplicando las destrezas adquiridas durante su desarrollo profesional, así mismo encontramos que el 46% de los egresados no se encuentra trabajando lo que se ve con preocupación, porque cada día el índice del desempleo en Colombia aumenta de una manera muy alta, y las personas viendo que no encuentran un empleo que les brinde estabilidad económica y calidad de vida , pues ellos buscan a laborar en trabajos informales lo que hace que la economía de país se ve afectada. Y el 2 % de los encuestados no arrojó ninguna respuesta lo que dificulta la identificación.

Tabla 8

Expectativas de trabajo

Explique qué expectativas tiene de trabajo para un futuro (Código)	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)	Núm. de frecuencias de mención
1	Tener un empleo que brinde estabilidad en la vida laboral.	5
2	Crear mi propia empresa	4
3	Laboral en el sector público o privado	2
4	Buscar empleo aquí o en otra ciudad	1
5	Obtener un buen empleo	1
6	Independiente	2
7	Seguir buscando	1
8	Ninguno	12
9	Total	28

Fuente: Elaboración Propia

La tabla anterior nos muestra las expectativas de trabajo para un futuro que tienen los egresados del Programa de Administración de Empresas, y estos respondieron con el mayor número que doce personas no tienen ninguna expectativas de trabajo para un futuro, siguiendo que cinco egresados quieren tener un empleo que les brinde estabilidad en la vida laboral, así mismo cuatro Administradores desean de formar o crear su propia empresa, y dos egresados les gustaría laboral en el sector público o privado, y dos quieren ser independiente y es tener sus propios negocios, y por ultimo uno desea buscar empleo aquí o en otra ciudad, así mismo uno desea de obtener un buen empleo y por ultimo seguir buscando a estos que los queda otra opción.



Figura 3. Tiempo promedio en encontrar un empleo

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9

Tiempo en encontrar un empleo

Cuánto tiempo le tomó encontrar un empleo	Cantidad	Porcentaje
Menos de 6 meses	23	43%
Entre 6 meses y un Año	4	7%
Más de un Año	4	7%
Ninguno	23	43%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia

Una de las mayores aprensiones es enfrentarnos a la oferta laboral en un país donde las oportunidades son cada vez más escasas con una tasa de desempleo que día a día crece, de igual forma la gran competencia laboral que existe y aún con más fuerza para los Administradores de Empresas, puesto que es una de las carreras más demandadas en las diferentes Instituciones de Educación Superior.

Con gran asombro evidenciamos que el 43% de los egresados encuestados no tardaron más de 6 meses en encontrar su trabajo pero de igual forma notamos que el 43% de los egresados no arrojó ningún resultado lo que es preocupante. El 7% de los egresados lograron encontrar un empleo entre 6 meses y un año, siendo así una cifra muy pequeña con los estudiantes egresados de la Corporación Universitaria del caribe CECAR.



Figura 4. Campo laboral
Fuente: elaboración propia

Tabla 10

Sector en el que se ha desempeñado

Sector en el que se ha desempeñado laboralmente	Cantidad	Porcentaje
Público	11	21%
Privado	26	48%
Independiente	5	9%
Ninguno	12	22%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia

Se puede ver reflejado en la tabla anterior que el 48% de los egresados se encuentran vinculados en empresas del sector privado, y el 21% se encuentra representado en empresas del

sector público de igual forma podemos evidenciar que el 9% de los encuestados se encuentran laborando independientemente y un 22% de los egresados no nos dio ninguna información.

Es de gran importancia resaltar que se debe generar conciencia en lo trascendente, que es formar empresarios, capaces de crear nuevas alternativas de negocio y no profesionales que se radiquen en cargos operativos, en los cuales un gran porcentaje no logran crecer dentro de las empresas.

Todo lo anterior apunta a que los egresados pueden ejercer su profesión sin reparos en prácticamente cualquier posición ocupacional, no obstante la más destacadas hayan sido las empresas de naturaleza privada.

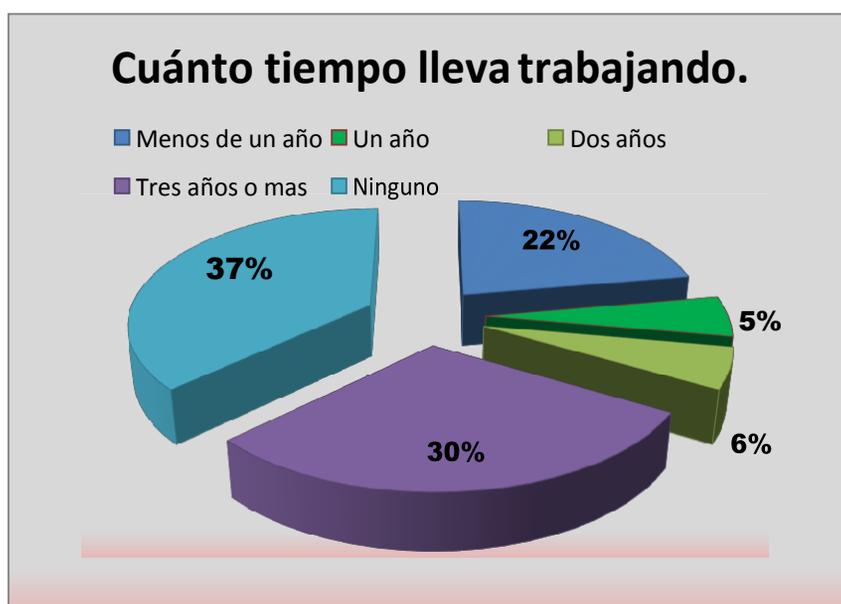


Figura 5. Estabilidad laboral

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 11

Tiempo laborando

Cuánto tiempo lleva trabajando	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	12	22%
Un año	3	5%
Dos años	3	6%
Tres años o mas	16	30%
Ninguno	20	37%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia

El periodo de estabilidad laboral es óptimo ya que un poco menos de la mitad de los egresados llevan entre tres años o más en las empresas, encontramos que un 22% de los egresados tienen menos de un año laborando y una mínima parte con un 5% entre un año y dos años desempeñándose, de igual forma se ve reflejado que el 37% de los egresados no suministraron información.

De la misma manera el desequilibrio del mercado laboral no es ni puede ser solo responsabilidad de los gobiernos, son también de cada uno de los empresarios y de la mínima población en capacidad de orientar las nuevas formas de saber hacer. Es evidente que en estos tiempos la lucha por la estabilidad laboral es cada vez más compleja puesto que este siempre ha sido tema de discusión de los políticos, empresarios y demás miembros que se ven afectados por los temas legales a la hora de realizar sus contrataciones. Situación que no pasa desapercibida para los egresados a la hora de vincularse en las organizaciones, ya que existen diferentes contrataciones por cortos periodos de tiempo que generan desgaste y deficiencia emocional y laboral por parte de los trabajadores.

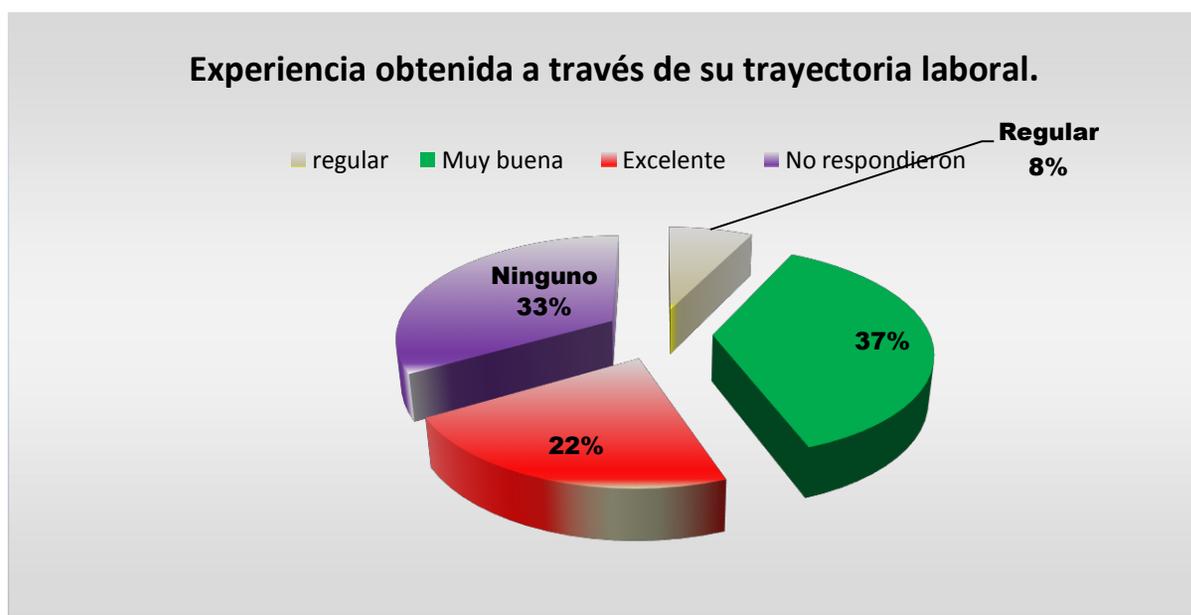


Figura 6. Experiencia laboral

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 12

Experiencia obtenida, trayectoria laboral

Experiencia obtenida a través de su trayectoria laboral.	Cantidad	Porcentaje
Regular	4	8%
Muy buena	20	37%
Excelente	12	22%
Ninguno	18	33%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Para evaluar la satisfacción generada del Programa los egresados consideran el incumplimiento de las perspectivas personales y laborales que se establecieron al inicio y durante el transcurso de formación. El grado de satisfacción depende del nivel de bienestar alcanzado por el egresado cuando termina su formación profesional.

