

**COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE
CECAR - COLOMBIA**

**COMPETENCES OF THE GRADUATES OF THE BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM OF THE CORPORATION UNIVERSITARIA DEL CARIBE
CECAR - COLOMBIA**

Alberto Martínez Cárdenas¹
Marilú Acurero Luzardo²
Yeimis Álzate Clemente³
María Elena Pérez Prieto⁴

Resumen

El objetivo del estudio es analizar las competencias desempeñadas en el sector laboral por los egresados del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, desde la visión de los empresarios y egresados. El estudio tiene un enfoque mixto, el análisis de la información se realiza desde el enfoque cualitativo y cuantitativo; con el propósito de profundizar el proceso investigativo, fundamentado en el paradigma filosófico, caracterizado por ser pragmático, dado que se enfoca en las consecuencias, en la utilidad de la información y en la adopción de estrategias plurales. Desde el enfoque cualitativo se trabaja con la visión de 11 empresarios, mediante la técnica focus group; luego cuantitativamente se trabaja con la visión de 121 egresados, a quienes se les aplicó una encuesta previamente validada. Finalmente, se obtiene que la visión de los empresarios sobre las competencias desarrolladas por los egresados, coincide en que son coherentes con las disciplinas requeridas para su desempeño, pueden asumir otros compromisos dentro de la organización dependiendo de las tareas asignadas, ser capaces de utilizar las herramientas tecnológicas acordes con el trabajo que realizan y fortalecer las habilidades de liderazgo, la seguridad en sí mismo, la habilidad de aportar ideas o simplemente que crean en ellos. Para el estudio cuantitativo, en cuanto a las competencias desarrolladas por los egresados en sus puestos de trabajo, estos manifestaron que desarrollan, implementan y gestionan sistemas de control administrativos; son capaces de tomar decisiones, invertir y gestionar recursos financieros en la empresa; formulan planes de marketing que generan nuevos mercados y clientes; comprenden la

Recepción: 27 de Febrero de 2024 / Evaluación: 27 de Marzo de 2024 / Aprobado: 28 de Abril de 2024

¹Magister en Gestión de la Innovación. Especialización Gerencia del Talento Humano, Administrador de Empresas con Énfasis en Marketing. Docente Investigador Tiempo Completo de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR. Email: Alberto.martinez@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6064-3655>.

²Doctora en Ciencias Gerenciales. Posdoctora en Políticas Públicas y Paz Social. Magister Scientiarum en Gerencia Financiera. Ingeniera de Sistemas. Docente Investigadora de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, Colombia. Directora del Grupo de Investigación: Estudios Socioeconómicos, Administrativos y Contables. Email: marilu.acurerol@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3175-6620>.

³Magister en Dirección de Empresas y Organizaciones Turísticas. Administradora de Empresa. Docente Tiempo Completo de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, Colombia. Email: yeimis.alzatec@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0928-8576>.

⁴Doctora en Gerencia. Universidad Yacambú-Venezuela. Posdoctora en Políticas Públicas y Paz Social. Magister en Gerencia de Recursos Humanos. Licenciada en Gerencia Industrial. Corporación Universitaria del Caribe CECAR. Colombia. Docente investigadora. Email: maria.perezpr@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7476-5995>.

importancia de la contabilidad; desarrollan y gestionan el conocimiento del talento humano para hacer la empresa más competitiva.

Palabras clave: condiciones socio-económicas, condiciones laborales, competencias laborales, egresados, visión de los empresarios y visión de los egresados.

Abstract

The objective of the study is to analyze the skills performed in the labor sector by graduates of the Business Administration program of the Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, from the perspective of businessmen and graduates. The study has a mixed approach, since the analysis of the information is carried out from the qualitative perspective according to the vision of 11 businessmen, to whom the focus group technique was applied and from the quantitative point of view, referring to the vision of 121 graduates, who were interviewed through a survey, with the purpose of deepening the investigative process, based on the philosophical paradigm, characterized by being pragmatic, since it focuses on the consequences, the usefulness of the information and the adoption of plural strategies (Hamui-Sutton, 2013). Finally, the study concludes that according to the vision that employers have about the skills developed by graduates, these are consistent with the disciplines required for their performance, they can assume other commitments within the organization depending on the tasks shown, be able to use technological tools according to the work they do and strengthen leadership skills, self-confidence, the ability to contribute ideas or simply believe in themselves. For the quantitative study, regarding the skills developed by the graduates in their jobs, they state that they develop, implement and manage administrative control systems to guarantee the efficiency of the processes; they are capable of making investment decisions and managing financial resources in the company to keep it solid and profitable; formulate marketing plans that generate new markets and customers; understands the importance of accounting as a financial system; develops and manages the knowledge of human talent to make the company more competitive.

Keywords: socio-economic conditions, working conditions, labor competencies, graduates, vision of employers and vision of graduates.

Introducción

La competitividad de los egresados en el mercado laboral cada vez se hace más compleja, dado que no existen sistemas de monitoreo continuos y de evaluación que muestren el comportamiento y evolución del egresado en el ámbito social, económico e integral, que impide su proyección y visualización como actores empoderados de la sociedad. Además, se pierde la conexión entre el desempeño del egresado ante el contexto laboral y las diferentes competencias adquiridas en el transcurso de su carrera. Así como el desconocimiento presente al enfrentar los nuevos retos del contexto, y las situaciones emergentes propias de su disciplina, generando brechas marcadas en el desempeño profesional de los egresados.

