



**EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI (2017-2019) Y
EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN 2020**

MELISSA ESTUPIÑAN CORTES

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2022**

**EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI (2017-2019) Y
EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN 2020**

MELISSA ESTUPIÑAN CORTES

JULIO CESAR ESCOBAR CABRERA

Director de trabajo de grado

Modalidad

Trabajo de investigación

Línea de investigación

Desarrollo Empresarial y Competitividad

Grupo de investigación

Grupo GISESA

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2022**

Dedicatoria

A mi madre por todo su apoyo a lo largo de los años de mi vida por su constancia y esfuerzo para poder tenerme como estoy ahora, logra tener una profesional y poder criarme con valores para la familia y la sociedad.

Agradecimientos

El autor agradece a mi madre por el apoyo, a la directora del Programa Francisney Vera por su ayuda con la encuesta a los estudiantes egresados y su apoyo en el proceso.

El autor agradece al profesor Julio Cesar Escobar por su contribución en la dirección del proyecto.

Tabla de contenido

Resumen	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
1. Antecedentes.....	15
1.1 Ámbito internacional	15
1.2 Ámbito nacionales	17
1.1 Locales.....	19
2. Problema de investigación.....	22
2.1 Planteamiento del problema	22
2.3 Formulación del problema.....	24
3. Objetivos.....	25
3.1 Objetivo general	25
3.2 Objetivos específicos.....	25
4. Justificación	26
5. Marcos de referencia	28
5.2 Marco contextual	28
5.2.1 Localización.....	28
5.2.2 Estructura Académica de la USC	28
5.2.3 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.....	28
5.2.4 Programa de Administración de Empresas.....	29
5.1 Marco teórico.....	29
5.1.1 Empleo y Trabajo	29
5.1.2 Trabajo decente.....	31
5.1.3 Mercado Laboral y los efectos de la pandemia en Colombia.....	32

5.1.4 Empleo Juvenil	34
5.1.5 Empleabilidad.....	36
5.3 Marco Conceptual.....	37
5.4 Marco legal.....	38
6. Diseño metodológico.....	39
6.1 Tipo de estudio	39
6.3 Fuentes y técnicas de recolección de la información	39
6.4 Actividades del proyecto	42
7. Resultados.....	43
7.1.3 Tasa de desempleo nacional de la población juvenil.....	45
7.2 Empleabilidad de los egresados de Programa de Administración de Empresa de la USC (2017-2019).....	46
7.2.1 Información personal.....	49
7.2.1.1 Genero de los Egresados	49
7.2.1.2 Estado Civil	50
7.2.1.3 Ciudad de residencia.....	51
7.2.1.3 Año de graduación.....	52
7.2.2 Información laboral como empleado.....	53
7.2.2.1 Tipo de empresa.....	53
7.2.2.2 Sector Económico.....	54
7.2.2.3 Contrato laboral	57
7.2.2.5 Creación de empresa.....	60
7.2.2.6 Tamaño de la empresa	61
7.2.2.7 Sector económico de la empresa bajo emprendimiento	62
7.2.2.7 Espacio donde trabaja.....	63
7.2.2.9 Tecnología para la labor	65
7.2.2.10 Recursos para la labor.....	66
7.2.2.11 Medio de comunicación contacto con la USC	67

7.3 Caracterización de las competencias de empleabilidad para nuevos profesionales de Administración de Empresas.....	68
8. Discusión	71
9. Conclusiones.....	74
10. Recomendaciones	75
Referencias bibliográficas	76

Lista de Tablas

Tabla 1. Cantidad total de egresados.....	40
Tabla 2. Distribución de la muestra de egresados entre los tres años (2017 a 2019).....	41
Tabla 3. Informe trimestral del Dane de población ocupada, desocupada e inactiva, publicados en julio 2020 y julio 2019 (datos en miles).....	43
Tabla 4. Distribución de participación económica	44
Tabla 5 Profesionales Egresados de la Universidad Santiago de Cali	48
Tabla 6. Profesionales Egresados de la Universidad Santiago de Cali ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 7. distribución por género de los egresados	49
Tabla 8. Distribución por estado civil de los egresados.	50
Tabla 9. Distribución ciudad de residencia de los egresados.	51
Tabla 10. Distribución ciudad de residencia de los egresados.	52
Tabla 11. Distribución de tipo de empresas de los egresados	53
Tabla 12. Distribución del sector económico donde trabajan los egresados	54
Tabla 13. Distribución de los cargos ocupados por los egresados	56
Tabla 14. Distribución de los tipos de contratos de los trabajos de los egresados	57
Tabla 15. Distribución de los ingresos de los egresados	59
Tabla 16. Distribución de los egresados que han creado empresa	60
Tabla 17. Distribución del tamaño de las empresas creadas por los egresados.....	61
Tabla 18. Distribución del sector economico al que pertenece las empresas creadas por los egresados	62
Tabla 19. Distribución del espacio donde trabajan los egresados con empresa.	63
Tabla 20. Distribución de los tipos de muebles usados para las empresas de los egresados	64

Tabla 21. Distribución de tecnología utilizada para las empresas de los egresados.	65
Tabla 22. Distribución de los recursos que tienen los egresados con empresa	66
Tabla 23. Distribución de los tipos de contratos de los medios de comunicación que tienen los egresados con la universidad.	67
Tabla 24. Competencias de empleabilidad	68
Tabla 25. Distribución de como el egresado de la USC se califica en su formación	69

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional de la población juvenil;	Error! Marcador no definido.
Grafico 2. Genero de los Egresados.....	45
Gráfico 3. Estado Civil.....	46
Grafico 4. Ciudad de residencia.....	47
Gráfico 5. Año de graduación.....	47
Gráfico 6. Tipo de empresa.....	48
Gráfico 7. Sector Económico.....	49
Gráfico 8. Cargo.....	50
Grafico 9. Contrato laboral.....	51
Gráfico 10. Ingresos.....	52
Gráfico 11. Creación de empresa.....	53
Gráfico 12. Tamaño de la empresa.....	54
Gráfico 13. Sector económico de la empresa.....	55
Gráfico 14. Espacio donde trabaja.....	56
Gráfico 15. Muebles para la labor.....	57
Gráfico 16. Tecnología para la labor.....	58
Gráfico 17. Recursos para la labor.....	59
Gráfico 18. Medio de comunicación con la USC.....	60

Resumen

La pandemia por Covid-19 ha tenido un fuerte impacto en la economía mundial, resaltando el efecto de la misma sobre el campo del mercado laboral hacia los nuevos profesionales.

El propósito de esta investigación fue caracterizar la situación de empleabilidad de los nuevos profesionales de administración de empresas de la USC (2017-2019) y en el contexto de la pandemia (2020) los efectos de la misma sobre el comportamiento del mercado laboral nacional.

Se trata de un estudio descriptivo-cuantitativo que tomó por muestreo aleatorio simple, a la población total de 269 egresados del programa de Administración de Empresas del periodo 2017 a 2019, para una muestra significativa de 136 egresados que fueron encuestados.

Los resultados muestran que la pandemia por Covid-19 tuvo un fuerte impacto en el mercado laboral colombiano, generando desempleo. Los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali entre el 2017 y 2019 eran en su mayoría empleados en el sector de servicios en cargos asistenciales en empresas privadas. Sin embargo existe una tendencia a la creación de empresas del sector comercial, además ellos consideran que la responsabilidad es su principal cualidad y que es alto su nivel de formación profesional.

En conclusión, la pandemia tuvo un fuerte impacto en el aumento del desempleo en Colombia, además los egresados de Administración de Empresas de la USC cuentan en su mayoría con empleo, nivel medio de responsabilidad y de ingresos, desatándose la existen de un buen número de emprendimientos, autocalificándose con un nivel alto de formación académica.

Palabras clave: Empleabilidad, profesionales, competencias, Covid-19, mercado laboral, egresados, Colombia.

Abstract

The Covid-19 pandemic has had a strong impact on the world economy, highlighting its effect on the field of the labor market towards new professionals.

The purpose of this research was to characterize the employability situation of new business administration professionals at USC (2017-2019) and, in the context of the pandemic (2020), its effects on the behavior of the national labor market.

This is a descriptive-quantitative study that took, by simple random sampling, the total population of 269 graduates of the Business Administration program from 2017 to 2019, for a significant sample of 136 graduates who were surveyed.

The results show that the Covid-19 pandemic had a strong impact on the Colombian labor market, generating unemployment. Graduates of Business Administration from the Universidad Santiago de Cali between 2017 and 2019 were mostly employed in the service sector in care positions in private companies. However, there is a tendency to create companies in the commercial sector, in addition they consider that responsibility is their main quality and that their level of professional training is high.

In conclusion, the pandemic had a strong impact on the increase in unemployment in Colombia, in addition, most of the graduates of Business Administration from USC have employment, an average level of responsibility and income, unleashing the existence of a good number of ventures, qualifying themselves with a high level of academic training.

Keywords: Employability, professionals, skills, Covid-19, labor market, graduates, Colombia..

Introducción

En el 2020 la humanidad sufrió un cambio abrupto e inesperados por la pandemia, que afectó a todas las esferas de la acción e interacción social. El Covid- 19 ha dejado un impacto significativo en la actividad económica y el mercado laboral. Las consecuencias del cambio en el flujo de la actividad económica han repercutido en la forma en la que se comporta el mercado laboral y la apertura del mismo a los nuevos profesionales.

Si bien esta nueva realidad, ha tenido un amplio impacto en todas las actividades económicas, una de las poblaciones que más se ha visto afectada por las nuevas necesidades y condiciones del mercado laboral que ha impuesto los efectos de la pandemia, son los nuevos profesionales: los adultos y jóvenes en las últimas etapas de la formación superior o en sus primeros años de inserción laboral. ¿Qué condiciones afrontan los nuevos profesionales bajo este panorama de mercado laboral en crisis por efectos de la pandemia? Es una preocupación general, sobre todo, una preocupación que deben asumir para dar respuesta alguna, las diferentes unidades académicas de campo universitario, comprometidas con el futuro de sus profesionales. Siendo así, el objetivo de esta investigación es determinar la situación de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali (2017-2019) y el impacto de la pandemia en Colombia (2020).

Como es sabido las empresas se transforman permanentemente creando nuevos escenarios del mercado laboral, los cambios en las formas de producción, la innovación y el desarrollo tecnológicos, aparición de nuevas necesidades entorno a la mano de obra, el crecimiento del sector privado vs el sector público como sectores de contratación, las formas legales de la contratación, la capacitación y especialización, entre otros factores, han sido retos para la inserción laboral. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística Dane, 2020a, Organización Internacional

del Trabajo OIT, 2020, Organización de Naciones Unidas ONU, 2020a). Pero todos estos factores giran en torno a la dinámica propia de los mercados y sus demandas inherentes al desarrollo económico de un país, su participación en el mercado internacional y su crecimiento económico. Pero los factores que han transformado el mercado laboral, asociados a efectos de la pandemia, no son el resultado de un desarrollo o crecimiento económico propiamente hablando, sino que por el contrario son efectos externos que devienen de una crisis sanitaria, que disparó la quiebra de empresas por insolvencia, acrecentó el desempleo y profundizó la informalidad, por lo menos en países como Colombia.

En este sentido, esta investigación buscó determinar cómo estas nuevas condiciones del mercado laboral impuestas por los efectos negativos de la pandemia, afectó las condiciones de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali en el periodo (2017-2019).

1. Antecedentes

Es importante señalar que la mayor parte de estudios que han abordado este mismo tema de investigación se han encontrado a nivel internacional, mientras que a nivel nacional y local más bien han sido pocos los estudios que han abordado el objetivo de describir las condiciones de empleabilidad para estudiantes universitarios y recién egresados en el contexto de la pandemia COVID-19.

1.1 Ámbito internacional

Dentro de los estudios internacionales se destacaron tres investigaciones relevantes para la temática aquí tratada. Estas tres investigaciones pertenecen a los países Perú, y Estados Unidos.

La investigación peruana titulada “Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo” fue realizada por Silva (2018), quién desde una mirada cuantitativa-correlacional con datos del 2017 analizó la información de los egresados, relacionando variables como la empleabilidad, la tasa de empleo, el ámbito laboral y el ámbito profesional con las competencias gerenciales de los graduados encuestados, encontrando en el proceso que cada una de estas variables efectivamente tienen relación directa entre sí. Estos resultados llevaron a la investigación a considerar como el elemento esencial de la empleabilidad de los estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo a la educación y las habilidades profesionales gerenciales que en la malla curricular han estudiado (Silva, 2018).

