

Capítulo 6



Caracterización sociodemográfica, académica y laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de CECAR

Yolanda Cardona Arce¹
Martha Contreras Contreras²
Jesús Mendoza Cerpa³

Resumen

La investigación tiene como objetivo caracterizar las condiciones sociodemográficas, académicas y laborales de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR, ubicada en el departamento de Sucre-Colombia. La investigación es de tipo descriptiva, con un diseño transeccional, contemporáneo, multivariable, no experimental y de campo. El estudio se sustenta en una ontología realista, una epistemología positivista y un enfoque cuantitativo. La población está constituida por 325 profesionales cuya muestra representativa para este estudio fue de 87 graduados, que comprende a los graduados de los años desde 2010 hasta 2017, y se implementó una encuesta estructurada para medir las variables del estudio. La investigación es de corte transversal, en cuanto se evalúa en un momento de tiempo. Los datos obtenidos proporcionaron respuestas que fueron procesadas y analizadas de manera coherente y ordenada, dando como resultado que los egresados, después de haberse graduado, tuvieron su primera vinculación laboral en menos de un año. Los

1 Administradora de Empresas. Especialista en Gerencia de Proyectos. Magíster en Dirección de Empresas y Organizaciones Turísticas. Corporación Universitaria del Caribe. Grupo de Investigación Estudios Socioeconómicos, Administrativos y Contables. Docente Investigadora. Colombia, Sincelejo. Correo: Yolanda.cardona@cecar.edu.co.

2 Psicóloga. Magíster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Coordinadora de la Oficina de Graduados de la Corporación Universitaria del Caribe. Colombia, Sincelejo. Correo: martha.contreras@cecar.edu.co.

3 Administrador de Empresas. Corporación Universitaria del Caribe. Estudiante Investigador. Colombia, Sincelejo. Correo: jesus.medoza@cecar.edu.co.

graduados son jóvenes que oscilan entre los 20 y 30 años de edad, y la mayoría se ha ubicado laboralmente en empresas de la región, aportando al desarrollo económico local. El egresado se encuentra ejerciendo cargos relacionados con el perfil ocupacional. Los salarios del primer empleo de los recién graduados son de baja remuneración en comparación con el promedio nacional.

Palabras clave: Condiciones sociodemográficas, condiciones académicas, condiciones laborales, egresados, Programa de Administración.

Socio-demographic, academic and labor characterization of the graduates of the Programa de Administración de Empresas de CECAR

Abstract

The research aims to characterize the sociodemographic, academic and labor conditions of the graduates of the Business Administration Program of the Corporación Universitaria del Caribe –CECAR, located in the department of Sucre-Colombia. The research is descriptive, with a transectional, contemporary, multivariate, non-experimental and field design. The study is based on a realistic ontology, a positivist epistemology and a quantitative approach. The population is made up of 325 professionals whose representative sample for this study was 87 graduates, which includes graduates from the years 2010 to 2017, and a structured survey was implemented to measure the study variables. The research is cross-sectional, insofar as it is evaluated in a moment of time. The data obtained provided responses that were processed and analyzed in a coherent and orderly manner, resulting in that the graduates, after graduating, had their first employment relationship in less than a year. The graduates are young people ranging between 20 and 30 years of age, and the majority have been employed in companies in the region, contributing to local economic development. The graduate is currently exercising positions related to the occupational profile. Recent graduates' first job salaries are low-paying compared to the national average.

Keywords: Sociodemographic conditions, academic conditions, working conditions, graduates, Administration Program.

Introducción

La administración de empresas posee un amplio ejercicio profesional que va desde la capacidad de organización, ejecución de actividades y procesos; así como la gestión del talento humano, de los recursos financieros, y materiales que conforman una empresa (PEP, 2013). El mercado de trabajo traza unas necesidades propias del contexto, y para ello la universidad está en capacidad de formar generaciones que se visualizan y proyectan como una fuerte oferta competente y responsable, que responda a las necesidades sociales, contribuyendo a cerrar la brecha entre egresados, y las exigencias de capacidades de talento humano suficiente para generar rendimiento en el sector productivo tanto regional como nacional.

La región caribe inició en décadas pasadas un auge significativo de sectores de la economía que influyó al momento de maximizar la oferta de profesionales. Esta realidad exigió una mayor eficacia y eficiencia de la política de desarrollo económico y social local, así como de las demandas de innovación en los territorios y sistemas productivos (Aghón, Albuquerque, Cortés, & Colaboradores, 2016).

Precisamente, el interés de esta investigación se centra en el hecho de buscar profundizar en las principales características sociodemográficas, académicas, laborales de los graduados del Programa de Administración de CECAR. En este caso, es importante entender la administración como un campo laboral amplio, cuyo espacio de aplicación abarca un sin número de disciplinas; sin embargo, es necesario preguntarse: ¿Qué está pasando en la realidad con estos egresados profesionales de la administración? Se sospecha que muchas de las habilidades adquiridas por estos profesionales se están desperdiciando, a tal punto que muchos no ejercen, o se enfrentan a actividades totalmente diferentes a las ofrecidas por las instituciones de educación superior donde se gradúan. Por supuesto, también hay que señalar que existe un porcentaje amplio de profesionales de la administración que están en conformidad con la generalidad del campo laboral (Cuadrado, 2019).

El Programa de Administración de CECAR se inició pensando en dar respuestas oportunas a la demanda de la región caribe y de los empresarios, al ofrecerles un egresado en administración de empresas con características y habilidades específicas y de aplicación ajustadas a las demandas del

mercado laboral. A lo largo de los años, el Programa de Administración ha graduado 904 profesionales desde su primera promoción hasta la fecha actual. Por lo tanto, se requiere hacer un seguimiento de la situación objetiva del ejercicio profesionales de estos graduados; sin embargo, esto no se ha logrado a causa de la falta de acuerdo y coordinación entre las empresas y las instituciones de educación superior. Según un estudio exploratorio realizado por la Corporación Universitaria del Caribe CECAR en el año 2015, se determinó que el 50% de los egresados cumplen con el perfil del currículo, mientras que el resto de la población no ejerce directamente esta profesión o se encuentra desempleado.

En los proyectos educativos institucionales de las IES, la educación superior debe asumir un papel básico en el desarrollo de la sociedad contemporánea. a través de un diálogo permanente entre la universidad y el contexto social, con el fin de obtener beneficios mutuos. Obviamente, uno de los canales más importantes lo representan los egresados. A ellos se les puede analizar no sólo desde los indicadores de productividad social universitaria, sino también como actores indispensables para valorar las instituciones de educación superior, y, por supuesto, de la pertinencia de los propios programas académicos, según los planteamientos de Escobar (2008).

De acuerdo al Observatorio Laboral para la Educación Superior (OLE), las capacidades adquiridas por los graduados en educación superior contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos. De allí que sea pertinente establecer un sistema que optimice la información entre la educación y el mercado laboral, para mejorar las condiciones de vida de las personas a través de la educación e impulsar el desarrollo regional y nacional del país. Los estudios de OLE han determinado que existen 5 competencias, tanto genéricas como específicas, en las diferentes regiones del país, las cuales son: competencia de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para tomar decisiones, compromiso con la calidad, competencia de liderazgo para el logro de las metas en la organización. Sin embargo, existen unas variables sobre las que deben profundizarse en cada currículo (Cabrera, 2002). La importancia de este autor para la investigación radica en que distingue cuáles son las actitudes que las IES deben potencializar en

los egresados, especialmente acerca de las competencias, y que se requiere persuadir académicamente al estudiante con el objetivo de que asimile y actúe de acuerdo a estas competencias profesionales.