La cual se implanta en el mercado laboral; si la formación alcanzada le permite disfrutar de los beneficios esperados, para que también puedan cumplir con las expectativas creadas, y calificará su satisfacción en alto grado, manifestando entonces que tomó la decisión correcta a la hora de elegir el programa y la institución.

El 37% de los egresados consideran que su experiencia laboral en las organizaciones ha sido muy buena puesto que les ha permitido afianzar más los conocimientos obtenidos en su carrera profesional, seguido con un 22% los encuestados expresaron que la experiencia obtenida a través de su trayectoria laboral ha sido Excelente, el 8% dijo que su experiencia fue regular y seguido con un porcentaje del 33% de egresados los cual no respondieron.

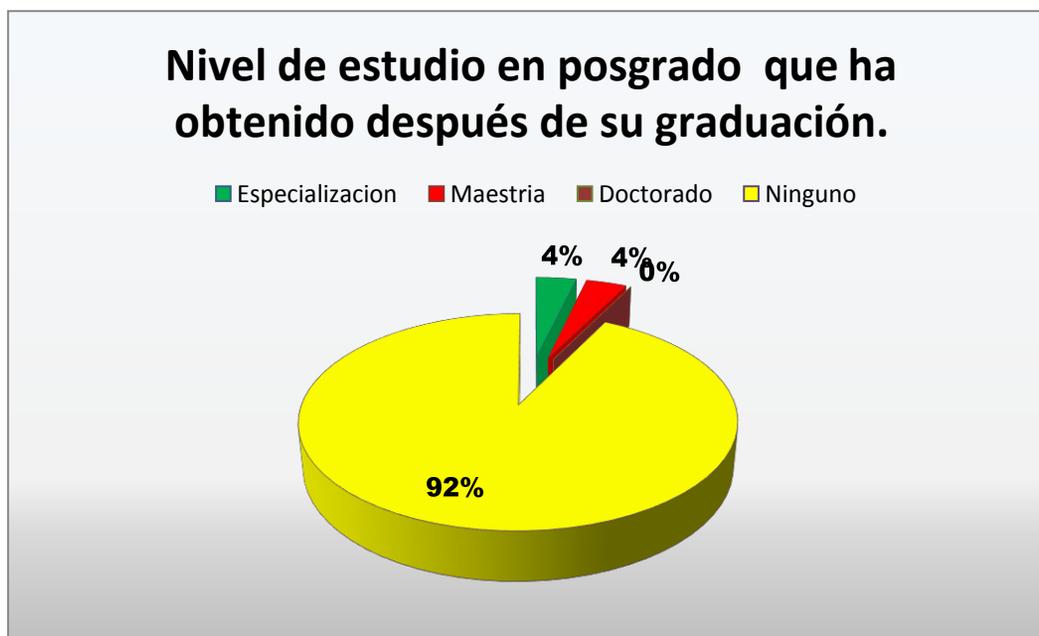


Figura 7. Nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Nivel de estudio en Posgrado

Nivel de estudio en posgrado que ha obtenido después de su graduación.	Cantidad	Porcentaje
Especialización	2	4%
Maestría	2	4%
Doctorado	0	0%
Ninguno	50	92%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia

Conocer la formación educativa que en la actualidad presentan los egresados del programa es importante en la medida en que se puede saber si los egresados han trascendido sus estudios profesionales, a nivel de posgrado, o si por el contrario, se han quedado con su formación del pregrado.

Se demostró con gran inquietud que el 90% de los egresados no ha realizado ningún estudio superior, es decir que la gran mayoría es únicamente administrador de empresas y solo una pequeña parte ha realizado estudios entre especializaciones y maestrías. Situación que resulta alarmante si se tiene en cuenta que una de las herramientas de intervención en la Administración de Empresas es la investigación, no solo aporta claridad en diferentes escenarios de tipo empresarial sino que, permite además, evidenciar a fondo las problemáticas sociales que requieren en este entorno cada vez cambiante.

La Corporación Universitaria debería aprovechar estos espacios para ofrecer estudios superiores a los egresados, mostrándoles de una manera amable y minuciosa que tomar estos estudios de postgrado juegan a favor y generan muchas más oportunidades laborales.

Debe señalarse que la educación es un eje fundamental del desarrollo empresarial y económico de una sociedad, es donde ella recae en gran medida la posibilidad de que las comunidades logren desarrollar sus índices de innovación, productividad y crecimiento económico, permitiéndoles disminuir los niveles de pobreza e inequidad⁶³. Esta situación es claramente diferente a la que se presenta.

Tabla 14

Expectativas de formación académica

Expectativas que tiene a futuro sobre su formación académica.(Código)	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)	Núm. de frecuencias de mención
1	Afianzar y continuar en maestrías o formación de posgrados.	22
2	Especialización	5
3	Maestría- Alta gerencia	2
4	Gerencia de mercadeo	1
5	Gerencia de la hacienda publica	1
6	Crear mi propia empresa	5
7	Ingles	1
8	Ninguno	17
9	Total	54

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla anterior se le pregunto a los egresados de cuáles eran sus expectativas que tienen a futuro sobre su formación y nos dimos cuenta que ellos desearían afianzar y continuar en maestrías o formación de posgrados lo que es de gran importancia para la universidad, pero 17 egresados no tienen ninguna expectativa con respecto a su formación, así mismo le siguen 5 estudiantes que continuaran con su formación en especialización, cinco personas desearían formar su propia empresa o negocio y cinco seguirán con maestría en alta gerencia, dos en

gerencia de mercadeo, uno en gerencia de la hacienda pública y por ultimo a uno le gustaría seguir estudiando inglés.

Tabla 15

Expectativas de formación en posgrados, CECAR

Expectativas sobre su formación en posgrados que Cekar le pueda ofrecer.(cód.)	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)	Núm. de frecuencias de mención
1	No hay mucha variedad en especialización-campo de estudio.	7
2	Buena- los programas ofrecidos so competentes de acuerdo a la demanda del mercado.	7
3	No ofrecen programas que me gustaría desarrollar.	2
4	Considero que tienen grandes profesores y pueden transmitir más conocimientos.	1
5	Crear créditos a egresados que ya realizaron el	2
6	Cuenta con convenios muy interesantes con universidades reconocidas.	2

7	Hay variedad de estudio para seguir formándose	1
8	Soy becaría del proyecto de formación de alto nivel de alianza.	1
9	Ninguno	31
10	Total	54

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 16

Recomendaciones al Programa

Recomendaciones que le haría a su programa para mejorarlo. Con su perfil profesional (cód.)	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)	Núm. de frecuencias de mención
1	Incluir posgrados en base al mercado	1
2	Manejo de las TIC-	1
3	Creación de empresas	3
4	Mas comercio internacional	1
5	Preparación y adaptación al ámbito laboral.	6
6	Ampliar el lapso de prácticas laborales o empresariales	2
7	Apoyar a los egresados que no tengan experiencia	2

	laboral en la búsqueda de empleo	
8	Trabajar más en investigación	2
9	Ninguna- porque el programa va acorde con el perfil	2
10	Ninguno	34
11	Total	54

