

**Análisis de la empleabilidad de los egresados del programa de  
Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar,  
Seccional Aguachica para la competitividad laboral**

**Anaya Acosta Marcela Inés**

**CC. 1065906420**

**Cali Salgado Yirley Dayàn**

**CC.1038116099**

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica  
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas  
Programa de Administración de Empresas  
Aguachica, Cesar**

**2023**

**Análisis de la empleabilidad de los egresados del programa de  
Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar,  
Seccional Aguachica para la competitividad laboral**

**Anaya Acosta Marcela Inés**

**CC. 1065906420**

**Cali Salgado Yirley Dayàn**

**CC.1038116099**

**Director**

**Yazo Gallardo Carlos Arturo**

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica  
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas  
Programa de Administración de Empresas  
Aguachica, Cesar  
2023**

## Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

Director del proyecto

---

Evaluador 1

---

Evaluador 2

Ciudad, Fecha de sustentación (con Día de Mes de año).

## **Dedicatoria**

Primeramente, este proyecto va dedicado a Dios que es mi Guía Mayor el ser supremo, porque gracias a ÈL puedo decir que lo logré. De ante mano, le dedico este triunfo a toda mi familia quienes me apoyaron en este proceso y me motivaron a seguir adelante pese a que me encontraba lejos de ellos, este esmero es primordialmente para mi madre Nelly Rosa Salgado Mejía y mi padre Libardo Antonio Cali Estrada por ser ese apoyo incondicional, mi soporte y mis mayores impulsores para lograr ser una gran Administradora de Empresas.

También, este logro va dedicado a mi jefa Yaleida García y a mis amigos Brayan Blanco, Merly Quintero y Marcela Anaya porque de una u otra manera me extendieron su mano para continuar el proceso, ya que estando lejos de mi familia, fueron seres maravillosos que me apoyaron y me aconsejaron cuando tuve momentos difíciles, cuando lloré y cuando sentía que no podía. Pero hoy con gran orgullo y satisfacción puedo decir que valió la pena cada sacrificio y esfuerzo realizado. Por tal motivo me declaro vencedora a todo aquello que un día me costó, pero que hoy se ha cumplido, la Honra y la Gloria sea para

Dios.

Yirley Dayàn Cali Salgado

Esta tesis se la dedico a Dios, quien nunca me ha abandonado y quien me lleva de la mano en cada proyecto que emprendo, quien me da las fuerzas para seguir luchando por mis sueños. A mi hijo amado Luis José Villafañe Anaya quien se ha convertido en mi motor para seguir adelante, el mejor regalo de la vida.

A mis padres Julio Cesar Anaya Luna y Yulis Acosta Garay, quienes me inculcaron a ser una persona de bien, una mujer independiente y llena de valores éticos y morales. A mi hermana Naileth Paola Acosta Garay, quien me apoyo desde un principio, también este logro va dedicado a mis amigas Yirlei Díaz Alvarado, María Eneida Gómez Padilla quienes me brindaron su ayuda para lograr este sueño, a Javier Arévalo Rincón, quien siempre me ha apoyado y me ha enseñado a salir adelante y a todas aquellas personas que han aportado un granito de arena para poder lograr este sueño.

Marcela Inés Anaya Acosta

## **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios en primer lugar por habernos permitido llegar hasta acá, por ayudarnos a cumplir este plan de vida y por darnos la oportunidad de realizarnos como personas de bien. Por permitirnos la aprobación de este importante proyecto investigativo, el cual se realizó de manera ardua y disciplinada gracias a todos los conocimientos adquiridos en este largo proceso académico.

Agradecer también al docente Carlos Arturo Yazo Gallardo, por su compromiso y dedicación como asesor de este proyecto, quien puso a disposición sus conocimientos, su tiempo y nos orientó en el proceso, de la mano con la docente Yazmin Hernández, Jonathan Montes y Liliana Castebianco, quienes nos asesoraron y nos permitieron conseguir este importante logro para nuestro presente y futuro.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	15
1 Título .....	17
1.1 Definición del Problema.....	17
1.1.1 Formulación del problema. ....	19
1.1.2 Objetivo general.....	19
1.1.3 Objetivos específicos. ....	19
1.2 Justificación.....	19
1.2.1 Valor teórico. ....	21
1.2.2 Relevancia social. ....	21
1.2.3 Implicaciones prácticas. ....	22
1.2.4 Utilidad metodológica.....	22
1.3 Delimitación.....	23
1.3.1 Delimitación teórica-temática. ....	23
1.3.2 Delimitación temporal. ....	23
1.3.3 Delimitación contextual. ....	23
2 Marco Referencial .....	26
2.1 Antecedentes .....	26
2.1.1 Antecedentes históricos. ....	26
2.1.2 Antecedentes investigativos.....	28
2.2. Marco Teórico .....	33
2.3. Marco Conceptual .....	37
2.4. Marco Legal .....	39
3. Aspectos Metodológicos de la Investigación .....	43
3.1. Enfoque y Tipo de Estudio.....	43
3.2. Diseño de la Investigación .....	43
3.3. Formulación de Hipótesis.....	43
3.4. Sistema de Variables .....	44
3.5. Población, Tipo de Muestreo y Muestra .....	44
3.5.1. Población.....	44

3.5.2.	Método de muestreo.....	45
3.5.3.	Determinación de la muestra. ....	45
3.6.	Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información .....	46
3.6.1.	Fuentes de información primarias.....	46
3.6.2.	Fuentes de información secundaria.....	47
3.7.	Procedimiento.....	48
3.8.	Análisis para el Procesamiento de la Información .....	49
4.	Esquema Temático .....	50
4.1.1.	Análisis de la encuesta .....	50
	Discusión.....	70
	Conclusiones .....	72
	Recomendaciones .....	74
	Referencias Bibliográficas .....	76
	Apéndices.....	80

## Lista de Figuras

Figura 1 Universidad del Cesar, Seccional Aguachica .....	24
Figura 2 Procedimiento.....	48
Figura 3 Sexo .....	50
Figura 4 Año de inicio de la carrera.....	51
Figura 5 Año de finalización de la carrera.....	52
Figura 6 Labora de acuerdo a su profesión .....	53
Figura 7 Sector en que labora .....	54
Figura 8 Tiempo en conseguir primer empleo .....	55
Figura 9 Tiempo en laboral en cargo fuera de su profesión .....	56
Figura 10 No ejerce su profesión .....	57
Figura 11 Medio en el que consiguió trabajo.....	58
Figura 12 Tiempo laborando en la organización .....	59
Figura 13 Conocimientos brindados por la UPS-SA para desenvolverse.....	60
Figura 14 Respaldo por parte de la UPC-SA al culminar la carrera.....	62
Figura 15 Programas de apoyo para los egresados .....	63
Figura 16 Ruta de competitividad laboral.....	68

## Lista de Tablas

Tabla 1 Sistemas de Variable.....	44
Tabla 2 Población egresados del programa de Administración de Empresa UPC-SA.....	45
Tabla 3 Sexo .....	51
Tabla 4 Año de inicio de la carrera.....	52
Tabla 5 Año de finalización de la carrera .....	53
Tabla 6 Labora de acuerdo a su profesión .....	54
Tabla 7 Sector en que labora.....	55
Tabla 8 Tiempo en conseguir primer empleo .....	56
Tabla 9 Tiempo en laboral en cargo fuera de su profesión.....	57
Tabla 10 No ejerce su profesión .....	58
Tabla 11 Medio en el que consiguió trabajo.....	59
Tabla 12 Tiempo laborando en la organización.....	60
Tabla 13 Conocimientos brindados por la UPS-SA para desenvolverse.....	61
Tabla 14 Respaldo por parte de la UPC-SA al culminar la carrera .....	63
Tabla 15 Programas de apoyo para los egresados .....	64
Tabla 16 Matriz de competencia laboral.....	66

## **Lista de Apéndices**

Anexo A Encuesta.....	80
Anexo B Diagrama de Gantt.....	82
Anexo C Acuerdo No. 023 del 25 de noviembre del 2022.....	83

## Resumen

El análisis de la empleabilidad de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica para la competitividad laboral. En un contexto general, se puede evidenciar como la competitividad laboral hoy día se ha convertido en un tema indispensable para aquella comunidad que de una u otra manera culminan su proceso profesional y que de cierta manera se ven en la necesidad de encontrar un empleo encaminado en su perfil profesional que les permita tener una sostenibilidad económica que contrarreste su bienestar. Se da inicio a este trabajo, realizando un análisis detallado de enfoques relacionados con la empleabilidad planteados por teóricos como Bernard Gazier. De igual manera, se indagan propuestas relacionadas con el tema que de alguna manera fueron exitosas y que hoy se resaltan como eje fundamental para nuestro conocimiento.

En la etapa metodológica se aplica un enfoque exploratorio, dado a que existen pocas investigaciones a favor de la problemática y se aplica el método cuantitativo, ya que determinaremos el nivel de empleabilidad que existe de los egresados. A través de una investigación de campo, mediante una encuesta, se logró identificar las diferentes opiniones y necesidades de empleabilidad que presentan los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular de Cesar Seccional Aguachica. Se pudo evidenciar que un 88.2% de los egresados del programa no se encuentran laborando de acuerdo a la profesión, lo cual permite evidenciar que hay que tomar las medidas pertinentes para dar solución a la problemática existente, buscando estrategias o herramientas de fortalecimiento que sirvan de apoyo para el programa de egresados.

**Palabras claves:** Competitividad, egresados, empleabilidad, estrategias, universidad.

## Abstract

The analysis of the employability of graduates of the business administration program of the Popular University of Cesar, Aguachica Section for labor competitiveness. In a general context, it can be seen how labor competitiveness today has become an indispensable issue for those communities that in one way or another complete their professional process and who in a certain way find themselves in the need to find a job aimed at their professional profile that allows them to have economic sustainability that counteracts their well-being. This work begins by carrying out a detailed analysis of approaches related to employability proposed by theorists such as Bernard Gazier. Likewise, proposals related to the topic are investigated that in some way were successful and that today are highlighted as a fundamental axis for our knowledge.

In the methodological stage, an exploratory approach is applied, given that there is little research in favor of the problem and the quantitative method is applied, since we will determine the level of employability that exists among the graduates. Through field research, through a survey, it was possible to identify the different opinions and employability needs presented by the graduates of the Business Administration program of the Popular University of Cesar Section Aguachica. It was evident that 88.2% of the program's graduates are not working according to their profession, which shows that pertinent measures must be taken to solve the existing problem, seeking strengthening strategies or tools that serve as support for the graduate program.

**Keyword:** Competitiveness, employability, graduates, strategies, university.

## Glosario

**RAE:** La Real lengua española es una institución cultural dedicada a la regularización lingüística entre el mundo hispanohablante.

**Coloquios:** Reunión en que se convoca a un número limitado de personas para que debatan un problema, sin que necesariamente haya de recaer acuerdo (RAE).

**Cualificación:** Precisar las cualidades de alguien o de algo (RAE).

**Premisas:** Señal o indicio por donde se infiere algo o se viene en conocimiento de ello (RAE).

**Naciones amerindias:** indio de América (RAE).

**Jurisprudencia:** Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (RAE).

**Refundaciones:** Dar nueva forma y disposición a una obra de ingenio, como una comedia, un discurso, etc., con el fin de mejorarla o modernizarla (RAE)

**Celeridad:** Prontitud, rapidez, velocidad (RAE).

**Dinamizadores:** Imprimir rapidez e intensidad a un proceso (RAE).

**Indefectible:** Que no puede faltar o dejar de ser (RAE).

## **Introducción**

La presente investigación se realizará con el objetivo de identificar la situación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica, (quien denominaremos de ahora en adelante UPC-SA). Es por ello, que se realizará un estudio profundo para establecer por medio de una muestra la empleabilidad de los egresados del programa. Con este trabajo el cual se realizará en conjunto con los egresados, se espera llegar a determinar aquellos aspectos fundamentales que involucran a la Universidad y al Programa de Administración de Empresas en cuanto a actividades y demás estrategias de apoyo y seguimiento a esta población específica.

Para lograr identificar la situación laboral de los egresados de este Programa, se usará la encuesta como método de recolección de datos para la población involucrada. Logrando así la implementación de un estudio de seguimiento a egresados que permita conocer en primera instancia las experiencias de los egresados, sus necesidades y situación actual en el campo laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece que la importancia de un estudio de seguimiento a egresados se puede reflejar como una estrategia de mejoramiento de la educación superior, pues uno de los resultados que se espera de este proyecto es aportar al Programa los resultados para que así se evalúen y tomen las medidas que encuentren relevantes y necesarias para ampliar el grado de competencia del Programa de Administración de Empresas de la UPC-SA, adaptándolo a las nuevas exigencias del mercado laboral.

De igual manera, tener conocimiento sobre la opinión de los egresados se convierte en un insumo importante para el desarrollo de nuevas competencias que permitan enriquecer la formación de los profesionales en potencia de la institución. Cabe destacar que las implicaciones positivas de este estudio será un beneficio para toda la comunidad académica de la UPC-SA, ya que contribuirá en mediano y largo plazo en el bienestar y progreso de la institución y de muchas otras que deseen adherir las conclusiones y resultados de la investigación en sus proyectos o programas al mejorar su calidad en educación.

Finalmente, es importante mencionar que el proyecto contiene en el primer capítulo la definición y formulación del problema, el objetivo general y específicos, justificación, valor teórico, relevancia social, implicaciones prácticas, utilidad metodológica y sus delimitaciones; por otro lado, en el segundo capítulo se puede evidenciar el marco referencial, el cual incluye los antecedentes y el marco teórico, conceptual y legal; el tercer capítulo contiene los aspectos metodológicos de la investigación como lo son el enfoque, diseño, sistemas de variables, población, método, fuentes, procedimiento y análisis. Y en el cuarto capítulo, se detalla el esquema temático que contiene el análisis de la encuesta, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

# 1 Título

Análisis de la empleabilidad de los egresados del programa de administración de empresas UPC-SA para la competitividad laboral

## 1.1 Definición del Problema

Desde un punto de vista internacional el acceso a carreras profesionales es cada vez menos complejo por consiguiente el mercado laboral es más competitivo y las tasas de desempleo aumentan, el tiempo y las condiciones para conseguir el primer empleo como profesional se torna un poco complicadas, resaltando que también influyen, el lugar de residencia y la calidad de la universidad. (Torres D,2019)

Como señala (Flores J,2016, P.8, PP 1) La importancia de los estudios de seguimiento de egresados radica en mantener un estrecho contacto con los egresados de instituciones de educación superior, no sólo para entender dónde trabajan, sino también para entender la formación recibida en el proceso de estudio, así como los beneficios que trae para ellos. a nosotros. Promover mejoras en la educación superior que permitan a las universidades fijar lineamientos que orienten los programas educativos en relación con el mundo del trabajo.

Las diferentes evaluaciones y los seguimientos a egresados contribuyen en gran manera a mejorar los procesos de calidad de las instituciones educativas, facilitan la autoevaluación, el autocontrol, la capacidad de adaptarse a las necesidades sociales y fortalecer claramente la gestión del centro de posgrado.