Esta investigación sostiene y defiende la tesis de que es indispensable mantener un diálogo constante y abierto con las distintas empresas para conocer cuáles son los requerimientos y demandas de esta organización, y a partir de allí poder estructurar un plan de estudio sistemático y objetivo basado directamente en la realidad. De allí la importancia de esta investigación en la que se busca determinar, describir y caracterizar las condiciones sociodemográficas, académicas y laborales de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR, ubicada en el departamento de Sucre-Colombia.

La investigación se realizó en cuatro fases, distribuidas de la siguiente manera:

Fase 1: Argumentación del planteamiento del problema, justificación, objetivos, metodología y marco teórico.

Fase 2: Información de las condiciones socio demográfica, académica y laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas.

Fase 3: Caracterización de la ubicación y las actividades en las cuales se desempeñan los egresados del Programa de Administración de Empresas de CECAR.

Fase 4: Análisis de la caracterización del desempeño laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de CECAR.

Aspectos teóricos que sustentan la investigación

A continuación, se muestran los referentes de investigaciones previas y teoría que sustenta la investigación: Caracterización sociodemográfica, académica y laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de CECAR.

Referentes de investigaciones previas

Wentling (1987), Beach (1982), Cotton (1993), Martensen y Gronholdt (2009) hacen énfasis en el “graduado global” en las áreas de administración y economía. Estos autores sostienen que las competencias genéricas como compromiso y motivación son más importantes que las específicas en el ámbito de los conocimientos de gerencia y administración. Además, Jackson (2013) concuerda con ellos al admitir que las competencias genéricas son más importantes que las específicas, pero este autor agrega que la transición de la IES a la empresa, debe necesariamente requerir un apoyo colaborativo entre ellas para asegurar el éxito del nuevo empleado (Cabrera, 2002).

De acuerdo con Brejillos (2015) autor citado por Valenzuela (2011), existen tres razones por las que las facultades de Administración de Empresas deben incentivar la formación ética de los futuros profesionales. La primera razón radica en que los dilemas éticos surgen en todas las áreas funcionales de una organización; la segunda razón hace referencia en que, si una facultad evita esta formación indirectamente, entonces está transmitiendo la idea de que la ética no es una prioridad; la tercera razón indica que la negativa de profesionalizar en estos aspectos, tendría como consecuencia una formación de los estudiantes en modelos de liderazgo imperfectos.

De acuerdo al perfil de egreso que va más allá de la especialización, y al campo de actuación que carece de una delimitación específica, se espera que el egresado atienda a las diversas necesidades y exigencias del ámbito empresarial. Por lo cual en el plan de estudio se hace hincapié en que su desempeño laboral se produzca en cuatro áreas específicas, a saber: administración, finanzas, mercadotecnia y recursos humanos, facilitando la identificación del proceso de hibridación de las IES. Las cuatro áreas que se han integrado en el programa de administración de CECAR, corresponden de manera independiente a carreras universitarias que tradicionalmente se han ofrecido bajo las denominaciones de Licenciatura en Administración, Licenciatura en Finanzas, Licenciatura en Mercadotecnia y Licenciatura en Relaciones Industriales. Cada una de estas licenciaturas responden a una formación específica tanto técnica como especializada, con un perfil de egreso propio. Estas licenciaturas al poseer un campo de acción laboral delimitado, ve reducida su situación labor. Estos inconvenientes se

pretenden superar con la fusión de estas profesiones con rasgos comunes y expectativas semejantes, dando lugar a una formación universitaria híbrida de amplio espectro laboral. Las IES permiten que el egresado pueda desarrollar una identidad profesional integral que lo haga sentir parte de una comunidad de profesionistas, y que reduzca el escaso conocimiento social de la profesión, por parte del conjunto de empleadores (Damián Simón, 2017).

En todo caso, el profesional debe tener un pensamiento científico enfocado en desarrollar acciones que modifiquen su medio, dando al Administrador de Empresas la seguridad de haber realizado su trabajo de forma eficiente, a fin de encontrar nuevos enfoques para resolver las diversas situaciones que se le presentan a diario en la dinámica laboral. Como es bien sabido, la diferencia entre el pensamiento cotidiano y el pensamiento científico radica en la profundidad y en los niveles de abstracción de este último. Sin embargo, ambos tipos de pensamientos son complementarios, la ciencia surge cuando el pensamiento cotidiano deja de hacer planteamientos o de aportar las respuestas necesarias a los problemas de las personas (Aguirre, Flores y Ramos, 2011). Lo anterior sirve para especificar que las habilidades profesionales por su carácter científico más eficientes a la hora de desenvolverse en el mercado e inciden en todas aquellas decisiones que contribuyan a la solución de las problemáticas que presente una empresa o el área donde se desempeñe el profesional administrativo. En tal sentido, conocer y manejar adecuadamente los dos tipos de pensamiento, permite optimizar el desempeño profesional que será asertivo, y, por ende, mejorar también la calidad de vida.

Ahora bien, la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador, forma a profesionales con amplia comprensión del mundo actual, capacidad de sintetizar, diagnosticar y proponer alternativas viables que conduzcan progresivamente al desarrollo del país. Poseen valores éticos que permiten al profesional la búsqueda permanente de la justicia, la honradez, la honestidad. A sus estudiantes los dota de la capacidad para aplicar conocimientos propios del interés de su especialidad, que contribuyan a la actualización permanente en todos conocimientos relativos a su formación profesional. Adquieren conocimiento de la situación ecológica y de las necesidades de recuperación del medio ambiente. El graduado en Administración de Empresas adquiere conocimientos

suficientes sobre los conceptos, los principios y las teorías disponibles en materia de administración, procesos administrativos, y les aporta las herramientas propias de las diferentes áreas funcionales básicas de la empresa como son la producción, el mercadeo, las finanzas, los recursos humanos y la dirección superior (Aguirre, Flores, Ramos, 2011).

Los aportes de estos autores son pertinentes para esta investigación debido a que en ésta se busca conocer las características fundamentales que debe poseer un egresado en términos sociodemográficos, académicos y laborales.

Marco Teórico

El profesional en Administración de Empresas desempeña funciones de liderazgo organizacional al estar capacitado para actuar como ejecutivo en unidades responsables de compras, producción, comercialización, administración de personal, relaciones públicas, planificación, supervisión y control. El profesional en Administración de Empresas, por lo tanto, debe conocer las materias necesarias para poder interpretar los fenómenos del entorno económico, social, político, y las interrelaciones con el desarrollo y la marcha eficiente de la empresa (Garbanzo, 2015).

Por tal motivo, es necesario reiterar que el graduado en Administración está capacitado para desempeñarse en los cargos de dirección superior en empresas tanto públicas como privadas. El graduado presenta competencias para el ejercicio de la docencia y la de investigación en las instituciones académicas, que requieran de sus servicios profesionales. Las áreas de formación profesional del egresado en Administración de Empresas incluyen las diferentes cualidades, capacidades y competencias, que se necesita en los distintos niveles de la organización. (Aguirre, Flores y Ramos, 2011).

Las IES determinan que lograr la capacitación de los estudiantes de Administración de Empresas, deben emplearse teorías y modelos económicos actualizados, evitando o minimizando en su conocimiento los márgenes de errores. Por lo tanto, a los docentes se les exige un trabajo arduo de estudio e investigación para mantenerse al día sobre los conocimientos de la administración, para poder enseñárselos a los futuros egresados del programa de Administración de Empresas de CECAR.