En las Instituciones de Educación Superior los estudiantes al cumplir con los requisitos académicos y lograr obtener el título universitario, forman parte automáticamente del grupo de graduados que adquieren un valor fundamental para la institución y la región; dado que son capaces de impactar de manera positiva al entorno donde se desenvuelven de manera profesional, teniendo en cuenta que los procesos de calidad de la educación superior refieren medir el impacto que generan los graduados en la región; dado que comienzan a ser parte activa del sistema productivo de la región. Se debe tener en cuenta, que al no existir con exactitud por parte de la institución un parámetro que permita evaluar como contribuye el egresado al desarrollo económico y social de la región a través de sus productos, tal como su talento humano y las competencias adquiridas en el proceso formativo, se genera el

desconocimiento parcial o total de la realidad social de la región y la certeza no confiable, de cómo los procesos académicos - formativos contribuyen al desarrollo socio económico de la región.

Aunado a esto, las cifras de graduados según el Ministerio de Educación Nacional (2020), muestra que para el año 2019, se graduaron un total de 5.430 profesionales en el departamento de Sucre, cifra que se ha mantenido en aumento para los últimos años. Tal es el caso de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, que según su visión y misión institucional y el compromiso de las autoridades y los representantes de los diferentes programas académicos, propician un clima de participación e integración para lograr y mantener una educación integral de cada uno de los estudiantes que hacen vida en la corporación, con el compromiso de formarse como personas íntegras, socialmente responsables, comprometidos y capaces de comprender y participar en la solución de los problemas del entorno; CECAR garantiza una educación con calidad, mantiene una revisión permanente de sus programas académicos, ajustándolos a los lineamientos del Ministerio de Educación y al Consejo Nacional de Acreditación.

Es por ello, que CECAR establece políticas de seguimiento a sus graduados mediante vínculos de comunicación y seguimiento continuo, con la finalidad de retroalimentar la oferta educativa y actualizarla acorde a la demanda del mercado laboral y las exigencias del entorno cambiante, cumpliendo con su responsabilidad social, los lineamientos institucionales y legales establecidos por los entes institucionales respectivos.

Actualmente, la corporación cuenta con una unidad administrativa de graduados, que tiene la responsabilidad de mantener y proponer modificaciones a su política con los egresados en caso de conseguir desviaciones; para lo cual se define una ruta de acción que permite realizar el seguimiento de los graduados desde cada facultad en conjunto con las coordinaciones de los programas académicos; además se promueve el contacto permanente y se favorece la relación de la Institución-empresa-graduado para contribuir a la calidad, pertinencia e impacto social de los programas académicos.

Por otro lado, para evaluar el impacto que tienen los graduados en el contexto, se determina el desempeño profesionalmente que han tenido y la generación de valor aportada al contexto regional. Al respecto Rogers (2014), manifiesta que los egresados intervienen de manera positiva o negativa las organizaciones y el desarrollo de las regiones; por tanto, el tomar en consideración el proceso de formación integral en la educación superior, así como los efectos probables que ha logrado el graduado en la trayectoria de su empleo, refleja la pertinencia del desarrollo de competencias adquiridas en su proceso formativo.

Por lo antes expuesto, es pertinente formular el siguiente objetivo de investigación referido a analizar la situación económica, condiciones laborales y competencias desempeñadas en el sector laboral por los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. Esto se alcanza, una vez determinada la correspondencia existente entre la ocupación y ubicación profesional de los graduados del programa y la identificación del grado de empleabilidad de los graduados del programa de Administración.

Aspectos Metodológicos del Estudio

La investigación se fundamenta en el paradigma filosófico, caracterizado por ser pragmático, dado que se enfoca en las consecuencias, en la utilidad de la información y en la adopción de estrategias plurales (Hamui-Sutton, 2013); producto del análisis de la situación laboral y las competencias adquiridas tanto en la trayectoria académica como en el desempeño profesional de los egresados del Programa Administración de Empresas de CECAR.

El estudio tiene un enfoque mixto, dada las características propias de la investigación, inicialmente se realiza una entrevista a 5 empresarios, quienes tienen bajo su responsabilidad la contratación de varios egresados de la institución. Por otro lado, se aplica un cuestionario a un número de graduados del programa, con el propósito de reflejar la realidad que viven en las empresas donde laboran y además determinar la incidencia del desempeño laboral en los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrollados por la institución.

Para el enfoque cualitativo, se inicia con la definición de las categorías y subcategorías de análisis, sobre la situación laboral y competencias desarrolladas por los egresados del programa, para luego realizar varias preguntas orientadoras sobre la situación planteada, al grupo focal establecido con los 11 empresarios que tienen en sus organizaciones a graduados del programa administración de empresas laborando y son testigos de las competencias que poseen los egresados. Finalmente, se realiza el análisis de la información recolectada a través del proceso de codificación y triangulación de la misma,

Por otro lado, desde el punto de vista cuantitativo se realiza la descripción de la información recolectada a partir de un cuestionario, previamente validado y con criterios de confiabilidad, aplicado a los egresados del programa administración que se encuentran laborando, los cuales evidencian la realidad investigada; esto deja en evidencia la aplicación del enfoque metodológico cuantitativo de la investigación, producto de la articulación de la epistemología empirista – inductiva y la ontología realista que sustenta el estudio.