Por lo tanto, la información sobre los graduados y sus especialidades y carreras es importante para la institución. (Hoyos, Gutiérrez y Enríquez, 2018, P62, PP2).Seguido de los diferentes estudios, el programa de Administración de Empresas de la UPC-SA, es uno de los más importantes de la institución de formación superior, debido a que tiene más matriculados y egresan un promedio de 100 estudiantes por años ,debido a la demanda del mercado y que el sector del entorno de Aguachica es netamente comercial ,la mayoría de acuerdo a las investigaciones del impacto del programa que se encuentra en el documento de las condiciones

de calidad a la de 2020, se encuentran empleados en los siguientes sectores: económicos como comercio (24%), servicios (18%), educación (24%), financiero (10%), y otros sectores (26%).

Teniendo en cuenta todos los aspectos mencionados anteriormente se hace necesario resaltar que las condiciones que se ofrecen en la actualidad para los egresados de la carrera de Administración de Empresas no son las más favorables, ya sean por las condiciones económicas de la ciudad donde se encuentran, el alto grado de desempleo, la poca experiencia laboral y de más razones inversas en la problemática existente.

Resaltando que la UPC-SA lleva un seguimiento a los egresados y además de esto existen unas resoluciones y acuerdos que benefician a los mismos. Entre ellas encontramos el acuerdo N 029 de 2022 y la actual resolución 0272 de 28 de febrero de 2023, ambas en beneficio de los egresados del programa de administración de empresas. Pero aun así se necesita que desde el Programa se lleven a cabo otros proyectos o programas dirigidos a los egresados que permitan aumentar la inserción laboral.

Actualmente no se cuenta con un diagnóstico actualizado que deleve la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas y que a su vez permita evaluar si las acciones realizadas desde la oficina de posgrados, están impactando o no a los egresados. Por otro lado, se hace necesario conocer las necesidades de las empresas para revisar si los egresados cuentan con las competencias que estos necesitan para abordar las exigencias del mercado. Pero aun así se necesitan más programas y proyectos que beneficien en cuanto a la empleabilidad, por ende, se generó la necesidad de llevar a cabo un proceso diagnóstico o de identificación de la empleabilidad desde la UPC- SA, para determinar las fallas desde el proceso de proyección, extensión social y de vinculación del egresado al medio externo de acuerdo al entorno laboral, donde puede explotar todas las habilidades aprendidas en el programa de Administración de Empresas.

Esta investigación permitirá tener información clara y actualizada de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UPC-SA, en que están fallando los programas de egresados entre otros aspectos. Por otro lado, llevarla a cabo contribuirá con datos valiosos que ayudaran a evaluar como impactan las acciones dirigidas a egresados y cuál es la tasa de

ocupación de estos, permitiendo llevar un control y seguimiento para buscar estrategias que favorezcan al programa de Administración de Empresas.

### **1.1.1 Formulación del problema.**

¿Que se requiere para conocer la empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica?

### **1.1.2 Objetivo general.**

Analizar la empleabilidad de los egresados del programa de administración de empresas UPC-SA.

### **1.1.3 Objetivos específicos.**

- Diagnosticar la ocupación actual de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA.
- Determinar el nivel de competitividad laboral de los egresados del programa de administración de empresas UPC-SA, frente a los niveles de empleabilidad.
- Diseñar una Ruta para mejorar los niveles de empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA.

## **1.2 Justificación**

Según el Ministerio de Educación (2021), una de las carreras más populares en Colombia y que tiene alta demanda en el mercado laboral es Administración de Empresas, Por tanto, no sorprende que aparezca en los cursos académicos de muchas universidades. No obstante, tener un título pregrado en esta disciplina no garantiza un buen futuro laboral por sí mismo, los administradores de empresas modernos deben responder a un nivel de competitividad que les plantean las organizaciones de hoy en día, que cada vez más requieren habilidades como, por ejemplo, exposición a varios idiomas, relaciones interpersonales, habilidades comunicativas, emprendimiento o innovación, etc.

Para Edgar Niño (2021), director del programa de Administración de Empresas de la Universidad Ean, "Los gerentes deben adaptarse a estos nuevos desafíos, porque como

tomadores de decisiones en sus empresas, deben crear constantemente un perfil que apoye esta misión tan importante y garantice el bienestar de las partes interesadas y su entorno. Permanecer siempre abierto a nuevas oportunidades, desafíos y tendencias".

La presente investigación pretende determinar la empleabilidad profesional y nivel de competitividad de los egresados del programa de administración de UPC-SA ,con el propósito de brindar la información a la universidad para que esta tome acciones concretas y suministre las estrategias correspondientes a los estudiantes del programa y de este modo la carrera universitaria no se convierta en carrera cuestionada por su alto grado de egresados que no están en la aplicación de su profesión, es decir eliminar los rumores que existen en los pasillos de la universidad y a nivel del municipio de Aguachica Cesar.

Esta investigación es conveniente ya que se están creando estigmas acerca del programa, lo cual perjudica a la universidad y a la población. Si los egresados del programa no ejercen la carrera, ejercen cargos no acordes a su profesión o existe un estancamiento laboral, se genera un alto grado de fracaso en el desarrollo de la misma, destacando que en la actualidad no solo hay que tener presente el conocimiento teórico si no un nivel de competitividad frente a los retos del ejercicio de la profesión.

Según Hernández, Fernández y Baptista, los métodos cuantitativos son: "Recolectar datos para probar hipótesis basándose en mediciones numéricas y análisis estadísticos para identificar patrones de comportamiento y probar teorías". (cap. 1 pag. 4), por tal motivo trabajaremos el enfoque cuantitativo, el cual nos permitirá utilizar preguntas y encuestas para la recopilación de datos cuantificables y en base a ello realizar análisis estadísticos, con el fin de derivar conclusiones de investigación.

Dado a que el enfoque es Cuantitativo basado en un paradigma positivista, según Dobles, Zúñiga y García: "El positivismo acepta la existencia de un método específico de comprensión de la realidad y recomienda utilizar este método como garantía de la verdad y legitimidad del conocimiento. Por tanto, la ciencia positivista se cimienta sobre el supuesto de que el sujeto tiene una posibilidad absoluta de conocer la realidad mediante un método específico (1998)", por

tanto, se busca comprobar una hipótesis por medios estadísticos y determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica.

En cuanto a la metodología se trabajará el método deductivo, puesto que el proyecto parte de lo general a lo particular, es decir, se abarcará premisas a partir de las herramientas de conocimientos adquiridos para finalmente tener la posibilidad de construir y sacar conclusiones. Para alcanzar el objetivo propuesto se realiza una encuesta y se desarrolla una observación participativa.

### **1.2.1 Valor teórico.**

Este proyecto generará un gran apoyo a la UPC-SA, debido a que suministrará a la misma información clara y veraz acerca de la empleabilidad de los egresados del programa de administración de empresas, dando como resultado la búsqueda de estrategias por parte de la universidad para que el nivel de empleabilidad de sus egresados sea mayor al existente actualmente. Evitando así la desmotivación de los nuevos estudiantes y la disminución excesiva de la no aplicación de la profesión en el municipio de Aguachica Cesar, con el objetivo de diseñar una ruta que permitirá lograr la competitividad laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas y de este modo potencializar la carrera en el municipio, generando expectativas acerca de su oportunidad laboral en las diferentes empresas locales y aledañas al mismo.

### **1.2.2 Relevancia social.**

Por medio de este proyecto, se busca ir más allá de lo que hoy día viven los egresados del programa de Administración de Empresas SA, traspasando todas esas barreras que de una u otra manera limitan a estos jóvenes ser competentes laboralmente. Con los resultados de esta investigación serán beneficiados en primera instancia los egresados del programa de Administración de Empresas S.A., seguidamente, la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica, ya que esto hablará muy bien de la misma, en la manera que sus egresados podrán ser competentes y demostrar solvencia en el ejercicio de su labor.

Más allá de meras habilidades o destrezas, el ser verdaderamente competente implica la demostración de un afán permanente por conocer y dominar el área de gestión que se les encarga. Todo será posible a través de una Ruta que permita lograr la competitividad laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA.

### **¿Cuál es el alcance o proyección social?**

En cuanto al alcance del presente proyecto, se pretende hacer un análisis sobre la empleabilidad de los egresados del programa de administración de empresas UPC-SA., ya que la idea es diseñar una Ruta que permita lograr la competitividad laboral de los egresados.

### **1.2.3 Implicaciones prácticas.**

Este proyecto ayudará a resolver un problema latente que existe en los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA como lo es el desempleo que se presenta a gran medida dado a las diferentes circunstancias expuestas a lo largo de este proyecto, se busca potencializar la competitividad laboral de los mismos, implementando una Ruta que les permita ser competentes al momento de buscar empleo. Es un problema que aún no ha sido resuelto lo cual, si no se toman las medidas, las implicaciones serían muy serias para la calificación del programa en la seccional Aguachica, dejando así el programa como una opción no viable ante las otras carreras profesionales ofertadas.

### **1.2.4 Utilidad metodológica.**

La metodología de investigación utilizada en el presente proyecto es la de Sampieri, Fernández y Batista, la cual brinda los pasos y etapas que se necesitan para el desarrollo de una investigación, dejando un precedente que bridará apoyo a futuras investigaciones. Resaltando que en la UPC-SA no se han hecho estudios a fondo de esta problemática. Con la recolección de la información a través de este proyecto se busca la obtención de datos que permita una base sólida de información acerca de la empleabilidad y competitividad de los egresados del programa de Administración de Empresas y se pueda continuar con un control y seguimiento en pro del beneficio del programa y de los egresados de la carrera universitaria.

## **1.3 Delimitación**

### **1.3.1 Delimitación teórica-temática.**

La línea de investigación del presente proyecto es desarrollo económico y social cuyo eje temático es desarrollo, información y sociedad ya que nos permite evidenciar el impacto social y obtener información de la empleabilidad y competitividad de los egresados del programa de administración de empresas de la UPC-SA.

### **1.3.2 Delimitación temporal.**

El proyecto se desarrollará en un término de 12 meses, teniendo presente que dicho desarrollo será posible a partir de la aprobación del mismo.

### **1.3.3 Delimitación contextual.**

Esta propuesta se desarrollará en la Universidad Popular del Cesar, ubicada en Aguachica cesar –Colombia, más exactamente en la Cra. 40 vía al Mar.

## Figura 1.

*Universidad del Cesar, Seccional Aguachica*



Fuente: Ubicación Google

### *Reseña histórica.*

La Universidad Popular de Cesar fue fundada en 1976 transformando el Colegio tecnológico de universitario del cesar en una universidad pública con personería jurídica, con sede en la ciudad de Valledupar. En 1992 se realizó el “Estudio Preliminar para el Establecimiento de una Universidad en el Sur del Cesar”, que incluía al municipio de Aguachica, el cual brindaba las mejores condiciones básicas óptimas para el funcionamiento de la universidad. Con base en lo anterior, en 1995 se presentó un proyecto de convenio para el funcionamiento de las carreras de gestión empresarial y contaduría pública como una extensión de la Universidad Popular del Cesar en el municipio de Aguachica.

En 1998 se presentó un documento que fue decisivo para la aprobación del Departamento de Aguachica y en septiembre de 2001 se presentó un documento final y en mayo de 2002

Universidad Popular Cesar - Aguachica. La autorización operativa de este departamento es la Resolución N° 1022. Actualmente, el departamento ofrece 7 carreras: ingeniería de sistemas, ingeniería agroindustrial, ingeniería ambiental y de salud, gestión empresarial, contabilidad, economía y tecnología agrícola, además de algunas carreras, y ha potenciado otras carreras como psicología y derecho, proceso de apertura. . . Desde hace más de 20 años, hemos implementado y consolidado procesos académicos para asegurar la continuidad y la formación de valores morales necesarios hoy, procurando constantemente y arraigados en nuestra fe darle a la sociedad lo que el país necesita. Talento.

Desde el nacimiento de la partición, la historia de Sur del Cesar y su esfera de influencia ha cambiado para el bien de todos; La historia humana, social, política, religiosa, científica y afines no ha sido la misma desde entonces. Desde el nacimiento de la partición, la historia de Sur del Cesar y su esfera de influencia ha cambiado para el bien de todos; La historia humana, social, política, religiosa, científica y afines no ha sido la misma desde entonces.

## **2 Marco Referencial**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes históricos.**

La educación superior en Colombia se remonta al período colonial, especialmente en los siglos XVI y XVII, con la fundación de la Universidad de Santo Tomás en Bogotá, la Universidad de Javier en San Francisco (hoy Universidad Pontificia Javeriana) y la Universidad alcalde del Rosario.

La actividad de estas instituciones educativas se centró en la enseñanza de teología, filosofía, derecho y medicina. Durante este período, el acceso a la universidad estaba limitado a un grupo de estudiantes pertenecientes a grupos religiosos y familias españolas o criollas de buen estatus social (Rodríguez y Burbano, 2012). Durante el período colonial, también se establecieron varios colegios y otras universidades en Cartagena, Popayán, Mompo y Medellín.

En los primeros años de la república existía interés por la educación superior, sobre todo porque el establecimiento del Estado debía preparar profesionales. Para ello se fundaron universidades públicas centrales en Quito, Bogotá y Caracas en 1826 (Rodríguez y Burbano, 2012). Tras el colapso de la Gran Colombia, se aprobó una reforma educativa encabezada por Mariano Ospina Rodríguez, que impulsó la educación técnica y científica, limitó la libertad educativa e introdujo un carácter religioso en la educación, teniendo el catolicismo un papel protagónico (Jaramillo, 1989; Pacheco, 2002).

El comienzo del siglo XX estuvo marcado por la Guerra de los Mil Días y la secesión de Panamá. No se lograron avances significativos en términos de educación superior, ya que el control estatal y la influencia de la Iglesia Católica permanecieron. Durante este período, la apertura de nuevas universidades públicas fue modesta y los problemas de calidad y baja cobertura fueron evidentes. En la década de 1920, el renovado interés por la educación en el país llevó a la contratación de una delegación alemana para evaluar los problemas del sector, y la formación docente se fortaleció con el establecimiento de varias escuelas normales. Como

acontecimiento significativo de esta década se puede mencionar la fundación de la Universidad Libre en 1923.

Por otro lado, el ICFES se convirtió en una institución pública especializada en servicios de evaluación educativa en todos los niveles y brindando información sobre la calidad de la educación. Luego, ICETEX se convirtió en una entidad financiera dedicada que, a partir de 2010, fortaleció los programas de préstamos educativos y mejoró el estado financiero de los préstamos estudiantiles.

La UPC nació a partir de la creación del Instituto Técnico de la Universidad de Cesar (ITUCE), que fue creado en 1969, con la creación de un comité que realizó un estudio de viabilidad como base para la creación del instituto. Luego de varios intentos de implementar esta medida, se logró mediante la promulgación del Decreto No. 050 de 1973, por el cual se le otorgó vida jurídica a la CSI y el 15 de mayo de 1973 inició sus labores académicas, incluyendo la gestión de proyectos técnicos. y tecnología de la construcción.