Ahora bien, se entiende por competencia la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según los criterios de desempeño definidos por la empresa o el sector productivo. Las competencias abarcan el saber conocer, el saber hacer, y el saber ser, por lo tanto, evidencias los conocimientos y saberes, las aptitudes y las habilidades de un individuo. Así, se puede afirmar que una persona es competente cuando demuestra que:

- Sabe movilizar recursos personales y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.
- Realiza actividades, según criterios de éxito explícitos para lograr los resultados esperados (USM, 2009).

De tal modo que el perfil del egresado está compuesto por las competencias con las que este profesional acude a buscar trabajo en el mercado laboral. Lo ideal sería que su primer empleo fuera acorde con la profesión que estudió.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2020), refiere que la empleabilidad en las competencias y cualificaciones transferibles, refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se le presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo digno que le permita crecer social e individualmente como persona y profesional. Lo anterior implica un fuerte desafío para la educación y lleva a considerar la apertura de más actores y la ampliación de los límites históricamente asumidos para demarcar el campo de la formación profesional (Casanova, n.d.). La idea del sistema educación/formación lleva a ciertos sectores de la población a responder eficazmente al cambio en materia de necesidades de formación que impacte positivamente tanto en las empresas como en la economía.

El manejo de las competencias gerenciales por parte de los egresados en administración de empresas, contribuye al cumplimiento de las funciones de la organización, dotando a ésta del personal más competente, puesto que los recursos humanos son particularmente importantes en entornos dinámicos y productivos. Es aquí precisamente donde si los empleados son adecuadamente gestionados, facilitan la adaptación y renovación continuada de la empresa para adecuarla a las demandas del mercado (Cabrera, 2002). De acuerdo a los autores, los perfiles que las IES presentan

en los currículos de los programas académicos, insisten en hacer referencia de que el estudiante adquiera habilidades específicas, que se complementan con las aptitudes personales. Se busca alcanzar el desarrollo de habilidades a un máximo de calidad para el desempeño competitivo, al momento de acudir y entrar al campo laboral.

Existe una transformación acelerada, especialmente en el ámbito tecnológico, pero también en la forma de organización y dirección de las empresas. En medio de todos estos cambios, los programas académicos universitarios, deben mostrar un mayor impacto en las regiones y potencializar sus ventajas competitivas. Por ello, es sumamente importante establecer alianzas estratégicas entre la universidad, la sociedad y el gobierno, para crear fuentes de conocimiento y proyectos de desarrollo local competitivos. El Programa de Administración de Empresas es una carrea que ha ayudado en los últimos años, sin duda, a impulsar el desarrollo regional en la zona de Libres (Segura, 2012).

Ciertamente, como la tecnología influye cada día más en el devenir del mundo, las empresas tienen que estar preparadas para esos cambios tecnológicos, que tienen una repercusión directa en el funcionamiento del mercado. Por eso las empresas tienen que tomar decisiones que sean competentes para lograr una sostenibilidad en los mercados cada vez más innovadores.

El currículo de las IES posee una vital importancia al reafirmar que los docentes deben estar interesados en elevar la calidad de la educación, cuidando las formas de transmitir los conocimientos. Aunque cada docente, use una forma distinta de enseñar, siempre debe estar enfocada en cumplir con el objetivo en común a todos los docentes, como es el de que nuestros estudiantes lleguen a tener un buen desenvolvimiento dentro de la sociedad, teniendo como base los conocimientos, las habilidades y las actitudes de cada individuo, con los cuales se les permita obtener resultados satisfactorios.

Otros autores como Van-der Hofstadt & Gómez Gras, (2013) también apoyan el hecho de que existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto ya generalmente aceptado es el que establece la competencia es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia

laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, sino una capacidad real y perfectamente demostrable. Se muestran como repertorios de comportamientos donde algunas personas muestran más capacidad de competencia que otras. Lo que hace eficaz a la competencia es su eficiencia y dominio sobre situaciones determinadas que hay que resolver o controlar. Por supuesto, la acción de la competencia y sus posibilidades se puede observar directamente en la cotidianidad laboral.

Con el dominio de las competencias se pone en práctica, de forma integrada, actitudes, rasgos de personalidad y conocimientos requeridos, por parte de los profesionales, en este caso de los egresados del Plan de Administración de empresa de CECAR. Por lo tanto, las competencias presentan la unión entre las características individuales y las cualidades exigidas para llevar a cabo responsabilidades profesionales precisas.

Por lo tanto, urge que las instituciones de educación superior se planteen constantemente cómo contribuir con el sostenimiento del desarrollo económico y social, con énfasis en la participación y equidad, para mejorar las condiciones de sustentabilidad de las comunidades y de las empresas, a través de los profesionales de la administración. Para lograr estos fines académicos hay que comprender el funcionamiento de las estructuras y condiciones sociales, histórico-culturales y económicas en general, de las comunidades humanas o de la población de un área determinada, descritos en cuatro grandes grupos o factores fundamentales (Vera, 2010):

- I. Los factores sociodemográficos.
- II. Los factores socioculturales.
- III. Los factores socioeconómicos.
- IV. Los servicios de salud y la salud de la población.

De la interacción adecuada de estos factores, depende mucho la satisfacción de las necesidades sociales básicas vinculadas a la alimentación, el uso del suelo, la salud, la vivienda, el trabajo, la educación y la cultura, la infraestructura y recreación (Conesa, 1995)

El impacto de todos estos factores ayudará a conocer el grado de satisfacción que tiene el mercado sobre el egresado universitario, y saber que tanto impacta el programa de administración de empresas, y si está

cumpliendo con los requerimientos y necesidades que el mercado demanda. Por lo tanto, en esta investigación se puede afirmar que las características de las competencias antes mencionadas, y de acuerdo con los autores, las cumplen los egresados del programa de Administración de Empresa, que una vez graduados están capacitados como profesionales para satisfacer las necesidades laborales de un mercado cambiante.

Sobre la base de estas consideraciones, hay que decir que las tres variables del objeto de estudio de esta investigación, se miden a través de los siguientes indicadores:

Tabla 1
Variables e indicadores

Variables	Indicadores
Condiciones sociodemográfica	Rango de edad. Ubicación geográfica. Estrato socioeconómico. Personas a su cargo.
Condiciones académicas	Años de graduado. Nivel académico.
Condiciones laborales	Tiempo de permanencia en el primer trabajo, después de obtener el grado académico. Tiempo de su primera vinculación laboral, desde la fecha de graduación hasta el presente. Rango del primer salario, después de obtener el grado académico universitario. Situación laboral actual. Satisfacción del currículum del Programa de administración de empresas de CECAR.

Algunas definiciones

Competencias. Para Chiavenato (2007), las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades, y que definen el desempeño de las personas. Por lo tanto, todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas y de especialización. Esto significa que en cada competencia se

hace un análisis de cada uno de estos aspectos centrales para orientar el desempeño del egresado en cuanto a su aprendizaje, y su aplicación en el desempeño laboral (USM, 2009).

Egresado. En Colombia se adoptó el modelo galo y la enseñanza terciaria se orientó hacia la profesionalización. Esencialmente, en todos los esquemas, el egresado era el resultado final de los ejercicios académicos para responder a los requerimientos de la sociedad (Universidad Nacional de Colombia, 2011).

