



ISSN: 2448 - 6574

Impacto social de los administradores de empresas formados en CECAR y su evaluación para la inserción laboral.

Ramón Taboada Hernández
Ramón.taboada@cecar.edu.co

Yolanda Cardona Arce
Yolanda.cardona@cecar.edu.co

Martha Contreras Contreras
Marthah.contresasc@cecar.edu.co

Corporación Universitaria del Caribe, CECAR – Sincelejo, Colombia

Área temática: Evaluación curricular y acreditación de programas.

Resumen

Esta investigación se encaminó a identificar relaciones entre las evaluaciones realizadas al estudiante de Administración de empresas durante su proceso de formación y su pertinencia en el medio laboral y productivo, así como el impacto social generado en la sociedad, para ello se consultaron 85 egresados del programa hasta el año 2017, se realizaron encuestas entre 32 empresarios, se entrevistaron 8 empresarios exitosos y 10 egresados que son empresarios, lo cual constituyó un estudio de corte mixto relacional, con unos resultados dignos de emprender mejoras en el programa de estudio, mejorar la formación de competencias en el egresado y confirmar que es pertinente social, académica y económicamente el programa Administración de Empresas en CECAR para su pronta acreditación por parte del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Palabras clave: Egresado, evaluación promedio, competencias, medio social, académico y laboral



ISSN: 2448 - 6574

Planteamiento del problema

A partir de la década de los setentas, en la región Caribe colombiana, comenzaron a llegar universidades de diferentes partes del país y el programa con mayor preferencia era el de Administración de Empresas, ocasionando un crecimiento acelerado en la oferta del mismo. De acuerdo con Dávila (2012), este crecimiento produjo una explosión incontrolada que tuvo sus consecuencias, producto de una lamentable calidad académica dadas las condiciones requeridas para ofertarlo. Uno de los factores contemplados en los lineamientos de acreditación de alta calidad del CNA¹, tanto de las instituciones como de sus programas académicos, es el impacto social que éstas puedan tener en su entorno, ello es posible evidenciarlo evaluando el desempeño laboral de los graduados, así como relacionar sus rendimientos durante la formación profesional con el desarrollo social, cultural y económico que generen en la sociedad al poner en ejercicio sus competencias genéricas y específicas.

Justificación

Acerca del impacto social que generan las universidades, se pueden distinguir cuatro productos por medio de los cuales pueden impactar a la sociedad: las investigaciones, las asesorías o consultorías, las actividades de extensión y los egresados. Para este trabajo se investigó a quienes se han formado como administradores en los últimos cinco años en CECAR. En estos productos se refleja el compromiso que deben tener las universidades con su entorno, aunque hay que tener en cuenta que ese impacto siempre estará condicionado por la capacidad que tenga la sociedad para aplicar los nuevos conocimientos e innovaciones que se generen desde los ámbitos académicos. De igual manera la investigación se justifica porque sus resultados serán un soporte para solicitar la acreditación del programa Administración de Empresas en la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Sincelejo –Colombia-.

¹ Consejo Nacional de Acreditación, ente del Ministerio de Educación Nacional en Colombia encargado de evaluar y acreditar programas de educación superior.



ISSN: 2448 - 6574

Fundamentación teórica

Según el estudio de Arrieta y Barrios (2004) el impacto social de los egresados en la sociedad se puede medir a partir de la ubicación y la ocupación de éstos, al igual que el sector en el cual están desempeñando sus funciones; lo mismo que cuando Ferro (2006) en Martínez (2015) se refiere al impacto de los egresados de las instituciones universitarias se evidencia cuando se logra un desarrollo económico y social.

Para este estudio, es preciso dejar expreso el término impacto de una formación profesional en muchos escenarios de la vida productiva de un país o región, para ello en estos apartes se hace alusión a lo que autores como Billorou, Pacheco y Vargas (2011) manifestaban que en la sociedad se impacta positivamente con la formación.

Los autores además destacan que la formación, el desarrollo de competencias y su calificación, conducen a la obtención de un trabajo decente y productivo. El uso de indicadores pueden conducir a una adecuada valoración del mismo, de allí que sea pertinente contemplar una evaluación ex-ante, la cual tiene lugar en la fase de planificación; evaluación intermedia, que se realiza durante la ejecución de las actividades del profesional y evaluación ex-post, que se realiza después de finalizada la operación o actividad. En la evaluación de impacto se utilizan métodos cuantitativos (experimental, semi experimental, no experimental) y cualitativos (estudio de casos y análisis contextual (op. cit. p. 41).