El decreto gubernamental del departamento fue luego actualizado al Decreto No. 19 de noviembre de 1973. 008, otorgando autonomía administrativa a la entidad. Con personería jurídica y patrimonio propio, la licencia de funcionamiento fue expedida en agosto de 1975 mediante Acuerdo del Consejo del ICFES No. 186, 187 y 188; En ese momento surgió la idea y la necesidad de transformar la floreciente escuela técnica en una verdadera universidad, y quienes tomaron esta bandera fueron profesores y estudiantes que aspiraban a un objetivo más elevado e inspiraron a la clase dominante de César a lograr este objetivo. En 1983, la Universidad Popular del Cesar presentó a la comunidad los primeros egresados universitarios.

Ese mismo año se puso en marcha un programa de formación con el objetivo de actualizar y mejorar a los docentes en ejercicio; para ello, la Facultad de Ciencias Básicas y de Educación ha estado a la vanguardia en la organización de cursos, talleres, conferencias académicas, simposios, seminarios y otras actividades desde la década de 1980. Luego 1976 se crea la universidad popular del cesar en el cual el instituto tecnológico universitario del César se transforma en universidad como establecimiento público con personería jurídica, teniendo como

sede principal en la ciudad de Valledupar, con un enfoque principal en la investigación y docencia a través de programas conducentes a licenciaturas, títulos profesionales y títulos académicos.

En el año 1992 se llevó a cabo un importante proyecto de consultar a los habitantes de los municipios del Sur del departamento del César sobre la viabilidad de crear una universidad en dicho territorio y fue así como se dio origen, por parte de las autoridades académicas del César, para que se desarrollará “el estudio de factibilidad de la creación de una universidad en el sur del César”. Labor que fue adelantada por los profesores Simón Martínez Guarnes y la profesora Carmen Patricia Guerrero.

Este ítem contempla la historia y evolución del tema de investigación. La información que servirá como insumo para construir estos antecedentes, trabajos publicados, ponencias, conferencias, artículos de revistas especializadas, no deben tener un mayor a 7 años en su publicación.

## **2.1.2 Antecedentes investigativos.**

### ***2.1.2.1. Del orden internacional.***

Un primer trabajo de Diego Fabricio y Ulises Torres (2019), denominado La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú, expresó el constante crecimiento de la oferta universitaria y el mayor acceso a la educación superior surgidos en los últimos años vienen de la mano con el aumento de casos de desempleo, subempleo y sobre educación en el mercado laboral profesional. Por tanto, el propósito de este estudio es encontrar los factores más importantes que determinan la transición de los nuevos graduados de la universidad al mundo laboral y evaluar la eficiencia de las universidades en términos de colocación de los graduados. El estudio se centra en el momento de la adquisición del primer empleo y las condiciones para el primer empleo profesional, teniendo en cuenta las características de los graduados, las oportunidades profesionales y la asistencia a la universidad.

Este concepto es tomado dado a que permite evidenciar que el acceso a la inserción laboral en la actualidad sea convertido en algo difícil para los egresados, dado a que existen muchos factores que se evidencian como retos para la ejecución de la profesión, resaltando que las condiciones actuales no son las mejores o las más adecuadas para los nuevos profesionales y su proceso de inserción en la sociedad actual.

Teniendo en cuenta otro trabajo, esta vez realizado por Jesús Adrián Padilla Ruezga (2017), denominado La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos en la Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos, manifestó que, actualmente el terminar una carrera universitaria no es suficiente para lograr una inserción activa en el mercado laboral.

En el pasado, entre los años 1940 y 1980, obtener un título universitario era una de las formas más importantes de aumentar el estatus social de los mexicanos. Como resultado de la serie de crisis económicas sufridas en el país desde la década de 1980, las condiciones laborales de los profesionales han sido desfavorables y, en consecuencia, la movilidad social positiva de la población ha disminuido significativamente.

Por otro lado, la demanda de la fuerza laboral para el nivel de competitividad de los nuevos egresados de la educación superior estatal requiere de una continua adaptación de las áreas temáticas; está diseñado para unir las habilidades, destrezas y conocimientos de los graduados con las necesidades de diversas industrias locales. Para lograr un equilibrio entre la oferta y la demanda laboral en el mercado laboral, es esencial que las instituciones de educación superior comprendan cómo afectan el mercado laboral en función de las calificaciones de sus graduados.

Este aporte ha sido de mucha importancia porque refleja los aspectos mencionados en el avance del proyecto debido a que los egresados de la actualidad no solo se enfrentan a problemas en cuanto a su inserción laboral si no que a partir de esta tesis podemos evidencia que también existen problemas a nivel de competitividad ,por el alto índice de crecimiento de la población y constantes actualizaciones del programa ,lo cual incide a una actualización continua por parte de los egresados ,es decir que los profesionales deben seguir el proceso de un estudio continuo en aras de no ser profesionales desactualizado, lo cual muchos no hacen.

### ***2.1.2.2. Del orden nacional.***

Este trabajo realizado por Ingrid Lorena Silva Silva (2015), titulado Caracterización laboral, profesional y académica de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad cooperativa de Colombia 2013 y 2015, expresó que para la universidad Cooperativa de Colombia, es importante conocer el ámbito profesional, laboral y académico, en el que se desempeñan sus egresados, ya que son considerados por la misma como agentes dinamizadores de reconocimiento y evaluación del quehacer académico, en el mundo laboral para el cual se formaron profesionalmente.

De esta manera, la universidad cumple con los requerimientos establecidos para continuar con su acreditación de alta calidad para el programa de Administración de Empresas, puesto que uno de ellos es el conocer el desempeño actual de sus egresados en el mercado laboral. Adicionalmente se considera el interés propio de la Universidad Cooperativa, por saber de primera mano la ubicación y la caracterización de sus egresados con el fin de generar mecanismos de seguimiento y apoyo constante entre el egresado y la institución, fortaleciendo de esta manera el sentido de pertenencia que se tiene hacia la misma, y estableciendo relaciones directamente las relaciones entre instituciones y titulados universitarios.

Con respecto al seguimiento de los egresados, la universidad cuenta con una dependencia u oficina encargada de generar mecanismos de acercamiento entre las dos partes. Es por eso que dicha dependencia consolida toda la información en una base de datos de los egresados por programas académicos, descentralizada por sede principales, y direccionada por una dependencia nacional, uno de sus objetivos es generar una retroalimentación eficiente que permita identificar factores de incidencia en proceso de formación que se deban corregir o implementar para contribuir al mejoramiento continuo de la Universidad.

Esta descripción es importante para el desarrollo del trabajo descrito debido a que en el genera una interacción entre la institución y egresados, lo cual les ha permitido generar mejoras continuas en la inserción laboral de sus egresados dado a que esta universidad tiene un enfoque fundamental en cuanto a su ocupación porque estos son un reflejo de la calidad y transcendencia de la universidad en la sociedad.

Por otro lado, María Alejandra Villaquiran Méndez y Karen Yesenia Delgado Ramírez (2018), con su investigación denominada Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública. Caso egresado universidad de la Salle, evidenciaron que los factores de ocupabilidad y empleabilidad juegan un papel importante a la hora de hablar de inserción laboral. Entre ellos se encuentra el primer factor; la empleabilidad, que se relaciona con la posibilidad de conseguir un empleo, que depende del entorno y de las ofertas del mercado, y un segundo factor; empleabilidad, está relacionado con las características personales de las personas en búsqueda de empleo frente a las requeridas por el entorno en donde aspire a emplearse.

Respecto al tema de este estudio, se busca describir y discutir el comportamiento de ingreso laboral de los egresados de las carreras de Gestión Empresarial y Contaduría Pública de la Universidad La Salle. A diario, la demanda de profesionales se hace cada vez más competitiva, buscando cada egresado destacarse frente a otros tantos que buscan entrar y sobresalir en el mercado laboral. Datos expuestos por el DANE (2018), muestran que la cantidad de personas desempleadas e inactivas representan un porcentaje significativo del 43,0%, evidenciando que muchos profesionales no cuentan actualmente con una estabilidad laboral, seguridad, ni ingresos para subsistir en el diario vivir.

Adicional, los bajos salarios también tienden a ser des motivantes para cualquier profesional que termina adaptándose a las ofertas por necesidad, más no satisfacen totalmente sus expectativas laborales y Cuando se trata de encontrar trabajo, puede convertirse en una lucha.

Este aporte es muy importante para el proyecto ya que permite una evaluación de la inserción laboral de los egresados del programa de administración de empresas y contaduría pública, se refleja que existen dos factores donde se determina que la obtención del empleo en referencia a la profesionalidad se genera a través de una ocupabilidad ,precedida por del contexto y oferta del mercado, es decir que muchas los profesionales no desempeñan su carrera debido a que están ubicados en puesto de trabajos que no tienen relación con su carrera ,los empleos ofrecidos en el medio donde se encuentran no cumplen con las expectativas y las personas no cuentan con una segunda opción y deciden aceptar el trabajo para poder sustentarse.

El segundo factor es la empleabilidad, la cual se describe como las aspiraciones personales que cada individuo, se relaciona con las destrezas de las personas; es decir que aspiran a un trabajo acorde a su profesión y ha expectativas personales. Hay profesionales que no buscan sobresalir en el ámbito laboral y otros que quieren destacarse frente a su competitividad profesional.

### ***2.1.2.3. Del orden regional o local.***

El trabajo realizado por Ahide julio Solipa (2021), nombrado Diagnóstico de la ocupación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la UPC seccional Aguachica. Estudio de caso periodo 2014-2018, Universidad Popular del Cesar, manifestó que el programa de Administración de Empresas con muchos años de experiencia formando profesionales al servicio de la sociedad lo que otorga una trayectoria social, el vínculo entre su comunidad de egresados y la institución se rompe en la mayoría de los casos luego de la obtención del título profesional a pesar de que existe un programa de seguimiento a egresados orientados a mantener una comunicación continua con la comunidad, pero que se ve limitado por su poca difusión y transcendencia en la realidad del egresado.

Al no lograr ofrecer servicios que impacten en mejor manera la necesidad del egresado procura de consolidar su información, que le permita articular su expectativa laboral con su saber hacer, a la par de generar retroalimentación a el programa de administración de empresas para orientar planes de acción tendientes a adecuar y mejorar contenidos académicos del mismo.

Esta tesis aporta un punto muy importante ya que en ella se destaca el vínculo de la UPC-SA y los egresados del programa de administración de empresas, se describe que hay una limitación entre la relación y transcendencia después de la obtención del título universitario ,haciendo referencia que hay que realizar mejoras que beneficien a los egresados en cuanto a su articulación laboral y ejecutar procesos de calidad que beneficien a los actuales estudiantes para que cuando terminen su carrera no salgan a la deriva si no con expectativas claras.

## 2.2. Marco Teórico

### **Bernard Gazier: Empleabilidad**

Como señala Bernard Gazier, este concepto ha sido conceptualizado de varias maneras a lo largo del tiempo (Gazier, 2003). En el artículo elaborado a petición de la Unión Europea, el experto analiza al menos siete variantes operativas del concepto de empleo, que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo en el marco de diversos actores sociales. (funcionarios públicos, estadísticos, médicos, directores de recursos humanos, administradores de empresa, etc.), efectuando una descripción y comparándolas para ver similitudes y diferencias.

Las versiones de empleabilidad que Gazier denomina E1, E2, E3, y E4, se presentan como de carácter más bien estático y unidimensionales, y cuando se las utiliza se confía en poder medir estadísticamente el grado de empleabilidad que surge de la evaluación de los desocupados. En cuanto a los sujetos que se desea beneficiar, la prioridad se otorga de hecho a los trabajadores desocupados que tienen relativamente una mayor calificación, para reintegrarlos rápidamente y con pocos costos al mercado de trabajo. La experiencia argentina de la década pasada proporciona ejemplos cercanos a esta concepción. La concepción E3 de empleabilidad se inspira también en las teorías de las « señales » y de la « fila », quedando en manos de los empleadores el poder de alinear los buscadores de empleo según esas características. La versión E5, es un componente esencial para la evaluación de las políticas de empleo pero no se puede identificar teóricamente; sirve porque permite evaluar tres aspectos de las políticas de empleo: cuál es la posibilidad de ser reclutado, cual es la duración probable del empleo y cuál será la remuneración probable que percibirán en el caso de obtener un empleo. En ese listado de variantes de esta concepción de empleabilidad no se pueden establecer preferencias. Las versiones de empleabilidad codificadas como E2, E3, E5 y E6 están fuertemente inspiradas por el enfoque teórico neoclásico y en la definición del capital humano; consideran que el desempleo es un fenómeno derivado del funcionamiento de la macroeconomía y que los desocupados que desean volver al empleo, por su propia iniciativa individual deben movilizarse para tratar de acceder a la información, destinar tiempo y recursos para aumentar su nivel de educación y de formación profesional. Cuando consigan un empleo ellos serán reconocidos socialmente y pagados según su capital humano, pero quienes han acumulado poco capital humano tendrían una baja empleabilidad, y por lo tanto para conseguir empleo deberían aceptar una reducción de sus

salarios de reserva, como surge de la teoría neoclásica. La empleabilidad en términos de iniciativa (E6) es una visión más dinámica del capital humano, pero Gazier (1999) la consideró como individualista y poco realista porque en su opinión la empleabilidad no es sólo un atributo de los individuos sino también de la población en su conjunto: por lo tanto, mejorar la empleabilidad no consiste solamente en valorizar las competencias y el capital humano, dado que se requiere superar un cierto número de barreras existentes que impiden a las personas tanto encontrar empleo, como conservarlo cuando el mismo tiene el atributo de la estabilidad y mejorar sus ingresos. La política de empleo inherente a esta definición sería también la derivada de la teoría neoclásica: reducción del salario real, desregulación y flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo. En consecuencia, las políticas encaminadas a incrementar la empleabilidad no deberían concentrarse sólo sobre los individuos (como postula la empleabilidad definida en E6), sino que deben involucrar a los interlocutores o actores sociales. Las dos últimas concepciones analizadas -empleabilidad iniciativa (E6) e interactiva (E7)- son dinámicas, reconocen las dimensiones colectivas del problema y movilizan la idea del capital humano (la educación y la capacidad de aprendizaje serían las condiciones para aumentar la productividad, de donde derivaría el monto de los salarios) y del capital social, toman en cuenta el contexto del mercado de trabajo y consideran que para hacer frente rápidamente a la situación de los desocupados se deben adoptar políticas públicas activas con participación de las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores, pero sin llegar a definir las con precisión. La definición que según Gazier es la que construye más rápidamente un consenso favorable entre los especialistas y los altos funcionarios que toman decisiones sería la (E7), porque es de tipo interactiva, colectiva y negociada. Pero su enfoque teórico es también el de “capital humano”. La diferencia consiste en que ahora, la prioridad en cuanto a los recursos y al tiempo que deben destinar los funcionarios del servicio de empleo se otorga a los desocupados que se consideran ser los menos empleables.