Graduado. Estudiante que ha recibido el grado por parte de la institución de educación superior como muestra de la culminación de su ciclo académico. Un estudiante que termina las materias o la escolaridad, pero que no ha obtenido el título, es un egresado no graduado, y puede ser catalogado como desertor (Ministerio de Educación, 2017).

Profesional. Es una persona que desarrolla un trabajo en el cual sus conocimientos más su experiencia, sus cualidades o habilidades y sus aptitudes, lo convierten en una persona altamente calificada para desarrollar una actividad específica (González Alfaya, 2017). Un profesional es una persona que se ha formado académicamente para realizar una ocupación específica. La Real Academia Española (RAE) también lo define como una persona que practica habitualmente una actividad legalmente. Por otro lado, la RAE explica que cualquier cosa realizada por profesionales (alguna actividad, como el fútbol) excluye a los aficionados o principiantes. (Concepto de profesional, 2018).

Estudiante. Desde el enfoque Vigotskyano el estudiante debe ser entendido como un ser social, producto y protagonista de las múltiples interacciones sociales en que se involucra a lo largo de su vida escolar y extraescolar. Las funciones psicológicas superiores son producto de estas interacciones sociales. Gracias a la participación en los procesos educacionales sustentados en distintas prácticas y procesos sociales que se involucran distintos agentes. Al principio y al final del hecho educativo, los saberes o instrumentos se encuentran distribuidos en un flujo sociocultural hecho de manuales, libros, programas computacionales, entre otros dispositivos de aprendizaje; y el papel de interacción social con los otros, especialmente los que saben más como los expertos, los maestros, los padres, los niños mayores... (Vigotsky, 2013).

Aspectos metodológicos

La investigación: Caracterización sociodemográfica, académica y laboral de los egresados del Programa de administración de empresas de CECAR, es de tipo descriptiva, con un diseño transaccional, contemporáneo, multivariable, no experimental y de campo. El estudio se sustenta en una ontología realista, cuyo enfoque está enmarcado en la epistemología positivista y un enfoque cuantitativo.

Para elaborar la descripción sociodemográfica, académica y laboral de los egresados del Programa de Administración de empresas de CECAR, fue necesario aplicar un instrumento de investigación a la muestra objeto de estudio. La técnica de recolección se basó en la encuesta, y como instrumento de validación se utilizó un cuestionario para expertos. Los resultados de esta investigación están compuestos por conjunto de datos numéricos o cuantitativos, a través de los cuales se visualizan los rasgos más prominentes de la población de egresados, en términos de estas tres variables.

Ahora bien, se tomó a los egresados del periodo 2010-2017, que fueron 325 profesionales, cuya muestra representativa para este estudio fue de 87 graduados. Una vez obtenida la información de las encuestas, los datos recolectados fueron preparados para examinarlos, y establecer así una base de datos codificando la información, para facilitar el procesamiento, análisis estadístico y medición de las variables respectivas.

El tratamiento estadístico fue de carácter descriptivo y se aplicó sobre los datos cuantitativos obtenidos. Esto se hizo a partir del cálculo de porcentajes a través del software SPSS, para posteriormente proceder a la interpretación de los resultados, según los objetivos planteados en la investigación.

Resultados de la investigación

En este apartado se muestran los resultados del diagnóstico obtenido en la población de egresados como objeto de estudio, a través de la presentación de las tres variables; (a) condiciones socio demográficas, (b) condiciones académicas y (c) condiciones laborales de los egresados del Programa de Administración de empresas en el periodo 2010-2017.

Condiciones sociodemográficas

En esta primera sección se detalla la variable sobre la caracterización sociodemográfica de la población objeto de estudio, cuyos indicadores fueron: a) ubicación geográfica, c) estrato socioeconómico, d) personas a su cargo, con la finalidad de obtener un perfil del egresado del Programa de administración de empresas, de CECAR.

Indicador 1: Rango de edad

Según los resultados de esta encuesta, el 53% de los egresados oscilan entre las edades de 20 a 30 años, dato significativo porque indica que la mayoría está en el intervalo más bajo de la escala. Asimismo, se determinó que el 34% se ubica en el rango de edad 31-40; mientras que los que tienen entre 41-50 años de edad, corresponde al 12%, equivalente a 10 egresados. El género femenino presenta un porcentaje del 51%, lo cual equivale a 44 egresadas. Por su parte, el género masculino alcanza un porcentaje del 49%, lo cual equivale a 43 egresados (Gráfico 1).

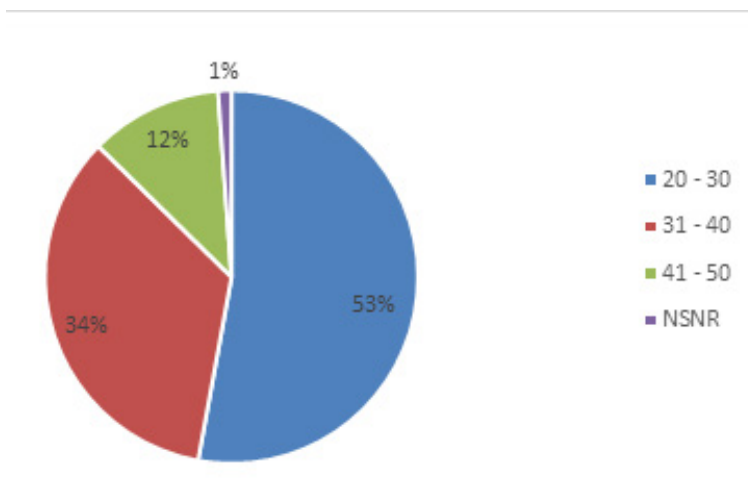


Gráfico 1. Rango de edad de los egresados.

Fuente: Caracterización e impacto académico de egresados en Administración durante el periodo 2010-2017 de CECAR

Indicador 2. Ubicación geográfica

El lugar de nacimiento de la mayoría de los egresados es la ciudad de Sincelejo, pero sólo un 34% ha hecho su residencia permanente en ese lugar.

Indicador 3. Estrato socioeconómico

La mayoría de los egresados del Programa de Administración de empresas de CECAR están ubicados en los estratos 1, 2 y 3. Los egresados buscan mejorar su calidad de vida y el entorno donde viven, ya que los recursos son escasos. Son pocos los egresados que tiene un estrato superior a los indicados, o sea, que alcancen los estratos 4 o 5. Se puede suponer que sus aspiraciones de estudiar administración de empresas son para crear y mantener empresas propias o familiares.

El 37% de los egresados conviven con un compañero(a), equivalente a 32 egresados. Por otra parte, el 30% vive con sus padres, y el 16% lo hace con familiares, estos porcentajes corresponden a 14 egresados. 7% respondió que vive con amigos, mientras que el 10% dice vivir solo, todo lo cual equivale a 8 egresados.

Indicador 4. Personas a su cargo

El 41% de los egresados respondieron que no tienen personas que dependan económicamente de ellos. El 22% sólo asume a una persona, mientras que el 21% dice que dos personas dependen de él. El 13% posee tres personas bajo su responsabilidad. Por último, el 3% que equivale a 3 egresados, afirma que tiene a su cargo a más de tres personas.

Condiciones académicas

Esta variable se mide en función de los siguientes indicadores: a) años de graduado, b) nivel académico.

Indicador 1. Años de graduado

El 36% de egresados, que equivale a 31 personas, respondieron que se graduaron en el año 2017. El 22%, equivalente a 19 personas, responde que se graduaron en el año 2016. El 12% lo hicieron en el año 2015, igual

porcentaje se presentó en el 2014. En los años 2012 y 2013 se graduó el 7% cada año. En año 2011 sólo hubo un graduado. Para el año 2010 se graduaron 3 personas.