En Estados Unidos Montenovó *et al.* (2020) expusieron en su investigación “*Determinants of disparities in covid-19 job losses*” cómo la pandemia del COVID-19 afectó a diferentes sectores de la población estadounidense en materia de pérdidas de empleos. Este estudio identificó las

disparidades en los índices de pérdida de trabajos por y los determinantes de la misma entre febrero y abril de 2020.

Los autores partieron de los efectos creados en el mercado laboral por la pandemia, factor que hizo disminuir el índice de empleados en Estados Unidos de un 65.3% en febrero a un 62.3% en el mes de abril. Del mismo modo, estos investigadores encontraron que las tasas de desempleo recientes son aproximadamente un 46% menos entre los trabajadores en trabajos más compatibles con el trabajo a distancia, a diferencia de los trabajadores en trabajos que requieren más contacto cara a cara tienen un mayor riesgo de desempleo (Montenovo et al., 2020).

Esta investigación denota la importancia del análisis de la situación laboral de los diferentes profesionales y cómo esta se ha visto afectada por la pandemia del COVID-19. Este último punto tiene gran importancia ya que a nivel local y nacional no se han encontrado estudios que aborden esta temática en correspondencia con el ambiente laboral, por lo que el estudio de Montenovo *et al* (2020) es un importante referente tanto teórico como metodológico.

Por último, Aucejo *et al.* (2020) expusieron en su estudio *“The impact of covid-19 on student experiences and expectations: evidence from a survey”* el impacto de la pandemia en las experiencias, expectativas y relaciones en el campo laboral y estudiantil de diferentes estudiantes en la Universidad de Arizona. Para este estudio se realizó una encuesta a 1500 estudiantes de la Universidad en busca de analizar qué efectos habría causado la pandemia por COVID-19 en las dimensiones académicas, laborales y personales de cada uno de ellos, para luego hacer un análisis cuantitativo de dichos datos.

En la investigación se encontró que el 13% de los estudiantes habrían de postergar su graduación por causa del COVID-19 y para quienes decidieron continuar con sus estudios las horas de estudio pasaron de ser 4 semanales a 5 horas semanales en relación a los créditos académicos. Asimismo

se encontró que el 40% de estos estudiantes perdieron su empleo o su oportunidad de empleo y que el 29% piensa que tendrá menores ingresos salariales a la edad de 35 años que antes de la pandemia Aucejo et al. (2020).

Este estudio es el único encontrado que ha relacionado el impacto del COVID-19 en la situación de empleabilidad de los estudiantes de una institución de educación superior, por lo tanto es uno de los antecedentes más importantes para la presente investigación, además de que da cuenta desde una mirada cuantitativa el nivel de desempleo juvenil en esta universidad causado por la pandemia, la situación de dichos estudiantes y cómo el mercado laboral de los mismos se ha visto afectado de forma negativa.

1.2 Ámbito nacionales

Dentro de los trabajos que se encontraron a nivel nacional, se destacaron tres que tienen elementos tanto metodológicos como de planteamiento y análisis teórico que se relaciona con el tema a tratar y que pueden tener procesos relevantes para la construcción de esta investigación. Asimismo, la búsqueda se centró en una búsqueda más amplia para recuperar similitudes entre los planteamientos de este trabajo y los trabajos encontrados.

El trabajo realizado por Villaquirán & Delgado (2018) lleva por título *“Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública: Caso egresados de la Universidad de La Salle* y comparte una importante similitud con el presente trabajo, siendo la muestra de análisis los estudiantes de administración de empresas de una institución de educación superior, en este caso, de la Universidad La Salle. Del mismo modo tiene un planteamiento cualitativo y descriptivo con el uso de encuestas no probabilísticas, por lo que también puede servir como un referente metodológico.

En el caso de Villaquirán & Delgado (2018) se realizaron dichas encuestas a 162 egresados de los programas mencionados en búsqueda del índice de empleabilidad de esta muestra, además de los planes profesionales de los mismos. Se analizó esta temática desde dos categorías de análisis: empleabilidad y ocupabilidad.

Esta investigación arrojó como resultado que un gran porcentaje de los egresados encuestados están actualmente laborando, además de exponer que un alto porcentaje de los mismos tienen como meta laboral el crear empresa, por lo tanto, el nivel de ocupabilidad y empleabilidad es significativamente mayor al esperado antes de realizarse el trabajo de campo. Adicionalmente se destaca, como en el trabajo anterior, el papel de la educación superior en la inserción laboral y el desarrollo de habilidades profesionales de los egresados.

Los autores tienen una visión diferente a los autores anteriormente mencionados (autores internacionales), dado que incluye en su estudio un seguimiento cualitativo de la situación de empleabilidad de los egresados, lo que es el elemento que lo destaca para ser un antecedente teórico y metodológico de esta investigación.

Por último, Gómez (2017) de la Universidad Santo Tomás en Bogotá, en su investigación académica tuvo por objetivo principal el *“establecer la situación de la vinculación laboral de los egresados de carreras técnicas y carreras universitarias del país, tomando como punto de partida el seguimiento de egresados realizado por el Ministerio de Educación Nacional”* (Gómez, 2017).

Esta investigación tuvo un carácter cuantitativo dado el uso de una metodología basada en la estadística, siendo la muestra encuestada dividida en cuatro sub grupos: trabajadores independientes, empresarios, empleados y empleados del gobierno. Esta investigación caracterizó

a los egresados participantes en la encuesta definiéndolos en uno de estos cuatro grupos y relacionándolos con su nivel de educación (técnica o universitaria).

Como resultado se pudo destacar cómo los estudiantes universitarios mantienen una mejor remuneración que los estudiantes de nivel técnico, por lo tanto, la vinculación y la movilidad laboral siguen siendo apartados dependientes del nivel de estudio alcanzado por los estudiantes. También se reconoció cómo el emprendimiento es una alternativa de amplio auge, siendo apoyada por el gobierno nacional para estudiantes tanto profesionales como técnicos.

1.1 Locales

En la investigación de antecedentes locales se identificaron tres trabajos que abordarían la temática del análisis de la empleabilidad en estudiantes y/o egresados de universidades de Santiago de Cali.

En primer lugar se consideró la investigación de Correa & Hernández (2016) de la Pontificia Universidad Javeriana sede Cali, en la que se analizaron los determinantes de empleabilidad de los estudiantes en etapa de práctica de la carrera de Comunicación Social, el abordaje de esta temática por parte de estas autoras presenta gran utilidad en materia de referente metodológico.

La investigación de Correa & Hernández (2016) se concentro en el análisis de los *jóvenes milenials* en el entorno laboral, sus expectativas y percepciones del mismo, siendo una investigación cualitativa basada en entrevistas a estudiantes de comunicación social que estuviesen ejerciendo en tres áreas de la carrera: producción audiovisual, producción multimedia y comunicación organizacional.

Este trabajo arrojó como uno de los resultados más importantes para la presente investigación que los estudiantes, a pesar de no tener claro el concepto de empleabilidad, son capaces de identificar las habilidades que se requieren de un profesional en comunicación, las habilidades que las empresas esperan que un comunicador tenga en su conocimiento para ejercer la profesión y cómo los estudiantes en etapa de práctica perciben el panorama del mercado laboral para los comunicadores, las habilidades que requieren y su posición frente a temas como el reconocimiento, los salarios y la motivación laboral.

“La independencia radica en que estos jóvenes buscan el movimiento y la fluidez; les interesa la interdisciplina, el intercambio de información y el trabajo en redes mutables”. (Correa & Hernández, 2016)

Otro de los trabajos encontrados a nivel local se titula “Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Valle”, esta investigación realizada por Suárez (2016), hizo un análisis del comportamiento de la empleabilidad de los egresados de la Universidad del Valle entre 2011 y 2012.

Este trabajo tiene un peso significativo, ya que permitió revisar un análisis del comportamiento de la empleabilidad de los egresados de esta universidad bajo condiciones normales, además de haber identificado las características y competencias que diferenciaron los procesos de egresados que tuvieron más o menos dificultad en el proceso de inserción al mundo laboral.

Suárez (2016) para este estudio utilizó una metodología basada en el análisis de una base de datos de 1232 egresados de la Universidad del Valle entre 2011 y 2012 pertenecientes a diferentes programas y niveles académicos (tecnologías, pregrados, especializaciones y maestrías). Utilizó también métodos econométricos y consideró variables como sexo, edad,

experiencia laboral y años de educación para determinar los factores más influyentes en la condición laboral de estos egresados.

2. Problema de investigación

2.1 Planteamiento del problema

A partir de la revisión bibliográfica y la elaboración de la encuesta de empleabilidad de los egresados (2017- 2019) de la USC de Administración de Empresas, se encontró que este tema no ha sido objeto de estudio, es decir que hasta el momento se desconoce la percepción de los egresados sobre la empleabilidad y las condiciones laborales que enfrentarían en el contexto de la pandemia. Esto supone un panorama que requiere ser evaluado, no sólo a nivel local, sino que también a nivel nacional, dado que el aislamiento social obligatorio forzó la suspensión de actividades empresariales y la inevitable quiebra de muchas empresas que se declararon insolventes, y que actualmente buscan la ayuda del gobierno para no dejar desempleados a miles de personas pero que en definitiva no tienen cómo sostener la marcha. Es decir que el panorama del mercado laboral no es el mejor para las futuras generaciones de egresados en lo que se refiere a los profesionales de todas las carreras, pero sobre todo, de los profesionales de las áreas administrativas pues su razón de ser es la empresa y la gestión de organizaciones empresariales, y son justamente las empresas privadas las que más se han visto afectadas por los efectos de la pandemia.

Ahora bien, ¿qué impacto ha tenido este panorama del mercado laboral sobre los jóvenes que esperan llegar a ser futuros profesionales? Según los datos presentados por la Organización de Naciones Unidas ONU (2020b) el 16% de los jóvenes alrededor del mundo habrían perdido su empleo al mes de marzo de 2020 por causas relacionadas con la pandemia. Por lo tanto, la situación de empleabilidad de estos estudiantes es una actual materia de necesario estudio para comprender

el comportamiento de su situación a nivel laboral, expectativas y dinámicas alrededor de esta temática

En Colombia se ha presentado una fuerte recesión en el número de estudiantes universitarios de últimos semestres o recién egresados que han tenido dificultades para entrar al mundo laboral o han perdido su empleo anterior en el marco de la pandemia; el desempleo juvenil en Colombia ascendió a un 22,8%, cifra no vista desde el año 2001 (La República, 2020). Esta situación es preocupante dado que significa que uno de cada cuatro jóvenes en el país se quedó sin empleo en esta emergencia de salud.

Partiendo de esta dinámica, y definiendo el foco poblacional de la investigación, los egresados en periodo 2017-2019 del programa de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali serían algunos de los afectados por la presente situación, ya que la actividad empresarial se encuentra en baja y la cabida a nuevos puestos profesionales ha disminuido considerablemente desde el inicio de la pandemia. Sin embargo en la actualidad no se conoce directamente la percepción directa de estos estudiantes sobre su situación de empleabilidad.

De continuar esta situación en el futuro se continuará el desconocimiento la situación de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la USC, dificultando la toma de decisión sobre ajustes a plan de estudios del programa para la formación de profesionales con las habilidades y competencias profesionales que se ajusten a un contexto específico.

Para evitar lo anterior se propuso esta investigación que buscaba determinar la situación de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali (2018-2019) y el impacto de la pandemia en Colombia en el 2020.

2.3 Formulación del problema

¿Cómo es la situación de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali (2017-2019) y el impacto de la pandemia en Colombia (2020)?.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar la situación de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali (2017, 2018 y 2019) y el impacto de la pandemia en Colombia (2020).

3.2 Objetivos específicos

- Conocer el impacto de la pandemia sobre el empleo en Colombia
- Establecer la empleabilidad de los egresados de Programa de Administración de Empresa de la USC (2017 a 2019)
- Determinar las cualidades que los egresados identifican en ellos.

4. Justificación

La crisis por Covid-19 ha afectado todas las esferas de interacción social, pero en especial a afectado con gran fuerza al sector de la economía, pues no solamente las empresas se han visto forzadas a tomar medidas de seguridad sanitaria que de alguna manera van en contravía de sus objetivos de productividad y rendimiento, sino que además, sus trabajadores o empleados se han visto directamente afectados por la incertidumbre laboral a las que se han visto expuestos por la falta de garantías a la hora de poder conservar sus empleos.