A través de este análisis se puede observar la relevancia de la empleabilidad según Gazier, la importancia de la combinación y desarrollo de las diferentes teorías descritas en el anterior texto, cada una de estas cumple con unas condiciones específicas para su aplicabilidad, destacando que los egresados del programa de administración de Empresa UPC-SA desempleados pueden estar dispersos en ellas, es decir estar desempleados no solo se da por un

solo factor ,existen una denominación para la situación presente de cada egresado ,todos no tendrán la misma características por ende la necesidad de la aplicación de este proyecto a favor de disminuir el desempleo del programa .

Por otro lado, Fúgate y Kinicki (2008) definen la empleabilidad como “una constelación de diferencias individuales que predisponen a los empleados a adaptarse activamente a sus entornos laborales y profesionales”. Estos dos autores ven la dispositional employability reflejada en cinco dimensiones: apertura a los cambios en el trabajo, resiliencia laboral y profesional, trabajo y proactividad profesional, motivación profesional e identidad laboral. Estos, a su vez, están íntimamente relacionados con la autoestima, eficacia, autocontrol y neurosis de los individuos. La empleabilidad disposicional ha sido también definida como una combinación de diferencias entre individuos que los predisponen a la adaptabilidad activa para el 8 trabajo.

Se realizó un estudio que buscaba desarrollar y validar la dimensión disposicional de la empleabilidad, relacionándolo al mismo tiempo con las respuestas individuales ante los cambios organizacionales. Fugate y Kinicki (2008) partieron de dos razones principales al investigar la empleabilidad como disposición: en primer lugar, que los entornos de trabajo son cambiantes y turbulentos, como consecuencia de los constantes cambios en el lugar de trabajo.

Ambos autores basan su teoría en la empleabilidad y hacen referencia a todas esas características individuales de las personas y la adaptación que cada una de ellas tienen en el trabajo. Se incluye el desarrollo teórico de los diferentes aspectos temáticos relacionados con la investigación, específicamente los principales autores que aportan elementos teóricos que fundamentan el trabajo de grado. Es relevante mencionar que estos postulados aportan la fundamentación teórica que determinan los objetivos de dicha investigación.

### **Vernières: Inserción Laboral**

Vernières (1997) define la inserción laboral como un proceso por el cual un individuo que, en otro tiempo, nunca perteneció a la población activa, logra una posición estabilizada en el sistema de empleo. Por otro lado, Adam Smith (1776) previó la esencia del industrialismo al determinar que la división del trabajo representa un aumento cuantitativo de la productividad. En

sus estudios, Smith analizó la manera en que las naciones aumentaban su riqueza, siendo una de las principales causas la “división de trabajo”. Y Frida Díaz Barriga (1991), considera al perfil profesional como la determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional, en las áreas o campos de acción, emanados de la realidad social y de la propia disciplina, tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas.

Cada uno de estos postulados basan su teoría relacionada con la inserción laboral, la división del trabajo y el perfil profesional, porque a través de la historia manifiestan los procesos, causas y acciones que determinan las oportunidades reales de cada persona. Se abarca el desarrollo teórico de los diferentes aspectos temáticos relacionados con el trabajo de grado, permitiendo elocuencia y fundamentación a cada uno de los objetivos desarrollados.

### **Bunk, G.P: Competitividad**

Bunk,G.P (1994) Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Le Boterf, Guy (1998): Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

Prego Muñoz de Priego Alvear, Julián, (1998): "...aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica"

Estos referentes dan a conocer la importancia de las habilidades, cualidades, aptitudes y destrezas que debe tener un profesional para ser competitivo en las diferentes áreas donde se

desenvuelva, destacando que no solo es el conocimiento si no la combinación de las diferentes características que lo llevan a ser competitivo ante los demás profesionales del área. Es la esencia que lo hace ser diferente de otro profesional, la combinación entre conocimiento y demás atributos que lo hacen único e importante en el desempeño de un cargo.

### **2.3. Marco Conceptual**

**Administración de empresas:** Según Ortega Castro, indica y señala que esta debe ser vista como una disciplina que, valiéndose y apoyándose de otras como la contabilidad, el derecho y la economía, trabajan en conjunto con el fin de optimizar el manejo de recursos humanos y materiales dentro de las organizaciones; este concepto es tomado dado a que el proyecto es referente al programa de administración de empresas y la aplicabilidad de la profesión por parte de los egresados de la universidad popular del cesar, seccional Aguachica.

**Universidad:** Según José Saramago La universidad es un espacio de confrontación con otras personas, otras culturas, otras formas del pensamiento y la inteligencia, incluso consigo mismo. Es un espacio formativo para el ejercicio responsable de la libertad en contextos de incertidumbre, este concepto es tomado dado que la aplicabilidad del proyecto es referente a una carrera universitaria y su transcendencia y calidad de la misma en el medio social.

**Profesión:** Según Jaime González Dobles, el empleo en el sentido más amplio incluye las llamadas profesiones y ocupaciones. Ambos son servicios laborales para otros derechos humanos. De ahí sus exigencias morales de responsabilidad y respeto. Pero esta profesión también requiere lealtad hacia uno mismo. Por tanto, un profesional debe buscar una carrera que se ajuste a su vocación humana: basada en sus capacidades personales. La remuneración es una condición adicional de la profesión y está relacionada con su integración social; se acepta este concepto porque el proyecto de desarrollo se refiere al proceso de aplicabilidad de la profesión y su impacto cualitativo en la sociedad.

**Egresados:** Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) el concepto adquiere un contenido más amplio, en cuanto que no se ciñe sólo al ámbito universitario, pues para la RAE el egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber

terminado sus estudios; este término es tomado dado a que el proyecto en desarrollo hace referencia a la inserción laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad popular del cesar, seccional Aguachica.

**Desempleo:** según la organización internacional del trabajo (OIT) se considera la situación de un conjunto de individuos que, teniendo edad, capacidad o deseos de trabajar, no pueden conseguir un puesto laboral, lo cual lleva a una situación de paro forzoso que provoca grandes problemas económicos; este término es tomado dado a que muchos profesionales egresados del programa de administración de empresas no han obtenido un empleo por muchas causas descritas anteriormente en el transcurso de la investigación, lo cual genera una alerta para el programa universitario.

**Inserción laboral:** Bisquerra (1992) considera que la inserción laboral es un proceso integrado que involucra diversos factores como las características humanas.

**Experiencia laboral:** Según Meyer y Schwager (2007), podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas; este término es de relevancia dado a que la experiencia laboral es un reto a los cuales se enfrentan los egresados del programa de administración de empresas ,actualmente la experiencia requerida es algo confusa debido a que cuando la persona tiene la experiencia la edad no está acorde al perfil requerido, cabe destacar que si no se le da la oportunidad de obtener un empleo como va a obtener el profesional la experiencia requerida.

**Mercado laboral:** según la definición expuesta por Chiavenato en su libro de Administración de Recursos Humanos. “El mercado laboral o mercado de empleo está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época. Cuantas más organizaciones haya en un área, mayor será el mercado laboral y su potencial de vacantes y oportunidades de empleo. dado a que el mercado laboral son esas oportunidades de empleo expuestas en determinado lugar o espacio, es decir esa oportunidad que tienen los egresados para adquirir un empleo acorde a su profesión.

**Competitividad:** Sagi-Vela (p. 86) Definir capacidad laboral como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacerlo) y actitudes (saber hacerlo y querer hacerlo) utilizados para realizar una tarea específica. Responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro, es decir que un profesional dotado de todos estos aspectos antes mencionados tendrá una gran transcendencia y éxito en el desempeño de su carrera. Identifica los conceptos asociados con el desarrollo del trabajo el grado.

**Empleabilidad:** Según la definición expuesta por (fundipe,1999,8), la empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida, es decir es la oportunidad que posee una persona para conseguir un empleo de acuerdo a su profesión para mejorar las condiciones del medio en que se desenvuelve.

#### **2.4. Marco Legal**

*Ley 115 de 1994-* Ley General de Educación. Ordena la organización del Sistema Educativo General Colombiano. Esto es, establece normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad.

*Ley 60 de 1981* se reconoce la carrera de Administración de Empresas como una profesión de nivel superior universitario, se establece la matrícula profesional como requisito para el ejercicio legal de la profesión en Colombia, y a su vez se crea el Consejo Profesional de Administración de Empresas y se le asignan sus funciones.

*La Ley 60 de 1981*, en su artículo 4º, consagró como requisitos para ejercer la profesión de Administrador de Empresas, el título profesional expedido por una Institución de Educación superior debidamente certificada por la autoridad competente y la matrícula profesional expedida por el Consejo. Posteriormente, mediante la Ley 20 de 1988 en el artículo 1º se establece la equivalencia entre la profesión de Administrador de Empresas y Administración de Negocios.

**Ley 115 de 1994**, Ley General de Educación. Ordena la organización del Sistema Educativo General Colombiano. Esto es, establece normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Acreditación de calidad de programas de Educación Superior.

**Decreto 1510 de 2021** Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que la función administrativa está al servicio de los intereses generales, e incluye entre los principios que la rigen los de moralidad, eficacia, economía, celeridad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

**El decreto No. 1295** del 20 de abril de 2010, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior establece en su capítulo II Artículo 6: Evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional.

Inciso 6.4 las instituciones deben presentar el desarrollo de una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a egresados, que permita conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa, así como estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas, para tal efecto, la institución podrá apoyarse en la información que brinda el Ministerio de Educación Nacional a través del Observatorio Laboral para la Educación y los demás sistemas de información disponibles, para la renovación del registro calificado.

- La institución de educación superior debe presentar los resultados de la aplicación de esta estrategia.

- El consejo nacional de acreditación en sus factores de evaluación incluye el factor impacto de los egresados en el medio precisando que un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos.

**El Decreto 1001** del 3 abril 2006 del Ministerio de Educación nacional, por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado y se dictan otras disposiciones, en el Capítulo VI, Artículo No 13, literal No 12 “Políticas y estrategias de seguimiento a egresados”. La existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

- a) Permitan valorar el impacto social del programa.
- b) Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.
- c) Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas

**El Acuerdo 067** del 27 de diciembre de 2005, por medio del cual se crea el programa de egresados de la Universidad Popular del Cesar.

**El Acuerdo 057** del 18 de octubre de 2005 por medio del cual se modifica el Acuerdo 043 del 25 de noviembre de 1.998, en su Artículo primero y el literal A y C del Artículo segundo, el Artículo tercero y se adiciona un párrafo al Artículo cuarto.

**El Acuerdo 043** del 25 de noviembre de 1.998 por el cual se fijan unos estímulos a los egresados de la Universidad Popular del Cesar.

**El Acuerdo 048** del 5 de diciembre de 1997 “Proyecto Educativo Institucional PEI”, señala como política Institucional el fortalecimiento de vínculos académicos, investigativos, con los egresados, para estimular la consolidación de una comunidad intelectual que complemente el cumplimiento de la misión institucional.

**El Acuerdo No.33** del 27 de noviembre de 2015, por medio del cual se adopta el estatuto general del programa de egresados, se modifica el Acuerdo 067 del 27 de diciembre de 2005 y se deroga el Acuerdo 006 del 12 de marzo de 2009.

**El Acuerdo 067** del 27 de diciembre de 2005, por medio del cual se crea el programa de egresados de la UPC como un conjunto de políticas, estrategias, proyectos tendientes a la vinculación e interacción permanente de los egresados a la dinámica de la Universidad.

*El Acuerdo 043* del 25 de noviembre de 1998, establece políticas de estímulos a los egresados de la UPC, que aspiren a estudiar un programa propio de formación avanzada, de un descuento del 10% del valor de la inscripción y preferencia en el proceso de selección de admitidos, así mismo otorga un 50% del valor de la matrícula sin perjuicio a los valores agregados a ella, a los egresados de la UPC, que sean previamente admitidos y designados para el estímulo por sus méritos académicos o por su labor social desempeñada con la sociedad o con la Institución.

### **3. Aspectos Metodológicos de la Investigación**

#### **3.1. Enfoque y Tipo de Estudio**

Este proyecto tiene un enfoque cuantitativo, ya que permitirá utilizar preguntas y encuestas para la recopilación de datos cuantificables y en base a ello realizar análisis estadísticos, con el fin de derivar conclusiones de investigación. La búsqueda de la información será mediante instrumentos que nos facilitará obtener una correcta investigación.

Al ser un trabajo de enfoque cuantitativo, el objetivo es presentar la información de manera clara y concisa, teniendo presente que la misma será verídica y confiable; información que obtendremos a través de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica.

#### **3.2. Diseño de la Investigación**

Dado a que este proyecto trabajará la investigación cuantitativa, el diseño que se ajusta al tema es el exploratorio, puesto que tiene como objetivo investigar problemas pocos estudiados, la idea es indagar desde una perspectiva diferente e innovadora que nos ayude a identificar conceptos promisorios, por tal motivo se abarcará este diseño, teniendo presente que permitirá abrir puertas para nuevos estudios.

En vista de que la investigación es cuantitativa, el propósito es utilizar herramientas que de una u otra manera nos permitan recopilar toda la información que se requiere y así poder sacar las conclusiones que se necesitan para lograr con éxito este proyecto.

#### **3.3. Formulación de Hipótesis**

Ejecución de estrategias competitivas para mejorar la empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica.

### 3.4. Sistema de Variables

**Tabla 1.**

*Tabla de sistemas de Variable*

Tipo de variable	Conceptualización	Propósito	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<b>Variable dependiente:</b> Diagnóstico situacional de los egresados de programa de Administración de Empresas	Estudio del estado actual de los egresados del programa de administración de Empresas	Brindar a la UPC-SA, la información pertinente para tomar medidas a favor del programa de Administración	Empresarial	*No. De egresados del programa *Genero *Empleabilidad *Nivel de desocupación *Ubicación	*Encuesta *Observación participativa *Gestión documental
Niveles de empleabilidad	Analizar si los egresados del programa de administración de empresas están laborando de acuerdo a la profesión	Brindar estrategias para aumentar la empleabilidad de los egresados del programa	Talento humano	No. De empleados egresados del programa	*Encuesta
<b>Variable independiente:</b> <b>Ruta de</b>	Diseño de la ruta de competitividad laboral para egresados		Empresarial	No de procesos de oferta laboral	*Ejecución de la Ruta

Fuente: Autores

### 3.5. Población, Tipo de Muestreo y Muestra

#### 3.5.1. Población.

La población objetivo de la presente investigación son los egresados del programa de administración de empresas de la UPC-SA, de los periodos 2020-1,2020-1,2021-1, 2021-2, según información suministrada por el área de egresados corresponden a 230 egresados.

### 3.5.2. Método de muestreo.

Muestreo probabilístico, se tomará este método porque permite elegir de manera equitativa o sin discriminación alguna los egresados del programa de administración de empresas de UPC-SA que participaran como muestra para la ejecución del presente proyecto, es decir que todos tendrán la misma oportunidad dado a que se escogerán al azar.