De igual forma, para el enfoque cuantitativo se considera que la investigación es descriptiva, con un diseño transaccional, no experimental y de campo, puesto que el cuestionario se aplica en un momento determinado, con la finalidad de medir la variable a través de la recolección de la información, observada en un contexto natural, sin la introducción de ningún cambio, se utilizan tablas estadísticas para estudiar el comportamiento de la población en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Bermúdez y Rodríguez, 2013).

La población para esta investigación está determinada por los graduados del programa en los últimos años se consideró de 185 egresados; y la muestra representativa determinada mediante la aplicación de la fórmula estadística con un nivel de confianza de 0.05 y un error del 95%, arrojando un valor de 121 egresados, proporcional al tamaño de la población definida. A esta muestra, se le aplica un instrumento que permite determinar la situación económica, condiciones laborales y las competencias desarrolladas por los egresados. Por otra parte, se realiza un análisis estadístico sobre la media y desviación estándar de la población en cuanto a las competencias que tienen los egresados en su transcurrir profesional, con el propósito de seleccionar aquellas competencias que se encuentran en el rango establecido según el análisis estadístico realizado

Teoría del estudio

La teoría del capital humano

La teoría del capital humano vista desde un enfoque humano de la economía, tiene sus ideas iniciales a partir de la revolución del conocimiento y la información, data de 1950 y 1960, se convierte en una estrategia teórica para estudiar la relación entre la educación y los sectores sociales y económicos. Esta teoría, tienen sus inicios en 1960 y su precursor Theodore Schultz un economista de profesión, quien dio una conferencia en la American Economic Association donde acuña el término de Capital Humano refiriéndose a los términos educación y formación. (Pons 2004); citado por (Cristina & Gutiérrez, 2012). Schultz (1981) en dicha conferencia anotó que: “al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar”. El autor denota la valoración que tiene el conocimiento en cualificación y capacitación, así como la

experiencia adquirida por una persona la cual le otorgan habilidades y capacidades que le aporta a la vida productiva de cada ser humano.

El término capital humano, es considerado como aquellos aspectos cualitativos, tales como: la habilidad, conocimientos y atributos que tienen las personas y que afectan su capacidad para ejecutar un trabajo productivo. Está compuesto por la experiencia productiva la cual eleva su desempeño laboral y da una mayor posibilidad de que el individuo consiga empleo (Campo Villares & Salcines Cristal, 2008). Así mismo, lo contextualiza la OCDE que plantea que un individuo al invertir tiempo y dinero en educación supone una inversión en capital humano y que los resultados alcanzados en el mercado laboral superan el coste inicial de proseguir con la educación; pues entre mejores oportunidades de empleo e ingresos más altos son estímulos poderosos para que los adultos inviertan en educación y los beneficios se ven reflejados en mejores resultados en cuanto a empleo e ingresos. (OECD INDICATORS, 2017).

Conocimientos y competencias que los graduados

Los conocimientos y competencias que los graduados adquieren durante su educación formal aportan datos importantes para el análisis de acuerdo a lo que nos plantea la OCDE, alcanzar un nivel educativo más alto está asociado a un efecto positivo sobre condiciones socioeconómicas de las personas y éstas con un buen nivel educativo, disfrutan de salud, son más activas socialmente y muestran una tasa de empleo y unos buenos ingresos (OECD, 2017).

De igual manera, Ramírez (2015) retomando aportes de Lewis (1976) manifiesta que la educación universitaria es considerada una inversión por quienes se esfuerzan en lograrla obtener y se convierte en un medio para alcanzar un mejor rango social y mayores ingresos. Así mismo, Becker (1960), expone que algunos economistas insisten en la educación como aspecto determinante para el desarrollo económico, expresa que la educación forma y humaniza al ser y que la pobreza de un pueblo puede ser superada con educación y lograr así un mejor desarrollo; sin embargo, la educación de una región, señala el autor, no puede definirse por el desarrollo económico que alcance el país.

Ahora bien, para poder dimensionar la magnitud del efecto que puede generar un programa, en el caso de los graduados, que han cursado sus estudios en una institución de educación superior que los ha formado integralmente, es pertinente realizar un abordaje de las definiciones referidas a evaluaciones de impacto el cual se enfoca en determinar lo que se ha alcanzado, tal como lo refiere Bonilla (2007); es decir al referirse al impacto se refiere a los cambios producidos por una determinada acción.

Según lo antes expuesto, lleva a la reflexión que en una sociedad cambiante las Instituciones de Educación Superior - IES cumplen un papel determinante, pues constituyen el centro donde se imparte educación para la formación del desarrollo de capacidades integrales, habilidades y conocimientos en cada estudiante. De este modo, las IES se convierten en escenario de cooperación para la formación de una sociedad de conocimiento, clave para el desarrollo económico y social de un país. En Colombia la educación superior, está regida mediante la ley 30 de 1992 y la constitución política la describe en su art. 67 como un derecho y un servicio público que cumple una función de tipo social, que pretende el acceso al conocimiento.