Indicador 2. Nivel académico

De igual manera se caracterizó la población de acuerdo al nivel académico, esto permitió conocer si ha continuado con otros estudios después de graduarse de administración de empresas. Se obtuvieron los siguientes datos: con un porcentaje significativo del 79%, respondieron que no han realizado estudios posteriores a la licenciatura. Por otra parte, con un porcentaje del 21% que equivale a 18 egresados, respondieron que han realizado estudios posteriores, y lo han hecho en la misma CECAR.

Condiciones laborales

Esta variable se mide en función de los siguientes indicadores: a) tiempo de permanencia en el primer trabajo después de obtener el grado académico, (b) El tiempo transcurrido desde la fecha de graduación y su primera vinculación laboral.

Indicador 1. Tiempo de permanencia en el primer trabajo después de obtener el grado académico.

Los resultados permiten determinar que el 48% fue en menos de un año. De igual manera se obtuvo que un 29%, lo logró entre 1 y 2 años Mientras que el 21% tardó entre de 2 y 5 años para integrarse profesionalmente al campo labor de su competencia. Por último, los casos menos frecuentes hacen referencia a que una vez graduados, tardaron entre 5 a 8 años en conseguir un trabajo relacionado con su profesión de administrador de empresas.

Indicador 2. El tiempo transcurrido desde la fecha de graduación y su primera vinculación laboral

El tiempo transcurrido entre la fecha de graduación y su primera vinculación laboral, según los resultados estadísticos, fue de menos de 1 año con un porcentaje del 85%, y seguido de un 15% que equivale a más de un año.

Indicador 3. Rango del primer salario después de obtener el grado académico

Una vez obtenido el título de administrador de empresas de CECAR, el rango de su primer salario oscila entre \$500.000 y \$1.000.000, que equivale a un 39%. Los que ganan entre \$1.000.000 y \$2.000.000 con un 36%. En tanto, que 16% cobra de \$2.000.000 a \$4.000.000. Solamente un 2% llega a ganar más de \$4.000.000. Y el sueldo más bajo sería de \$500.000, que corresponde al 7% de los egresados. Así mismo, en un 40% los encuestados indicaron que su primer empleo fue conseguido por medio de recomendaciones de familiares y amigos; y sólo un 16% fue como resultado de la representación directa del profesional ante el ámbito laboral.

Indicador 4. Situación laboral actual

Como se muestran en el Gráfico 2, los hallazgos sobre la situación laboral actual de los egresados, revelan que un 61% de estos egresados se encuentran empleados en su profesión. Otro conocimiento relevante es que hay un 23% de egresados que están desempleados. Un 11% han emprendido trabajos independientes. Mientras que un 5% son administradores de sus propias empresas.

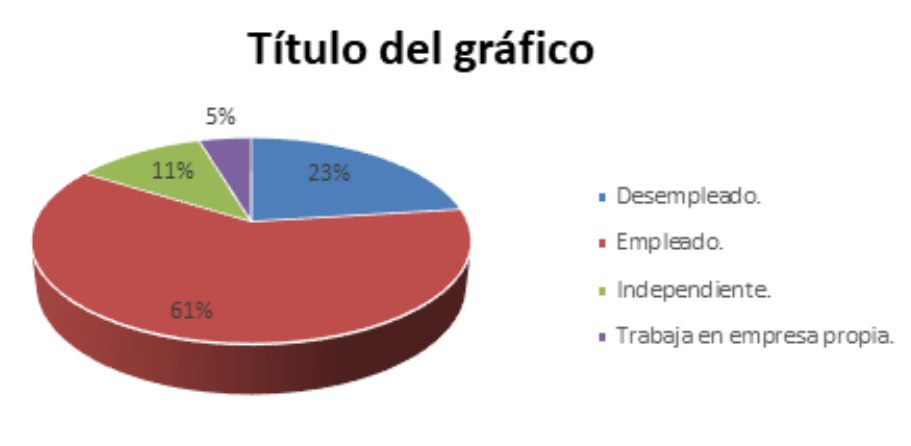


Gráfico 2. Situación laboral actual

Fuente: Caracterización e impacto académico de egresados en Administración de empresas, durante el período 2010-2017

Se determinó que el nivel de cargo que más desempeña el egresado, está en la gerencia media y como asistente, con un 17%. Seguido por el de asesor y auxiliar operativo con 11 y 10%. Las empresas en que más laboran los egresados de administración de empresas de CECAR son, de acuerdo con el tamaño, en las grandes empresas, con 57%; le sigue las pymes con un 25% y, finalmente, un 25% de los egresados trabajan en microempresas. El sector en que más trabajan los egresados es el privado con una representación del 76%, mientras que en el sector público sólo está trabajando un 24% de los egresados en Administración de empresas de CECAR.

Ahora bien, el tipo de empresa donde más laboran actualmente los egresados encuestados, es la de servicios con un 73%, y luego un total de 4% trabaja en manufactura y materias primas. Un 23% de los egresados no está trabajando en empresas de servicio. Aquí es necesario observar que el rango salarial actual para ellos está en un 46% que percibe entre \$700.000 y \$2.000.000, y seguido de un 24% que cobra entre \$2.000.000 y \$4.000.000. Los egresados que tienen un contrato indefinido con la empresa alcanzan el 23%, y un 18% están contratados a término fijo. El resto de los egresados cumplen servicios de contrato de manera ocasional.

Indicador 5. Satisfacción con el contenido del plan de estudio

El 59% de los Egresados del Programa de Administración de empresas, según la encuesta, dicen que se encuentran satisfechos con el contenido del programa que cursó en CECAR. Seguido de la valoración de muy satisfecho con un 33%. Por último, está un 8%, que se muestra poco satisfecho con el plan de estudio. De hecho, el 84% se sintió preparado para asumir las exigencias del mundo laboral. A este hallazgo, se le suma que el 97% de los egresados recomiendan el Programa de Administración de empresas de CECAR.

Descripción de los aspectos socio demográfico, académico y laboral de los egresados del Programa de Administración de empresas en el periodo 2010-2017

Para reforzar la caracterización de las variables se tuvo que realizar una serie de consideraciones sobre la base de sus relaciones, como las siguientes:

Características sociodemográficas

Lugar de residencia, rango salarial. Según el Gráfico 3, los egresados que no trabajan alcanzar el 87%, de los cuales aproximadamente el 13 % viven en Sincelejo, el resto del 20% están residenciados en otras ciudades del país, y son quienes ganan mejores salarios. Este 20% de egresados está geográficamente ubicado en Villavicencio, Meta y en Sincelejo, con salarios que oscilan entre \$4.000.000 a \$6.000.000. Hay que señalar que los sueldos que más representan a los egresados de Administración de empresas de CECAR, están entre \$700.000 a \$2.000.000.

En cuanto al estado civil y el estrato socio económico del egresado, se refleja a nivel general que el estrato 2 es el más representativo con el 40%, siendo el egresado soltero, quien vive más en los estratos bajos. El egresado que está casado puede ubicarse en los estratos del 1 al 5, pero con presencia mayoritaria en los estratos 2, 3 y hasta 4.