El hecho de que la crisis sanitaria haya significado uno de los golpes más grandes a la economía, significa que la recuperación no será a corto plazo, por lo que salir de la crisis implicará enfrentar largos periodos de inestabilidad laboral, precariedad e incertidumbre frente a las condiciones del mercado y una inflación que golpeará con fuerza los bolsillos de los consumidores. En pocas palabras se puede advertir que conforme se vaya dando una recuperación económica se irá regulando las condiciones de empleabilidad, pero este fenómeno de recuperación requiere ser evaluado, analizado y comprendido para que así mismo, los profesionales y la futura población con capacidad para trabajar y en espera de ocuparse, pueda conocer a fondo lo que exigen estos mercados que comenzarán activarse lentamente, de igual manera, conocer y comprender los impactos del Covid-19 sobre el mercado laboral, servirá a las instituciones educativas, pues su principal tarea es la formación de profesionales con las competencias y habilidades que demandan los mercados, es este caso, los mercados dentro de un panorama de reactivación económica.

En razón de lo anterior esta investigación se constituye en un aporte para las unidades académicas interesadas en comprender mejor los impactos de la pandemia sobre el mercado laboral, y con base a esto, tomar decisiones sobre su plan de estudio. En este sentido, esta

investigación es relevante para la Universidad Santiago de Cali, ya que la población muestra, corresponde a una cohorte de sus egresados.

Del mismo modo, el resultado de esta investigación le servirá al programa de administración de empresas de la USC, y de cualquier otra unidad académica que se muestre interesada para el mejoramiento de las competencias de sus estudiantes, buscando adaptar el plan de estudios, a las nuevas exigencias de un mercado laboral sometido a una lenta reactivación económica, Además será de gran beneficio institucional para contribuir a la formación integral del futuro egresado de administración de empresas

En este mismo sentido, esta investigación aporta a todo aquel estudiante que quiera profundizar sus conocimientos en derecho laboral e introducirse en el campo de la formación en administración, sobre todo en lo que se refiere a las dimensiones del mercado laboral. Además, esta investigación abre un campo de análisis para todos los estudiantes de administración y áreas afines, que quieran plantearse como objeto de estudios, los impactos de la pandemia Covid-19 en el mercado laboral. Un fenómeno que, sin lugar a dudas, requiere ser estudiado, y que seguramente seguirá siendo objeto de estudio para las áreas de la economía y la administración, y para cualquier profesión en general, pues se trata de una crisis sanitaria que afectó en gran medida al sector económico y su crecimiento, y por ello mismo, afectó las condiciones laborales y de empleabilidad de los futuros profesionales.

5. Marcos de referencia

5.2 Marco contextual

5.2.1 Localización

La Universidad Santiago de Cali sede Pampalinda se encuentra ubicada en la ciudad de Cali, Valle del Cauca, específicamente en la Calle 5 # 62-00 Barrio Pampalinda. (USC, 2022)

5.2.2 Estructura Académica de la USC

La USC cuenta con siete facultades que ofrecen programas técnicos, de pregrado, posgrado, especializaciones, maestrías y doctorados. Estas facultades son (USC, 2022a):

- Facultad de Ciencias Básicas
- Facultad de Ciencias Económicas
- Facultad de Comunicación y Publicidad
- Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Salud

5.2.3 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Santiago de Cali fue creada el 7 de febrero de 1969 con la primera promoción de contadores públicos de la universidad, contando con ocho graduandos. Dos años más adelante, el 21 de noviembre de 1970 lograron su graduación los primeros diecinueve Administradores de Empresas (USC 2022b).

Esta Facultad al 2020 cuenta con cinco programas de pregrado en la sede Cali los cuáles son: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Economía, Finanzas y Negocios Internacionales y Mercadeo. Además de eso, tiene en su haber dos programas de maestría, Maestría en Dirección Empresaria y Maestría en Gestión Pública, y seis especializaciones: Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional, Especialización en Gerencia de Mercadeo Global, Especialización en Gerencia en Auditoría Interna, Especialización en Gerencia Financiera, Especialización en Gerencia en Tributaria y Especialización en Revisoría Fiscal (USC 2022b).

5.2.4 Programa de Administración de Empresas

El programa de pregrado en Administración de Empresas otorga el título de Administrador de Empresas, cuenta con certificación de alta calidad otorgada en el año 2019 y maneja un método presencial de nueve semestres de duración.

Este programa cuenta con nueve semestres y una población estudiantil cercana 1500 de estudiantes.

5.1 Marco teórico

5.1.1 Empleo y Trabajo

Entre los principales conceptos y nociones que han orientado esta investigación, figuran en primer lugar, los conceptos de trabajo y empleo. Desde un lenguaje informal, estos dos conceptos, se suelen utilizar como sinónimos, sin embargo, ambos aluden, según la literatura, a diferentes esquemas de ocupación.

De acuerdo con la definición de la OIT (2004) el trabajo es *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”*. Como se puede advertir, el concepto de trabajo es más amplio que el concepto de empleo, puesto que, el trabajo abarca la acción y la capacidad humana de transformar la materia en un producto, sin que ello implique necesariamente remuneración, el trabajo es comprendido como la actividad humana que se organiza para construir en grupo bienes o servicios dentro del intercambio social, es lo que configura la división social del trabajo y la organización de las sociedades, en cambio, el concepto de empleo, es más reducido a una forma específica de la función, es decir, que la fuerza de trabajo se intercambia por remuneración de cualquier tipo, así lo define la OIT, *“ el empleo es trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)”* (OIT, 2004).

Tomando en cuenta la definición de empleo, existen dos vertientes de este: el empleo formal y el empleo informal; por un lado, el empleo formal se refiere al estado de los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo) (Enríquez & Galindo, 2015).

Por otro lado, el empleo informal hace referencia a la modalidad de trabajo en el que, a pesar de que el individuo recibe una remuneración por su labor, no tiene una relación reconocida con un empleador, ni cuenta con las garantías de la seguridad social ni derechos laborales.

El trabajo entonces se puede considerar como una actividad que incluye todo el ser humano, hasta los elementos fisiológicos, biológicos y psicológicos, mientras que cuando esta actividad se realiza con el objetivo esencial de tener una remuneración monetaria, se le denomina empleo.

En esta dinámica de conceptos también hay ramificaciones más específicas acerca de la movilización de la fuerza de trabajo (Freyssinet, 1990), dado que esta puede estar acoplada a diferentes categorías según la funcionalidad de la misma. Freyssinet (1990) expone que existen dos grandes categorías de actividad en las que los trabajadores accionan: mercantil y no mercantil.

Del mismo modo, existen al menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo: trabajo libre (en el sentido de no mantener una relación de servidumbre con los propietarios terratenientes como era el caso en la sociedad feudal), el trabajo asalariado, (en relación de dependencia) y el trabajo forzado (Freyssinet 1990).

5.1.2 Trabajo decente

El trabajo decente, como lo expone la OIT (2004) se refiere al escenario laboral ideal para los seres humanos, con una labor digna, remuneración justa y no sobre explota ni pone en peligro a los individuos de ninguna ocupación.

Trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (OIT, 2004)

Asimismo, este concepto ha sido tratado por diferentes organizaciones no gubernamentales para estandarizar su significado y dar cumplimiento a las garantías que este incluye como la seguridad, la remuneración justa, la posibilidad de trabajar, la seguridad social y el ambiente de trabajo saludable (Ghai, 2003). El definir el trabajo decente en esta investigación, entonces evita

construir el conocimiento sobre un concepto de trabajo injusto, sobre demandante y nocivo para las personas.

5.1.3 Mercado Laboral y los efectos de la pandemia en Colombia

Los efectos de la pandemia en la economía colombiana han sido un fenómeno sin precedentes en la época moderna, esta emergencia sanitaria ha paralizado diferentes ramas de la economía causando una recesión importante en las actividades laborales. *“La pandemia de COVID-19 representa una perturbación sin precedentes de la economía y el comercio mundiales, ya que provoca la contracción de la producción y el consumo en todo el mundo”* (Organización Mundial del Comercio OMC, 2020).

Según la información recopilada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2020b), al presente año con referencia al mercado laboral en Colombia, hubo una disminución significativa en el número de personas ocupadas en un empleo del mes de julio de 2019 al mes de julio de 2020. El número de personas desempleadas y personas inactivas laboralmente aumentó de forma considerable, retratando la situación de crisis laboral por la pandemia.

Este análisis realizado por el DANE (2020b), permite analizar el comportamiento del mercado de trabajo pasado el último año. El incremento y disminución de ciertas cifras, expone este departamento, están también relacionadas con la llegada de la pandémica del COVID-19 y la recesión económica presentada en diferentes ramas del comercio y la economía.

El comportamiento de estas cifras es similar en los análisis realizados de marzo a julio (2019) en comparación al mismo intervalo de meses pero del presente año 2020. La población colombiana ha tenido un descenso rápido e impactante en los índices de personas activas

laboralmente, haciendo que el desempleo en el contexto actual sea una de las cifras más preocupantes para la población.

Descritos por sexo y edad, las personas que más incidencia tuvieron al presentar como respuesta la no ocupación laboral en julio de 2020 fueron las mujeres de 25 a 54 años, presentando una variación de -1.679 en comparación al año anterior. A este indicador le siguen los hombres de 25 a 54 años con una variación negativa de -845 en comparación con el año 2019.

Añadido a lo anterior, las ramas económicas que mayor presencia de datos referentes a la población desocupada, es decir, las ocupaciones con mayor número de población desempleada son el comercio y reparación de vehículos, servicios de alojamiento y comida, actividades profesionales, carreras científicas, servicios administrativos y por último las actividades artísticas y de recreación.

Una de las iniciativas para fomentar el movimiento del mercado laboral y alzar las cifras de empleo en Colombia es el programa de acción dirigido por la OIT para Colombia 2020-2021 (OIT, 2020a), en el que se expone que el 47,5% de la población ocupada mantiene un modelo de trabajo informal alrededor del país, dato que también se presenta importante para esta investigación y puede representar una categoría de análisis secundaria dentro de la recolección de información.

Asimismo se destaca la participación en la economía colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas que según este reporte de la OIT, al año 2019 representaron el 90% de todas las empresas y aportaron el 45% del PIB nacional.

Este diagnóstico del comportamiento actual del empleo y las formas del mismo en Colombia sirve como una base para el análisis posterior de las perspectivas de los estudiantes de administración de empresas sobre su propio entorno y su situación de empleabilidad conforme a la crisis sanitaria que se vive actualmente.

5.1.4 Empleo Juvenil

Sin duda una de las temáticas que más importancia cobra a la hora de realizar esta investigación es la situación del empleo juvenil en Colombia. El Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil de la OIT (2020b) expone que la tasa de participación de los jóvenes (entre 14 y 25 años) en el mundo laboral ha venido experimentando una tendencia a la disminución desde hace más de dos décadas (OIT, 2020b).

De forma considerable, los jóvenes tienen tres veces más probabilidades que los adultos (la población de 25 años de edad o más) de estar desempleados. Aunque esto obedece en parte a que su limitada experiencia laboral juega en su contra cuando presentan su candidatura para empleos de categoría inicial, también existen importantes barreras estructurales que impiden a los jóvenes incorporarse al mercado de trabajo. (OIT, 2020b)

A pesar de pensarse que la pandemia fue el detonante de la amplia marea de desempleo juvenil, es necesario puntualizar que el empleo juvenil venía en picada en una crisis de inestabilidad hacía ya más de una década: *“64 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo y 145 millones de trabajadores jóvenes viven en la pobreza: el empleo juvenil sigue siendo un desafío global y una de las prioridades políticas principales”* (OIT, 2016). Con este acercamiento a la situación actual del trabajo juvenil, es posible destacar que el panorama del empleo juvenil, desde antes de la pandemia, se encontraba en una situación precaria.

Este mismo comportamiento se reflejó en Colombia, dado que al corte del año 2019 el desempleo juvenil habría alcanzado el 18,1%, siendo los más afectados por ese desempleo los jóvenes de género masculino, sin embargo la brecha de diferencia entre hombres y mujeres jóvenes desempleados apenas abarca un 9% aproximadamente (OIT, 2016).

Este planeamiento quiere decir que, a pesar de que la brecha no es alarmantemente alta, el desempleo juvenil también puede ser abordado desde un enfoque de diferenciación de sexo, teniendo en cuenta esto para una categoría de análisis de uso posterior.

En el caso de Colombia, la edad en la que se denomina el empleo juvenil está comprendida en sujetos de 14 a 28 años. Para el análisis de este grupo poblacional en relación con el mercado laboral se analizaron los datos brindados por el DANE (2020b) acerca del Mercado Laboral de la Juventud del trimestre mayo-julio 2020. En este informe se pudo ver que el año 2020 tuvo un alza en el desempleo juvenil no antes visto, aumentando del 17,5% ocupado en el 2019 al 29,7% en el 2020.