Con el trabajo realizado por Bertrán, A.; Martínez, M.; y Moya, S. (2014) sobre las competencias en el mercado laboral; la aceptación del profesional, Dragan, Ivana y Arba (2014); con analizado por Jiménez (2014) en Amaya y Márquez (2017) acerca de las actividades del profesional; lo que Andreas Schleicher, director de educación y cualificación de la OCDE, manifiesta que las personas con estudios universitarios tienen más probabilidades de conseguir un empleo y devengan 56% más en comparación de aquellas personas que no tienen algún tipo de estudio; al igual que lo que Sánchez (2014) al realizar un estudio acerca de los indicadores que el CNA trabaja para certificar la calidad de la educación en Colombia. Así mismo lo que autores como Davies y Chambers (2018) apuntan refiriéndose a los planteamientos de Boons y Lüdeke-Freund (2013) que presentan tres corrientes de literatura sobre modelos de negocio sostenibles, de relevancia para los empresarios sostenibles. En Bocken et al (2014) llevan esto más allá proponiendo modelos de negocio archetype que se sitúan dentro de estas tres corrientes de



ISSN: 2448 - 6574

investigación (véase Bocken et al., 2014). La base común de cada archipiélago es que la construcción de un modelo de negocio robusto es esencial para alcanzar los objetivos de creación de valor económico, social y medioambiental (Baumgartner, 2009; Bocken et al., 2016). Y en ello un administrador debe poseer y aplicar sus competencias; acorde con lo planteado por Druker (1992) en Kascus (2004) se parte de la base de que en una sociedad del conocimiento los directivos y supervisores pueden requerir aprender nuevas habilidades y comportamientos para manejarse efectivamente (p.22).

Objetivos

Objetivo general: Determinar el impacto de los egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR, en los procesos académicos y en el medio social y económico del Departamento de Sucre

Metodología

El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional. Es descriptivo dado que, como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2014), es correlacional debido a que se realizarán análisis de relaciones de variables entre los aspectos académico y laboral de los egresados. Es cuantitativo y se utilizaron también técnicas cualitativas. Se realizó Focus Group y entrevistas semi estructuradas. La población y muestra en esta investigación consideró tres poblaciones: la primera fue el número de egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR, hasta el período 2017-1; la segunda conformada por 32 empresarios y la que se trabajó con 10 empresarios egresados. Igualmente se utilizaron otras fuentes de información secundaria. La información se analizó utilizando software SPSS y Atlas Ti, las correlaciones se realizaron con estadística gama: este estadístico establece por comparación si el par es concordante, o discordante (toma valores entre -1 y +1, donde valores cercanos a +1 sugieren una tendencia lineal creciente, mientras que valores cercanos a -1 advierten sobre una tendencia lineal decreciente, valores cercanos a cero no permiten decidir sobre asociación entre las variables).



ISSN: 2448 - 6574

Resultados

La mayor proporción de graduados en Administración pertenecen a los estratos socioeconómicos 2 y 3, en donde se ubica el 73% de ellos; mientras que en el estrato 1 hay un 15% y en los estratos 4 y 5, solo un 11%. El 37% de los egresados viven con su cónyuge; y el resto, (63%) viven con los padres, con sus familiares, con amigos o solos, ratificándose que la mayoría de los graduados son solteros. Otra caracterización importante de los egresados es la académica. Para analizar esta característica se hicieron diferentes preguntas, la primera fue sobre el año de graduación; el 83% de los egresados encuestados se graduaron entre los años 2014 a 2017. El resto, un 17% se graduaron entre el 2010 y el 2013.

Al evaluar el primer momento del recién graduado, se evidencia que el cargo más ocupado por éste es el de Asistente administrativo, en segundo lugar está el de Administrador jefe; y luego, en menor proporción, están los cargos de gerente, auditor, docente, directivo académico, independiente, investigador y político. Estos resultados tiene sentido por cuanto los recién graduados inician generalmente su vida profesional en cargos de menor rango.