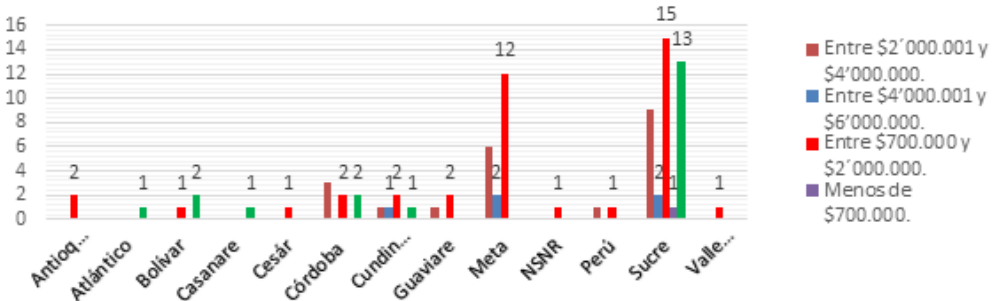


Gráfico 3. Característica sociodemográfica: Lugar de residencia, rango salarial.

Fuente: Caracterización e impacto académico de egresados en Administración de empresas, durante el período 2010-2017, de CECAR en el departamento de Sucre.

Estado laboral con relación al sexo

En la gráfica 4, se muestra que tanto las mujeres como los hombres egresados del Programa de Administración de empresas, presentan casi iguales condiciones a la hora de trabajar, y hay que tomar en cuenta que el hombre es más dado a desempeñar trabajos independientes. Los egresados de Administración de empresas de entre 20 y 30 años de edad están ocupando los puestos más altos, respondiendo al perfil del egresado contemplado en el currículo de CECAR, como es la competencia para la alta gerencia, y la asesoría empresarial. De igual modo, permanece en cargos

como asistente, en la gerencia media, y cumpliendo labores docentes. Cabe resaltar que este grupo de egresado más jóvenes, presentan un porcentaje importante de desempleo, a diferencia de los egresados cuyas edades oscilan en 30 y 40 años, quien ocupan cargos de gerencia media, técnicos, auxiliares u operarios.

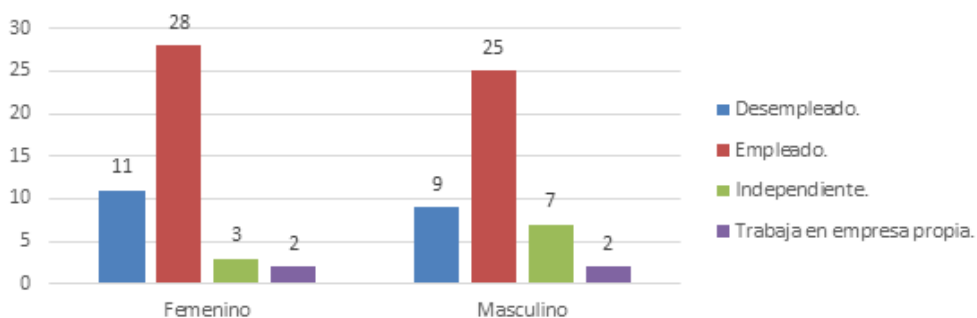


Gráfico 4. Estado laboral con relación al sexo.

Empresas en las que los egresados según su género, han trabajado desde que se graduaron en CECAR.

En el Gráfico 5 se muestra el cruce entre empresas en las que han laborado los egresados en relación a su condición de género o sexo. Un 26 % de los egresados del género femenino, admiten haber trabajado en una empresa. El 14 % indicaron que lo han hecho 3 en 2 y 3 empresas. Hubo solamente una egresada que afirmó haber trabajado en 4 empresas. Por otra parte, en el género masculino se tiene que 27% aseguran que han trabajado en alguna empresa. El 7%, por su parte, afirmaron que han trabajado en 2 empresas. El 5% de los encuestados dicen haber trabajado en 3 empresas. Mientras que el 3% admiten que han laborado en 4 empresas. Apenas un egresado aseguró haber trabajado en más de 4 empresas desde que obtuvo su título de licenciado en Administración de empresas.

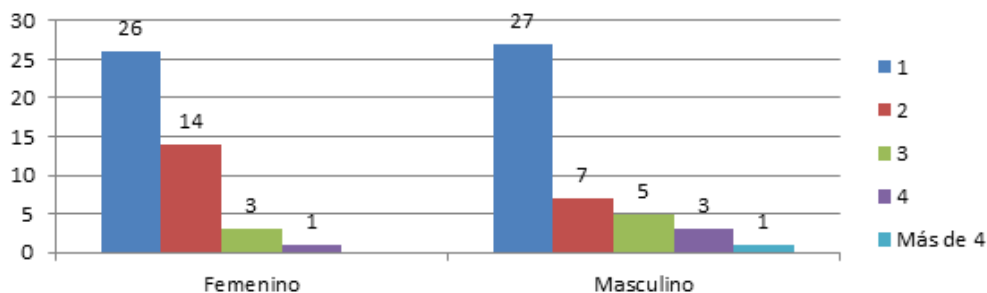


Gráfico 5. Empresas en las que ha trabajado desde que se graduó en CECAR con respecto al género.

Estado civil con respecto a la situación laboral

En el Gráfico 6, que respecto al estado civil de los egresados hay 12 que están casados, de los cuales 5 están con trabajos independientes, 2 desempleados, y 2 que trabajan en empresas propias. Luego están los egresados separados o divorciados, de entre los cuales hay 1 desempleado, 1 empleado y 1 que trabaja de modo independiente. En el caso del egresado soltero, éste posee un alto porcentaje de empleo, que alcanza hasta un 29%, solamente con el 14% de personas desempleadas. Un 4 % trabaja de forma independientes, y sólo un 1% de egresados solteros son los que trabajan en empresas propias. En cuanto a los egresados cuyo estado civil es de unión libre con un 10% de empleados, 3% de desempleados, y el mismo porcentaje que trabaja en empresas propias. Por último, el estado civil viudo cuenta sólo con un egresado quien está empleado.

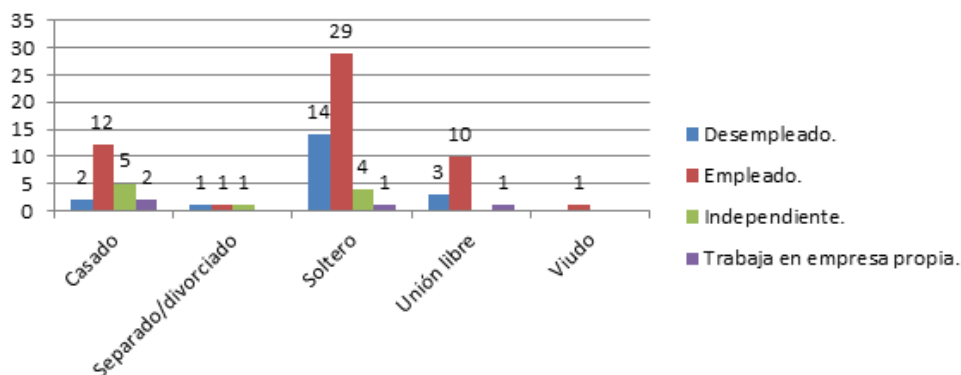


Gráfico 6. Estado civil con respecto a la situación laboral.