Fuente: Elaboración Propia

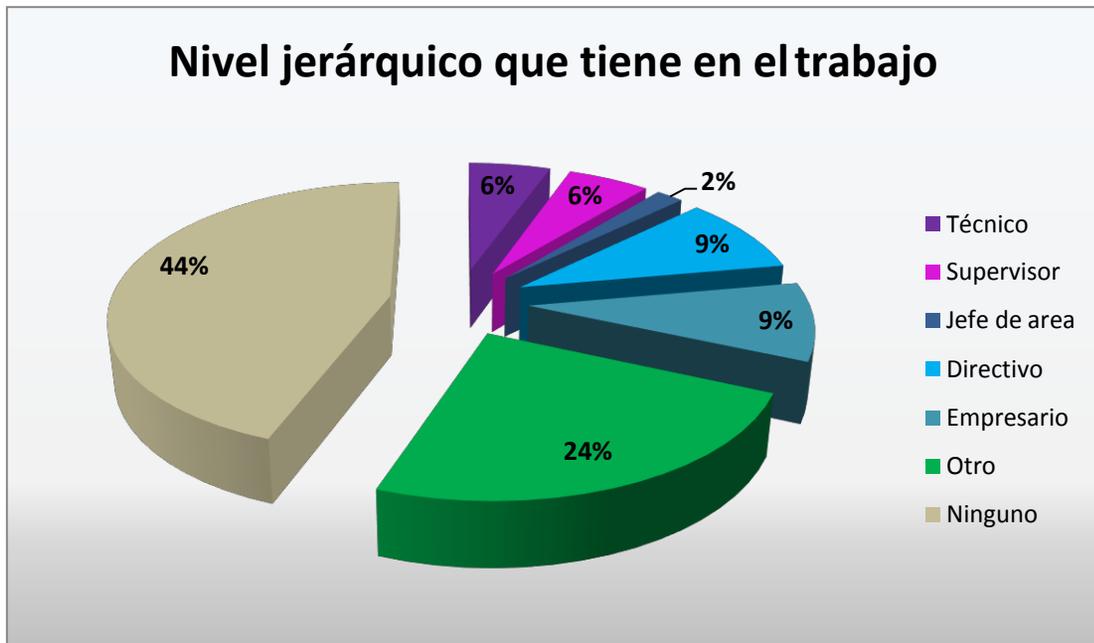


Figura 8. Nivel Jerárquico
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 17
Nivel jerárquico en el trabajo

Nivel jerárquico que tiene en el trabajo	Cantidad	Porcentaje
Técnico	3	6%
Supervisor	3	6%
Jefe de área	1	2%
Directivo	5	9%
Empresario	5	9%
Otro	13	24%
Ninguno	24	44%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Habitualmente se cree que al finalizar los estudios superiores se garantiza que al llegar a la compañía u organización se ocupara un cargo en la gerencia o quizás una presidencia por el solo hecho de lograr un título profesional , el mundo laboral es cada día más complejo debemos avanzar y escalar de manera permanente para llegar a la cima.

Se logró probar que los egresados encuestados en un 24% se dedican a otros cargos en las organizaciones con un 9% el nivel de jerarquía que ocupan los egresados en las empresas son de directivos y empresarios, de igual manera con un porcentaje del 6% tienen un nivel en la organización de técnicos y supervisores y tan solo una minoría del 2% se encuentra laborando como jefe de área y el 44% del porcentaje para completar el 100% no arrojó resultados.

Tabla 18

Habilidades y Destrezas del Egresado

Habilidades y destrezas que debe tener todo graduado de la carrera de Administración de Empresas (cód.).	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)	Núm. de frecuencias de mención
1	Pro actividad	4
2	Liderazgo	13
3	Responsabilidad	6
4	Eficiencia	5
5	Puntualidad	1
6	Ser un líder dentro y fuera de la empresa	2
7	Gestión	2
8	Trabajo en equipo	5
9	Planeación	3
10	Emprendimiento	7
11	Comunicación	1
12	Ninguno	5
13	Total	54

Fuente: Elaboración Propia

Las habilidades y destrezas que debe tener todo administrador de empresas al momento de enfrentarse al mercado laboral son muy importantes porque los identifica con cual se puede desenvolver más de una forma segura y eficaz.

Analizando el cuadro anterior nos dimos cuenta que el liderazgo es una de las principal habilidades con las que el egresados debe tener al momento de enfrentarse al mercado laboral,

siguiendo con el emprendimiento que sean capaces de crear sus propios negocios y así crear y fomentar el desarrollo de la región, de la misma manera tener una responsabilidad y eficiencia tanto con la empresa como con ellos mismos y el trabajo en equipo es primordial para las empresas, la pro actividad, planeación, ser un líder dentro y fuera de la empresa que gestione y por último cinco egresados respondieron que no saben que recomendaciones le haría al programa de Administración de empresas.

Capítulo 6. Aceptación de los egresados en el mercado laboral de la ciudad de Sincelejo

La naturaleza de los programas de formación en administración se enmarca en la gestión empresarial, toda vez que procura la optimización de los diversos recursos de la organización empresarial lo cual impacta económica y socialmente. Esto hace que las facultades de administración encaminen y centren su visión de manera extensa en el quehacer de los egresados. El crecimiento es notorio en las poblaciones, pero no se vislumbra el proceso de desarrollo administrativo que hace necesario tener egresados de los programas de administración con un sentido básico y complejo para la solución de problemas administrativos.

Las instituciones de educación superior deben revisar constantemente el perfil profesional y ocupacional del administrador de empresas, puesto que es de gran importancia teniendo en cuenta las exigencias del medio en que nos movemos y los avances de la globalización. Los procesos de penetración, integración laboral y cualificación profesional, caracterizan el ingreso y aplicación del egresado al mercado laboral. Las preferencias, particularidades y relaciones de la trayectoria laboral, académica y empresarial de los egresados, registran las posibles transformaciones que sufre el perfil del egresado al enfrentar los desafíos y oportunidades de su ejercicio profesional. Desde esta perspectiva, se desea mirar la celeridad de introducción al mercado laboral, el éxito de las iniciativas empresariales y el compromiso social del egresado.

Como punto específico de esta investigación fue necesario realizar varias ruedas de empresarios trabajando grupos focales donde los empresarios asistentes hicieron aportes claves que fueron material importante para el análisis sobre la evolución del empresariado en la ciudad, la aceptación de los egresados en el mercado laboral a la vez que se pudo vislumbrar la relación entre el programa de administración, la institución y la empresa como tal.

Los empresarios coincidieron en que las instituciones de educación superior en el departamento de sucre han jugado un papel importante en el cual se han esmerado en la

formación de los egresados para que fueran profesionales capaces de enfrentar situaciones y asumieran un buen comportamiento no solo en el campo laboral sino también como seres humanos. De igual forma surge la recomendación donde las Instituciones de Educación Superior deben tener una mayor integración con el entorno laboral puesto que es allí donde a las Universidades deben tomar el trabajo de explorar la fuerza laboral de la región y en esa misma medida aprovechar las oportunidades para el departamento y no traer profesionales de otras regiones sino aprovechar los egresados de la región brindando cambios tanto sociales como económicos.

El programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, debe seguir formando profesionales con mente emprendedora con ganas de crear empresa, con las habilidades necesarias que les permitan resolver situaciones en el contexto laboral que les permita enfrentarse a las realidades que hay en la sociedad, puesto que la región y el país necesitan profesionales integrales que se muevan en los diferentes ámbitos, profesionales disciplinados, y sobre todo seres humanos que posean valores éticos y morales con un alto sentido de responsabilidad social.

La aceptación del egresado del programa de administración de empresas de CECAR, en el mercado laboral es notoria; pero se encontraron muchos altibajos que se convirtieron en aspectos para la reflexión, donde hubo que analizar varias características para poder conocer lo que se entiende como aceptación.

Sincelejo es una ciudad con actividad Comercial. Las empresas manufactureras son escasas para no decir que nulas, pero de igual manera se mueve un mercado de tipo comercial donde la prestación de servicio es la más relevante; la mayoría de las empresas son pequeñas y familiares lo que agrava más la situación. El mototaxismo ha tomado mucho auge convirtiéndose en la fuente principal de empleo para los estratos 1 y 2, pero sin dejar de lado que muchos egresados del programa por no encontrar espacios donde laborar asumen esta actividad para no quedarse en casa “sin hacer nada”, como usualmente afirman varios.

Esta característica predomina y hace desviar la mirada hacia la parte del comercio donde los almacenes medianos y pequeños cuentan con empleados calificados por ser profesionales pero los salarios no superan los \$800.000 mil pesos, agravando la situación porque surge la famosa guerra del centavo donde por un incremento entre diez y veinte mil pesos se sortean los mejores empleados. Es allí donde la aceptación del egresado es positiva, y es allí donde surge el interrogante: ¿el perfil del egresado está acorde con las necesidades de la región?

Una de las apreciaciones de parte de los empresarios fue la súplica sentida de la mayoría donde manifestaron que la región necesita apoyo directo y responsable y un alto compromiso de parte de los entes gubernamentales; que estos presten un buen servicio y apoyen a la integración para jalonar el desarrollo del departamento en general. Actualmente el empresariado está un poco gremial, no hay fuerza que represente el empresariado como grupo de presión tanto social, económico y político ya que en la actualidad las cosas las manejan los políticos de una manera muy diferente de tal manera que se ha perdido la fuerza como grupo de presión.

Los empresarios reafirman que es lamentable que hayan desaparecido algunas asociaciones representativas en las cuales los empresariados se reunían, fortalecían y presentaban propuestas para el municipio y departamento; esta era una manera donde se expresaba y aportaban con recomendaciones para el desarrollo de la región. Es decir, la articulación Empresa – Estado es nula en la región, perjudicando al desarrollo empresarial y a los mismos egresados.