### 3.5.3. Determinación de la muestra.

En la UPC-SA hay 230 egresados del programa de administración de empresas basándonos en que nuestra población está establecida por los egresados de los periodos 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2 según el área de egresados de la universidad.

**Tabla 2.**

*Tabla de población de los egresados del programa de Administración de Empresa UPC-SA*

<b>PROGRAMA</b>	<b>Años para el estudio 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2</b>
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	230

Fuente: Área de egresados del programa de la UPC-SA

### Tamaño de la muestra

Se determinó el tamaño de la muestra, mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times \sigma^2 \times Z^2}{(N - 1) \times E^2 + \sigma^2 \times Z^2}$$

Dónde:

<b>n =</b>	Tamaño de la Muestra	<b>?</b>
<b>N =</b>	Población Universal	<b>230 egresados</b>
<b>σ=</b>	Probabilidad de Ocurrencia	<b>50%</b>
<b>Z=</b>	Nivel de Confianza	<b>95% = 1.96</b>
<b>E=</b>	Probabilidad de Error	<b>10%</b>

Entonces:

$$n = \frac{230 \times 0.5^2 \times 1.96^2}{(230 - 1) \times 0.1^2 + 0.5^2 \times 1.96^2}$$

**n = 68 Encuestas**

De acuerdo a los cálculos antes detallados, se establece una muestra de 68 encuestas completas, las cuales fueron obtenidas a través de la página.

### **3.6. Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información**

#### **3.6.1. Fuentes de información primarias.**

##### **Técnicas:**

- Encuestas: se realizó una encuesta de 15 preguntas aplicadas a los egresados del programa de administración de empresa de UPC-SA Para determinar la empleabilidad y el nivel de competitividad.
- Observación participante: se realizó una interacción social con los egresados del programa y se analizaron los diferentes contextos en los cuales se desenvuelven.

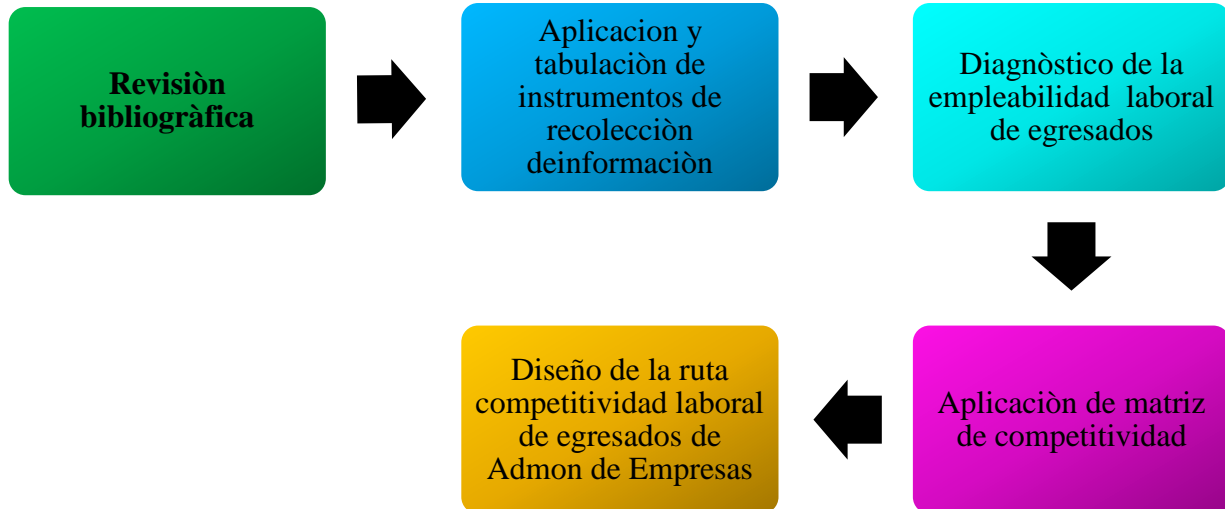
### **3.6.2. Fuentes de información secundaria.**

Fuentes secundaria: Base de datos de la UPC-SA del área de egresados del programa de administración de empresas.

### 3.7. Procedimiento

**Figura 2.**

*Procedimiento*



Fuente: Autores

Para la revisión bibliográfica se plantea llevar a cabo una investigación documental, es decir, recopilar información ya existente sobre el tema. En la aplicación y tabulación de instrumentos de recolección de información se aplica la encuesta para obtener de manera organizada datos que permiten notificar las variables de interés sobre el estudio que se está realizando. El diagnóstico de la empleabilidad laboral de egresados, se ejecutó considerando los indicadores arrojados en la encuesta; en la aplicación de la matriz de competitividad, se elaboró una matriz en lo cual se tuvo en cuenta lo sacado del diagnóstico y finalmente el diseño de la ruta, permite entrever como desde la academia y el egresado de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica puede lograr una competitividad laboral para ser contratados en cualquier empresa ya sea local, nacional o internacional.

### **3.8. Análisis para el Procesamiento de la Información**

Los datos obtenidos a través de la realización de las encuestas, se presentaron por medio de gráficos de forma circular y de barras, otra información se presentó de forma escrita dado a que las preguntas eran abiertas. A cada pregunta se le hizo su respectivo análisis para desarrollar cada uno de los objetivos generados en el proyecto. Se realizó la matriz, donde se analizó cada uno de los resultados obtenidos a través de ella y se generó la respectiva información necesaria para el desarrollo del proyecto.

## 4. Esquema Temático

### 4.1. Diagnosticar la empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA.

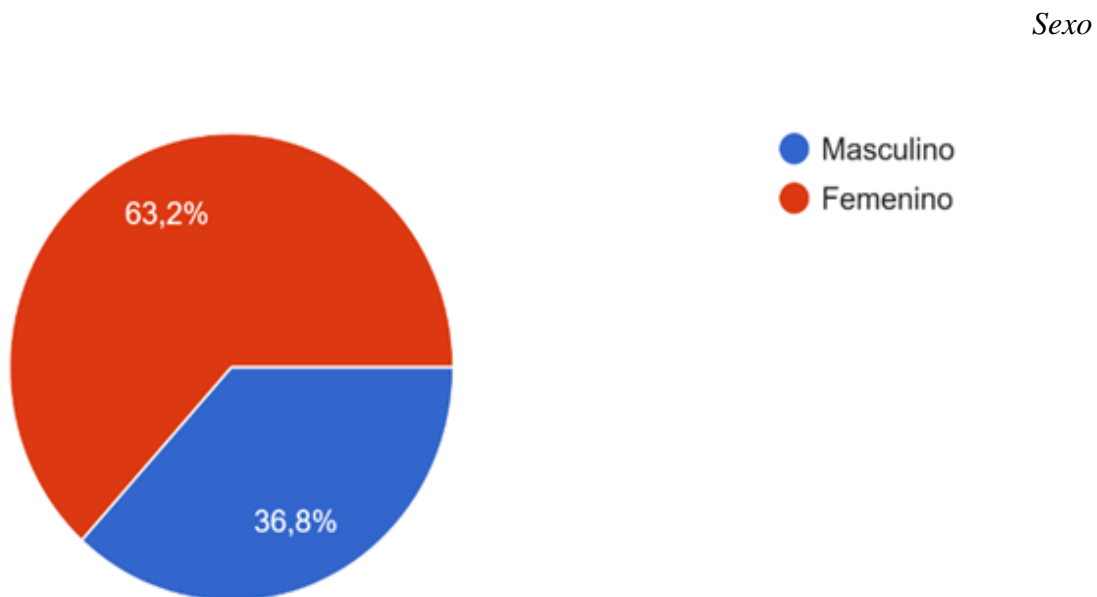
Para llevar a cabo el diagnóstico se realizó una encuesta a una muestra de 68 personas de una población de 230 egresados del programa de Administración de Empresas de la UPC-SA de los años 2020-1, 2020-2 y 2021-1, 2021-2., se realizó en estos periodos dado a que del programa egresan una cantidad considerable de estudiantes por ende la población es extensa. La encuesta se llevó a cabo por vía correo electrónico y por medio de WhatsApp, con el fin de determinar el nivel de ocupación profesional y demás información relevante para el desarrollo del presente proyecto.

#### 4.1.1. Análisis de la encuesta

Análisis de la empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA para la competitividad laboral.

##### 1. Sexo

**Figura 3.**



Fuente: Autores

**Tabla 3.**

*Sexo*

<b>Concepto</b>	<b>No. Encuestado</b>	<b>%</b>
Masculino	25	36.8
Femenino	43	63.2
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

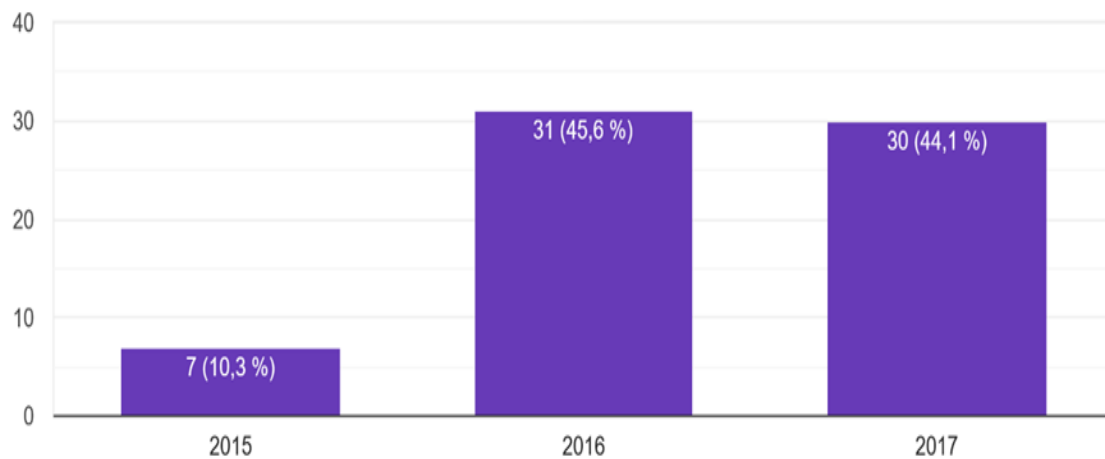
Fuente: Autores

Análisis: En la gráfica anterior se pudo determinar que la mayoría de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la UPC-SA son de género femenino, es decir un 63.2% de la población encuestada.

**2. Año en el que inicio la carrera.**

**Figura 4.**

*Año de inicio de la carrera*



Fuente: Autores

**Tabla 4.**

*Año de inicio de la carrera*

<b>Concepto</b>	<b>No. Encuestado</b>	<b>%</b>
2015	7	10.3
2016	31	45.6
2017	30	44.1
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

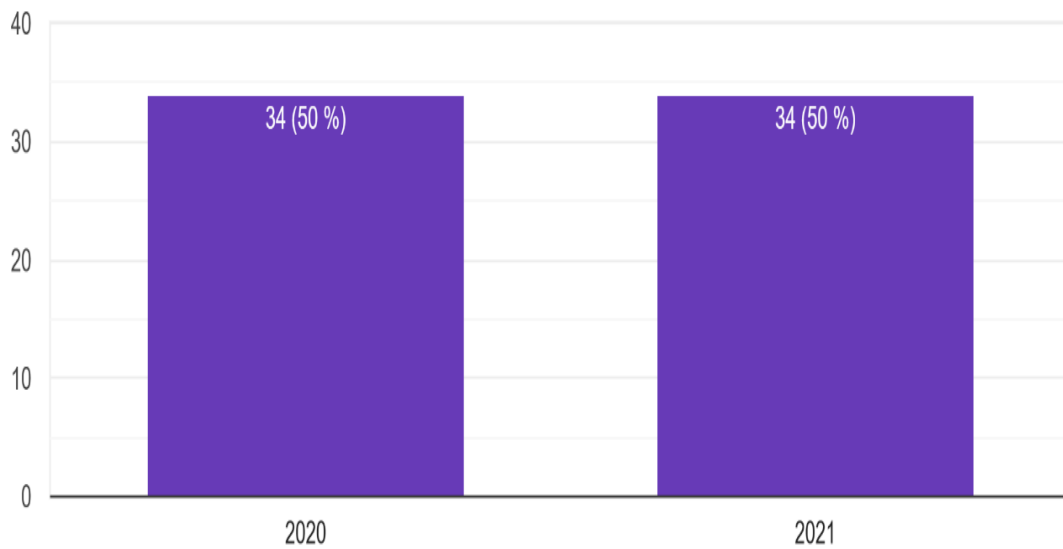
Fuente: Autores

Análisis: En la gráfica anterior se pudo analizar que un 10.3% de los egresados empezó la carrera en 2015, un 45.6% inicio la carrera en el año 2016 y un 44.1% inicio la carrera en el año 2017.

### 3. Año en el que culmino la carrera

**Figura 5.**

*Año de finalización de la carrera*



Fuente: Autores

**Tabla 5.**

*Año de finalización de la carrera*

Concepto	No.	%
	Encuestado	
2020	34	50
2021	34	50
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

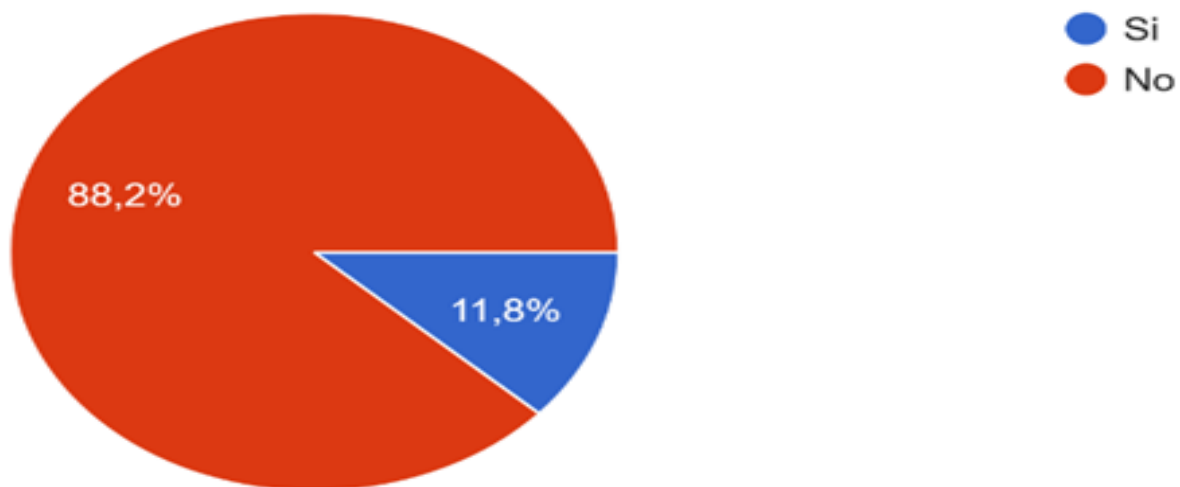
Fuente: Autores

Análisis: Los egresados encuestados se encuentran en los periodos 2020 y 2021, cada uno con una participación del 50%.