En relación con los ingresos recibidos por los recién graduados, los resultados de la encuesta muestran lo siguiente: El primer salario recibido por el 39% de los recién graduados estuvo en el rango de \$500.000,00 a \$1'000.000,00, equivalente a 1 y 2 salarios mínimos del momento; hubo un 36% que obtuvo salarios entre 1 y 2 millones de pesos; un 16% entre 2 y 4 millones; y solo, un 2% con salario de enganche superior a 4 millones. También se destaca que el 7% de los recién graduados tuvo su primer salario por debajo del salario mínimo legal vigente. Actualmente el 61% se encuentra laborando.

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



ISSN: 2448 - 6574

Para un segmento de graduados (16%) que prácticamente se autoevalúan con unas deficientes competencias se debe realizar un seguimiento de evaluación de impacto cualitativo que procure medir inactividad, autoempleo, tiempo de inactividad, así como lo relacionado a su bienestar emocional, asunto que destacan Billorou, Pacheco y Vargas (2011).

El nivel de satisfacción de los graduados se analizó mediante los temas calidad académica y aspectos laborales. En las distintas variables exploradas: contenido académico del programa, calidad de los docentes, preparación para ingresar al mercado laboral, calidad del programa y de la Universidad; los graduados manifestaron como prioridad “estar satisfechos”, en segundo lugar “muy satisfechos” y por último, “poco satisfechos”. Como complemento a lo anterior, también se les solicitó a los graduados, calificar los recursos que les ofreció la Universidad para el desarrollo de sus estudios: Planta física, biblioteca, laboratorios y salas de cómputo; la calificación dada fue: 51% buenos, 28% excelente, 16% regular y un 5% malo. Hay un factor externo que amenaza al Programa, el cual se relaciona con el poco desarrollo industrial de la Región, esto afecta el desempeño profesional de los graduados, por la poca oferta laboral que existe en el medio.

De acuerdo con la cobertura donde se extiendan las empresas, las exigencias para un perfil que resuelva los retos del entorno serán mayores, ello debe corresponder con ese 46,4% de empresas del orden nacional que tienen en su nómina a los administradores que han egresado de CECAR.

De acuerdo con las teorías de evaluación del impacto generado por la acción formativa en el resultado del trabajo de las personas, ese 61% de respuestas favorables al perfil de formación de los graduados en CECAR, se interpreta como positivo (Billorou, Sánchez y Vargas, 2011). De igual manera, tal como lo sostiene Pescador (1979) en Hurtado (2007) que el sistema educativo aporta calidad a la calificación de la fuerza de trabajo. El estudio evaluó el grado de satisfacción de los empleadores con el desempeño de los graduados de Administración de Empresas de CECAR. De acuerdo con los resultados de la encuesta, se encontró que el 75% están satisfechos, el 11% están totalmente satisfechos, pero hay un 14% indeciso. Al analizar la valoración que le dan los empleadores a cada una de las características de la formación de los graduados. En las siguientes características: preparación académica, interés por seguir aprendiendo, responsabilidad, compromiso y ética y valores, la calificación es alta. Mientras que la actualización profesional es calificada en mayor proporción como media alta, y un porcentaje importante como media baja.



ISSN: 2448 - 6574

Acerca del impacto social, para el caso específico de CECAR, los datos arrojados por el Observatorio Laboral de la Educación para el programa de Administración de Empresas, son los siguientes: un 66.5% de los graduados cotizan al sistema de seguridad social en el país; es decir, que ese porcentaje de graduados están vinculados al sector formal de la economía; y que el nivel de ingresos de un profesional de Administración de Empresas de CECAR, es en promedio de \$ 1.876.097; 4,6 puntos por encima del salario promedio nacional que devenga un profesional en Colombia.

Con referencia a su vinculación con organizaciones en la sociedad, un 23% manifestó que hacía parte de asociaciones profesionales, un 22% de grupos de investigación, un 13% de grupos artísticos y el 6% restante en otras actividades como asociaciones científicas, de profesionales y grupos, emprendimiento, etc. Se destaca que el 36% de los encuestados no participa en ninguna de estas actividades.

Al evaluar las competencias (de 1 a 4, donde 1 es baja y 4 alta) en general, para los empleadores es mayor la importancia que le dan las empresas a cada una de las once competencias laborales analizadas, que el nivel en que poseen estas competencias los graduados de Administración de Empresas de CECAR, por ejemplo para los empresarios es alta la importancia que le dan a la competencia "Identificar oportunidades y recursos en el entorno", la califican porque es la esencia de su accionar, por lo que al evaluar su dominio en el administrador egresado de CECAR, se deduce que le está dando resultados, pero requiere de un mayor esfuerzo.