Resultados

Con el propósito de dar respuesta al objetivo del estudio referido a analizar las competencias laborales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. Por lo cual, se realizan dos procedimientos referidos al enfoque mixto de la investigación; en primer lugar se realiza un análisis con un enfoque cualitativo del estudio desde el punto de vista de la visión de los empresarios y en

segundo lugar, se realiza el análisis con un enfoque cuantitativo desde el punto de vista de la visión de los egresados.

Análisis para el enfoque cualitativo

Desde el punto de vista cualitativo, se utilizó la técnica del Focus Group, que consiste en agrupar a un conjunto de participantes o informantes que expresen su opinión, para esta investigación se conformaron tres grupos focales, con el propósito de debatir y contestar a preguntas en torno a la temática de las competencias desarrolladas por los egresados del Programa Administración. Para este caso en particular, se contó con la participación de 11 empresarios a quienes se les elaboraron una serie de preguntas orientadoras, tales como: áreas disciplinares, competencias desarrolladas, búsqueda de aprendizaje, compromiso y responsabilidad, el perfil para la disciplina administrativa, las condiciones de saber ser, la capacidad de generar ideas innovadoras, el desarrollo de competencias tecnológicas y el conocimiento y adaptabilidad al sitio de trabajo; con el propósito de determinar las habilidades de los egresados; entre otras temáticas de interés que surgieron.

Los empresarios respondieron a las preguntas orientadoras realizadas por los investigadores, producto de la definición previa de las categorías y subcategorías de análisis, luego a partir de la entrevista realizada surgieron otras categorías o subcategorías que se anexaron a las ya existentes. Finalmente, se utiliza el Atlas TI como herramienta tecnológica para el análisis e interpretación de la información correspondiente al estudio cualitativo, para lo cual se realiza la codificación de las categorías y subcategorías establecidas con el propósito de obtener los resultados previstos.

A continuación, en la Tabla 1, se definen los diferentes grupos de códigos utilizados para las entrevistas considerando para este caso particular los aspectos académicos relevantes del programa, y por otro lado se tienen las categorías surgidas de las entrevistas.

Tabla 1. Grupo de códigos

Significado de abreviaturas	
GC: Grupo de códigos	
Grupos de códigos (categorías preestablecidas):	Grupos de códigos (categorías surgidas en el análisis):
1. GC-Necesidades organizacionales y aporte disciplinar (NA)	1. GC-FORTALEZAS (FO)
2. GC-Pertinencia disciplinar y formación integral (PF)	2. GC-DEBILIDADES (DE)
3. GC-Articulación de competencias y resultados de aprendizaje MACRA (Competencias, RA, perfil de egreso)- (AR)	3. GC-OPORTUNIDADES (OP)
4. GC-Factor identitario (FI)	4. GC-AMENAZAS (AM)
5. GC-Evaluación y prospectiva (EP)	

Fuente: elaboración propia de los autores

A continuación, se muestra en la tabla en la Tabla 2, los códigos asociados a las categorías de análisis establecidas en función de las posibles competencias que desarrollan los egresados en su labor realizada en la empresa

Tabla 2. Entrevista a los empleadores

Entrevistas a Empleadores.

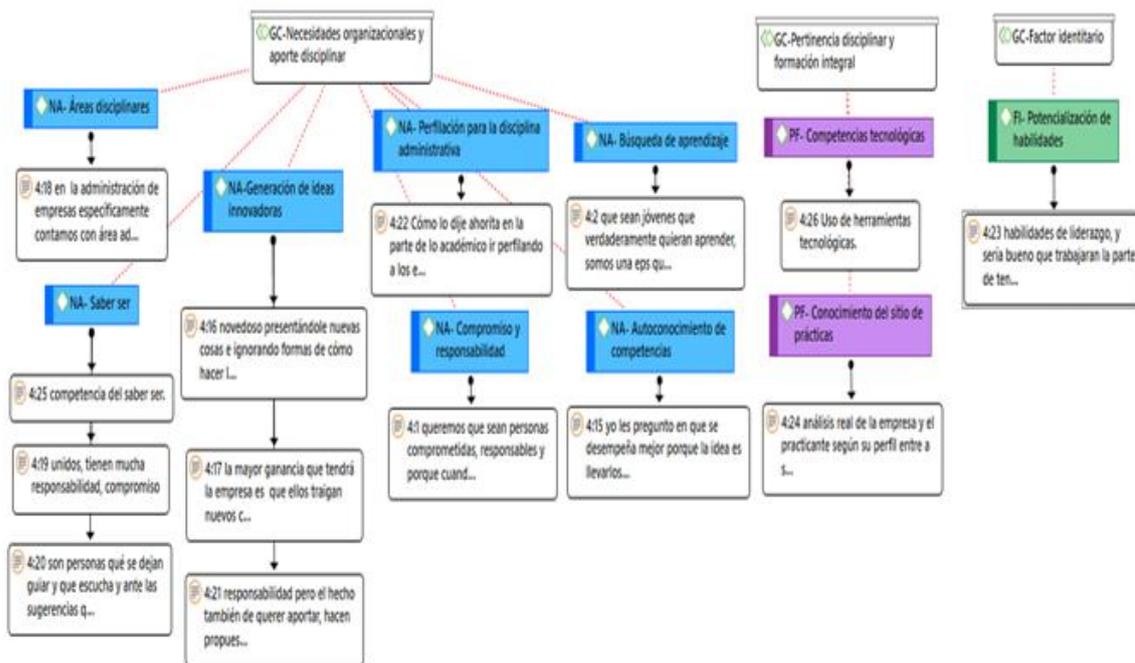
Participantes	Grupos de códigos
Participante 1: Entidad con enfoque familiar BF Participante 2: Entidad de Salud IPS Participante 3: FS Entidad deportiva IMD Participante 4: YG Entidad de salud IPSEB Participante 5: YV Entidad de educación superior CC	1. GC-Necesidades organizacionales y aporte disciplinar (NA) 2. GC-Pertinencia disciplinar y formación integral (PF) 3. GC-Articulación de competencias y resultados de aprendizaje MACRA (Competencias, RA, perfil de egreso)- (AR) 4. GC-Factor identitario (FI) 5. GC-Evaluación y prospectiva (EP)
Códigos	
FI- Potencialización de habilidades NA- Áreas disciplinares NA- Autoconocimiento de competencias NA- Búsqueda de aprendizaje NA- Compromiso y responsabilidad	NA- Perfil para la disciplina administrativa NA- Saber ser NA- Generación de ideas innovadoras PF- Competencias tecnológicas PF- Conocimiento del sitio de prácticas