Otro factor identificado que afecta la aceptación del egresado en el mercado laboral, es la forma como se articula la empresa y la universidad; la relación existente solo se nota con las empresas con las cuales tienen convenio para la práctica empresarial, pero es una relación fría donde solo se envía al estudiante a permanecer un semestre sin hacer un control claro que retroalimente el proceso. No se aprovecha esta actividad para realizar conversatorios con los empresarios que permita afianzar la relación buscando mejorar la prestación del servicio donde el estudiante realice la práctica con profesionalismo y se sienta parte de la empresa.

De igual manera la práctica empresarial se debe replantear desde la institución universitaria, para que los egresados puedan aprovechar los espacios de tal manera que su comportamiento no sea el de un estudiante sino el de un profesional realizando actividades en la empresa que le permitan elevar su nivel profesional utilizando mecanismos donde se tenga un contacto real con el mundo del trabajo, aprovechando los espacios para la búsqueda de un empleo que mida su nivel profesional al igual que su desempeño sirva como indicador para el impacto del programa donde egresa.

Un factor fundamental identificado fue lo de la formación integral en los pocos que desempeñan cargos administrativos y directivos. Los empresarios resaltan este factor como el más importante pues el contar con un profesional formado integralmente les brinda a ellos confianza al contar con un ser humano en la empresa con una mente emprendedora, creativo y principalmente, disciplinado, con valores éticos y responsabilidad social.

Es innegable que una educación con calidad hace la diferencia en el medio en que nos encontremos, pues influye en todos los niveles de la sociedad, abre relaciones, genera pertenencia a grupos, permite elaborar discurso sobre la realidad y frente a la realidad. Los efectos de una educación con calidad pueden reflejarse a lo largo del tiempo en beneficios, tanto económicos como sociales, en los ámbitos individual y colectivo. Las instituciones de educación superior que ofrecen educación con calidad estimulan el crecimiento económico y la reducción de los niveles de pobreza, al ser el elemento para capacitar la fuerza laboral, generar nuevos conocimientos y, adaptar el conocimiento a las realidades del entorno.

Cabe resaltar que no solo las instituciones de educación superior son las responsables de poner en practicar lo anterior, también es responsabilidad del egresado quienes deben encontrar las formas de hacer adaptable el conocimiento y que sea provechoso para la sociedad. De esta forma, las instituciones de educación superior, entregan a la sociedad profesionales, que con

críterios rigurosos en lo ético y en lo técnico, impulsan el aumento de la productividad, del desarrollo, bienestar de la región y el país.

El 52% de los egresados entrevistados afirma que se encuentra laborando. Manifiestan que en las actividades que realizan tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de su carrera profesional. La valoración que los egresados hacen sobre la calidad de la Universidad y el impacto en el mercado laboral es positiva, puesto que existe un reconocimiento en el medio, dado el desempeño laboral de los mismos.

Sincelejo es una ciudad donde predomina la actividad Comercial, aspecto que induce a la capacitación permanente de las personas en esta área. Un hecho curioso es el encontrado en la manifestación de los empresarios al expresar al menos un 17%, que no se necesita capacitación para la organización de las empresas. El resto recibe con agrado esta parte, hecho que se aprovecha para afirmar que la aceptación del egresado del programa de Administración de Empresas en Sincelejo es favorable.

Los empresarios manifiestan que tienen muy buena imagen de los jóvenes que están egresando del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, ya que son profesionales decididos a progresar, a cambiar su entorno; también afirman que a la hora de convertirse en un empresario o de tomar la iniciativa de un nuevo proyecto da temor, pero se ve la iniciativa el deseo de poner en práctica todas las habilidades adquiridas en su proceso de formación, pero la incertidumbre muchas veces saca partido.

En síntesis, las cifras anteriores indican que, debido a la acogida de sus egresados, el programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, goza de un buen reconocimiento social y aceptación debido quizás a que satisface las necesidades de la comunidad.

De igual manera son un factor importante del desarrollo social del municipio y para el departamento, lo que se torna necesario apoyar un clima; puesto que son personas integrales, líderes capaces de contribuir en el ejercicio de su vida profesional, y de igual manera personas capaces de transformar individuos y comunidades del orden regional y nacional mediante la investigación permanente de sus problemas y así ellos puedan dar alternativas de solución.

Así mismo la Universidad le permite que se creen relaciones interpersonales entre los graduados, conexiones que realizan el impacto de la institución en la región, tanto a nivel regional como nacional. De modo que es importante conocer el contexto, para evaluar el desempeño institucional en la formación de las personas que ingresan; se ha postulado al graduado como una de las mejores herramientas, puesto que en este se seleccionan las experiencias, la formación y las cualidades que la universidad busca dejar en las personas; con tal propósito, el graduado tiene un papel fundamental como, evaluación viva y evaluador, de la calidad y de la pertinencia de los programas, así como de la institución, debido a que es quien impacta directamente en el medio.

Estos estudios de seguimientos a egresados cada vez se convierten en un mecanismo para establecer una relación entre la Universidad y los egresados lo que benefician a todas las partes involucradas, desde las Instituciones de Educación Superior hasta la sociedad, incluyendo de esta misma manera a los egresados y a los profesionales en formación, puesto que es un propósito contribuir a mejorar la calidad de la educación con el fin de aportar soluciones a los problemas que se presenten.

La validez con la formación recibida del profesional en función de la formación que se adquiere, la aceptación en el mercado laboral y la comunicación entre las áreas de especialización y las necesidades del país, son fundamentales pues da cuenta del desempeño de las funciones de una institución educativa; es decir en qué medida se están logrando los fines de la educación y si los objetivos institucionales y curriculares se cumplen. De igual forma el

egresado es un indicador de las necesidades reales de educación, capacitación, formación y actualización que demanda el medio laboral y empresarial.

La disposición e interés por fortalecer la condición investigativa y docente así como adentrarse en las realidades complejas de que habla Dávila (1980), se convierten en la columna vertebral del proceso de organización administrativa en los estudios profesionales de administración de tal manera que se piense en la formación para bien del desarrollo administrativo y empresarial de la región y se desarticule el estilo de enseñar buscando solucionar problemas de texto enmarcados en un modelo, donde la transferencia de conocimientos mecánicamente se convierte en el paso de tecnologías administrativas muchas veces inadecuadas para nuestra región, sin siquiera tener en cuenta la tarea de adoptarlas de acuerdo al contexto regional.

La problemática existente sobre el desarrollo de la práctica pedagógica ejercida por la mayoría de los docentes, es notoria en las Instituciones de Educación superior de esta región. Según la investigación realizada en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de CECAR, denominada “la relación del contexto empresarial y educativo con el perfil de los administradores formados en las instituciones de educación superior región sabana del caribe colombiano,” se precisa como el proceso de enseñanza, amerita una evaluación detenida en cada una de las instituciones donde se ofrece el programa de administración de empresas.

Esta al igual que el perfil de los egresados definido en las propuestas curriculares, son motivo de revisión y apropiación de los directivos académicos y docentes, el cual supuestamente es conocido por estudiantes, docentes, egresados y empresarios; pero la realidad apunta hacia una directriz diferente porque al realizar los análisis respectivos, se encuentra un choque con la realidad empresarial de la zona, denotando un desconocimiento total y una desarticulación entre la universidad – empresa – estado - egresado.

De acuerdo con la autora, la reflexión realizada cobra valor en tanto que se invita a realizar una revisión articulada de los perfiles, necesidades del contexto y la práctica docente, donde esta misma debe estar ligada al logro de las competencias del saber y saber ser que debe alcanzarse en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En función del objetivo que propuesto, el cual era caracterizar el contexto de la región Caribe Colombiana para establecer la relación existente del perfil del egresado presente en las diferentes reformas curriculares de los programas de administración, se encuentra que el pensamiento de Taylor y Fayol ha permeado la elaboración de los programas curriculares de administración solo desde la perspectiva funcional - organizacional, dejando de lado las necesidades del entorno social. Básicamente la construcción del currículo se hizo teniendo en cuenta el proceso administrativo como se presentaba en esa época, donde la influencia de Taylor y Fayol era predominante en todos los planes de estudio.

La vinculación del sector productivo a los procesos académico – administrativo donde tengan participación y permitan enriquecer los escenarios desde donde se construyen las propuestas curriculares es un factor que no se debe dejar de lado. El darle vida a la relación universidad – empresa – estado – egresado, es la clave para que los currículos se articulen a las necesidades del contexto buscando revisar los perfiles del egresado donde y las propuestas curriculares de tal manera que se sigan formando profesionales de acuerdo a las necesidades existentes en el contexto los cuales egresen a contribuir con el desarrollo de la región y no a generar un problema mayor a punto de que se cree mayor desempleo por la falta de conocimiento del verdadero sentido de la administración.