Con el objetivo de identificar las fuentes de asociación entre las variables, se utilizó el análisis de residuos estandarizados, en donde residuales inferiores a -1,96 o superiores a +1,96, sugieren asociación entre las categorías de las variables observadas. Este estadístico señala asociaciones entre la variable promedio general con las variables Apreciación calidad formación desempeño egresados, Satisfacción calidad docentes y Satisfacción calidad universidad.

Los resultados indican que los egresados con promedios entre 3,1 y 3,8, se inclinan por destacar la formación de excelente calidad, en tanto que los egresados con promedio entre 3,8 a 3,9, destacan que el programa ofreció buenas bases para el desempeño del egresado.



ISSN: 2448 - 6574

Tabla 1. Apreciación calidad formación desempeño egresados	3,1 a 3,8	3,8 a 3,9	3,9 a 4,1	4,1 a 4,7
Deficiencia en la formación profesional del egresado	-0,63	-0,51	-0,63	1,85
El Programa ofreció buenas bases para el desempeño profesional	-1,50	<u>2,34</u>	-0,44	-0,17
Falta mayor relación de los estudiantes con el mundo real	-0,90	-1,48	0,95	1,37
Formación de buena calidad	0,47	-1,26	1,25	-0,63
Formación de excelente calidad	<u>2,08</u>	0,14	-0,45	-1,87
Formación de mala calidad	0,70	1,06	-0,91	-0,80
Formación de profesionales competitivos	-1,13	0,57	-1,13	1,87

Fuente: Los autores

Los egresados con los mayores promedios entre 4,1 y 4,7 no están muy satisfechos con la calidad de la universidad.

Tabla 2. Satisfacción calidad universidad	3,1 a 3,8	3,8 a 3,9	3,9 a 4,1	4,1 a 4,7
Muy satisfecho	1,36	-0,38	0,78	<u>-2,06</u>
Satisfecho	-1,21	0,52	-0,35	1,28
Poco satisfecho	-0,04	-0,25	-0,51	0,84

Fuente: Los autores

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

Tabla 3. Apreciación calidad formación desempeño egresados	7 o menos	8 a 10	11 a 12
Deficiencia en la formación profesional del egresado	<u>2,38</u>	<u>-1,99</u>	-0,24
El Programa ofreció buenas bases para el desempeño profesional	-1,02	1,22	-0,56
Falta mayor relación de los estudiantes con el mundo real	-0,09	-0,58	1,21
Formación de buena calidad	-0,81	0,40	0,60
Formación de excelente calidad	1,70	-1,09	-0,80
Formación de mala calidad	-0,62	0,74	-0,34
Formación de profesionales competitivos	-0,77	0,92	-0,42

Fuente: Los autores



ISSN: 2448 - 6574

Egresados que necesitaron 11 a 12 semestres para culminar su proceso de formación, señalan más debilidades del programa, en contraste con los egresados con menor tiempo en la institución.

Tabla 4. Debilidades Programa	7 o menos	8 a 10	11 a 12
Deficiencias académicas	-0,78	0,97	-0,49
Deficiencias en las prácticas y laboratorios	0,28	0,16	-0,68
Falta seguimiento a egresados	0,27	0,15	-0,64
Metodología	1,35	-0,94	-0,39
Poco reconocimiento por parte de la institución	-1,03	0,15	1,24
Todas las indicadas	-0,44	-1,87	<u>3,74</u>
Ninguna	0,27	0,15	-0,64

Fuente: Los autores

De manera paralela a las debilidades, los egresados con 11 a 12 semestres, concentran su apreciación en la categoría ninguna al indagar sobre las fortalezas del programa:

Tabla 5. Fortalezas Programa	7 o menos	8 a 10	11 a 12
Calidad docente	0,24	-0,42	0,35
Flexibilidad de horarios	-0,29	-0,17	0,70
Formación académica y aprendizaje	1,57	-0,63	-1,23
Infraestructura física	-0,44	0,55	-0,27
Liderazgo, disciplina, compromiso y responsabilidad	-1,03	1,29	-0,64
Metodología y contenidos	-0,78	0,97	-0,49
Ninguna	-0,63	-0,94	<u>2,48</u>

Fuente: Los autores

Los egresados en la categoría de duración de estudios 11 a 12, no recomendarían el programa, mostrándose además poco satisfechos con la calidad de los docentes.