Fuente: elaboración propia de los autores

Respuestas de los Grupos Focales

Analizando alguna de las respuestas dadas por los integrantes del grupo focal del programa de administración de empresas y teniendo en cuenta las categorías establecidas (en adelante, Grupo de códigos), se agrupan tres Grupos de códigos (ver Figura 2. Red Semántica programa Administración de Empresas): 1). GC- Necesidades organizacionales y aporte disciplinar (NA), 2). GC- Pertinencia disciplinar y formación integral (PF), 3). Factor identitario (FI); en los cuales se destaca las siguientes afirmaciones.

Figura 2. Red Semántica programa Administración de Empresas



Fuente: elaboración propia de los autores

Análisis semántico de la información suministrada por los empresarios entrevistados

Con respecto al primer grupo, GC 1 - Necesidades organizacionales y aporte disciplinar, inicialmente se tiene el área de aporte disciplinar, aquí se encuentra que el Participante 1 afirma: “en la administración de empresas específicamente se cuenta con un área administrativa, área de apoyo, área jurídica y que las disciplinas son coherentes con lo requerido, pero las entidades públicas tienen una connotación diferente a las instituciones privadas, sobre todo en cuanto a la producción de bienes o servicios”; lo que lleva a la necesidad del autoconocimiento de competencias, a lo que el Participante 3 manifiesta: “yo les pregunto en que área se desempeña mejor, porque la idea es llevarlos a dónde más les guste, lo ideal es que la persona se sienta capaz y tenga las competencias para desempeñar un cargo en particular, que desde el rol desempeñado pueda aprender nuevas maneras de realizar las actividades, una vez adquirido los conocimientos y ganado las competencias puede asumir otros compromisos dentro de la institución”, lo que requiere de parte de la universidad una Perfilación para la disciplina administrativa, es decir: ‘ir perfilando a los estudiantes porque cada persona sabe hacer cosas de manera eficiente’ (Participante 3), y de parte del practicante, una búsqueda de aprendizaje, es decir “que sean jóvenes que verdaderamente quieran aprender, somos una EPS que nos gusta enseñar, que ellos aprendan”.

También el Participante 4, manifiesta que tienen competencias del saber, “son personas que se dejan guiar y escuchan y ante las sugerencias realizadas acatan las recomendaciones”. Y para ello se necesita compromiso y responsabilidad, “queremos que sean personas comprometidas, responsables y porque cuando terminen sus trabajos asignados se puede decir que verdaderamente salen preparados”. El Participante 3, afirma que sus practicantes son “muy unidos, tienen mucha responsabilidad, compromiso porque cuando uno se está entrando piensan en hacer bien las cosas ese es su pensamiento”. Entonces, lo anterior se puede llevar a la generación de nuevas ideas pues “la mayor ganancia que tendrá la empresa es que ellos traigan nuevos conocimientos”. El Participante 5, y el relato del Participante 2 coincide en la “responsabilidad que tienen ante el cargo que desempeñan, están prestos a querer aportar,

realizar propuestas, a cumplir con su rol y a dar un poco más de lo exigido en el cargo”. En esta parte se observa el compromiso de los involucrados en el cargo

Por otro lado, en el GC 2 - Pertinencia disciplinar y formación integral, el Participante 4 propone para mejorar el desempeño de los egresados, el “Uso de herramientas tecnológicas acordes con el trabajo que realiza”, para el Participante 3 deben estar adiestrados en cuanto a realizar un “análisis real de la empresa y ser capaz según su perfil en el cargo proponer acciones para solucionar o mejorar la situación”.

Finalmente, se encuentra en el GC 3 - Factor identitario, el cual está asociado a la problemática de los bajos niveles de competitividad de la región, en este aspecto particular se observa el compromiso del egresado con la organización, demuestra las competencias adquiridas en el transcurso de su carrera. El Participante 4, manifiesta que deben potencializarse las siguientes habilidades: “habilidades de liderazgo, la seguridad en sí mismo, la habilidad de aportar ideas y que creer en ellos mismos”. Es de hacer notar, que el currículo del programa administración contempla las áreas aquí expuestas.