Del mismo modo, a raíz de la pandemia por Covid-19, el Ministerio de Trabajo ha debido re direccionar sus acciones para suplir las diferentes necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas que han perdido recursos y ganancias por cuenta de la recesión económica.

El Ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera manifestó que en su despacho se ha recibido 15 solicitudes de sociedades en donde solicitan el despido masivo de empleados, A esto se suma 609 peticiones para suspender labores por un plazo de 120 días y de ahí la necesidad de buscar alternativas para salvar el empleo formal en el país. (...) Lamentó que en los meses de marzo y abril cerca de 1.700.000 trabajadores dejaron de cotizar a salud y pensión lo que es una preocupación del Gobierno Nacional. (Ministerio de Trabajo, 2020).

Esta información es de gran valor para la presente investigación, dado que analiza de forma cuantitativa el comportamiento de la tasa de desempleo juvenil, los datos que reflejan la crisis del empleo para los jóvenes y constata el aumento del desempleo juvenil en el marco de la pandemia

actual. Al tener estos datos como precedentes se puede proseguir a construir una investigación focalizada a la percepción de los jóvenes profesionales sobre esta misma situación.

5.1.5 Empleabilidad

El concepto de empleabilidad es un campo de estudio extenso y de labor dispendiosa, dado que este elemento dentro del estudio del trabajo es uno de los más complejos de definir debido a sus múltiples concepciones y transversalidad disciplinaria, lo que convierten a este concepto en algo abstracto y subjetivo desde el punto de vista y especialidad de donde se estudie.

Por lo tanto, se explayarán algunos conceptos que mejor ilustran la empleabilidad desde el campo de estudio de la presente investigación:

Según la OIT (2000) el concepto de empleabilidad se define como *“la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”*.

Yorke (2006) señala que el término puede referirse a un “potencial o característica necesaria”, y a la capacidad de obtención de empleo, lo cual “daría fe” de la posesión de dichas características.

Por último, para Kohler (2004) este término puede referirse a dos percepciones; desde el punto de vista de la sociedad se entiende como: *“ser capaz de desarrollar una tarea bastante significativa para la sociedad, o al menos para que alguno de sus miembros pague por ello”*; desde el punto de vista del individuo: *“ser capaz de ganarse la vida con su propio trabajo”*.

Como se pudo observar con las definiciones de estos autores, la empleabilidad se basa principalmente a una serie de características que hacen apto a un individuo para realizar un trabajo

y que por este mismo obtenga una remuneración acorde. A estas características tradicionalmente se les denominan competencias, concepto que será tratado en apartados posteriores.

El término competencias gana peso en la definición de empleabilidad, sobre todo en aquellos que se concretan en el estudio de ésta en relación con la educación, con los estudiantes de Educación Superior y egresados (Suárez, 2016).

5.3 Marco Conceptual

- **Covid-19:** Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. (OMS, 2020)
- **Pandemia:** Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. (OMS, 2010)
- **Competencia:** conjunto de conocimientos que, al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, genera diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación. (Magisterio, 2020)
- **Competencia laboral:** El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido (Ministerio de Educación, 2006).

- **Empleabilidad:** Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo. (RAE, 2020).

5.4 Marco legal

Código Sustantivo Del Trabajo, Ley 30 De 1992: Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior (Congreso de la República, 1992). La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Ministerio de Trabajo, 2011).

LEY 115 DE 1994: Por la cual se expide la Ley General de Educación (Congreso de la República, 1994).

DECRETO 1075 DE 2015: Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, para reglamentar la Ley 1740 de 2014. (Ministerio de Educación, 2015)

6. Diseño metodológico

6.1 Tipo de estudio

Esta investigación fue de tipo descriptivo, tal como lo define Hernández *et al.* (2014) en la que se plantea que los estudios descriptivos buscan “*especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*”. En el caso de esta investigación se busca recolectar información acerca de las diferentes variables que circundan el tema general de investigación.

6.2 Método

En esta investigación se utilizó el método deductivo porque se parte de un conocimiento general sobre la empleabilidad y pandemia, y se aplica al caso particular de los egresados de Administración de Empresas de la USC. Este método, basado en lo expuesto por Flamenco (2005), se basa en la deducción de una conclusión obtenida por la referencia de la premisa universal a la particular.

6.3 Fuentes y técnicas de recolección de la información

En esta investigación se utilizó en primer lugar como fuentes secundarias representadas por documentos como libros y artículos de revistas tanto digitales para realizar una revisión documental acorde al primer y tercer objetivo específico, buscando dar respuesta al impacto de la pandemia en la empleabilidad colombiana y cuáles son las competencias laborales requeridas para la nueva normalidad en el marco de la emergencia sanitaria.

La técnica que se utilizará en este proceso será el análisis de información documental, definida por Dilapides & Molina (2004) como “*una forma de investigación, cuyo objetivo es la captación,*

evaluación, selección y síntesis de los mensajes subyacentes en el contenido de los documentos, a partir del análisis de sus significados, a la luz de un problema determinado”.

Posteriormente, se utilizó como fuente primaria a los egresados de Administración de Empresas de la USC y la técnica fue la encuesta realizada entre 2018 a marzo 2020, corresponde al documento denominado “Informe de caracterización de egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali, elaborado por la Directora del Programa Francisney Vera Jaramillo (2020). En el Anexo A se presenta el cuestionario de la encuesta.

La encuesta fue realizada tomando en cuenta la definición de García (1993): “Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

6.3.1 Calculo de la muestra

En la Tabla 1 se presenta la población de egresados entre 2017, 2018 y 2019 de la Administración de Empresas de la USC.

Tabla 1. Cantidad total de egresados.

Año de grado	Numero de egresados	Porcentaje
2017	75	28%
2018	77	29%
2019	117	43%
TOTAL	269	100%

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula siguiente para poblaciones finitas (Investigaciónpediahr, 2022):

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población = 269 egresados
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 6%).
- n = 136 egresados

Para la población de egresados entre 2017 y 2019 de 269 personas, la muestra estadísticamente significativa fue de 136, los cuales se seleccionaron mediante un muestreo simple al azar. En la Tabla 2 se presenta la distribución de la muestra de egresados entre los tres años (2017 a 2019)

Tabla 2. Distribución de la muestra de egresados entre los tres años (2017 a 2019)

Año de grado	Numero de egresados
2017	29
2018	39
2019	68
Total	136

6.4 Actividades del proyecto

Las siguientes fueron las actividades realizadas:

- Reunión de planificación
- Revisión bibliográfica.
- Análisis documental.
- Cálculo de la muestra
- Elaboración del formulario de la encuesta
- Aplicación de la encuesta
- Análisis de las respuestas.
- Caracterización de las competencias de empleabilidad de profesionales de administración de empresas necesarias para el mercado laboral en pandemia.
- Informes de avance.
- Edición y entrega del informe final.

7. Resultados

7.1 Impacto de la pandemia por Covid-19 en el empleo en Colombia

La pandemia en el mundo inicio en abril de 2020, y las medidas adoptadas por el Gobierno en Colombia afectaron el empleo.

7.1.1 Informe trimestral del Dane de población ocupada, desocupada e inactiva, publicado en julio 2020 y julio 2019

El informe trimestral del DANE (2020) correspondiente al mes de julio, mostro una disminución de la participación de personas activas en el mercado laboral en comparación con el con el mes de julio de 2019 (Tabla 3).

Tabla 3. Informe trimestral del Dane de población ocupada, desocupada e inactiva, publicados en julio 2020 y julio 2019

Miles de personas	Total Nacional			Porcentaje de variación %
	Julio 2020	Julio 2019	Variación absoluta	
Población activa ocupada	17.984.000	22.140.000	-4.156.000	-18.77
Población activa Desocupada	4.559.000	2.657.000	+1.902.000	+71.58
Población inactiva	17.334.000	14.578.000	+2.755.000	

Fuente: Modificado de DANE (2020)

La población colombiana ha tenido un descenso rápido e impactante en los índices de personas ocupada laboralmente, haciendo que el desempleo en el 2020, sea una de las cifras más

preocupantes. La variación en la población ocupada de julio de 2020 (17.984.000 personas) en contraposición a julio de 2019 (22.140.000 personas), muestra una diferencia importante de 4.156.000 personas que corresponden a una disminución de 18.77% (Tabla 3). Esta disminución podría atribuirse a las medidas tomadas por el Gobierno, que obligaron al cierre de empresas temporal y algunas definitivamente.

7.1.2 Tabla 2. Distribución Nacional

El Dane (2020) esta entidad desarrolló un análisis indicando el comportamiento de la participación económica según la actividad a desarrollar (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución de participación económica

Rama de actividad	Participación económica - Distribución Nacional				
	Julio 2020	Julio 2019	Distribución	Variación Absoluta	Contribución en p.p.
Población desocupada cesante	4.236	2.369	100%	+1.867	
Comercio y reparación de vehículos	720	435	17,0	+285	12,0
Alojamiento y comida	521	268	12,3	+256	10,7
Actividades profesionales	385	147	9,1	+283	10,1
Actividades artísticas y recreación	459	243	10,8	+216	9,1

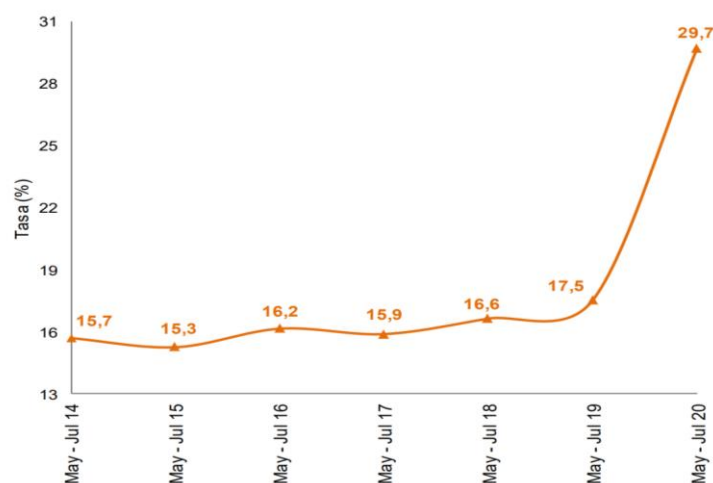
Fuente: DANE (2020)

Las ocupaciones con mayor número de población desocupada identificadas en este estudio del DANE (2020) en Colombia a julio 2020, fueron: el comercio y reparación de vehículos (17% de desocupados), servicios de alojamiento y comida (12.3%), actividades profesionales (9.1%) como carreras científicas y servicios administrativos y por último las actividades artísticas y de recreación (10%). Lo que indica que el empleo en el País se afectó fuertemente en el segundo trimestre de 2020, cuando inicio la pandemia.

7.1.3 Tasa de desempleo nacional de la población juvenil

La edad de los recién egresados una universidad se encuentran en el rango de edad que el Dane denomina Juvenil (14 a 28 años). Los datos del DANE (2020) acerca del Mercado Laboral de la Juventud de los trimestres mayo-julio entre los años 2014-2020, se presentan en el Gráfico 1.

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional de la población juvenil



Fuente: DANE. (2020).

El Gráfico 1 muestra que en el año 2020 hubo un importante aumento en el desempleo juvenil, frente a los seis trimestres de los mismos periodos de los seis años anteriores, pasando de 17,5% desempleados en el 2019 al 29,7% en el 2020 con una diferencia de 12.2%, muy superior a la mayor alza en el desempleo juvenil de los trimestres anteriores de los seis años anteriores que fue de 0.9% (Gráfico 1). Esta alza en el desempleo se ha relacionado directamente con el efecto laboral en Colombia por causa de la pandemia por Covid-19 y por lo tanto es claro que la Pandemia también ocasionó desempleo en los recién egresados de las universidades.

7.2 Empleabilidad de los egresados de Programa de Administración de Empresa de la USC (2017-2019)

El Programa de Administración de Empresas de la USC, contaba con 269 egresados de correspondientes con fecha de grado entre el 2017 y 2019, abarcando tres años de egresados de dicha carrera (Tabla 5).

Tabla 5 Profesionales egresados de Administración de Empresas e la Universidad Santiago de Cali entre 2017 y 2019

Año de Grado	Numero de egresados	Porcentaje
2017	75	27,88%
2018	77	28,63%
2019	117	43,49%
Total Egresados	269	100%

Fuente: Vera. (2020).