**4. ¿Actualmente labora de acuerdo a su profesión?**

**Figura 6.**

*Labora de acuerdo a su profesión.*



Fuente: Autores

**Tabla 6.**

*Labora de acuerdo a su profesión*

Concepto	No. Encuestado	%
Si	8	11.8
No	60	88.2
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Fuente: Autores

Análisis: En la gráfica anterior se pudo determinar que un 88.2% de los egresados del programa de Administración de Empresas de la UPC-SA no labora de acuerdo a la profesión y un 11.8% si ejerce la carrera universitaria.

5. De acuerdo a la pregunta anterior, labora en empresas del sector.

**Figura 7.**

*Sector en que labora*



Fuente: Autores

**Tabla 7.**

*Sector en que labora*

Concepto	No. Encuestado	%
Publico	0	0%
Privado	66	100
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

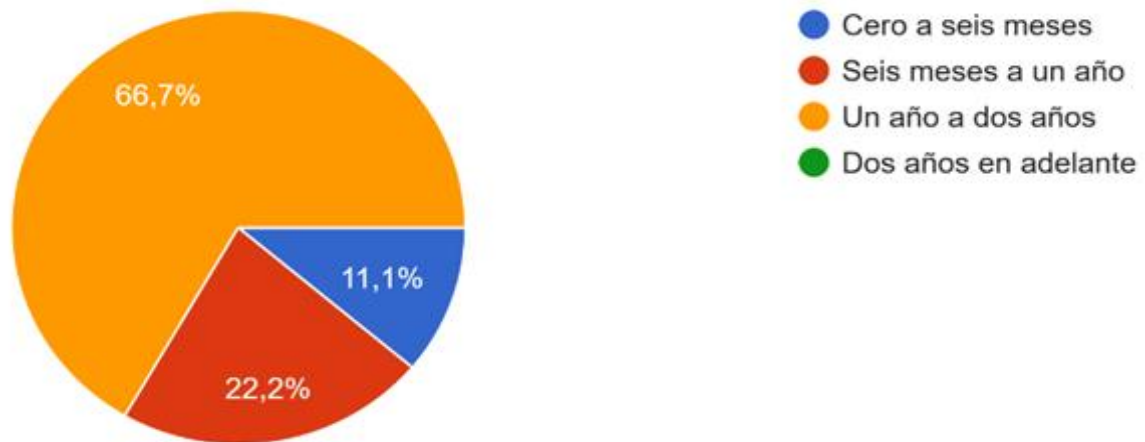
Fuente: Autores

Análisis: De acuerdo al grafico anterior se pudo determinar que un 100% de los egresados de los años 2020 y 2021, laboran en empresas del sector privado.

6. Si actualmente labora de acuerdo a la profesión ¿Qué tiempo le llevo conseguir su primer empleo?

**Figura 8.**

*Tiempo en conseguir primer empleo,*



Fuente: Autores

**Tabla 8.**

*Tiempo en conseguir primer empleo*

Concepto	No. Encuestado	%
Cero a seis meses	1	11.1
Seis meses a un año	2	22.2
Un año a dos años	6	66.7
Dos años en adelante	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

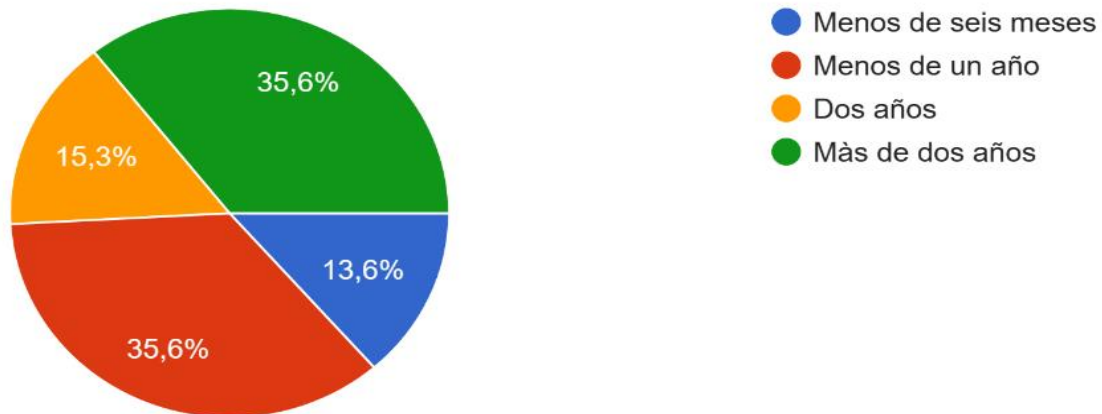
Fuente: Autores

Análisis: Un 66.7% de los egresados del programa administración de empresas demoró de un año a dos años para encontrar un trabajo acorde a la profesión, un 11,1% demoró seis meses y un 22.2% tuvo una demora de seis a un año en laboral de acuerdo a la profesión.

7. Si su respuesta en la pregunta 4 es no labora de acuerdo a la carrera ¿Cuánto tiempo lleva sin ejercer la profesión de administración de empresas?

**Figura 9.**

*Tiempo en laboral en cargo fuera de su profesión*



Fuente: Autores

**Tabla 9.**

*Tiempo en laboral en cargo fuera de su profesión*

<b>Concepto</b>	<b>No. Encuestado</b>	<b>%</b>
Seis meses a un año	8	13.6
Menos de un año	21	35.6
dos años	9	15.3
Más de dos años	21	35.6
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

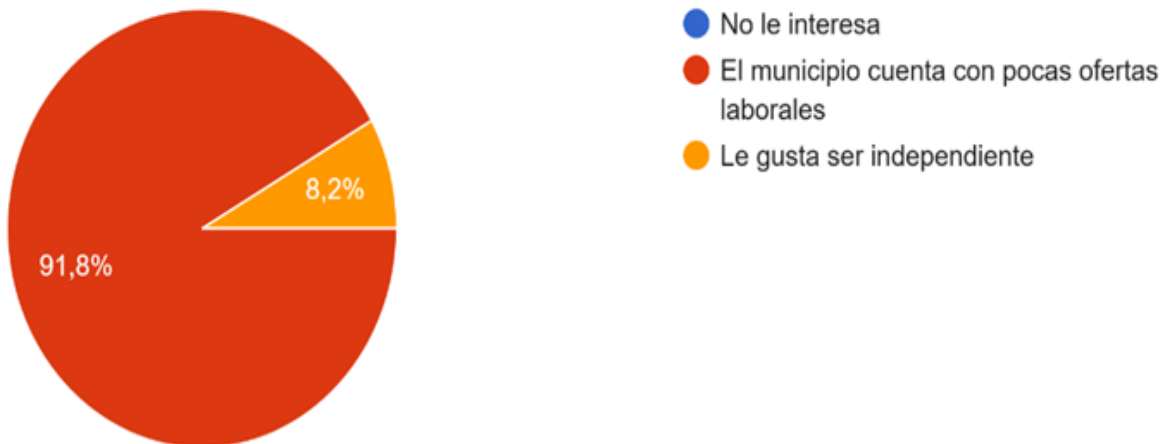
Fuente: Autores

Análisis: Según la gráfica anterior se pudo determinar que un 13.6 % de los egresados encuestados que no laboran llevan menos de seis meses sin ejercer la profesión, un 35.6% llevan un año sin laborar de acuerdo a la profesión, un 15.6% tienen más de dos años sin laborar y un 35.6 % llevan más de dos años sin ejercer la profesión.

**8. ¿Circunstancias por las cuales no ejerce su profesión?**

**Figura 10.**

*No ejerce su profesión*



Fuente: Autores

**Tabla 10.**

*No ejerce su profesión*

<b>Concepto</b>	<b>No. Encuestado</b>	<b>%</b>
No le interesa	0	0
El municipio cuenta con pocas ofertas	56	91.8
Le gusta ser independiente	5	8.2
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

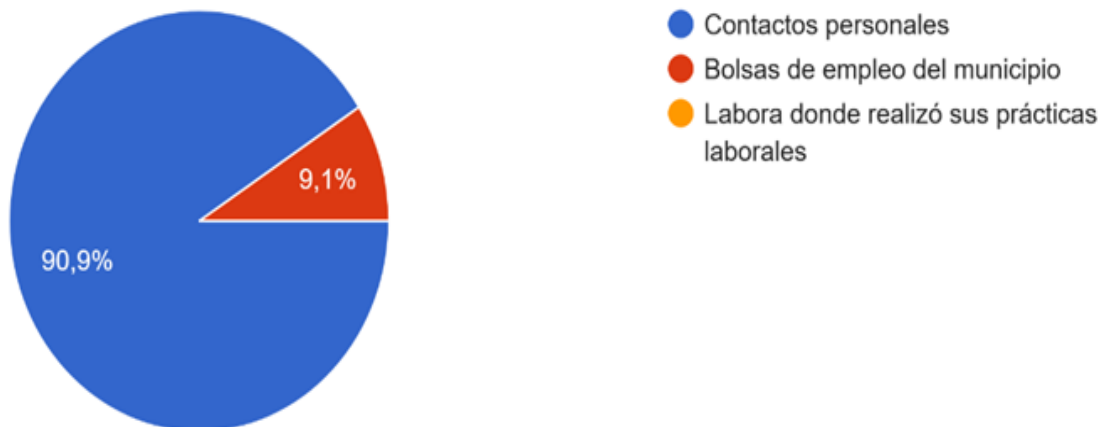
Fuente: Autores

Análisis: se pudo determinar que un 91.8% de los egresados del programa de Administración de Empresas considera que en el municipio de Aguachica las ofertas laborales son pocas y un 8.2% considera que le gusta ser independiente.

9. ¿Por cuál medio consiguió su actual trabajo acorde a la carrera?

**Figura 11.**

*Medio en el que consiguió trabajo,*



Fuente: Autores

**Tabla 11.**

*Medio en el que consiguió trabajo.*

Concepto	No. Encuestado	%
Contactos personales	10	90.9
Bolsas de empleo del municipio	1	9.1
Labora donde realizó sus prácticas	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

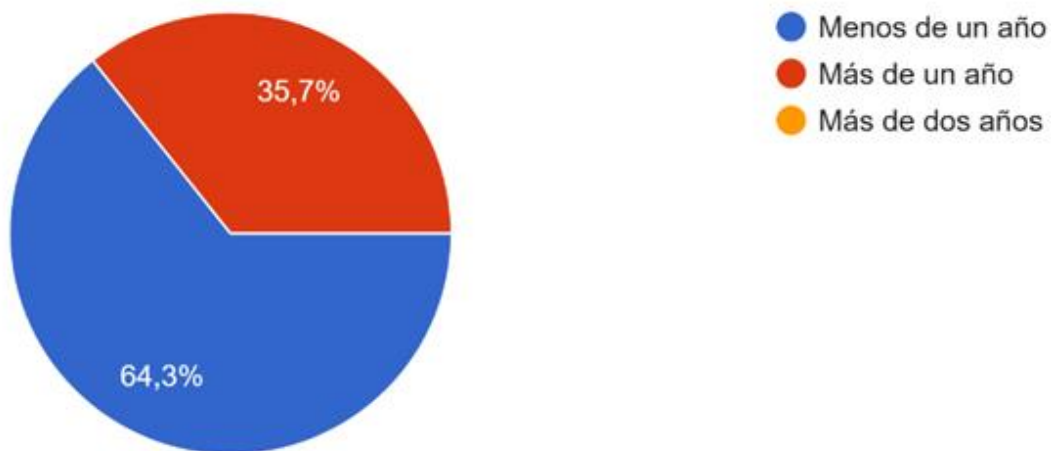
Fuente: Autores

Análisis: se pudo analizar que un 90.9% de los egresados que están laborando consiguieron su trabajo acorde a la profesión por medio de contactos personales y un 9.1% por medio de bolsas de empleo del municipio.

**10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta organización?**

**Figura 12.**

*Tiempo laborando en la organización*



Fuente: Autores.

**Tabla 12.**

*Tiempo laborando en la organización*

Concepto	No. Encuestado	%
Menos de un año	9	64.3%
Más de un año	5	35.7%
Más de dos años	0	0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

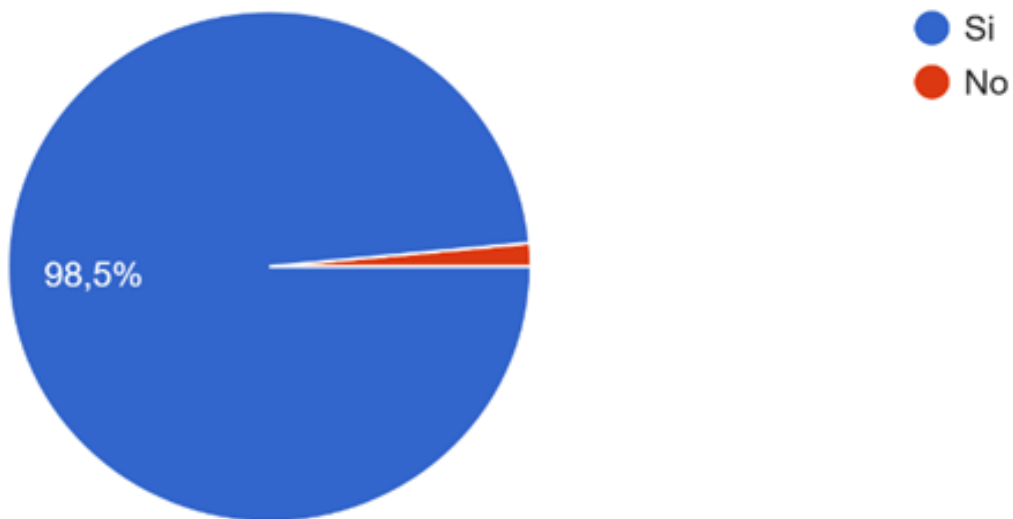
Fuente: Autores

Análisis: Según la gráfica anterior se puede analizar que de los egresados que están laborando acorde a la carrera un 64.3% llevan trabajando menos de un año y un 35,7% más de un año.

**11.** ¿Considera usted que el conocimiento brindado por la UPS-SA será útil para desenvolverse en su vida laboral?

**Figura 13.**

*Conocimientos brindados por la UPS-SA para desenvolverse*



Fuente: Autores

**Tabla 13.**

*Conocimientos brindados por la UPS-SA para desenvolverse*

<b>Concepto</b>	<b>No. Encuestado</b>	<b>%</b>
Si	67	98.5
No	1	1.5
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Fuente: Autores

Análisis: El 98.5% de los egresados encuestados consideran que el conocimiento brindado por la UPC-SA es útil para desenvolverse en su vida laboral y un 1,5% consideran que no ha sido útil.