Análisis enfoque cuantitativo

Con el fin de generar una concepción más amplia de las condiciones de los egresados del Programa Administración de empresas CECAR, se muestra a continuación, la situación socio económica del graduado, las condiciones laborales y las competencias desarrolladas en su trayectoria profesional, los cuales se observan a continuación en las siguientes Tablas (3, 4 y 5 respectivamente, con la finalidad de observar algunos aspectos resaltantes en cada una de las variables de estudio.

A continuación, se muestra la Tabla 3, referida a la variable de estudio Situación Socio Económica de los egresados encuestados, la cual está conformada por una serie de columnas identificadas por la dimensión, indicador, la frecuencia y el porcentaje respectivo para cada indicador; al final de la tabla se hace un análisis de los aspectos más importantes encontrados.

Tabla 3. Situación Socio Económica de los Egresados

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Porcentaje (%)
Participación	No	0	0,0
	Si	121	100,0
Sexo	Femenino	55	45,5
	Masculino	66	54,5
Estado Civil	Casado(a) / Unión	38	31,4
	Libre		
	Soltero (a)	83	68,6
Número de Hijos	No tengo hijos	82	67,8
	Entre 1 y 2 hijos	34	28,1
	Más de 3 hijos	5	4,1
Vivienda	Propia totalmente pagada	36	29,8
	Propia y la está pagando	17	14,0
	De un familiar sin pagar arriendo	30	24,8
	De un tercero sin pagar arriendo	4	3,3
	En arriendo	34	28,1

Estrato	1	21	17,4
	2	61	50,4
	3	20	16,5
	4	14	11,6
	5	3	2,5
	6	2	1,7
Nivel Educativo	Profesional	95	78,5
	Especialización	18	14,9
	Maestría	7	5,8
	Doctorado	1	0,8
Total		121	100,0

Fuente: elaboración propia de los autores

En la Tabla 3, se observa que los egresados entrevistados (121) todos están laborando, de los cuales el 45.5% son mujeres y el 54.5 % hombres; 68.6% de los entrevistados están solteros (a), mientras que un 31.4% está en unión libre o casado; 67.8% manifestaron no tener hijos; en cuanto a la vivienda 29.8% vive en vivienda propia totalmente pagada y 24.8% vive con un familiar sin pagar arriendo, 14% vive en vivienda propia y la está pagando, 14% vive arrendado; en cuanto al estrato 21% vive en el 1, 61% en el 2, 20% en el 3, 14% en el 4; para el nivel educativo 95% son profesionales, 18% tienen especialización, 7% maestría y 1% doctorado.

En cuanto a la variable Condiciones Laborales (ver Tabla 4), también está conformada por una serie de columnas identificadas por la dimensión, indicador, la frecuencia y el porcentaje respectivo de cada indicador; al final de la tabla se hace un análisis de los aspectos más importantes encontrados.

Tabla 4. Condiciones Laborales de los egresados

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Porcentaje (%)
(1) Tiempo Laborando	Menos de seis (6) meses	12	15,8
	Entre seis (6) y doce (12) meses	10	13,2
	Entre un (1) y tres (3) años	27	35,5
	Entre tres (3) a seis (6) años	14	18,4
	Más de seis (6) años	13	17,1
(2) Nivel del cargo desempeñado	Analista - Misional	17	21,5
	Directivo - Estratégico	42	53,2
	Operario - Apoyo	20	25,3
(3) Rol que desempeña	Contratista por prestación de servicios o cuenta propia	16	20,8
	Empleado/Servidor Público	42	54,5

	Propietario de una empresa o negocio particular	19	24,7
(4) Rango Salarial	Cero (0)	45	37,2
	Entre \$900,000 y \$2'000.000	43	35,5
	Entre \$2'000.000 y \$4'000.000	26	21,5
	Entre \$4'000.000 y \$6'000.000.	6	5,0
	Mas de \$6'000.000	1	0,8
(5) Tipo de Contrato	Contrato a término fijo a seis meses o menos	1	1,4
	Contrato a término fijo a más de seis meses	10	14,3
	Contrato a término indefinido	38	54,3
	Contrato por prestación de servicio	21	30,0
(6) Sector	Privado	59	75,6
	Público	15	19,2
	ONG/entidades sin ánimo de lucro/fundaciones	2	2,6
	Economía Mixta	2	2,6
(7) Propietario de una empresa	No	83	68,6
	Si	38	31,4
Total		121	100,0

Fuente: elaboración propia de los autores

(1)Tiempo laborando: Entre un (1) y tres (3) años 35.5% y entre (3) y seis (6) años 18.4%, más de seis años 17,1%, lo cual representa más del 77% .

(2)Tipo de contrato: A término indefinido tiene el mayor porcentaje 54.3%, seguido por el Contrato de prestación de servicios 30%, seguido por el Contrato a término fijo a más de seis meses 14.3%.