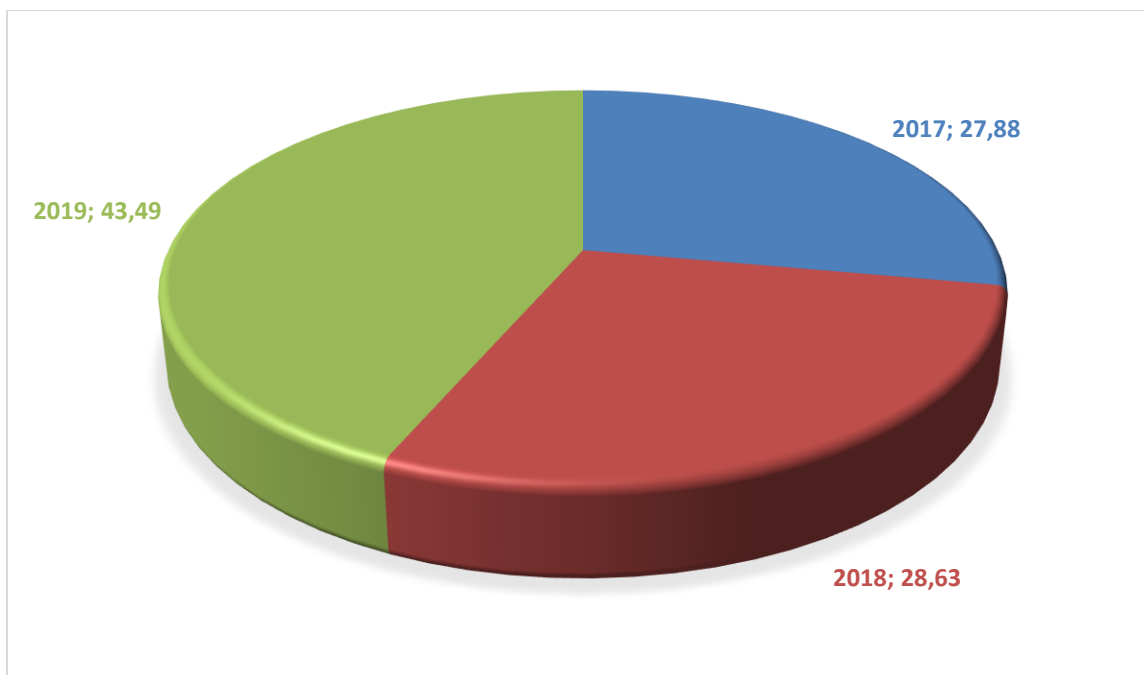


Gráfico 2. Número de egresados de Administración de Empresas entre 2017 y 2019

Las cifras de la Tabla 5 y Gráfico 2 indican que en el 2019 hubo un aumento de profesionales graduados de la carrera de administración de empresas respecto al 2018.

Para el análisis de la empleabilidad se basó en la encuesta realizada por el Programa de Administración de Empresas en 2020 que buscaba caracterizar a los egresados de este programa en la USC, de la cual se tomaron las preguntas pertinentes para el estudio (Anexo A).

La muestra de egresados entre 2017 y 2019, tomada de una población de 269 personas de fue de 136 estudiantes, a quienes se les aplicó la encuesta que constó de cinco categorías de análisis principales: información personal, información laboral como empleado, información sobre creación de empresas o emprendimiento y cualidades aportadas por el programa. La distribución por años de los egresados encuestados se presenta en la Tabla 6 y Gráfico 3.

Tabla 6. Muestra de egresados encuestados de Administración de empresas entre 2017 y 2019 de la Universidad Santiago de Cali

Año de grado	Numero de egresados
2017	29
2018	39
2019	68
Total	136

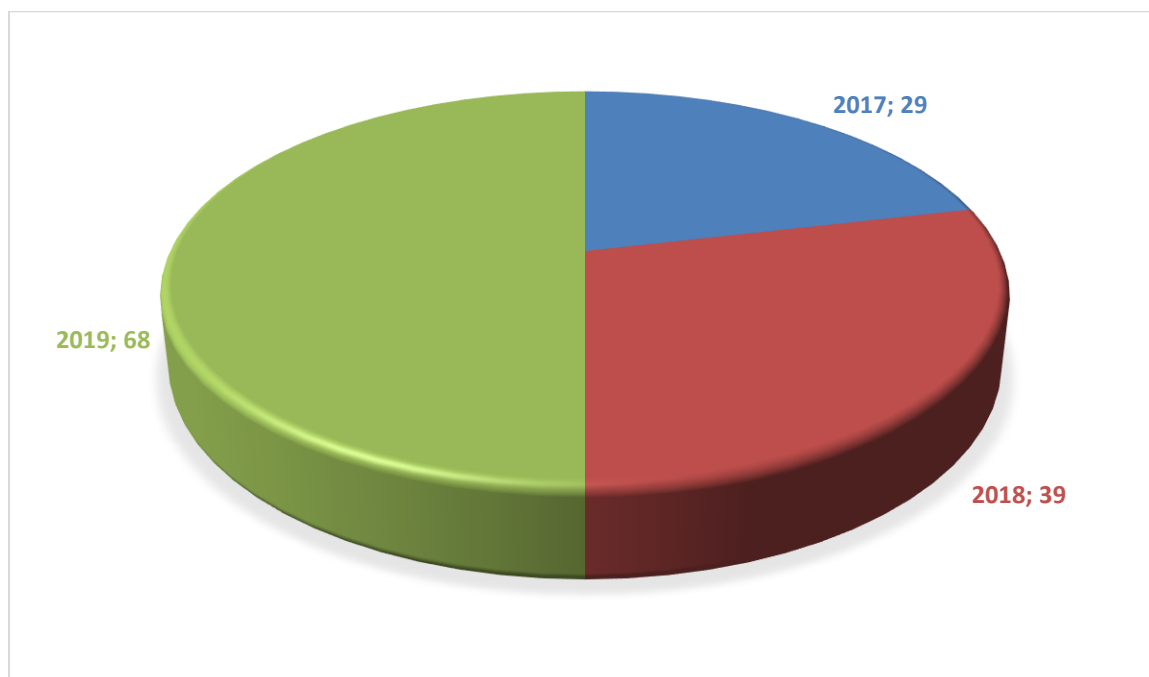


Grafico 3. Distribución por años de la muestra de egresados encuestados de Administración de empresas entre 2017 y 2019 de la Universidad Santiago de Cali

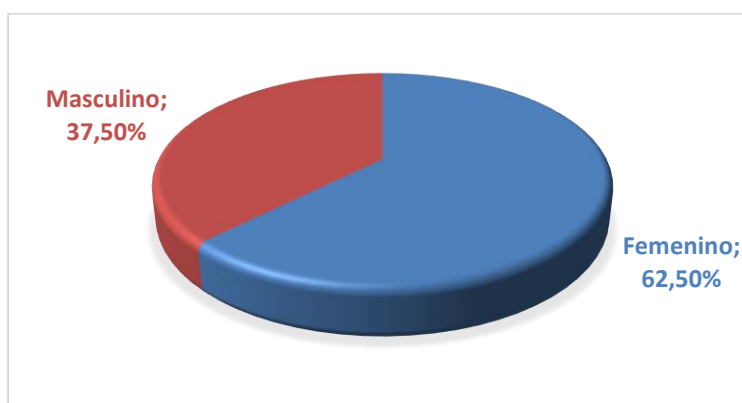
7.2.1 Información personal

7.2.1.1 Genero de los egresados

En la Tabla 7 y Gráfica 4 se presenta la distribución por género de los egresados encuestados

Tabla 7. Distribución por género de los egresados

Género	# de egresados	% de egresados
Femenino	85	62.5%
Masculino	51	37.5%
Toltal	136	100%



Gráfica 4. Respuesta a la pregunta ¿Cuál es su género?

Fuente: Elaboración Propia

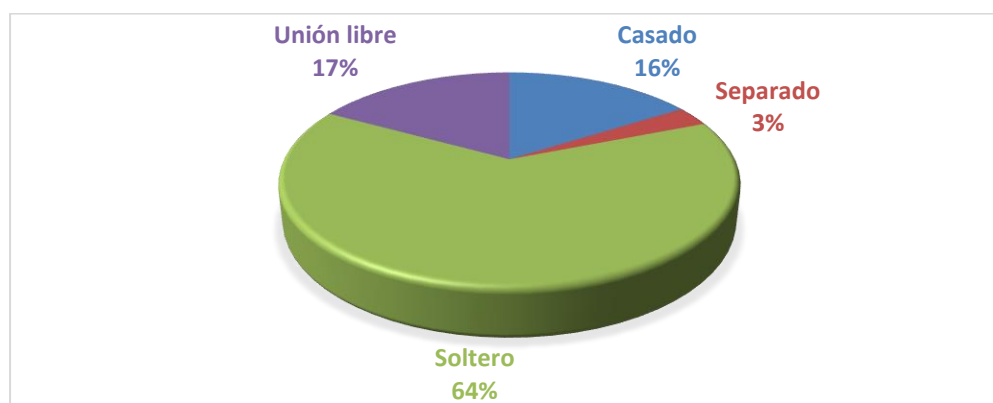
Los egresados en su mayoría correspondían al género femenino en un 62.5 % y el género masculino en un 37,5% (Gráfico 4). La mayor cantidad de mujeres posiblemente señala una predilección de éste género por el programa. Esto podría estar asociado a razones como interés en el emprendimiento, independencia económica, y liderazgo.

7.2.1.2 Estado Civil

En la Tabla 8 y Gráfica 5 se presenta la distribución por estado civil de los egresados.

Tabla 8. Distribución por estado civil de los egresados

Estado Civil	# de egresados	% de egresados
Casado	22	16%
Separado	4	3%
Soltero	87	64%
Unión libre	23	17%
Total	136	100%



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Respuesta a la pregunta ¿Cuál es su estado civil?

Más de la mitad de los encuestados estaban solteros (64%), seguido por quienes están en unión libre con el 17%, los casados que representan el 16% y los separados el 3%. El hecho que el estado civil dominante sea el soltero, posiblemente se deba a la juventud con que se egresan del Programa.

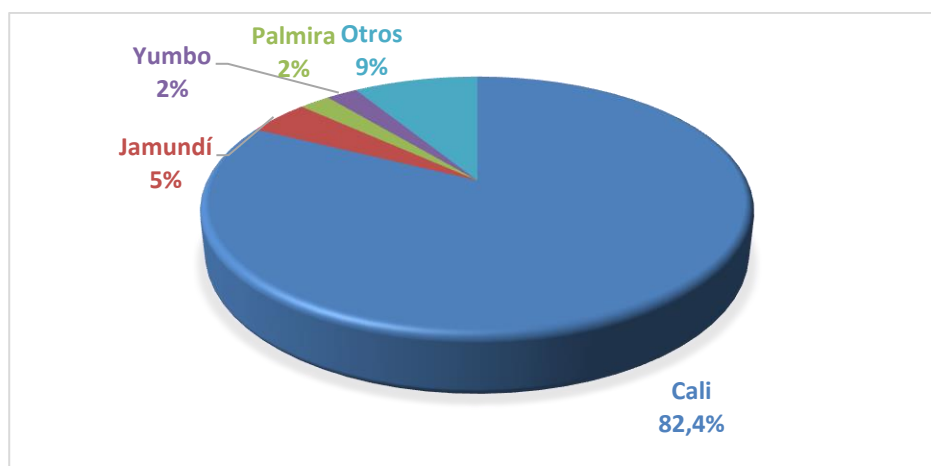
7.2.1.3 Ciudad de residencia

En la Tabla 9 y Gráfica 6 se presenta la distribución de los egresados por ciudad de residencia.

Tabla 9. Distribución de los egresados por ciudad de residencia

Ciudad de residencia	# de egresados	% de egresados
Cali	112	82.4%
Jamundí	6	4.4%
Palmira	3	2.2%
Yumbo	3	2.2%
Otros	12	8.8%
Total	136	100%

Gráfica 4. Respuesta a la pregunta Cual es la ciudad de residencia?