En este sentido, cobra importancia la disposición e interés por fortalecer la condición investigativa y docente, así como adentrarse en las realidades complejas de la que habla Dávila (1980), convirtiéndose en la columna vertebral del proceso de la organización administrativa en los estudios profesionales de administración. De tal manera, que se piense en la formación para

el bien del desarrollo administrativo y empresarial de la región y se desarticule el estilo de enseñar buscando solucionar problemas de texto enmarcados en un modelo totalmente ajeno a nuestras necesidades, donde la transferencia de conocimientos mecánicamente se convierte en el paso de tecnologías administrativas, muchas veces inadecuadas para nuestra región, sin siquiera tener en cuenta la tarea de adoptarlas de acuerdo con el contexto regional.

Conclusiones

Los egresados encuestados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, se han venido desempeñando en áreas conforme a la adquisición de los estudios recibidos, esto se ve reflejado puesto que los egresados están siendo aceptados positivamente en las organizaciones, de igual forma se encuentran ocupando cargos representativos en las empresas locales y regionales.

Actualmente se evidencia que el 52% se encuentra laborando y aplicando los conocimientos adquiridos durante su desarrollo profesional; estos profesionales se desempeñan en diferentes sectores, y se puede percibir que la carrera es muy apetecida a nivel laboral, el Administrador de Empresas es un profesional con espíritu emprendedor, con una visión proactiva a partir del conocimiento de los diferentes sectores de la economía y del entorno en el cual se encuentran las empresas, con capacidad para gestionar procesos administrativos, de transformación organizacional y de cultura de la calidad en empresas del sector público y privado en el marco de las nuevas realidades empresariales tanto locales como globales. De igual forma podemos evidenciar que el 9% de los encuestados se encuentran laborando independientemente ya que estos profesionales han decidido trabajar en sus propios negocios, independientes siendo autónomos de las decisiones que han tomado para progresar en su vida laboral.

Se encontró que el 46% de los egresados no se encuentra trabajando o no han conseguido un empleo o si estuvieron laborando fue por muy poco tiempo lo que se ve con preocupación, porque cada día el índice del desempleo en Colombia aumenta de una manera muy alta, y las personas viendo que no encuentran un empleo que les brinde estabilidad económica y calidad de vida, optan por buscar a laborar en trabajos informales lo que hace que la economía de la región y país se vea afectada.

El programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, debe fortalecer sus prácticas empresariales y visitas a las empresas, que le permitan al estudiante tener una visión más clara acerca de la realidad y necesidades del entorno. Además de esto proponer especializaciones, maestrías y doctorados que hagan posible el aumento del nivel educativo y de preparación en el área donde se desempeña el Administrador de Empresas.

Los egresados de Administración de Empresas que se encuentran laborando actualmente, en un 48% están vinculados a empresas del sector privado; un 21% se encuentra representado en empresas del sector público; de igual forma podemos evidenciar que el 9% de los encuestados se encuentran laborando independientemente y un 22% de los egresados no informó sobre este particular. Se infiere que no están laborando y no lo dijeron por falsos prejuicios.

Los egresados pueden ejercer su profesión sin reparos en prácticamente cualquier posición ocupacional, no obstante las más destacadas hayan sido las empresas de naturaleza privada, lo que ratifica el desconocimiento del perfil profesional y ocupacional del egresado de administración de empresas de CECAR.

El periodo de estabilidad laboral en el que se encuentran los egresados de Administración de Empresas es óptimo ya que un poco menos de la mitad de los egresados llevan entre tres años o más en las empresas; encontramos que un 22% los egresados tienen menos de un año laborando y una mínima parte con un 5%, entre un año y dos años. De igual forma se ve reflejado que el 37% de los egresados no suministraron información.

Lo que indica que la mayoría del personal no tiene muchos años de experiencia dentro de su cargo, sin embargo de acuerdo a la educación recibida son personas que pueden desempeñar una buena labor dentro sus funciones asignadas ya que el Administrador de Empresas es un profesional con habilidades óptimas para formular estrategias y tener un excelente desempeño, con esta investigación se pudo observar la situación actual del egresado, su trayectoria laboral, la

aceptación del mismo, perspectiva futura, entre otros aspectos de igual forma el impacto del programa en la región.

En conclusión, el egresado de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, se encuentra actualmente en una ventaja laboral, puesto que es un profesional formado con habilidades y destrezas que le permiten desarrollar liderazgo, espíritu emprendedor, desarrolla competencias gerenciales, gestiona el cambio, crea e innova estrategias empresariales, en pro del fortalecimiento del sector productivo de nuestra región y el país.

Recomendaciones

➤ Los directivos del programa de Administración de Empresas de CECAR, debe revisar la asignatura Práctica Empresarial. Se debe rediseñar su metodología buscando que el estudiante de último semestre llegue a la empresa a aplicar los conocimientos adquiridos, no a realizar un trabajo asignado por un docente, para no desvirtuar el sentido de la práctica. El hecho de hacer una práctica es poner en acción los conocimientos en cargos afines con el perfil con el que ha sido formado; no pasar por una empresa a realizar una reseña histórica, una historia de vida o un diagnóstico de la empresa cuando el verdadero sentido de la asignatura es el interactuar con la empresa buscando afianzar su perfil y habilidades.

➤ El docente encargado de la asignatura Práctica Empresarial debe realizar visitas periódicas a las empresas, para hacer el seguimiento del mismo y de esa manera fortalecer la relación universidad – empresa, donde el encargado de la práctica en la empresa tenga la oportunidad de interactuar de manera directa con los procesos académicos y el estudiante tenga una visión más clara del contexto laboral.

➤ En lo posible que las prácticas sean en empresas conformadas como tal en pro de que el practicante tenga la oportunidad de implementar acciones tendientes al mejoramiento de la empresa donde se vincule.

➤ Apoyar a los egresados que no tengan experiencia laboral en la búsqueda de empleo.

➤ Proponer apoyos básicos en talento humano, financieros e informáticos para los estudios de egresados de manera que permitan a los estudiantes que van a realizar investigaciones en este campo; planear, diseñar, implantar y difundir los resultados de manera

aceptable y provechosa para los objetivos estratégicos de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.

➤ Preparar a los estudiantes para enfrentarse al mundo laboral en “laboratorios empresariales”, donde además de la empresa se tenga la posibilidad de interactuar con la presencia de docentes expertos, fortaleciendo el uso de las TIC y áreas donde se presente mayor debilidad, buscando la adaptación al ámbito laboral.

➤ Apoyar a los egresados a identificar áreas laborales fortaleciendo la interacción entre la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, y los representantes de los empleadores.

➤ Crear redes de contactos con empresarios, para ofrecer a los estudiantes la posibilidad de ampliar la visión que tengan estos para su futuro y guiarlos en temas de novedad.

➤ Realizar con más frecuencia ruedas de empresarios y grupos focales donde se pueda interactuar con los empresarios y directivos de empresas de la región y del país.

➤ Propiciar espacios donde se socialice con los empresarios y gerentes de empresas el Plan de Estudio de tal manera que se conozcan y aporten con aspectos claves para un futuro rediseño, donde se tenga en cuenta las necesidades del contexto.

➤ Realizar un encuentro de egresados anual en pro de fortalecer el vínculo Egresado – Universidad. Se nota la desmotivación de los egresados porque la universidad no hace un seguimiento continuo.

➤ Se recomienda invertir en un software simulador empresarial

Referencias Bibliográficas

Barrón, T. y Concepción (2002). Universidades Privadas. Formación en educación. Universidad Nacional Autónoma de México. México. P. 162-163

Burgen, A. (1995). Metas y proyectos de la Educación Superior. *Una perspectiva internacional*. Madrid: Recuperado de Banco Santander. Fundación Universidad empresa.

Dávila, C. (1980). *La Crisis de La Educación en Administración en Colombia*, 29. (39). Bogotá: Universidad EAFIT.

Díaz A. (2011). *Ensayos sobre la problemática curricular* (4 ed.). México: Editorial Trilla Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior(Anuies): P. 97, 101,104.

Flick. U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Edición. Morata S.L Madrid

Jiménez, M. (2009). Trayectorias laborales y movilidad ocupacional. *Un estudio de los Biólogos Agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. (1a ed.). México: Bonilla Artigas. Editores: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Meisel, A., Y Viloría, J. (agosto 1999). *Los alemanes en el caribe colombiano: el caso de Adolfo Held*, (1880 – 1981). Cuadernos de historia Económica y Empresarial (1).

Kemmis S. (1998). *El Currículum: más allá de la teoría de la reproducción*. (3 ed.). Madrid: Ediciones Morata, p. 75, 95.

Valenti., N, Giovanna G., y Varela., P. (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*, (tesis pregrado). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior(ANUIES). México

Asociación nacional de Universidades e instituciones de Educación Superior “*Catálogo de posgrado en universidades e institutos tecnológicos*”, (ANUIES) (2006). Recuperado de: http://www.anuies.mx/servicios/catalogo_version_final_2006.pdf.

Acevedo L. (2005). “*Formas Organizativas de Empresas y Empresarios. Transformación de Estructuras Sociales en América Latina*”, de la UNAM. México

Agudelo C. (2007). *Sentido de la formación de administradores(as) en la educación superior colombiana*. (Trabajo de doctorado). Red de Universidades - Universidad del Cauca. Popayán

Bell G. (1988). *El Caribe colombiano*. (1ª ed.). Barranquilla: Editorial. UNINORTE. P. 56,59.