**12.** De acuerdo a las respuestas anteriores ¿Por qué será útil o porque no?

- Para desenvolverme laboralmente
- Porque generó el conocimiento necesario para el desenvolvimiento n el campo laboral
- Para cumplir día a día con mis labores
- cumplir correctamente mi deber como empleado
- Porque el conocimiento se generó, brindando herramientas para aplicar la carrera
- Para afianzar de la mejor manera lo que me corresponda hacer
- Considero que el conocimiento se generó de manera adecuada, existen bases teóricas para desenvolverse en el campo laboral
- Mejor Labor
- Adecuado desempeño laboral
- Afrontar nuevos retos laborales
- acordé a la profesión, todos los aspectos teórico y bases
- Toda la teoría se dio
- La universidad nos enseñó todo lo pertinente a la carrera universitaria
- Dio la teoría necesaria

- El conocimiento la upc lo brindo, ya depende de los factores de empleabilidad del municipio
- Hay el conocimiento brindado por la universidad
- El conocimiento me sirvió para generar un emprendimiento y administrar mi propio negocio
- La universidad generó el conocimiento y las teorías necesarias para desempeñarse en la carrera
- Tenemos el conocimiento, pero Aguachica hay pocas oportunidades
- Es útil el conocimiento porque están las bases que necesitamos para ejercer
- Para lograr metas propuestas

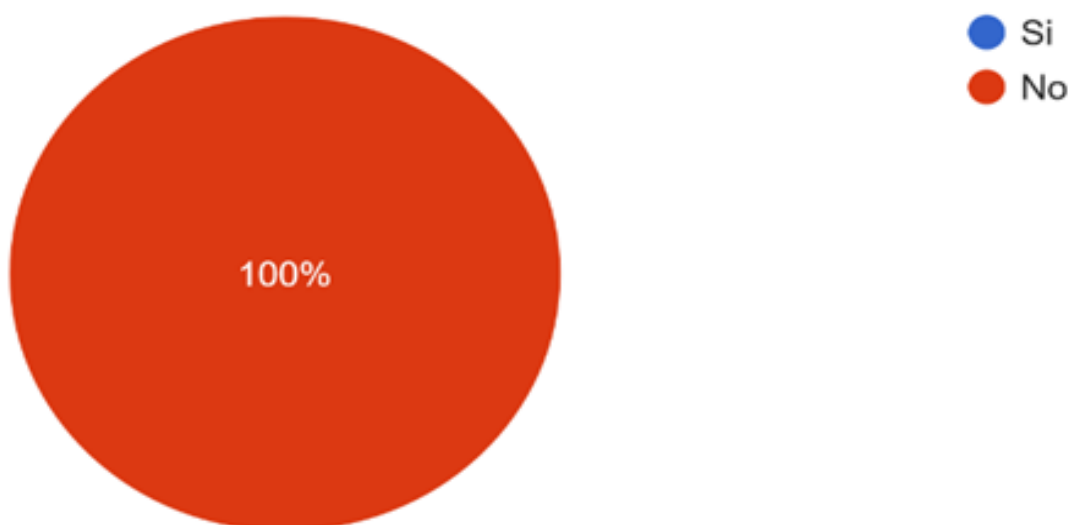
Fuente: Autores

Análisis: De acuerdo a la pregunta abierta se puede evidenciar que los encuestados tienen buena referencia del conocimiento brindado por la UPC-SA y consideran que es útil para su vida laboral.

**13.** ¿Cree usted que la UPC-SA le ha brindado respaldo, luego de culminar la carrera?

**Figura 14.**

*Respaldo por parte de la UPC-SA al culminar la carrera*



Fuente: Autores

**Tabla 14.**

*Respaldo por parte de la UPC-SA al culminar la carrera*

Concepto	No. Encuestado	%
Si	0	0
No	68	100
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

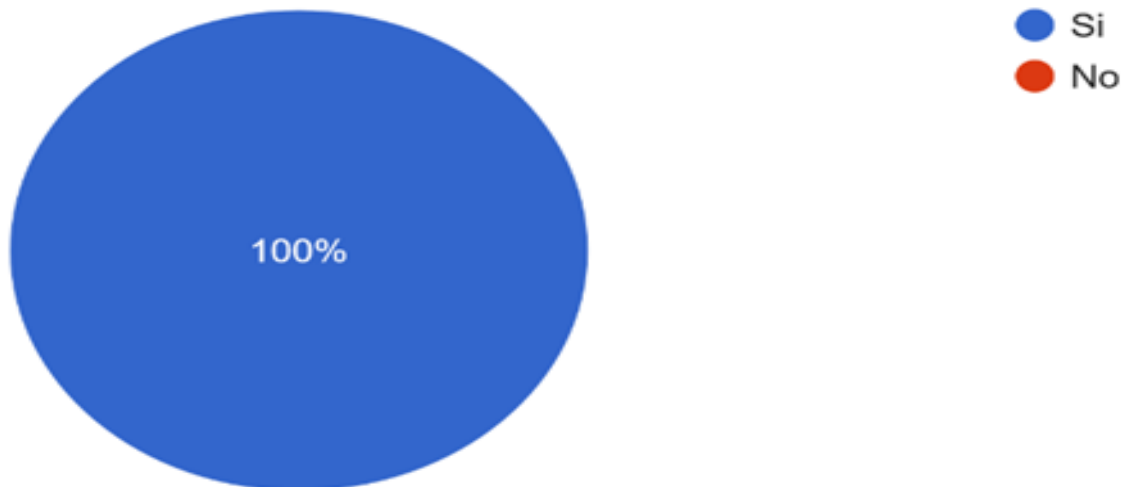
Fuente: Autores

Análisis: El 100% de los egresados del programa de Administración de empresa de los años 2020 y 2021 consideran que la Universidad no les ha brindado respaldo luego de culminar la carrera.

**14.** ¿Cree usted que a la UPC-SA le faltan programas y proyectos que apoyen a los egresados del programa de administración de empresas?

**Figura 15.**

*Programas de apoyo para los egresados*



Fuente: Autores

**Tabla 15.**

*Programas de apoyo para los egresados*

<b>Concepto</b>	<b>No. Encuestado</b>	<b>%</b>
Si	68	100
No	0	0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Fuente: Autores

Análisis: El 100% de los egresados del programa de los años 2020 y 2021 consideran que la universidad le faltan programas y proyectos que apoyen a los egresados del programa de administración de empresas.

**15.** ¿Qué tipo de programas o proyectos cree usted que deben implementar para apoyar a los egresados del programa de administración de empresas?

- Apalancamiento con las empresas del sector
- Bolsas de empleos estudiantil
- Proyectos económicos
- Programas de oportunidades laborales
- Financiamiento
- Programas de empleo a través de enlaces con empresas del sector y también externas.
- Darnos a conocer en el sector
- Programas que permiten ayudar a los egresados a entablar relaciones con empresas del municipio.
- Cooperativas de bolsas de empleo
- Proyectos de empleos
- Apoyo financiero
- Reconocimiento ante las empresas
- Patrocinios
- egresados para saber su estado laboral
- Programa de integración laboral






- Realización de un plan de acción en favor de los egresados
- Estrategias a favor de la vinculación de los egresados con empresas
- Proyectos de egresados para generar fuentes de empleos por medio de convenios
- Convenios dónde los egresados puedan postular su hoja de vida
- Creación de una página de empleo para egresados, donde puedan postularse para trabajar en empresas que se vinculen con la universidad
- Programas enfocados a la empleabilidad de los egresados
- Ofertas labores gestionadas por la universidad
- Implementación de bolsas de empleos
- Proyectos de empleos cómo convenios o bolsas de empleo universitarios
- Promocionar la oficina de egresados
- Programas para impulsar la empleabilidad y emprendimientos
- Proporcionar recomendaciones por escrito para ayuda a cada egresado
- Convocatorias de empleos
- Ayudas a establecer expectativas realistas para lo que se va a enfrentar
- Programas flexibles y motivacionales acerca del empleo
- Programas de contratación con Empresas reconocidas para adquirir experiencia laboral
- Proyectos de que motiven al egresado a conseguir empleo
- Programas de financiamiento

Análisis: Se logra evidenciar que cada uno de los encuestados dio su punto de vista, aunque son opiniones diferentes muchos acertaron en proyectos alusivos al apalancamiento y convenios con las empresas del sector, ya que es una manera de ser reconocidos y de este modo las oportunidades laborales sean más amplias, de acuerdo a su perfil profesional.

#### **4.2. Determinar la competitividad laboral de los egresados del programa de administración de empresas UPC-SA, frente a los niveles de empleabilidad.**

La siguiente Matriz de competencia laboral, muestra el resultado que arrojó el proceso de recolección de datos a través de los estudiantes que fueron encuestados, teniendo presente el nivel de dominio y observando el análisis el cual fue necesario para la elaboración de dicha matriz, pues el propósito es determinar la competitividad laboral.

**Tabla 16.***Matriz de competencia laboral*

Estudiantes encuestados (Género)	Nivel de Dominio	Análisis	Resultado
<b>Hombres</b>	Bajo	Labora de acuerdo a la profesión.	
	Bajo	Tiempo en conseguir empleo de acuerdo a la profesión.	
<b>Mujeres</b>	Bajo	Tiempo que lleva laborando de acuerdo a la profesión.	
	Alto	Conocimientos adquiridos en la U.P.C.	
	Bajo	Respaldo por parte de la U.P.C. al terminar la Carrera.	

ALTO



MEDIO



BAJO



Fuente: Autores

Para la realización de la Matriz, fue necesario analizar los resultados e información que se extrajeron de la encuesta que se aplicó a los egresados con la finalidad de obtener información relevante, es por ello, que a través de la anterior Matriz se puede determinar que la competitividad laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA es muy baja, teniendo presente que la encuesta realizada en el objetivo 1 nos arroja que son muy pocos los hombres y mujeres que laboran de acuerdo a la profesión. Del mismo modo, se logra evidenciar que el tiempo en conseguir empleo es muy prolongado lo que deduce que el nivel de dominio es bajo, teniendo en cuenta que el tiempo que llevan laborando es muy poco por lo cual también arroja un nivel de dominio bajo. Se puede determinar que, en la Universidad Popular del

Cesar Seccional Aguachica, los egresados encuestados en su mayoría no se encontraban laborando en puestos relacionados con su perfil profesional, pese a que durante la encuesta realizada un porcentaje del 88.2 %, manifestaron que no se encontraban ejerciendo su labor encaminada a su perfil. Sin embargo, los conocimientos adquiridos para desenvolverse de la mejor manera en su labor son altos, pero el respaldo que la misma les ha otorgado a sus egresados es muy baja.

### 4.3. Diseñar una Ruta para mejorar los niveles de empleabilidad de los egresados del Programa de Administración de Empresas UPC-SA.

Este objetivo se desarrolló teniendo presente el resultado del análisis de la pregunta número 15 de la encuesta realizada a la muestra de los 68 egresados del programa, se tuvo en cuenta la participación de la universidad en cuanto a la búsqueda de empleo y la participación del egresado de manera particular. Donde se refleja la importancia de la implementación de un Banco de Hoja de Vidas en la institución de educación superior a favor de potencializar y mejorar los niveles de empleabilidad dados a conocer en el presente proyecto.

Figura 16.

#### RUTA PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - SECCIONAL AGUACHICA



*Ruta de competitividad laboral*

Fuente: Autores

Por medio de esta gráfica se puede evidenciar el diseño de una ruta titulada “Ruta Programa Administración de Empresas – Seccional Aguachica”, en ella se puede observar que, desde un primer (1) punto, es decir el inicial, encontramos a los Egresados, los cuales son el eje fundamental por el cual se realizó esta Ruta, seguidamente encontramos en el punto dos (2), el Banco de hojas de vida en el cual llegarían directamente desde los egresados, teniendo en cuenta que desde un mismo punto dos (2) llegaría a tal punto una ruta desde la Universidad Popular del Cesar – Seccional Aguachica, ya que la idea es que desde la facultad del Programa también se manejen los contactos.

Teniendo claro el punto dos (2) que es el Banco de Hojas de Vida, continua la Ruta a un punto tres (3) que serían las Agencias de Empleo, las cuales serían las encargadas de distribuir a las diferentes empresas y demás entidades ya sean públicas y privadas las Hojas de Vida de los Egresados. Es importante tener presente que, desde otro punto inicial, pero ya como individuos o institución, se crea una Ruta que se dirige a un punto dos (2) de Cualificación, puesto que la idea es subir el nivel educativo mediante los conocimientos y capacidades de los egresados, lo que les permitirá ser competentes laboralmente; y por último llegaría al punto tres (3) que son las Agencias de Empleo.

## Discusión

Para el análisis de empleabilidad de los egresados fue muy importante la implementación de teóricos tales como: Bernard Gazier (Gazier, 2003). Quien habla del concepto de empleabilidad y su aplicación, lo cual ha sido de gran ayuda para analizar los niveles de empleabilidad de los egresados y el comportamiento de estos frente al desarrollo de la profesión. Fúgate y Ashforth, 2004), para quienes la empleabilidad es entendida como la habilidad que tienen las personas para obtener o mantener un empleo, basado en las habilidades y la flexibilidad personal adquiridas a través del empleo, es decir que la obtención de un empleo no solo depende de la obtención de un título universitario si no de la capacidad que posee cada individuo para establecerse en el mundo laboral.

Otra teoría utilizada fue la de Michael Porter (1985) quien señala la importancia de la competitiva en una empresa, donde se enfatiza que para que la organización sea exitosa es necesario ser competitivo, es decir ser un profesional que busque la superioridad en relación a su nivel de desempeño a favor de beneficiar a la organización.

Se pretendió con el desarrollo de este proyecto examinar cuales son las razones que causan el no desarrollo de la profesión de los egresados, se realizó un diagnóstico para determinar los niveles de empleabilidad de los egresados, se determinó la competitividad laboral y se diseñó la ruta que permitiera lograr la competitividad laboral de los egresados. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos:

De los resultados obtenidos en esta investigación se puede deducir que los niveles de empleabilidad de los egresados acorde a la carrera de Administración de empresas de los años 2020 y 2021 son bajos, ya que el 88,2% no labora de acuerdo a la profesión, el análisis arrojó que la mayoría de la población encuestada considera que el municipio tiene pocas oportunidades laborales. También se pudo analizar que existe una desinformación en los egresados del programa en cuanto a los proyectos y resoluciones que posee la universidad para ellos, entre estos encontramos el ACUERDO NÚMERO 029 DE 2022 el cual hace énfasis en su artículo 11

a un beneficio del descuento sobre la base de la matrícula del 25% a favor de continuar con estudios especializados.

Otro apoyo que tiene la UPC-SA para ellos es la RESOLUCIÓN No 0272, la cual hace referencia en su artículo primero, establecer el procedimiento para exceder al beneficio de vinculación a la UPC por medio de un contrato de prestación de servicios a los egresados recién graduados en edades entre 18 y 29 sin acreditar experiencia laboral. Se debe buscar otro mecanismo de información para hacer llegar a los egresados esta información, no solo por correo sino también por medios informativos del municipio. La ruta diseñada logrará que existan mejores oportunidades laborales para los egresados, debido a que se diseñó un banco de hoja de vida y los futuros egresados tendrán la oportunidad de participar activamente en esta estrategia para aumentar los niveles de empleabilidad del programa de Admiración de empresas.