Año de graduación con respecto al tipo de Contrato

Por medio del Gráfico 7, se puede observar que aquellos egresados que tienen contrato indefinido son el 9 %, y se graduaron en el 2011. El 6% son egresados de la promoción del 2016; mientras que el 5% egresaron en el 2015. Otro 5% pertenece al 2012. Es necesario observar que los egresados que están desempleados en su gran mayoría se graduación en años recientes entre 2015 – 2017; los que están en obra o labor se graduaron entre 2016 – 2017; los que son contratados ocasionalmente se graduaron entre 2016 – 2017; los que están por prestación de servicios se graduaron entre 2015 – 2017; por último, están los egresados que trabajan a término fijo, compuestos por aquellos que se graduaron entre los años de 2008 al 2017.

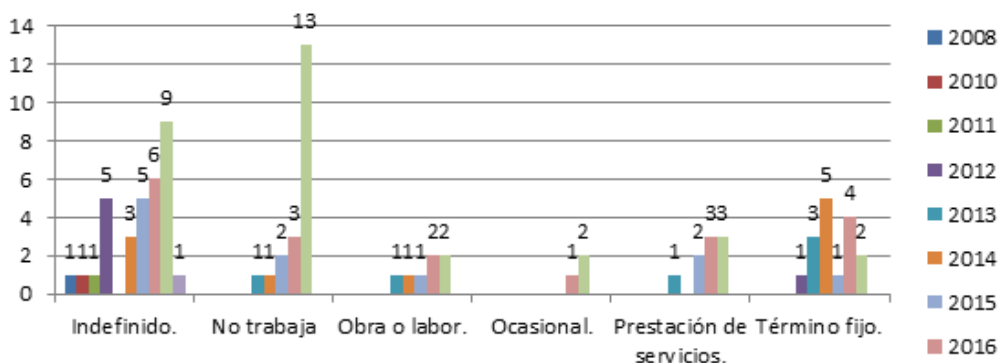


Gráfico 7. Año de graduación con respecto al tipo de contrato laboral.

Año de graduación con respecto al rango salarial

En el Gráfico 8, se evidencia cómo entre el año 2008 y 2010, los egresados tuvieron salario de \$2.000.000 a \$4.000.000; para el 2011 entre \$700.000 y \$2.000.000; del 2013 al 2016 obtuvieron de entre \$2.000.000 a \$4.000.000; en el 2017 la mayoría de los egresados estaban desempleados, y sólo el 7% llegó a ganar de \$2.000.000 a \$4.000.000.

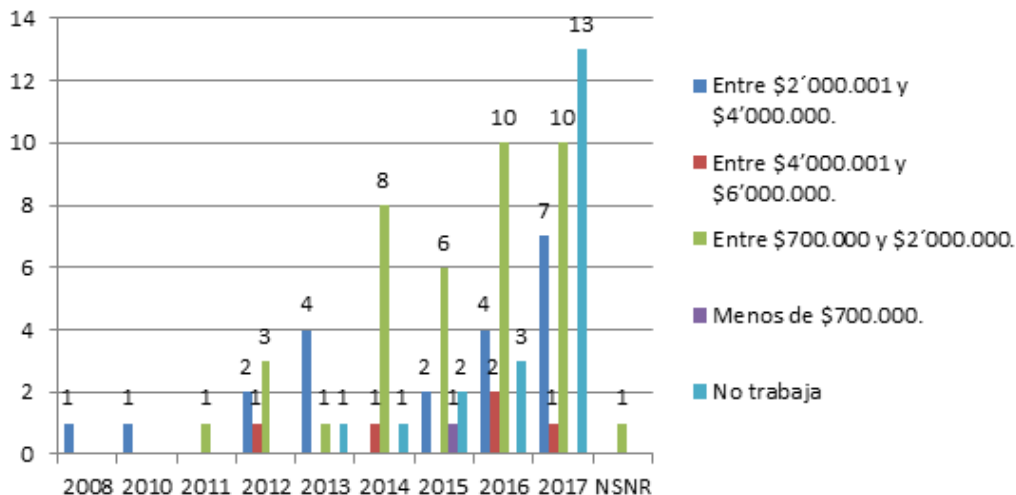


Gráfico 8. Año de graduación con respecto al rango salarial.

Tipo de contrato con respecto a la edad

En el Gráfico 9, se puede evidenciar perfectamente que entre los egresados de 20 a 30 años de edad, el 10% respondieron que tienen contratos a término indefinido, mientras que 14% admitió estar desempleado. El 6% cumplen contratos por obra y labor, en tanto que escasamente el 1% desempeñan contratos ocasionales. El 6 % cumplen con contratos de prestación de servicios, y un 9% trabaja a término fijo. Con respecto a los egresados, cuyas edades oscilan de 30 a 40 años, el 19% responde que está contratado a término indefinido, mientras que el 5% admite que no trabaja. El 1% de los egresados está contratado por obra o labor; el 2% se encuentra en contrato de prestación de servicios; y 3% de los egresados que gozan de un contrato a término fijo. En cuanto a los egresados de 40 a 50 de edad, el 3% aseguró que tiene contrato a término indefinido; un 2% que tiene contrato ocasional; en tanto que 1% se desempeña en contratos de prestación y servicios; y el 3 % posee contrato a término fijo.

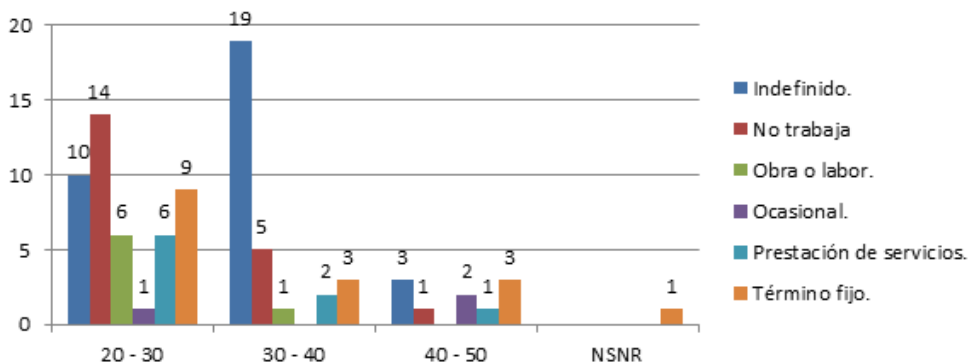


Gráfico 9. Tipo de contrato laboral con respecto a la edad.

Conclusiones y recomendaciones

Al exponer los resultados de los hallazgos conseguidos con la aplicación de la encuesta, esta investigación presenta las siguientes conclusiones:

Las instituciones de educación superior son el instrumento base de la formación de profesionales aptos e idóneos, por lo tanto, se debe plantear un propósito que permita fortalecer en ámbitos globales, facultando un desarrollo cognitivo del egresado, y que como visión no esté de más el consolidar un apoyo en forma de estructura gerencial entre los sectores universitarios y Empresariales, para vigorizar mancomunadamente los requisitos académicos y profesionales que son fundamentales en la formación de los profesionales de la administración de empresas. Todos los egresados deben conocer las organizaciones que los van a emplear, para desempeñarse con excelencia en la aplicación de los conocimientos obtenidos en su carrera académica, en la que tanto la teoría como la praxis se conjugan para cumplir con los objetivos del sector productivo.

Con relación a la caracterización, se pudo determinar que el egresado en Administración de empresas de CECAR, tiene las bases formativas más generales que específicas que son las que el entorno global requiere. Por tal motivo, los egresados que desarrollan procesos posteriores y alcanzan impactar positivamente en el campo labor, es debido a la voluntad y decisión personal de cada egresado. En general, el egresado es más estático y conformista, por ellos se debe trabajar la parte motivacional, con un

seguimiento persuasivo que conlleve a un comportamiento generalizado de buenas prácticas tanto en formaciones académicas como laborales posteriores a la culminación de los estudios universitarios como lo es el pregrado.