Tabla 6. Recomendaría programa	7 o menos	8 a 10	11 a 12
No	-0,44	-1,87	<u>3,74</u>
Sí	0,44	1,87	<u>-3,74</u>

Fuente: Los autores



ISSN: 2448 - 6574

Tabla 7. Satisfacción calidad docentes	7 o menos	8 a 10	11 a 12
Muy satisfecho	0,08	0,59	-1,10
Satisfecho	0,20	-0,14	-0,06
Poco satisfecho	-0,63	-0,94	<u>2,48</u>

Fuente: Los autores

Conclusiones

Las evaluaciones promedio del egresado al estar en su proceso de formación, indican que entre mayor tiempo ha permanecido para culminar sus estudios, la tendencia es a no recomendar el programa de Administración y manifiestan poca satisfacción con sus docentes, así como no reconocer fortalezas del programa, lo cual no ocurre con los que demoran el tiempo normal (diez semestres) para finalizar su carrera de estudios.

Hay asociación entre el promedio de calificaciones y su inserción al medio laboral: entre mayores promedio obtienen, más pertinente es su perfil con las organizaciones y mayores exigencias de calidad hacen de su universidad, se muestran satisfechos con los docentes.

Entre los empresarios hay necesidad de que el egresado en Administración de empresas mejore sus competencias profesionales para así evaluarlo de media alta a alta al solicitar una nueva calificación.

El programa de Administración de empresas de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR es pertinente con las necesidades del entorno productivo de acuerdo con la opinión de los empresarios.



ISSN: 2448 - 6574

Referencias bibliográficas.

Amaya, D.; Márquez, Y. (2017). Aceptación en el mercado laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria, 2011 – 2015. Recuperado en file:///F:/Nueva%20carpeta%20(9)/ACEPTACIONENELMERCADOLABORAL_Amaya-Marquez_2017.pdf abril 22 de 2018.

Arrieta Vides, J., Barrios Gutiérrez, M. E., & María. (2004). Estudio del desempeño de los profesionales del programa de Administración Industrial. Cartagena: Universidad de Cartagena.

Billorou, N.; Pacheco, M.; Vargas, F. (2011). Guía para la evaluación de impacto de la formación. Editado por Organización Internacional del Trabajo –OIT/CINTERFOR, Montevideo, ISBN 978-92-9088-256-5

Bocken N; S.W, Short, S; Rana, P; Evans, S. (2014). A literature and practice review to develop sustainable business model archetypes <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.11.039>

Bertrán, À. F., Argüelles, M. J. M., & Gutiérrez, S. M. (2014). El perfil competencial de los graduados de administración y dirección de empresas en línea: Una visión desde el mercado de trabajo. Rusc, 11(2), 13-26. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/docview/1546007440?accountid=34487>

Davies, L. y Chambers, L. (2018). Integrating hybridity and business model theory in sustainable entrepreneurship. Recuperado en <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/science/article/pii/S0959652617331876> abril 16 de 2018.

Hurtado, C. (2007). Impacto social de los programas de pregrado. Economía. Oficina de planeación Universidad EAFIT de Medellín.

Jiménez, M. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. Perfiles Educativos| 30 vol. XXXVI, núm. 143, 2014 | IISUE-UNAM

Kascus, M. A. (2004). Effect of the introduction of team management on the leadership role and skills needed to lead teams: A case study (Order No. 3159376). Available from ProQuest Central. (305101893). Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/docview/305101893?accountid=34487>

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

Martínez-Franco, D. (2015). Impacto laboral de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa – CUC –. Revista de Psicología GEPU, 6 (2), 66-85.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE, (2017), education at a glance 2017 OCDE indicators. Recuperado de https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en#.WbkYJdGQxrQ#page6

Observatorio Laboral de la Educación Superior (2017) Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-363240.html>

Sánchez, J. (2014). Propuesta de indicadores de calidad para la autoevaluación y acreditación de programas universitarios en administración. Estudios Gerenciales, vol. 30 oct-dic 2014. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001338#sec0020>
doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.002

Sistema Nacional de Acreditación, (2015). Lineamientos para la acreditación Institucional. Recuperado de http://cms.colombiaaprende.edu.co/static/cache/binaries/articles-186359_Acuerdo_3_2014_Lin_Acr_IES.pdf?binary_rand=4559