Fuente: Elaboración Propia

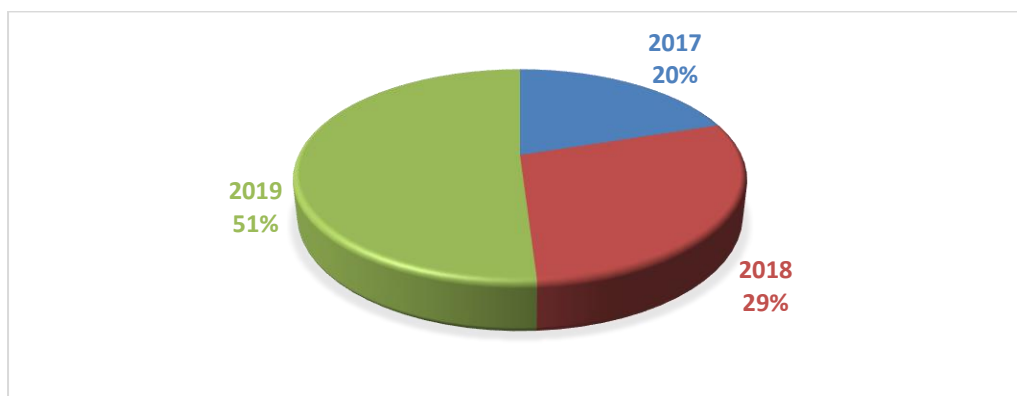
La mayor parte de los encuestados residen en la ciudad de Cali con el 82,4%, a esta ubicación le siguen otros municipios con un 8,8% y el municipio de Jamundí con un 4,4%, seguido por los municipios de Yumbo y Palmira con 2,2% cada uno. Se puede notar que la mayoría estudió en Cali, posiblemente por la ubicación cercana a la universidad y accesibilidad.

7.2.1.3 Año de graduación

En la Tabla 10 y Gráfica 7 se presenta la distribución por estado civil de los egresados.

Tabla 10. Distribución ciudad de residencia de los egresados.

Año de Graduación	# de egresados	% de egresados
2017	27	20%
2018	39	29%
2019	68	51%
Total	134	100%



Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 7. Respuesta a la pregunta Cual es el año de graduación?

Cómo se pudo ver en una tabla 10, la mayor cantidad de egresados corresponden al año 2019 con un 50%. El acenso de estudiantes graduados de administración de empresas de USC da a demostrar el interés en la carrera.

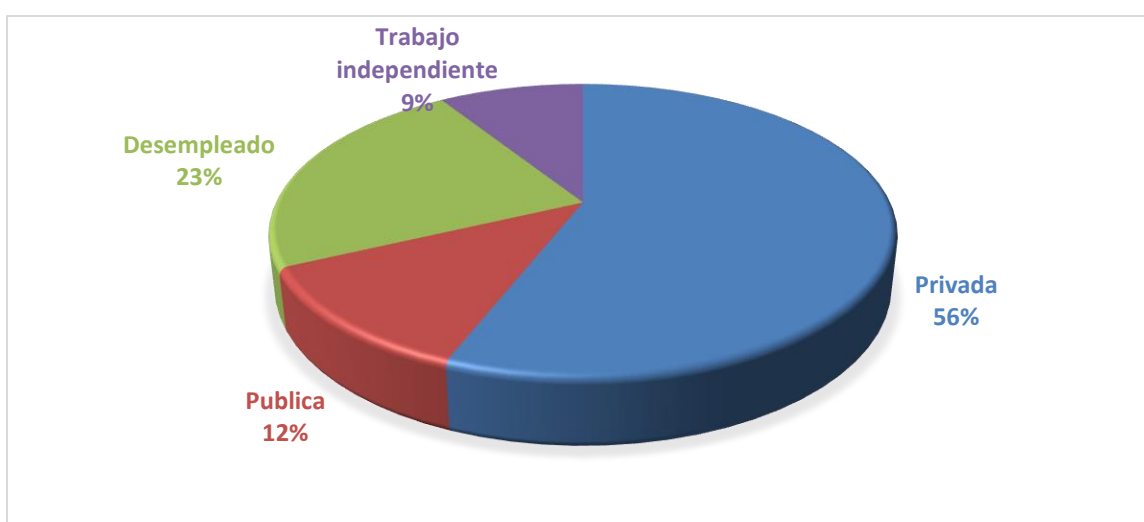
7.2.2 Información laboral como empleado

7.2.2.1 Tipo de empresa

En la Tabla 11 y Gráfica 8 se presenta la distribución de egresados por tipo de empresa.

Tabla 11. Distribución por tipo de empresas de los egresados

Tipo de empresa donde trabaja	# de egresados	% de egresados
Privada	76	56%
Publica	17	12%
Desempleado	31	23%
Trabajo independiente	12	9%
Total	136	100%



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Respuesta a la pregunta Cual es el tipo de empresa donde trabaja

Según el Gráfico 8, más de la mitad de los egresados encuestados laboran en empresas privadas (56%), el 23% están desempleados, el 12% laboran en empresas públicas y por último el 9% trabajan de forma independiente. La mayor parte de las empresas que dan la oportunidad a los jóvenes son las empresas privadas. Existe un alto porcentaje de desempleados, que posiblemente

se atribuye a que no cuentan con una experiencia laboral, por último, se destaca que hay una cantidad apreciable de egresados independientes.

7.2.2.2 Sector Económico

En la Tabla 12 y Gráfica 9 se presenta la distribución por sector económico donde trabajan los egresados

Tabla 12. Distribución del sector económico donde trabajan los egresados

Sector Económico	# de egresados	% de egresados
Comercial	5	5.3%
Construcción	3	3.2%
Educación	10	11%
Financiero	15	16.1%
Manufacturera o producción	8	9%
Salud	14	15%
Servicios	32	34%
Tecnología y comunicaciones	3	3.2%
otro	3	3.2%
Total	93	100%

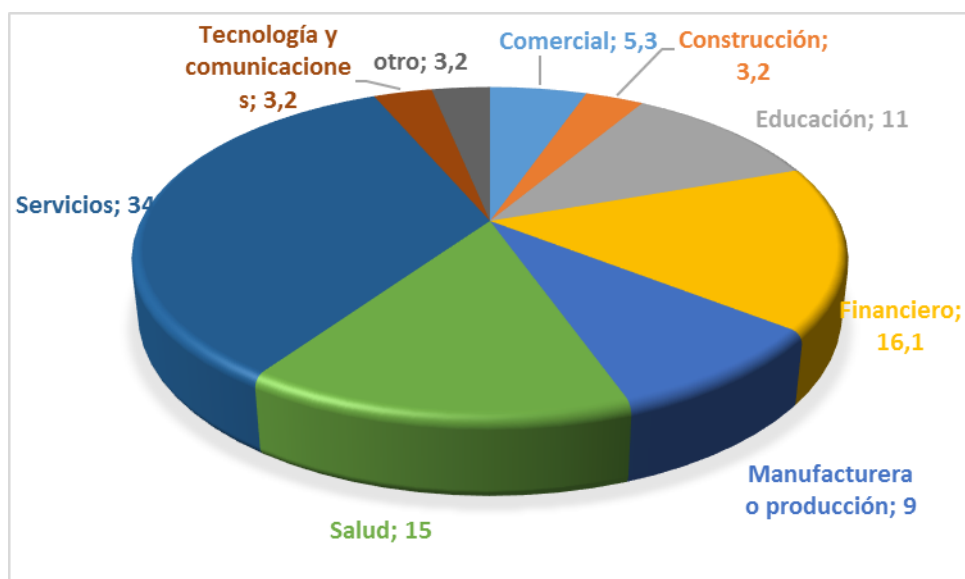


Gráfico 9. Respuesta a la pregunta Cual es el Sector económico donde trabaja?

Fuente: Elaboración propia

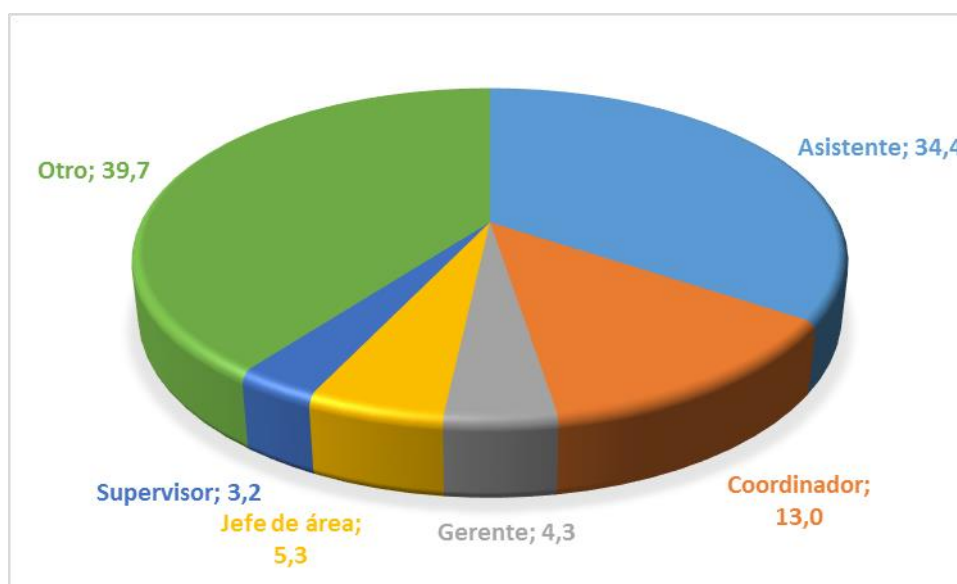
Los egresados se desarrollan laboralmente en nueve principales sectores de la economía; el sector servicios con un 34%, sector financiero con un 16,1%, sector salud con 15% y sector educación con 11%. Por el contrario, los sectores con menos desempeño es el sector construcción, sector tecnología y comunicaciones y otros, con 3,2% cada uno. La mayoría de los egresados tuvo la facilidad de ingresar a una empresa de servicios ya que estas empresas cada vez demandan mas personal en la ciudad de Cali.

7.2.2.3 Cargo

En la Tabla 13 y Gráfica 10 se presenta la distribución de los cargos ocupados por los egresados

Tabla 13. Distribución de los cargos ocupados por los egresados

Cargo	# de egresados	% de egresados
Asistente	32	34.4%
Coordinador	12	13%
Gerente	4	4.3%
Jefe de área	5	5.3%
Supervisor	3	3.2%
Otro	37	39.7%
Total	93	100%



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Respuesta a la pregunta Cual es el cargo de los egresados

El 34,4% de los egresados laboran en el cargo de asistente, seguido por el 13% que labora como coordinador y el 5% como jefe de área. Sin embargo, el 39,7% de los encuestados labora en

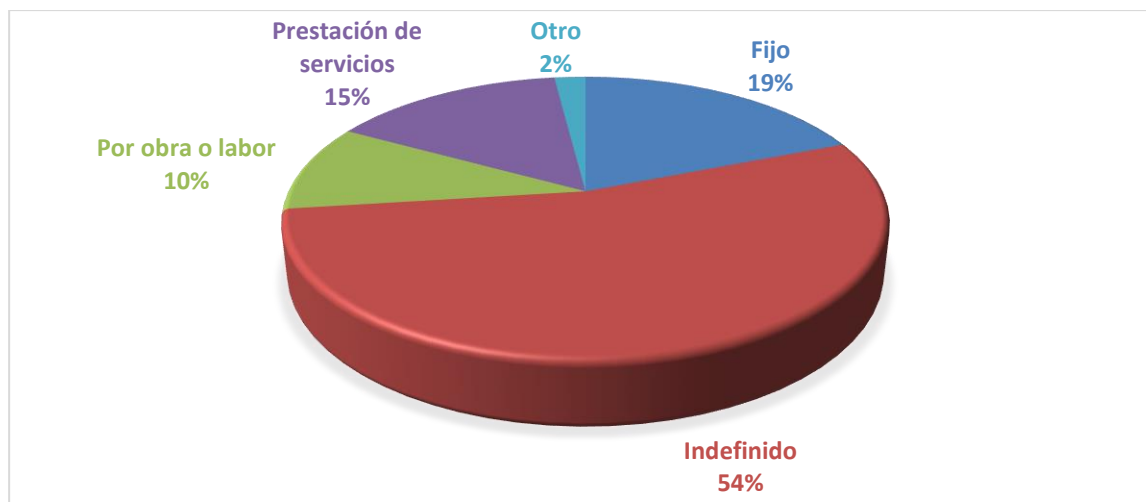
otra posición ajena a asistente, coordinador, gerente, jefe de área y supervisor. El egresado no se encuentra en cargos directivos, si no en niveles intermedios. El hecho de que el egresado ocupa el cargo de asistente, posiblemente se deba a la mayor oferta de este cargo o la decisión del recién egresado de aprovechar el ingreso de menor perfil con la expectativa de ascenso.

7.2.2.3 Contrato laboral.

En la Tabla 14 y Gráfico 11 se presenta la distribución de los tipos de contratos de los trabajos de los egresados.

Tabla 14. Distribución de los tipos de contratos de los trabajos de los egresados

Tipo de contrato	# de egresados	% de egresados
Fijo	18	19%
Indefinido	50	54%
Por obra o labor	9	10%
Prestación de servicios	14	15%
Otro	2	2%
Total	93	100%



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Respuesta a la pregunta Cual es su tipo de contrato laboral?