## Conclusiones

A través de la investigación llevada a cabo en el ámbito de beneficio a los egresados de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica, la cual fue objeto y materia de estudio para analizar y determinar la calidad de empleabilidad de los egresados que salen al mercado laboral al culminar su formación académica como Administradores de empresa, así mismo reiterar que los resultados obtenidos han permitido visualizar la situación existente por la cual a través de la universidad con el fin de analizar la empleabilidad laboral en el municipio.

Por ende, se concluye que la implementación de este proyecto investigativo, genera un beneficio a los egresados del programa de administración de empresas, y así mismo a la UPC-SA con el fin de mejorar el mercado laboral de profesionales egresados de la misma; en otros parámetros es pertinente en marcar que a través de los estudios llevados a cabo se determinó el nivel de empleabilidad con los cuales se logró observar en los resultados, que los niveles de ofertas laborales son bajos en lo concerniente a la administración de empresas en el municipio de Aguachica.

Actualmente la empleabilidad en el municipio es muy baja, pues la investigación logró determinar que hay pocas oportunidades laborales; el municipio cuenta con pocas oportunidades laborales, resaltando que el egresado debe también buscar a nivel personal su cualificación, ya sea en lugares aledaños o fuera de la localidad. Por consiguiente, el nivel profesional que el municipio maneja está muy por debajo de lo esperado; las empresas no ofertan puestos adecuados para los profesionales, ni salarios acorde a su formación.

El sistema de información para mejorar la empleabilidad tampoco es el adecuado por ende es concerniente determinar mejoras en el sistema de la desinformación por parte de los egresados, los medios informativos deben ser analizados y efectuar cambios para el suministro de la información. Por tal motivo es vital; el diseño de nuevas rutas óptimas de apoyo para los egresados que terminan su formación académica y salen a enfrentarse al mercado profesional, por tal motivo este tipo de estrategias le permitirán lograr a los diferentes profesionales la

competitividad laboral adecuada como egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA.

Con el propósito de generar nuevas alternativas efectivas en el marco del desarrollo laboral en el cual se busca generar una serie de beneficios a la UPC y para los diferentes egresados del programa. Entre otros factores pertinentes que permitirán que a través de este tipo de investigación determinar las necesidades de los profesionales en el desarrollo laboral como profesionales por tal razón se deben implementar más proyectos a favor de los egresados, entre estos sugerimos convenios con empresas del sector y fuera de la localidad para promocionar a los estudiantes egresados del programa.

## Recomendaciones

De acuerdo al proyecto investigativo realizado y después de haber conocido intrínsecamente todas las etapas involucradas, se dan a conocer las siguientes recomendaciones e que influyen significativamente en el desarrollo de la investigación llevada a cabo, con el fin de generar las rutas correctas que le permitan crear e implementar las estrategias pertinentes con el fin de generar una competitividad laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica, a través de una ruta que apruebe lo propuesto.

- Se recomienda que para implementar en la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica esta Ruta, se debe llevar acabo un constante seguimiento, que permita alimentar de manera continua su accionar en aras de que los egresados comprendan la finalidad que se busca con su implementación en su campus académico.
- Por otra parte, teniendo en cuenta el grado de aceptación y aprobación que obtenga el proyecto, se podrían estudiar la posibilidad de implementar en otros programas académicos las estrategias que se proyectaron en el presente proyecto investigativo, con la finalidad de ofertar métodos competitivos y así obtener empleabilidad y mayor competitividad laboral.
- Actualizar regularmente el diseño de la Ruta, compartiendo las últimas novedades e investigaciones, manejando un mismo lenguaje, el cual sea pertinente, claro y conciso para que cada egresado comprenda de manera fácil lo que ha de realizar y así evitar posibles problemas por falta de comunicación e interpretación.
- Seguir realizando periódicamente estudios e investigaciones, ya que sería de gran valor identificar nuevos métodos o nuevos planes para incluirlos en el diseño de la Ruta, dado que la finalidad es brindar al egresado un sistema que le permita conseguir empleo y ser competitivos laboralmente.
- Tener más comunicación y llevar un continuo seguimiento con cada uno de los egresados, ya que es importante conocer sus necesidades y lo que piensan, pues es fundamental escuchar sus opiniones y ver que su Alma Mâter de una u otra manera

muestra interés aun después de haber culminado su proceso formativo. Todo esto se puede lograr disponiendo de manera adecuada la Ruta que se diseñó para tal fin.

## Referencias Bibliográficas

- Torres lujan Diego Fabricio (2019). inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. Tesis para obtener el título en licenciado en Economía.
- Padilla Ruesga Jesús Adrián. (2017).la inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciatura administrativa de centro universitario de los altos. Guadalajara
- Silva Silva Ingrid I. (2015). Caracterización laboral, profesional y académica de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad cooperativa de Colombia. Bogotá D.C
- María Alejandra Villaquiran Méndez, Karen Yesenia Delgado Ramírez (2018). Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública. Caso egresado universidad de la Salle, Universidad de La Salle.
- Ahide julio Solipa (2021). Diagnóstico de la ocupación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la UPC seccional Aguachica. Estudio de caso periodo 2014-2018, Aguachica, cesar.
- El futuro de la formación profesional en América Latina y el caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento. Montevideo: Oficina Regional de la OIT para América latina y el Caribe/ OIT/ Cinteror, 2017.
- Fachelli, S., & Navarro-Cendejas, J. (2015). Relación entre origen social e inserción laboral de los graduados universitarios. RELIEVE - Revista Electrónica De Investigación Y Evaluación Educativa, 21(2), 1-22. doi:10.7203/relieve.21.2.7812.
- Fernández, A. R., & Gavilanes, J. A. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la universidad regional autónoma de los Andes. Pedagogía Universitaria, 20(2), 58-77.

Gómez, E. D., Arturo, P. A., & Estrada, L. O. (2015). Base de datos del Sistema de seguimiento a egresados en la Universidad de Nariño. Bases de Datos.

Egresados administración de empresas en Colombia. (s/f). Google.com. Recuperado el 28 de octubre de 2023, de

Cómo va la empleabilidad de Administración de Empresas en Colombia entre 2022 y 2023. (1685541682000). LinkedIn.com.

Empleabilidad de los egresados del pregrado de Administración de Empresas en Colombia. Carreras y más. <https://carrerasymas.com/universidades/corporacion-universitaria-asturias/empleabilidad-de-los-egresados-del-pregrado-de-administracion-de-empresas-colombia/>

Jiménez Consuegra, W. J., Palacio De Arco, A., & Castilla, P. (2016). Grado de posicionamiento de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena en el mercado laboral de Cartagena (2010-2013) (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena), (tesis de grado inédita), Universidad de Colombia, Cartagena de Indias, Colombia.

Zapata, T. A, (2019), Prospectiva del quehacer del administrador de empresas. Una mirada desde la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI Seccional Caldas, (tesis de grado inédita), Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.

González Villa, J. C. (2020). Análisis del Emprendimiento y la Creación de Empleo en Villavicencio: Percepción y Experiencia de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, Periodo 2010-2016, (tesis de grado inédita), Universidad de los Llanos, Villavicencio.

- Arango, S; & Echenique, E. (2014). Estudio del desempeño de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena graduados en el periodo 2010-2013.
- Alzate, I. Nivel de empleabilidad en profesionales en administración de empresas employability level in professionals in business asministr. Repositorio Institucional Areandina.
- Gutierrez, S; & Hoyos, A. (2017). Situación de los egresados de Administración de Empresas en el mercado laboral: caso UNICATÓLICA.
- Flores, J. (2016). “Estudio de seguimiento de egresados: licenciatura en administración de empresas de la benemérita universidad autónoma de puebla”. Repositorioinstitucional.buap.
- Díaz, J; & Guerrero P. (2016). Condiciones ocupacionales de los egresados de Administración de empresas de la Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira 2005-2015.
- Caicedo, N. (2014). Seguimiento a egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. Informe final de Trabajo de Grado. Universidad de Nariño, Pasto.
- Campaña, M. (2015). Diseño de un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad técnica de Ambato y su incidencia en los indicadores de calidad.
- Mendoza, M. & Ramírez, D. (2021). Pertinencia e impacto académico y social de los egresados del programa Administración de Empresas de CECAR de 2016-1 a 2021-1.
- Castaño, E., Gallón, S., & Gómez, K. (2006). Análisis de los factores asociados a la deserción y graduación estudiantil universitaria. *Lecturas de Economía*, 65(65), 9–36.

MEN, M. de educación nacional. (2008). Análisis de determinantes de la deserción en la Educación superior colombiana con base en el SPADIES. Bogotá.

ortizximena. (2012). ¿Cómo elaborar una introducción? Slideshare. Retrieved May 20, 2003, from <http://es.slideshare.net/ortizximena/como-hacer-introduccion>.

Bunk, G. P., La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, Revista CEDEFOP N°1, 1994.

Le Boterf, Guy, La ingeniería de las competencias, París, D'organisation, 1998.

Muñoz de Priego Alvear, Julián, "Implantación de un sistema de selección por competencias", Training and Development, N°10, Madrid, 1998.

## Apéndices

### Anexo A.

#### Encuesta

Análisis de la empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Empresas UPC-SA para la competitividad laboral

1. Sexo
  - a. Masculino
  - b. Femenino
2. Año en el que inició la carrera:
3. Año en que culminó la carrera:
4. ¿Actualmente labora de acuerdo a la profesión?
  - a. Sí
  - b. No
5. De acuerdo a la pregunta anterior, labora en empresas del sector:
  - a. Público
  - b. Privado
6. ¿Si actualmente labora de acuerdo a la profesión, que tiempo le llevó conseguir empleo?
  - a. Cero a seis meses
  - b. Seis meses a un año
  - c. Un año a dos años
  - d. Dos años en adelante
7. Si su respuesta en la pregunta 4 es no labora ¿Cuánto tiempo lleva sin ejercer la carrera de administración de empresas?
  - a. Menos de seis meses
  - b. Menos de un año
  - c. Dos años
  - d. Más de dos años
8. ¿Circunstancias por las cuales no ejerce su profesión?
  - a. No le interesa

- b. El municipio cuenta con pocas ofertas laborales
  - c. Le gusta ser independiente
9. Porque medio consiguió su actual trabajo acorde a la carrera
- a. contactos personales
  - b. Bolsas de empleo del municipio
  - c. labora donde realizo sus prácticas laborales
10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta organización?
- a. menos de un año
  - b. más de un año
  - c. más de dos años
11. ¿Considera usted que el conocimiento brindado por la UPC-SA será útil para desenvolverse en su vida laboral?
- a. Si
  - b. No
12. De acuerdo a la respuesta anterior ¿Por qué será útil o porque no?
13. ¿Cree usted que la UPC-SA le ha brindado respaldo, luego de culminar la carrera?
- a. No
  - b. Si
14. ¿Cree usted que la UPC-SA le ha brindado respaldo, luego de culminar la carrera?
- a. Si
  - b. No
15. ¿Cree usted que a la UPC –SA le faltan programas y proyectos que apoyen a los egresados del programa de administración de empresas?
- a. Si
  - b. No



## Anexo C.

Acuerdo No. 023 del 25 de noviembre del 2022



1

#PorelResurgirdelaUPC

RESOLUCIÓN No. 0272 FECHA 28 FEB 2023

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA ACUERDO No. 023 DEL 25 DE NOVIEMBRE DE 2022 EMANADO DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO – LEY DE PRIMER EMPLEO EN LA UPC"**

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**  
En uso de las facultades legales, estatutarias, y

### CONSIDERANDO:

Que el Acuerdo 001 de 1994 (Estatuto General), contempla en el artículo 12, que el Consejo Superior es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad Popular del Cesar.

Que el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo No. 023 del 25 de noviembre de 2022, implementó la Ley del Primer Empleo en la Universidad Popular del Cesar.

Que el Artículo Octavo del Acuerdo 023 de 2022, ordena al Rector de la Universidad Popular del Cesar, reglamentar el acuerdo citado anteriormente.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Popular del Cesar,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer el procedimiento para acceder al beneficio de vinculación a la Universidad Popular del Cesar por medio de un contrato de prestación de servicios a los egresados recién graduados en edades entre 18 y 29 años sin acreditar experiencia laboral.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Entiéndase por egresado recién graduado, aquel que haya recibido el título en la vigencia inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO TERCERO:** El Rector mediante la Secretaría General, solicitará al Centro de Admisiones, Registro y Control Académico de la Sede Valledupar y Seccional Aguachica, el listado de los egresados recién graduados que cumplan con los requisitos para ser beneficiario, de acuerdo con lo establecido en el Artículo Segundo del Acuerdo N° 023 del 25 de noviembre de 2022.

**ARTÍCULO CUARTO:** La Secretaría General, verificará el cumplimiento de los requisitos acorde con los listados enviados por el Centro de Admisiones, Registro y Control Académico de la Sede Valledupar y Seccional Aguachica; y aplicará en caso de empate lo establecido en el Acuerdo N° 023 de 2022.

**ARTÍCULO QUINTO:** La Secretaría General a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, comunicará el otorgamiento del beneficio a los cuatro (4) egresados recién graduados con mayor puntaje en la Sede Valledupar y uno de la Seccional Aguachica; que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo segundo del Acuerdo N° 023 de 2022, emanado del Consejo Superior Universitario.

**PARÁGRAFO:** Solo para la vigencia 2023, se remitirán las comunicaciones de otorgamiento del beneficio a más tardar el 31 de marzo de 2023, que cumplan con los requisitos para este beneficio.



www.unicesar.edu.co  
Balneario Hurtado Vía a Patillal. PBX (57) (5) 5845336 EXT. 1052  
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380



RESOLUCIÓN No. 0272 - FECHA 28 FEB 2023

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA ACUERDO No. 023 DEL 25 DE  
NOVIEMBRE DE 2022 EMANADO DEL CONSEJO SUPERIOR  
UNIVERSITARIO – LEY DE PRIMER EMPLEO EN LA UPC”**

2

**ARTÍCULO SEXTO:** Los beneficiarios tendrán el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente del recibo de la comunicación para manifestar su aceptación. En caso de no recibir respuesta a la comunicación se entenderá que desiste de la misma.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Remitir a la Oficina de Contratación, por parte de Secretaría General, el listado de los cuatro (4) beneficiarios de la Sede Valledupar y uno (1) de la Seccional Aguachica, para validar el cumplimiento de los requisitos para proceder a su contratación mediante prestación de servicios profesionales.

**ARTÍCULO OCTAVO:** La Oficina de Contratación comunicará oportunamente al beneficiario recién graduado, para iniciar el trámite de contratación.

**ARTÍCULO NOVENO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Valledupar a los veintiocho (28) días del mes de febrero de 2023

  
**ROBER ROMERO RAMIREZ**  
Rector

28 FEB 2023

Proyectó: Luis R.