(3)Con relación rol que desempeña, se encuentra que 16 egresados trabajan por contrato de prestación de servicios, 42 egresados trabajan con el sector público y 19 egresados son propietarios de su propio emprendimiento, lo que nos da a entender que a aproximadamente el 70% de los egresados se encuentran laborando o generando una fuente de ingresos,

(4)Para el rango salarial, 43 de los egresados se encuentran devengando ingresos entre \$900.000 y \$ 2'000.000, 26 egresados devengan entre \$ 2'000.000 y 4'000.000, 6 egresados devengan entre \$ 4'000.000 y 6 '000.000 y solo un egresado manifiesta ganar más de \$ 6'000,000 lo que se traduce en que el 50% de los egresados generan ingresos mayores al salario mínimo vigente.

(5) Analizando la dimensión tipos de contratos laborales, se tiene que 1 solo egresado tiene contrato a seis meses, 10 egresados cuentan con contratos a término fijo aun año, 38 egresados cuentan con contratos a término indefinido y 21 egresados cuentan con contratos con prestación de servicio, lo que nos da a entender que la gran mayoría de egresados se encuentran laborando y un 53% cuenta con contrato indefinido.

(6) Sector donde se encuentran laborando, en el privado está representado por un 75.6%, el público por 19.2%, siendo estos dos sectores los que representan un 94.8%, encontrándose en ellos la mayor representación. Además, del sector privado el 31.4% manifestó ser propietario de alguna empresas o emprendimiento.

En cuanto a la variable Competencias desarrolladas (ver Tabla 5), también está conformada por una serie de columnas identificadas por las competencias las cuales se encuentran numeradas sin ningún orden de importancia, seguida por (N) que representa el número de egresados que desarrolla la competencia en particular y finalmente el porcentaje que representa a los egresados que se encuentran laborando.

Tabla 5. Competencias desarrolladas

	Competencias	N	Porcentaje
1	Desarrolla, implementa y gestiona sistemas de control administrativo para garantizar la eficiencia de los procesos	20	16.5%
2	Desarrolla planes estratégicos, tácticos y operativos para proyectar empresas del sector público o privado	8	6.6%
3	Toma decisiones de inversión y gestión de recursos financieros en la empresa para mantenerla sólida y rentable	17	14.1%
4	Formula planes de Marketing que generan nuevos mercados y clientes	17	14.1%
5	Utiliza la Tecnologías de comunicación para gestión organizacional	13	10.7%
6	Comprende la importancia de la contabilidad como sistema de información financiero	14	11.5%
7	Interpreta información contable y financiera para la toma de decisiones	13	10.7%
8	Desarrolla y gestiona el conocimiento del talento humano para hacer la empresa más competitiva	19	15.7%
	Total	121	100%

Fuente: elaboración propia de los autores

Al observar los porcentajes en la Tabla 5. Competencias desarrolladas por los egresados, se calculó la media estadística y la desviación estándar (σ) correspondiente a la Tabla 5, sobre la muestra de los egresados encuestados, para determinar los valores que se encuentran dentro del rango establecido, se tienen los siguientes valores:

$\bar{X} = 15.125$, $\sigma = 3.65$ respectivamente. Ahora bien, en función de este valor se toman aquellos valores correspondiente a los porcentajes que se aproximen al valor de la media y que se encuentren en el intervalo de la varianza establecido, tanto por encima como por debajo de la media; en este sentido se tiene que las competencias que se corresponden por orden de importancia son las siguientes: 1, 8, 3, 4 y 6, representando un 71% de las competencias desarrolladas por los egresados en los entes donde laboran (resaltadas en celeste) y descritas a continuación:

1. Desarrolla, implementa y gestiona sistemas de control administrativo para garantizar la eficiencia de los procesos 15.6%,

2. Desarrolla y gestiona el conocimiento del talento humano para hacer la empresa más competitiva 15.7%,
3. Toma decisiones de inversión y gestión de recursos financieros en la empresa para mantenerla sólida y rentable 14.1%,
4. Formula planes de Marketing que generan nuevos mercados y clientes 14.1%
5. Comprende la importancia de la contabilidad como sistema de información financiero 11.5%

Conclusiones

Para el análisis de las competencias desempeñadas en el sector laboral por los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, desde la visión de los empresarios y egresados, se obtuvo los siguientes resultados:

La visión de los empresarios, hace referencia a que el administrador de empresas desde el rol desempeñado en sus puestos de trabajo, pueden aprender nuevas maneras de realizar las actividades, una vez adquirido los conocimientos referidos al área en particular y ganado las competencias del puesto, son capaces de asumir nuevos compromisos dentro de la organización. De igual manera, los empresarios manifestaron que los egresados en algunas ocasiones deben ser personas con mejores habilidades de liderazgo, de seguridad en sí mismo, habilidades para aportar nuevas ideas y que deben creer en ellos mismos, dado que son capaces de asumir los compromisos asignados, según los diferentes roles desempeñados.

En cuanto a la visión de los egresados, sobre el estudio socio económico la gran mayoría respondió ser soltero(a), no tener hijos, vivir arrendados, pertenecer al estrato uno y dos; en cuanto al nivel educativo pocos tienen especialización y maestría. Para las condiciones laborales, la gran mayoría de los entrevistados manifestó tener menos de seis años laborando; para el nivel del cargo pocos son operarios, un porcentaje mediano trabaja en instituciones públicas y privadas y tiene negocio propio; y para el rango salarial la gran mayoría devenga un sueldo menor a cuatro millones de peso. Por supuesto que todas estas características deben analizarse desde un contexto global, dado que influyen de manera directa e indirectamente en las competencias desempeñadas por los egresados según los diferentes roles desempeñados.