Corporación Observatorio del Mercado Trabajo en Sucre. COMTS. Recuperado de <https://observatoriodelmercadodetrabajo.files.wordpress.com/2011/08/sincelejo1.pdf>.

Dávila C. (2012). *Empresariado colombiano, Perspectiva histórica y regional* (1ª ed.). Bogotá, editorial. Universidad de los Andes, Colección 60 años.

Dávila, C., y Pallares, Z. (2006), “*Empresariado medio, proteccionismo y política pública. La Asociación Colombiana de la Pequeña y Mediana Industria (1952-1980)*, en Mario Cerutti (Coordinador), *Empresas y grupos empresariales en América Latina, España y Portugal*, Monterrey, México, Universidad Autónoma de Nuevo León/Universidad de Alicante, p. 191-227.

- Fuentes, S., y Vargas, D. (2010). *Caracterización y posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del programa de administración de empresas*. (Tesis pregrado). Universidad de la Salle. Bogotá.
- Gómez R. (2005). Una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas *Competencias Profesionales* (8ed.). Pedagogía Universitaria, Educación y Educadores.
- Jiménez M. (2014). *Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico*. Perfiles Educativos P.143, 2014 | IISUE-UNAM.
- Medina. A., Giacomozzi, C. y Muñoz, G. (mayo-agosto de 2010). Formación del profesional en administración en América Latina: *un estudio comparado*. *Educ*, (13), P. 253-271 Universidad de La Sabana. Facultad de Educación.
- Mayor A. (1989). *Historia de la industria colombiana*. En: Nueva Historia de Colombia. Economía, café e industria. Bogotá: Editorial Planeta.
- Meisel, A. (1993). *¿Por qué se disipó el dinamismo industrial de Barranquilla?* otros ensayos de la historia económica de la Costa Caribe. Barranquilla. Ed. Gobernación del Atlántico.
- Meisel, A. (1994). *Historia económica y social del Caribe colombiano*. Barranquilla. Ediciones UNINORTE – ECOE Ed.
- Observatorio del Caribe Colombiano Indicador Global de Competitividad, 2012. www.ocaribe.org/publicacionesinfo_indicador-global-de-competitividad-de-las-ciuda...

Mora, E., Martínez, S. (2012) Proyecto institucional e impacto de los egresados de la Unad. *Caracterización de los egresados de la universidad Nacional abierta y a distancia (unad) de los diferentes programas académicos durante Los años 1995 a 2011*, (Tesis tecnólogo) recuperado de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD>.

Plan Regional de Competitividad de Sucre a 2019. Gobernación de Sucre, 2012.

Prieto F. (2014). *Origen y Evolución de los estudios profesionales de administración en la región Caribe Colombiana*. (Tesis doctoral) Corporación Universitaria del Caribe CECAR.

Parra A. (2002). Incidencia de los graduados del programa de administración de empresas de la amazona sede Florencia en el entorno local y regional desde el año 1999 hasta el año 2002.

Rashnavady A. (2010). “Modelo Estratégico para la revisión de programas académicos de la educación superior: (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México”. México.

Sandoval C. (2002: 41, 42). *Investigación Cualitativa*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá

Sánchez Q. (2013). *Un Sistema de Indicadores de Calidad para el Mejoramiento de Programas Universitarios en Administración*, (tesis doctoral). Barranquilla. Red de Universidades Estatales de Colombia, Rudecolombia, Universidad del Atlántico.

Tirado A. (1988). *Introducción a la historia económica de Colombia*. El Áncora Editores. p. 84.

Anexos

Anexo 1. Formato de entrevista rueda de empresarios, 21 febrero 2017

Preguntas de introducción.

- ¿Identificación?
- ¿Podría mencionarnos cómo, cuándo y porque nace la empresa?

Preguntas de profundización.

- ¿Díganos si las instituciones de educación superior han influido en el desarrollo empresarial de esta región?
- ¿Cree usted que con la llegada de las instituciones de educación superior han contribuido al desarrollo empresarial de esta ciudad?
- ¿Qué opina del empresario de hoy de Sincelejo y el de hace 30 años?
- ¿Cómo ven ustedes la relación entre las instituciones de educación superior frente al sector empresarial?

Recomendaciones

- ¿Qué profesional piensa usted que necesita la región para que contribuya al desarrollo empresarial?

Anexo 2. Transcripción grupo focal (rueda de empresarios)

Edgar Mejía: Gerente Torcoroma

¿Cómo, cuándo y porque nace la empresa Torcoroma?

- La empresa TORCOROMA es una cooperativa que está dentro del énfasis de prestación de servicio, y nace por allá en la época de 1955 más o menos en la época donde yo estaba naciendo y en la región llevo desde 1992.

Doctor Domínguez. Clínica las peñitas

- Siendo un poco reiterativos yo veo que no está de más de destacar lo importante que tienen las universidades, antes no existían estas instituciones en Sincelejo yo creo que la gran parte de las personas salían a estudiar a otras partes, es significativo que se sepa que es el campo de prácticas a través de ofrecer sus servicios en la parte administrativa como en la parte secuencial pues disfrutamos de la universidad de sucre y de centros de institutos de enseñanza técnica prácticas y mu reciente firmamos convenios con otras.

Aurelio Gómez. Radio Sincelejo

- En mi época la universidad fue el instituto nacional Simón Araujo en esa época ser bachiller era ser un profesional hubieron grandes profesores recuerdo aún en mi mente no olvido al profesor Paneso, Bienvenido Rodríguez cuando eso uno daba desde filosofía hasta el francés y ahí fui cuando aprendí mi universidad, cuando empiezan a nacer las universidades de nosotros el panorama cambia en Sincelejo, en sucre y en toda la región, primero fue la universidad de Córdoba y luego la universidad de sucre cuando empieza Cekar y otras universidades hemos tenidos una ventaja que nuestros hijos ya puedan estudiar aquí yo me llevo una sorpresa ahora que tuve un accidente no las peñitas con una muchacha que me estaba atendiendo yo le dije tu eres medica no de Cekar tu eres y hay medicina en CECAR medica de que yo soy de aquí de Sincelejo En Sincelejo uno queda impresionado que ya hay profesionales,

pero hay un dificultad es la falta de empleo que lamentablemente no tenemos. Lastimosamente aquí no hay bolsa de empleo para los profesionales y que les toca lo contrario estudiar aquí y emigrar a otros lugares eso si es lamentable por eso yo siempre he dicho que aquí hay que preocuparse en una indudable bolsa de empleo donde el mando en este caso el municipio y el departamento realicen anomalías de impuestos a las empresas, de manera que esto permita proteger a nuestros profesionales si no estamos en las mismas.

- **Francisco Cuello. Torito Wings. (Alitas y Costillitas)**

Díganos usted. Si las instituciones de educación superior han influido en el desarrollo empresarial de esta región.

Yo pienso que las dos universidades, la universidad de sucre y la corporación universitaria del caribe se han dedicado por ser cada día mejores no directamente en el aspecto material lo que nos compromete es que nuestros estudiantes están creciendo como seres humanos es la razón.

- Con un propósito y es mostrar un servicio que es la educación para la mujer, tenemos que pensar que en ese entonces la mujer no tenía derecho al estudio la mujer estaba sobre todo en estos lugares campestres a estar en el hogar, no tenía derecho a la educación. Ante esta situación ella crea esta institución; instituto universitario y de cultura femenina era su nombre propio, porque universitaria no en el sentido de lo que concedimos hoy como universidad si no en el sentido universal donde comienza a capacitar a la mujer en diversos aspectos en los del comercio de la cuenta, cómo profesora en un instante de su historia recibió la aprobación del ministerio para formar normalistas lo cual hizo por más de 15 años de todas maneras pienso de que esta mujer su misión de servicio hacia la educación la institución dura hasta el 2010, 87 años de servicio a Sincelejo y a la región ¿ que promovía? Una alineación integral de la mujer donde no solamente lo intelectual se brindaba si no la parte religiosa que para ella era muy importante. Don Aurelio es testigo de los grandes campeonatos de básquet en el transmitía y era la base de la clasificación Colombia lo que nos llevó a Ecuador y ser campeones en Argentina en la dama infantil. De modo que esta empresa para nosotros

desafortunadamente ya no existe, pero pienso que ha sido difícil para las personas que quieren crear empresa.

Doctor Viña. Argos - Tolcementó

- Después de todos esos años la gran parte de las organizaciones las personas que desempeñan esos cargos ya cuentan con formación adquirida a través de la educación superior y aun avanzando más hacia especializaciones.

Edgar Mejía. Torcoroma

- ¿Cree usted que con la llegada de las instituciones de educación superior ha contribuido al desarrollo empresarial de esta ciudad?