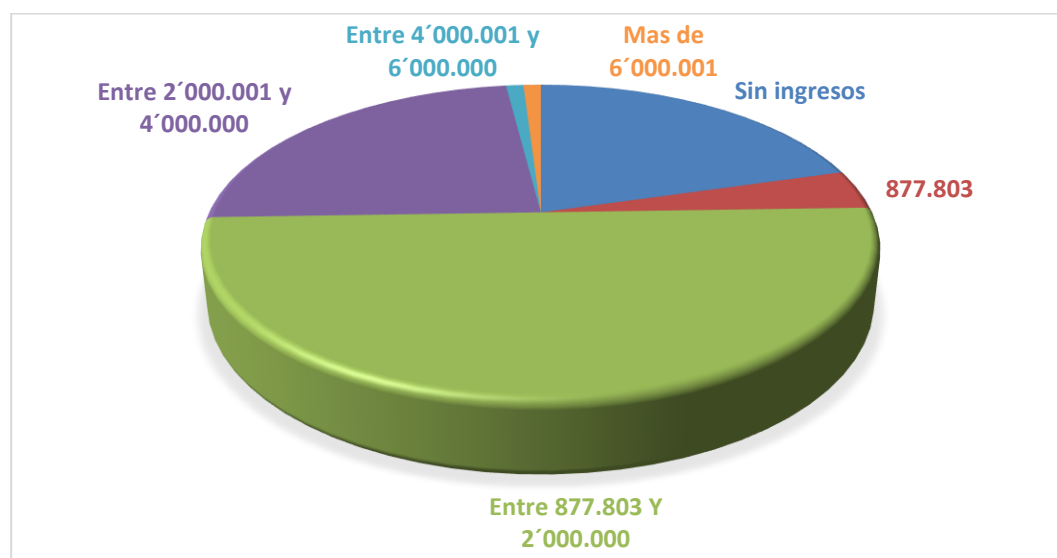
El 54% de los egresados trabajan bajo un contrato a término indefinido, mientras que el 19% labora bajo un contrato fijo, el 15% en modalidad de prestación de servicios y el 10% por obra o labor. Por último, el 2% trabajan bajo otra modalidad. Es posible que el mayor porcentaje de egresados que tienen un contrato laboral indefinido se deba a la posibilidad de que ya estuvieran empleados en esas empresas antes ingresar o durante sus estudios en la USC, lo cual podría suceder principalmente en lo estudiantes nocturnos. En el caso de contrato laboral fijo y el de prestación de servicios, los cuales ocupan el 2 y 3 lugar respectivamente, puede ser debido a que son las modalidades mas comunes de contratación actualmente.

7.2.2.4 Ingresos

En la Tabla 15 y Gráfico 12 se presenta la distribución de los de los ingresos de los egresados

Tabla 15. Distribución de los ingresos de los egresados

Promedio de ingresos	# de egresados	% de egresados
Sin ingresos	28	20.5%
877.803	5	4%
Entre 877.803 Y 2'000.000	68	50%
Entre 2'000.001 y 4'000.000	32	23.5%
Entre 4'000.001 y 6'000.000	1	1%
Mas de 6'000.001	2	1%
Total	136	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. Respuesta a la pregunta Cual son los Ingresos?

La mayor parte de los egresados tienen ingresos de entre 877.803 y 2'000.000 (50%) mientras que un 23% gana entre 2'000.001 y 4'000.000 y un 4% ganan menos de 877.803. Es decir

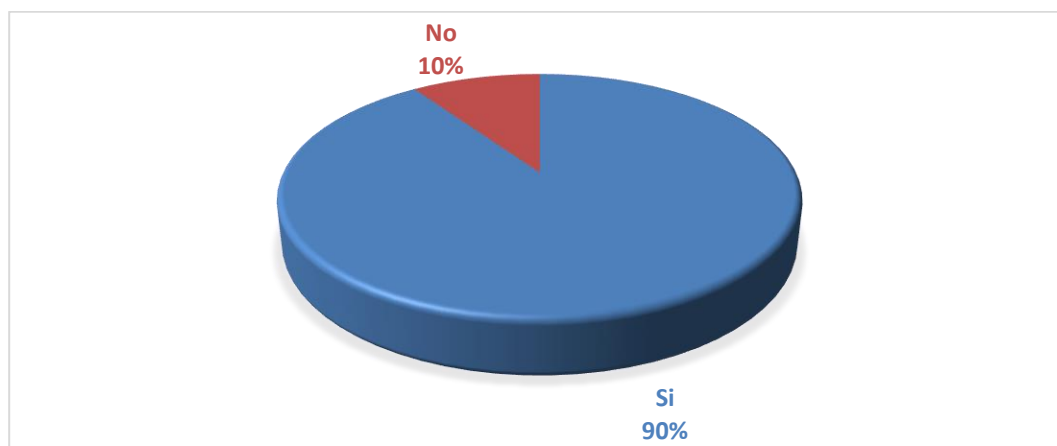
la mayoría de los egresados obtiene ingresos entre 1 y 3 salario mínimos seguidos por los que reciben 3 y 5 salarios mínimos, lo cual muestra que predomina una baja remuneración.

7.2.2.5 Creación de empresa

En la Tabla 16 y Gráfico 13 se presenta la distribución de los egresados que han creado empresa

Tabla 16. Distribución de los egresados que han creado empresa

Creación de empresa	# de egresados	% de egresados
Si	18	13%
No	118	87%
Total	136	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13. Respuesta a la pregunta sobre creación de Empresa

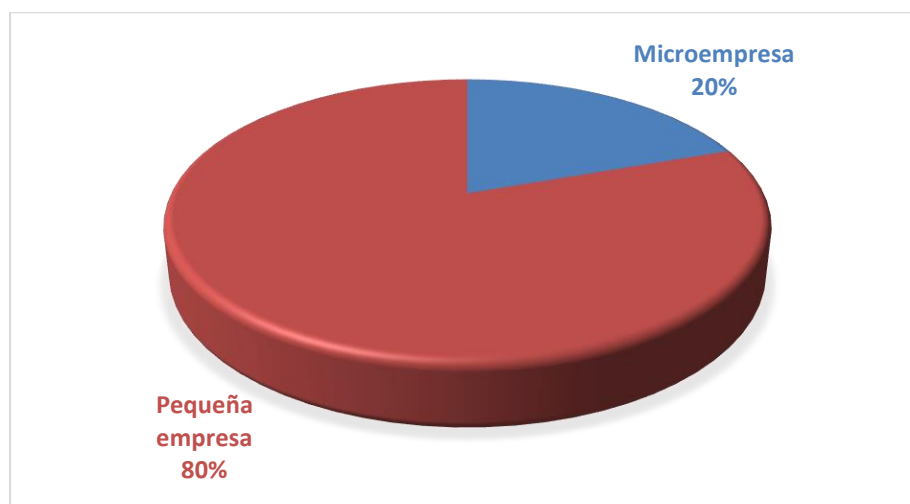
El 87% de los egresados no son dueños de empresas propias por lo tanto laboran únicamente como empleados o no se encuentran laborando. Por otro lado, el 13%, sí tienen una empresa propia. Respeto a la creación de empresa se destaca que algunos egresados optan por el emprendimiento, ya que el Programa apoya esta actividad.

7.2.2.6 Tamaño de la empresa

En la Tabla 17 y Gráfico 14 se presenta la distribución del tamaño de las empresas creadas por los egresados.

Tabla 17. Distribución del tamaño de las empresas creadas por los egresados.

Tamaño de la empresa	# de egresados	% de egresados
Microempresa	14	78%
Pequeña empresa	4	22%
Total	18	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14. Respuesta a la pregunta Cual es el tamaño de la Empresa?

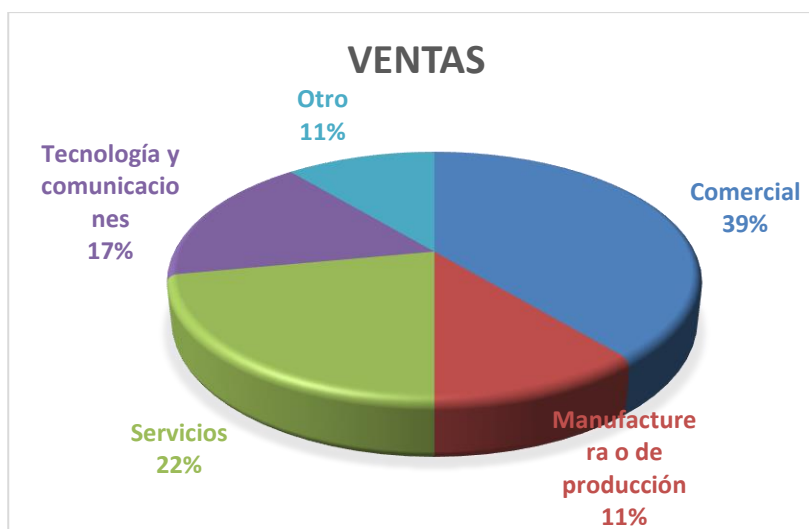
El 78% de las empresas pertenecientes a los egresados son microempresas, mientras el 22% son empresas pequeñas. Los datos reflejan la misma situación nacional donde el mayor emprendedor es la microempresa

7.2.2.7 Sector económico de la empresa bajo emprendimiento

En la Tabla 18 y Gráfico 15 se presenta la distribución por sector económico al que pertenece las empresas creadas por los egresados.

Tabla 18. Distribución por sector económico al que pertenece las empresas creadas por los egresados

Sector económico	# de egresados	% de egresados
Comercial	7	39%
Manufacturera o de productos	2	11%
Servicios	4	22%
Tecnología y comunicaciones	3	17%
Otro	2	11%
Total	18	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15. Respuesta a la pregunta Sector económico de la empresa?

De los 18 egresados que poseen empresa propia, el 39% de estas compañías se desempeñan en el área comercial, un 11% en el sector de manufacturación, 22% en el área de servicios, 17% en tecnología y comunicaciones y el 11% restante en otras áreas no señaladas en la encuesta. Respecto al sector económico de la empresa, se destaca que el emprendimiento sea en el área comercial, posiblemente por emprendimientos en el sector de las ventas.

7.2.2.7 Espacio donde trabaja

En la Tabla 19 y Gráfico 16 se presenta la distribución del espacio donde trabajan los egresados con empresa.

Tabla 19. Distribución del espacio donde trabajan los egresados con empresa.

Espacio donde trabaja	# de egresados	% de egresados
Desde casa	10	56%
Local	6	33%
Oficina	2	11%
Total	18	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16. Respuesta a la pregunta Cual es el espacio donde trabaja?

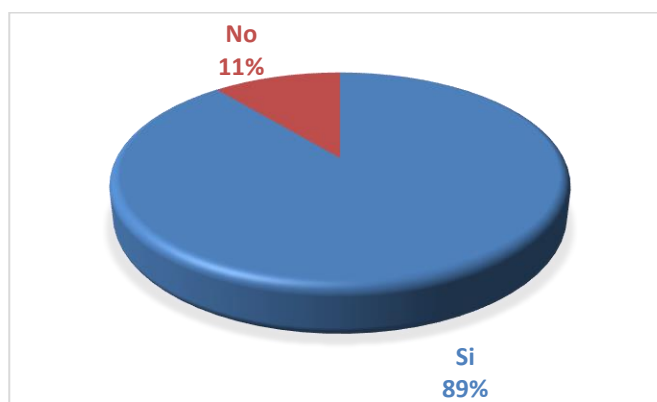
La pregunta Cual es el espacio donde trabaja? hace referencia al espacio donde los egresados realizan sus actividades de la jornada laboral en su empresa propia. Se identificó que el 56% trabajan desde casa, el 33% poseen un local y el 11% laboran en una oficina. La mayoría de los emprendimientos de operan desde casa posiblemente por disminución de costos locativos, posiblemente son emprendimientos recientes que no han tenido crecimiento.

7.2.2.8 Muebles para la labor

En la Tabla 20 y Gráfico 17 se presenta la respuesta a la pregunta ¿Cuenta su empresa con los muebles necesarios.

Tabla 20. Disponibilidad de muebles y enseres en su empresa personal

Muebles para la labor	# de egresados	% de egresados
Si	16	89%
No	2	11%
Total	18	100%



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 17. Respuesta a la pregunta sobre la disponibilidad de muebles y enseres en su empresa personal

Un 89% de los egresados que poseen empresa propia afirman contar con el mobiliario necesario para trabajar, mientras que el 11% no cuentan con este recurso.