En cuanto a las competencias desarrolladas por los egresados en sus puestos de trabajo, estos manifestaron que desarrollan, implementan y gestionan sistemas de control administrativos para garantizar la eficiencia de los procesos; son capaces de tomar decisiones de inversión y gestionar recursos financieros en la empresa para mantenerla sólida y rentable; formulan planes de marketing que generan nuevos mercados y clientes; comprenden la importancia de la contabilidad como sistema de información financiero; desarrollan y gestiona el conocimiento del talento humano para hacer la empresa más competitiva. Igualmente, en un menor grado señalaron que desarrollan planes estratégicos, tácticos y operativos para proyectar las empresas donde laboran; que tienen falencias en el uso de las tecnologías de comunicación para la gestión organizacional y la interpretación de la información contable y financiera para la toma de decisiones. Esto puede ser producto de las condiciones laborales que tienen los graduados para el momento de la entrevista, o simplemente no se atreven a incurrir en nuevas experiencias y expectativas según sea el caso.

Referencias bibliográficas

- ATLAS.Ti, (2014) Utilización del programa de análisis cualitativo ATLAS.ti para gestionar y analizar datos. <https://atlasti.com/2014/06/12/utilizacion-del-programa-de-analisis-cualitativo-atlas-ti-para-gestionar-y-analizar-datos/>
- Aponte G, C., & Pérez C, A. (2021). Evaluaciones De Impacto En La Educación Superior (Primera Ed). <https://claudiaaponte.com.co/wp-content/uploads/2018/12/Evaluaciones-de-Impacto-en-la-Educacio%CC%81n-Superior-Aponte-C-Cadavid-A-2021.pdf>

- Bermúdez & Rodríguez (2013). Investigación en la gestión empresarial. Ed. Eco Ediciones. 1a edición. Bogotá, Colombia. https://www.academia.edu/35854696/Investigacion_en_la_gestion_empresarial_1ra_Edicion
- Bonilla, B. E. L. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41013-0_37
- Cardona, Y; Taboada, R; Contreras, M; Morales, N & Guerrero, C. (2018) Calidad y pertinencia del programa de Administración de Empresas de CECAR e impacto de sus graduados en los procesos académicos y en el medio social y económico del departamento de Sucre. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/?il=6443&pg=649>
- CECAR. (2022). Proyecto Educativo Institucional de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR- PEI. <https://www.cecar.edu.co/sigc/direccionamiento/politica-del-proyecto-educativo-institucional>
- Corporación Universitaria del Caribe – CECAR (2018). Programa de seguimiento a graduados. <http://cecar.edu.co/documentos/bienestar/PROGRAMA-DE-GRADUADOS.pdf>
- Decreto 1330, (2029). Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación". <https://www.universidad.edu.co/para-entender-mejor-la-gobernabilidad-y-gobernanza-en-educacion-superior/>
- Estudio de impacto programa de Psicología (2018) Corporación Universitaria del Caribe “CECAR”. <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/download/41/99/1029-1?inline=1>
- Gallardo, E. (2014) Cómo realizar análisis temático utilizando ATLAS. Ti. Recuperado de: <https://atlasti.com/2014/06/12/como-realizar-analisis-tematico-utilizando-atlas-ti/>
- González R., C., & Calcetero G., J. (2009). Evaluación de impacto social: una estrategia de investigación para el Trabajo Social. *Revista Tendencias & Retos*, (14), 43–57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929219>
- Hamui-Sutton, Alicia (2013) Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica. Departamento de Investigación Educativa, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007505713727145?token=BDEF0CD9DBBFD7AF6AC56D0D33D7DC61739DD5403FBC7CCA3887EC86138539EF7B3651F466A6EE9DF5983208B4D79144&originRegion=us-east-1&originCreation=20230426164950>
- Hernández S, Fernández C., & Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Martínez, R, Teherán, K; Contreras, M; (2019) Impacto social y académico de los graduados, modalidad presencial de la Corporación Universitaria del Caribe “CECAR” en el departamento de Sucre. <https://cecar.edu.co/documentos/informes/informe-de-gestion-2019.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026 Estrategia de Monitoreo y Evaluación del Plan Nacional Mesa de monitoreo seguimiento y evaluación de la Comisión Gestora del PNDE 2016 - 2026 2. septiembre 2019. 1–42. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Plan-Nacional-Decenal-de-Educacion-2016-2026/>
- Morueta, R. T., Tejada, R., & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de La Educación Superior*, 44(173), 125–156. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.04.005>

- Observatorio Laboral de la Educación Superior (OLE, 2018)
<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>
- OECD (2017), Tackling Wasteful Spending on Health, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264266414-en>.
- OIT. (2011). Guía para la evaluación de impacto de la formación.
<https://www.oitcenterfor.org/node/6251>
- PNUD.(2010).Informe sobre Desarrollo Humano recuperado de
http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2010_es_complete_reprint.pdf
- Schultz, T. (1981). Investing in people: the economics of population quality. Berkeley: University of California Press. <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>