Evidentemente, porque a medida de que la entidad se tome el compromiso de explorar la fuerza laboral de la región en esa propia medida pues no se tienen que traer profesionales de otras regiones, todo está en la actividad local y una región que no se profesionaliza no se educa ahí está la demora.

- **Doctor Viña. Argos - tol cementó**

Indudablemente, en la periodo en la que se cuenta que estamos observando las personas que querían estudiar seguir el curso tenían que irse de aquí de la ciudad aquí no habían posibilidad de desarrollo aquí en la región y muchas personas preparadas no tenían otra oportunidad de estudiar.

Con el apareamiento de las universidades la universidad pública y privada como Cekar han alcanzado a los cargos de dirección de administración de estas empresas publicas personas con conocimientos académicos.

- **Carlos Carmona. Muebles y colchones Pereira**

¿Qué profesional piensa usted que necesita la región para que contribuya al desarrollo empresarial?

En mi caso en particular mi padre me enseñó que tenía que ser comprometido me enseñó que tenía que ser disciplinado me transportaba al negocio porque la empresa que yo tengo es familiar ya tengo 45 años yo tengo ya 5 años de tenerla porque se la compre y el desde que yo tenía 5 años el me decía usted va hacer esto y tiene que ser un hombre responsable, entonces hoy en día vemos niños de 8, 10 años que no saben para donde van, entonces eso niños son el futuro de nuestra región del país aparte de eso no le enseñan ni la ética, yo pienso que necesitamos profesionales completos de todo tipo obviamente esto no se le puede dejar a las universidades ni a los colegios

- **Jimmy Ordoñez. Almacén y fabrica “Calzamax”**

Yo pienso que un profesional integro me refiero al sentido de la palabra porque desde la formación debe ir esa integridad desde que se está formando cada estudiante con cada materia debe ser responsable siendo honesto no venir a la universidad por el título o por la familia si no con la perspectiva y con la mirada de complementar un profesional íntegro y emprendedor integro a barca muchas cosas y el emprendimiento es total mente necesario no hay empleo que necesitamos empresa emprender. Yo pienso que no solamente la universidad indiquemos que a mis hijos a los mayores, comité una falta de no crear en ellos la visión de negocio. Yo en lo que soy hoy como empresario simplemente eso lo hiso mi mama desde que estaba pequeño vendía desde niño mamon frito, lotería, y eso creo en mí una conciencia y nunca en mi vida he laborado para ninguno desde que termine el bachillerato emprendí mi propia empresa y hasta el momento uno tiene esa visión errada de que quiere darle lo que uno no tubo.

- **Francisco Alberto cuello. Torito wings. (Alitas y Costillitas)**

Definitivamente un profesional con mente emprendedora con ambiciones de crear empresa y de plantearse a las realidades que hay en la sociedad que no les de miedo crear empresas.

Les cuento me he encontrado siempre lo que he visto aquí en Sincelejo me fui retorne siempre con la idea de crear empresa y cree una organización de software mi primera empresa la termine. Luego de viajar mucho por América, centro América, sur América siempre me ha inquietado la parte gastronómica y gracias a eso antes de tener mi propia empresa con mi marca antes tenía una franquicia de cosechas en Barrancabermeja, luego negocié y entonces me vine para Sincelejo a montar mi propia empresa entonces de hecho,(mi empresa tiene convenio con Cekar) tengo en estos momentos practicantes y muchos de ellos piensan que hacer las prácticas en un restaurante es ir a cocinar entonces es acorde con esta pregunta, que sean emprendedores que vean la oportunidad de negocio que otros no la vean que como pudo e transformar donde se les ocurra crear bien esa oportunidad de negocio observar cuales son los pro y los contra y emprender una buena idea de negocio y eso es lo que nos va a acceder crear una buena idea de negocio ya yo llevo un año y tres meses mi restaurante se llama torito wings y es poder crear empresas.

Vladimir pineda. Evolution soluciones

- Para poder entender como nos estamos comportando en estos momentos hay que conocer de nuestra historia.

Muchos comportamientos que tiene la juventud hoy en día viene de esa desafortunada década de los 80 y los 90 con el narcotráfico que muchos no la vivieron porque era muy pequeño pero que realmente el facilismo de la juventud de ahora de querer todo ya viene de esa época, donde un narco llegaba al barrio y te veía tu casa que costaba veinte millones entonces te ofrecía 80 millones y claro tú la vendías. Entonces estamos en la época de querer todo ya.

La otra realidad que les quiero comentar es mi organización mi hijito ya tiene 13 años es mi hijito ya adolescente como le digo es mi empresa muy comparada con esto señores que tienen una gran historia y no es fácil crear empresa cuando yo salgo de la universidad me toco ser trabajador con ese transcurso de ser empleado siempre tuve ese bichito interno y si yo tengo mucho potencial porque tengo que hacerle dinero a otra persona porque no le dejo de llenar el

bolsillo a otra gente y de ahí sale las asesorías y las consultorías que tenemos hoy, ya estamos en tres departamento Sucre, Córdoba y sur de bolívar y hay vivimos en ese proceso de mejorar las empresas en muchos aspectos quien es el profesional actualmente para mí un profesional no es el que va a la universidad uno encuentra profesionales que no van a una universidad.

2. Carlos Carmona. Muebles y colchones Pereira

Que profesional piensa usted que necesita la región para que contribuya al desarrollo empresarial

Yo pienso que el profesional que necesita la región y el país debe ser integral que tenga de todo pero lo principal para mi es que sea muy disciplinado, que sea muy humanitario y que posea valores éticos y morales e igualmente que tenga responsabilidad social. Yo pienso que todos debemos hacer una tarea con los niños desde los 8 años.

Para el cierre

Aurelio Gómez. Radio Sincelejo

- Qué opinión tiene usted del empresariado en Sincelejo hace 30 años y después de escuchar a los muchachos.

Evidentemente las cosas han cambiado mucho, yo hablo como radiodifusor que soy periodista que soy, quizás antes como nos conocían más y estábamos un núcleo pequeño había un mejor sociabilidad para la radiodifusión y además para el periodista, lastimosamente el periodista se ha venido a menos porque el 80 % depende de los señores políticos que nos tratan como sirvientes para que contemos todas las vagunderías que cometen hay es asombroso antes no sucedía eso con los periodistas antes no ocurría eso yo le pongo un ejemplo muebles y colchones Pereira este no sabía que este señor es hijo de Alcides viña esa es parte de la historia que yo represento.

Doctor Domínguez. Clínica las peñitas

Yo pienso que el empresariado esta ahora un poco agrupado no hay fuerza no existe el empresariado como conjunto de presión tanto social, económico y político como decía Aurelio actualmente las cosas las manejan los políticos de una manera muy diferente de tal manera que se ha perdido la fuerza el empresariado como grupo de presión.

Por otro lado es lamentable que desaparezcan algunas asociaciones aunque los empresarios eran parte de la fuerza del gremio por ejemplo unos años acopi dejo de funcionar un gremio donde nosotros nos reuníamos fortalecíamos y presentábamos propuestas como departamental como municipal y era una manera donde el secretariado se expresaba donde llevaba las recomendaciones para el desarrollo de la región fenalco no sé si se acabó donde podamos intervenir como se hacen las cosas aquí en sucre.

Doctor Viña. Argos

Qué opina del empresario de hoy de Sincelejo y el de hace 30 años.

Tengo muy buena imagen del empresario así como estos muchachos decididos a desarrollarse a cambiar su entorno y ser empresario da mucho miedo da temor pero veo esa iniciativa ese deseo e invito a esos jóvenes que están estudiando carreras correspondidas con el emprendimiento a que intenten que den campo para numerosas actividades más y que no sean personas que vengan si no nosotros mismos debemos hacerla.

¿Cómo ven ustedes la relación entre las instituciones de educación superior frente al sector empresarial?

Yo con Cekar siento y pienso debe haber una mayor integración entre las dos partes entre el comercio y universidad no solamente Cekar si no en general uno de lo que más escucha, yo tengo estudiantes en mi empresa y siempre oigo a los practicantes quejándose por las practicas porque lo colocan hacer oficios que no son ajustados para las practicas yo considero que si una mejor comunicación entre la universidad y el entorno económico se requiere esas asociaciones esos sectores que puedan hacer ese puente yo creo que para la universidad es muy difícil hacer

ese trabajo llegar empresa por empresa sí creo que es obligatorio que la cámara de comercio preste un buen servicio en ese aspecto necesita más integración para jalonar el desarrollo del departamento en general.

Doctor Viña. Argos.

Intervino (importante), No solamente es la industria en general se queja de que la academia a veces no suministra el profesional que ella requiere para desarrollar sus actividades llegan con una información con conocimiento con sabiduría pero no es lo que la entidades quieren, una mayor unión entre la academia la industria la empresa de servicio pero que haya un acercamiento pero que no se vea ese gran vacío.