Por medio del diagnóstico, se pudo observar, de igual forma, las debilidades y fortalezas de los egresados, y se conoció de primera mano que se está haciendo para mejorar su desempeño labor. Ciertamente, el egresado necesita acompañamiento y apoyo académico, haciéndole seguimiento desde el seno universitario a la efectividad de la demanda del programa de Administración de empresas de CECAR. Es importante estudiar si los egresados están o no satisfaciendo con sus competencias las necesidades ya sean locales, regionales, nacionales e internacionales, ya que así no se perderá la credibilidad de estos profesionales de la Administración de empresas. De allí que las IES deben comprometerse más y generar cambios constantemente para darle respuesta oportuna y efectiva a las condiciones y oportunidades laborales de los graduados, de los estudiantes en curso y de los futuros demandantes.

Las características socio demográfico, académico y laboral, de los egresados del programa de Administración de empresas es significativa en cuanto al porcentaje de desempleo tanto en mujeres como hombres. Esto ocurre a causa de varios factores como la falta de experiencia laboral, porque el egresado no sale con una formación sólida en cuando a las prácticas profesionales; por ende, a estos egresados les resulta casi imposible demostrar conocimientos que puedan aportar a una organización. En ese sentido, el diagnóstico es que se refleja un estancamiento en los jóvenes egresados del programa. No obstante, las IES deben buscar formas viables y tangibles de contrarrestar esta debilidad de los egresados, la cual puede solucionarse con un aumento en el tiempo de las prácticas, por lo menos, al mínimo de tiempo que requiere el entorno.

En esta investigación, de igual forma, se pudo observar que el egresado sí alcanza a mejorar sus condiciones salariales y por tanto su calidad de vida, a causa de la formación recibida en el plan de estudios.

Antes de concluir esta investigación, se aportan algunas recomendaciones con la finalidad de mejorar las oportunidades labores profesionales de los egresados del programa de Administración de Empresas:

- Mantener un vínculo continuo con egresados del programa de Administración de empresas de CECAR para potencializar el currículo en ámbitos generales a nivel global con base en información obtenida por ellos.
- Implementar el uso de las Tics debido a que el campo laboral lo requiere con gran frecuencia.
- Fomentar el emprendimiento desde el punto de vista motivacional, a través de la presentación de un registro de casos exitosos y las implicaciones positivas que esto representa para motivar a los estudiantes a realizar estas prácticas exitosas.
- Incrementar el tiempo de las prácticas de los estudiantes en el desarrollo del currículo en común acuerdo entre las IES y la empresa, para que los futuros profesionales pueden enfrentarse al mundo laboral con bases sólidas.
- Ofrecer a los egresados actualizaciones profesionales a través de seminarios, diplomados o cursos virtuales, en diversas áreas como las financieras y administrativas, mercadeo, proyectos y emprendimientos.

Referencias

- Aghón, G., Alburquerque, F., Cortés, P., & Colaboradores (2016). Desarrollo Económico Local y Descentralización en América Latina: Análisis Comparativo. *Journal of Forestry*, 114 (6), 619-628. <https://doi.org/10.5849/jof.15-015>
- Cabrera A., y Bonache, J. (2002). Dirección Estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el Siglo XXI. España: Prentice Hall.
- Casanova, F (2002). Formación profesional, productividad y trabajo decente. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2099790>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Corral, R. (2004). El currículo basado en competencias. Ponencia, Cuba: Universidad de la Habana.

- Corporación Universitaria del Caribe. (2018). Administración de empresas. Disponible en: <https://www.CECAR.edu.co/programas/extension-sincelejo/pregrado/programas-modalidad-a-distancia/administracion-de-empresas-ead.html>
- Concepto Profesional. (2018) ¿Qué es profesional? Disponible en: <http://concepto.de/profesional/>
- Conesa, V. (1995). Guía metodológica para la evaluación del impacto ambiental. Mundi-Prensa.
- Cruz, C. (2002). Educación del ocio: Propuestas internacionales. Universidad de Deusto. España: Bilbao.
- Cuadrado, G. (2019). Gestión del conocimiento de la universidad: modelo de evaluación MEGCU. En Unesco. Libro on line Educación Superior y sociedad. No. 32. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373269>
- Damián Simón, J. (2017). Egresados de nuevas carreras universitarias: Competir desigualmente en el mercado de trabajo. México.
- Escobar, M. (2008). Estudio de seguimiento a egresados del Programa de Administración de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD-Cead, SAHAGUN. Sincelejo, CECAR.
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*. Universidad de Costa Rica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44043204005/html/index.html>
- Garrocho, C. y Segura, G. (2012). Pertinencia Social y la investigación científica de la Universidad Pública Mexicana. *Revista Ciencia ergo sum*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/104/10422917003.pdf>
- González, B. (2017). Estudio sobre la pertinencia curricular del Programa de Administración de Empresas frente a la necesidad de mejora del nivel de competitividad de las pymes de Bucaramanga, y su Área Metropolitana, caso: Unidades Tecnológicas de Santander. Colombia: Universidad de Granada.
- González, A. (2017). ¿Qué es ser un profesional? Disponible en: <https://editorial.lobisoft.eu/que-es-ser-profesional/>

- Aguirre, I., Flores, M. y Ramos, C. (2011). Perfil del profesional en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, en el Área de Administración de Recursos Humanos con base al modelo de gestión empresarial japonés. San Salvador. Disponible en: http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/1092/1/Perfil_del_Profesional_en_Administraci%C3%B3n_de_Empresas.pdf
- Hofstadt, C. y Gómez, J. (2013). Competencias y habilidades profesionales para Universitarios. Madrid: Editorial: Díaz de Santos S.A.
- López, S., y Martagón, J. (2009). Análisis de la pertinencia de Programa de administración de empresas en la Unidad Regional Libres. México. Ministerio de Educación. (2017). Spadies. Disponible en: https://www.google.com.co/search?q=graduado+concepto&rlz=1c1chbd_esco-748co749&source=ln_t&tbs=qdr:y&sa=x&ved=0ahukewi3k-qtqe-vaahufmlkkhcebbeqpwUIHg&biw=1366&bih=637
- Naranjo Arango, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. Barranquilla. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/7703/7213>
- Organización Mundial del Trabajo. (2020). Empleabilidad | OIT/Cinterfor. Retrieved July 18, 2020, from <https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406>
- Páez, I. (2008). Competencias para el liderazgo gerencial. Manizales. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/1606>
- Programa de Administración de empresas, CECAR (2013). Proyecto educativo del programa (PEP), Sincelejo.
- Rojó Pérez, N. (1999). Pertinencia social de los programas académicos de perfil gerencial en el sector salud. Cuba, Ciudad de la Habana. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21411999000100010
- Universidad Nacional de Colombia. (2011). El egresado de la educación superior. Bogotá.
- Van-der Hofstadt, C., y Gómez Gras, J. M. (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Díaz de Santos S.A.

- Vera, B. (2010). Sostenibilidad económica y social como prioridad. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/sostenibilidad-economica-social-prioridad-sustentabilidad-ambiental/>
- Vigotsky, L. (2013). Perspectivas del modelo de Piaget y Vigotsky. Disponible en: <http://vigostkyvspiagetc.blogspot.com.co/2013/04/conceptualizacion-del-alumno-segun.html>