- **Francisco cuello. Torito wings. (Alitas y Costillitas)**

La manera de fortalecer ese vínculo es el acompañamiento constante al practicante lo digo desde mi experiencia propia porque apenas he tenido uno ahora voy a tener dos más pienso que las universidades deben concientizarlos cuando van a salir a la industria que ellos sepan que van hacer. Muchos piensan que hacer las prácticas en un restaurante es que voy a cocinar me preocupa que ese tipo de estudiante tenga esa percepción. Entonces esto conlleva a que la academia los acompañe más a los estudiantes y concientizarlos de lo que se está requiriendo empresarial.

Anexo 3. Apreciación sobre el resultado de la rueda de empresarios realizada el 21 Febrero 2017

En la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR. Se realizaron dos ruedas de empresarios con empresarios nativos de la región, para aportar sus puntos de vistas del departamento de Sucre en la educación superior y haciendo un énfasis en los egresados de esta misma. Es de resaltar lo importante que son las instituciones de educación superior en el país, para el departamento de sucre y municipio de Sincelejo, estos empresarios hablan sobre los años 1950 ellos dicen que ser un bachiller era ser un profesional porque siempre tuvieron grandes maestros lo que les enseñaban desde el francés hasta filosofía y desde ahí ellos empiezan a aprender en universidad.

Mucho tiempo después empiezan a surgir las universidades en la región y el panorama cambia en toda la región, naciendo la universidad de Córdoba, luego la Universidad de Sucre y la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR. Para brindarles un mejor futuro a la sociedad y tener una mejor calidad de vida. Así mismo estas universidades se han esmerados por ser cada día mejores puesto que están formando seres humanos con responsabilidad social.

Con la llegada de estas universidades las empresas se han visto satisfechas puesto que no han tenido que traer profesionales de otras regiones, por lo que todo está en la actividad local donde encuentran profesionales de todo perfil, como Administradores de Empresas, Contadores, Economistas, Psicólogos, Abogados entre otros, los cuales le aportan al desarrollo del país y de la región.

Estas instituciones de educación superior están formando profesionales que posean valores éticos y morales, con una mente emprendedora, disciplinados, responsables, íntegros, honestos y que no les dé miedo de crear empresas.

Anexo 4. Formato de entrevista egresados

Buenas tardes: la presente información es necesaria para organizarla base de datos necesaria para la investigación que se está adelantando desde el programa de Administración de Empresas con ánimo de obtener información actualizada sobre la trayectoria profesional del egresado. Agradecemos su colaboración.

I. IDENTIFICACIÓN

FECHA:

NOMBRE DEL EGRESADO	DIRECCION RESIDENCIA	NUMERO TELEFONICO	AÑO EN QUE EGRESO	FECHA DE GRADUACION Dia/Mes/Año
EMPRESA DONDE LABORA	DIRECCION DE LA EMPRESA	TELEFONOS	CORREO ELECTRONICO	

II. SABER ADMINISTRATIVO

Se consideran saberes administrativos a los fundamentos conceptuales, circunstancias o procesos históricos que dan forma al saber y a las prácticas administrativas más reconocidas, que contribuyen a la comprensión de las dinámicas de la administración.¹

	1. ¿Cómo califica su formación académica, con respecto a su desempeño laboral? <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Excelente	2. ¿trabaja actualmente? SI NO 3. Si no trabaja explique qué expectativas tiene de trabajo para un futuro.
--	--	---

	<p>4. ¿Cuánto tiempo le tomo encontrar un empleo adecuado a su perfil profesional?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 6 meses</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 6 meses y un año</p> <p><input type="checkbox"/> Más de un año</p>	<p>5. ¿En qué sector se ha desempeñado o laborado?</p> <p><input type="checkbox"/> Publico</p> <p><input type="checkbox"/> Privado</p> <p><input type="checkbox"/> Por cuenta propia</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (cual)</p>
	<p>6. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de un año</p> <p><input type="checkbox"/> Un año</p> <p><input type="checkbox"/> Dos años</p> <p><input type="checkbox"/> Tres años o más</p>	<p>7. ¿Cómo ha sido su experiencia obtenida a través de su trayectoria laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> Regular</p> <p><input type="checkbox"/> Muy buena</p> <p><input type="checkbox"/> Excelente</p>
	<p>8. ¿cuál es el nivel de estudio en posgrado que ha obtenido después de su graduación?</p> <p>Especializacion -----</p> <p>Maestria -----</p> <p>Doctorado -----</p> <p>Ninguno -----</p>	<p>9. ¿Qué expectativas tiene a futuro sobre su formación académica?</p>
	<p>10. ¿Qué expectativas tiene sobre su formación en posgrados que CECAR le puede ofrecer?</p>	<p>11. ¿Qué recomendaciones le haría a su programa para mejorarlo en caso de que no esté de acuerdo con su perfil profesional o pertinencia del programa?</p>

	<p>12. ¿cual es el nivel jerarquico que tiene en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">• Técnico• Supervisor• Jefe de área• Directivo• Empresario• Otro	<p>13. ¿según su empresa cuales son las habilidades y destrezas que debe tener todo graduado en la carrera de Administración de Empresas?</p>
--	--	---

**Anexo 5. Evidencias fotografías, ruedas de empresarios, encuentro de egresados,
participación en eventos. Fecha 26 de junio de 2016**



Fuente: fotografía sacada por los investigadores



Fuente: fotografía sacada por los investigadores



Fuente: fotografía sacada por los investigadores



Fuente:

fotografía sacada por los investigadores.

Anexo 6. Resumen de Curriculum

Dune Grey Amaya Vanegas

Administrador de Empresa, con capacidad para organizar, dirigir, interpretar e integrar las diferentes variables que componen el entorno empresarial a nivel regional, nacional e internacional. Con habilidad en la negociación y en la toma de decisiones, con capacidad de análisis y síntesis, lo que le permite el correcto planteamiento de una idea o solución innovadora.

Con valores morales y principios éticos. Con autonomía intelectual que le permite ser un crítico constructivo y formular los cuestionamientos necesarios cuando sea indispensable; Facilidad para comunicarse con un lenguaje claro. Con conocimiento en el manejo de herramientas tecnológicas. Dinámica, responsable, comprometida, emprendedora, con espíritu humanístico, dotada excelentes relaciones interpersonales, liderazgo, con capacidad para el trabajo en equipo e individual, asumir retos y cumplir con los objetivos propuestos, recursiva y proactiva.

Yessica Paola Márquez Paternina

Profesional en Administración de empresas, entusiasta, honesta, dedicada y con deseos de asumir mayores responsabilidades, motivada, con capacidad de adaptarse rápidamente ante retos y ambientes cambiantes, tengo facilidad para relacionarme con las personas, me gusta trabajar en equipo, grandes habilidades para el análisis y resolución de problemas no tengo problemas para trabajar bajo presión, me gusta enfrentar los obstáculos que se presentan, he logrado excelentes resultados con mis investigaciones, Estoy dispuesta a afrontar nuevos retos laborales para enriquecer mis conocimientos y desarrollar otras habilidades que pueda tener ocultas, facilidad para relacionarme con diferentes tipos de personas, cumplo con mis responsabilidades, proactiva y ordenada.

Francia Helena Prieto Baldovino (Directora Trabajo de Investigación)

- Administradora de Empresas. Candidata a doctora en Ciencias de la Educación. Magíster en Administración de Empresas, Especialista en Gerencia del Recurso Humano, y Especialista en Investigación Aplicada a la Educación. Diplomado en Docencia.
- Actualmente es Par Académico del CNA y del CONACES.
- Docente Catedrática en CECAR desde 1998. Tutora en programas a Distancia de CECAR desde 2004 a la fecha.
- Docente catedrática en la Universidad de Sucre, y CORPOSUCRE.
- Docente en posgrados en CECAR, Universidad de Sucre y CUN
- Actualmente se desempeña como Docente Investigadora de Tiempo Completo en el programa de Administración de Empresas de CECAR. Categorizada por COLCIENCIAS como Investigador Junior. Actual. Miembro activo del Grupo de Investigación “Estudios Socioeconómicos Administrativos y Contables”, ESAC, Categoría A. COLCIENCIAS
- Fue Vicepresidenta del Capítulo Región Caribe de ASCOLFA NACIONAL desde abril de 2008 a Marzo de 2012. A partir del Abril de 2012 y hasta Enero de 2013 fue nombrada Presidenta del Capítulo Región Caribe de ASCOLFA NACIONAL.
- Fue Coordinadora del Proyecto PlanEsTic, CECAR – MEN, en el período 2010 – 2012.
- Ha ocupado los siguientes cargos directivos administrativos en la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR:
 - Directora de Admisiones y Registros. Febrero 1.993 - Marzo 1.999.
 - Decana Facultad Ciencias Económicas y Administrativas. Abril 1.999 - mayo 2.004.

-
- Coordinadora Académica General - División Educación Abierta y a Distancia. Junio 2004 a Enero de 2013.
 - Docente Investigadora de Tiempo Completo a la fecha