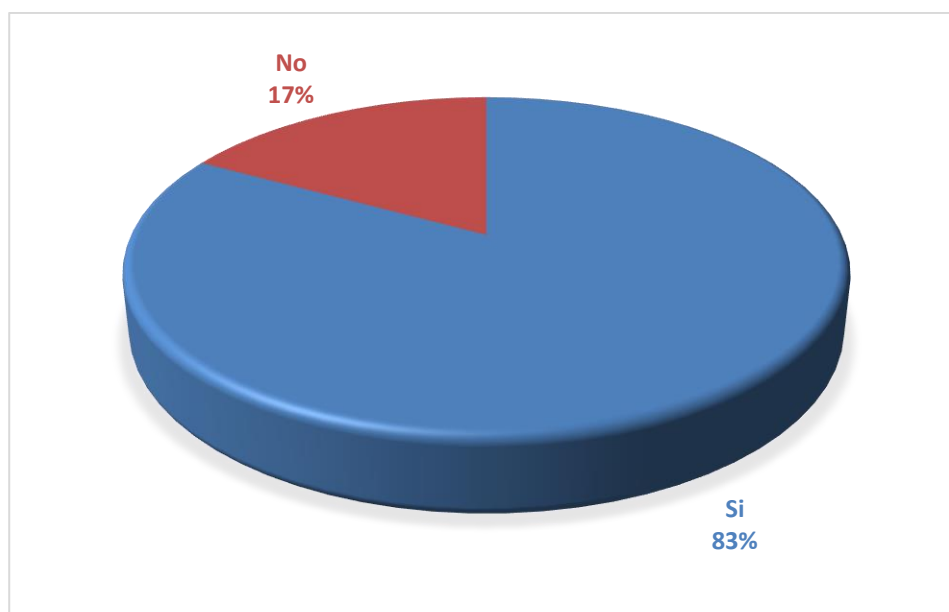
7.2.2.9 Tecnología para la labor

En la Tabla 21 y Gráfico 18 se presenta la distribución de tecnología utilizada por la empresas de los egresados.

Tabla 21. Distribución de tecnología utilizada por la empresas de los egresados.

Tecnología para la labor	# de egresados	% de egresados
Si	15	83%
No	3	17%
Total	18	100%

Gráfico 18. Respuesta a la pregunta Cuenta con la tecnología necesaria para labor?



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 18. Respuesta a la pregunta Cuenta con la tecnología necesaria para labor?

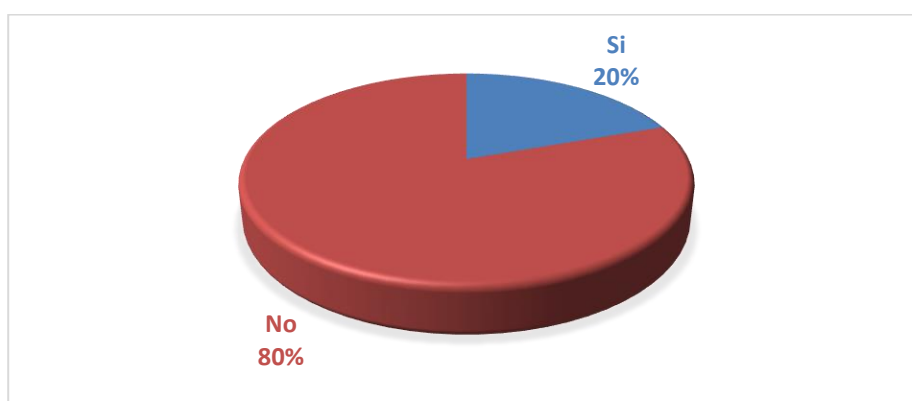
En cuanto a los recursos tecnológicos, el 83% de los encuestados que tienen con empresa propia afirman tener la tecnología necesaria para llevar a cabo su labor. Sin embargo, el 17% no cuenta con esta posibilidad.

7.2.2.10 Recursos para la labor

En la Tabla 22 y Gráfico 19 se presenta la distribución de los recursos que tienen los egresados con empresa.

Tabla 22. Distribución de los recursos que tienen los egresados con empresa

Recursos para la labor	# de egresados	% de egresados
Si	14	78%
No	4	22%
Total	18	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 19. Respuesta a la pregunta Cuenta con los recursos necesarios para la labor de su empresa

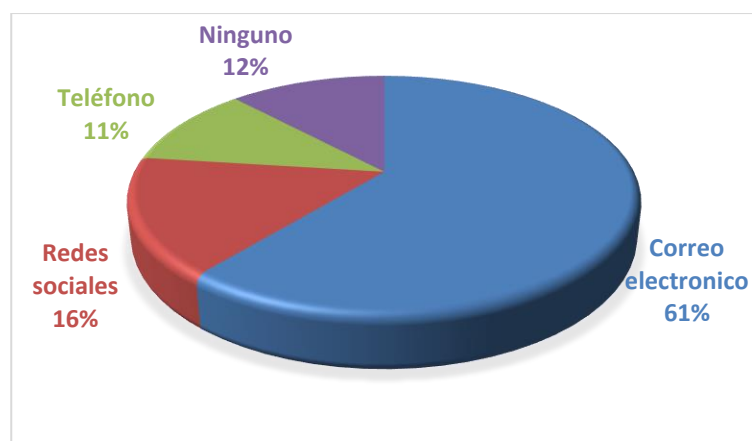
Un 78% de los egresados con empresa propia tienen acceso a todos los recursos necesarios para realizar sus actividades laborales, mientras que el 22% afirma no contar con todo lo que necesita para su empresa.

7.2.2.11 Medio de comunicación contacto con la USC

En la Tabla 23 y Gráfico 20 se presenta la distribución de los medios de contacto que tienen los egresados con la universidad

Tabla 23. Distribución de los tipos de los medios de contacto que tienen los gresados con la universidad.

Medio de contato	# de egresados	% de egresados
Correo electronico	83	61%
Redes sociales	22	16%
Teléfono	15	11%
Ninguno	16	12%
Total	136	100%



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20. Respuesta a la pregunta Medio de contacto con la USC

Según las respuestas de los egresados, el 61% se comunicaron con la Universidad Santiago de Cali por medio del correo electrónico; el 16% utilizan como medio principal las redes sociales y la página web de la universidad. El 11% se comunica con la institución por medio de su número telefónico y el 12% no tiene contacto con la universidad. De acuerdo con lo anterior el mejor método de comunicación con los egresados es el correo electrónico.

7.3 Cualidades que los egresados identifican en ellos

En esta encuesta se preguntó las cualidades que según los egresados ellos poseían, escogiendo de un listado de 11 cualidades, a continuación se muestran las siete cualidades más seleccionadas (Tabla 24).

Tabla 24. Competencias de empleabilidad

Cualidades de un egresado	# de egresados que están de acuerdo
Responsabilidad	116
Liderazgo	108
Integridad	104
Trabajo en equipo	104
Proactivo	98
Honestidad	98

Fuente: Vera (2020)

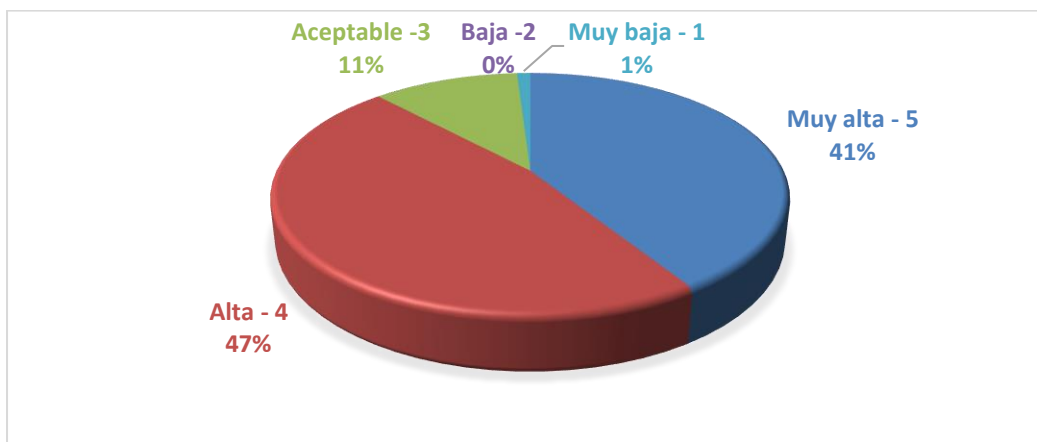
Las seis primeras cualidades más reconocidas por los egresados fueron la responsabilidad (85%), liderazgo (79%) e integridad (76%). Mientras la cualidad menos reconocida en ellos es contar con un perfil investigador (46%). Es importante destacar que para la mayoría de los egresados reconocen que la responsabilidad es su mayor cualidad.

7.3.2 Calificación de la formación profesional.

En la Tabla 25 y Gráfico 21 se presenta la distribución de la autocalificación del egresado de la USC de acuerdo a su formación.

Tabla 25. Distribución de la autocalificación del egresado de la USC respecto a su formación

Calificación de la formación	# de egresados	% de egresados
Muy alta – 5	56	41%
Alta - 4	64	47%
Aceptable - 3	15	11%
Baja – 2	0	0%
Muy baja – 1	1	1%
Total	136	100%



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 21. Respuesta a la pregunta Cual su autocalificación de acuerdo a su formación.

El 47% de los egresados calificaron a la formación profesional en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali con una calificación alta (4 puntos), un 41% otorgó una calificación muy alta (5 puntos), el 11% una calificación aceptable (3 puntos) y un egresado dio una calificación muy baja (1 punto). El promedio se mantuvo entre las calificaciones alta y

muy alta. La mayoría no se califica en la categoría muy alta, pero si alta respecto a su formación profesional, lo cual muestra posiblemente que no se siente con una formación de muy alto nivel.

8. Discusión

El comportamiento del mercado laboral en la pandemia muestra que la población joven, tuvo condiciones poco favorables para la inserción al mundo laboral, así los jóvenes se vieron más afectados que la población adulta; la inestabilidad de la población joven en el mercado laboral se refleja en el desempleo y la no ocupación, a pesar que los jóvenes son la población con mayor conocimiento de las nuevas tecnologías y quienes generaron mayor índice de creación de empresas como estrategia alterna al desempleo en la pandemia.

De acuerdo a Pedraza (2008) a pesar que se ha reconocido la importancia de los jóvenes y su aporte a las actividades económicas, el porcentaje de la participación de los mismos en el mercado laboral ha ido decreciendo desde el siglo XX de forma escalonada, siendo Colombia uno de los territorios con mayor disminución de población joven ocupada.

Esta población ya era vulnerable al desempleo antes de la crisis sanitaria mundial, y en la pandemia se incrementó la situación, ocasionando que muchos jóvenes perdieran sus empleos o tuvieran mayor dificultad para conseguirlos.

Blustein et al. (2020) coinciden con la presente investigación, en especial referente al enfoque de la pandemia como un escenario de vulnerabilidad y precariedad de los puestos de trabajo para la población e la inestabilidad del mercado laboral y el profundo impacto de la emergencia sanitaria que causó un fuerte aumento de las cifras del desempleo y pobreza, no solo en Colombia, sino en el mundo. Esto posiblemente afectó también la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la USC.

Ahora bien, la caracterización acerca del estado de empleabilidad de los nuevos profesionales de Administración de Empresas de la USC, muestra que aun en tiempos prepandemia ya existía un importante grupo desempleado.

El perfil general de los nuevos egresados muestra que la mayoría son del 2019, que principalmente son mujeres, y también la mayoría son residentes en Cali, laborando en un alto porcentaje en empresas privadas del sector servicios.

Los puestos de trabajo que ocupaban los egresados de la muestra, son en su mayoría de nivel medio en las empresas, además de mantener un salario de alrededor de 2 a 3 salarios mínimos.

La situación de empleabilidad de los egresados de la USC mejoraría con factores como estudios postgrado y el dominio de un segundo idioma ya que puede ser decisivo para las oportunidades en el mercado laboral, lo cual coincide con Priego, Padilla y Ávalos (2012) quienes plantean que los egresados buscan la opción de postgrado para la profundización de conocimientos y una menor posibilidad de inserción en el mercado laboral.

La existencia de emprendimientos en los egresados de la USC, es un elemento que en tiempo de pandemia posibilita la posibilidad de empleo por fuera del estándar laboral de contratación.

Lloreda (2020) afirma que la dificultad en el campo laboral se encontrará para los nuevos profesionales, en adecuarse a la desaparición de puestos de empleo relacionados con su nivel de estudios, inserción por primera vez en medio de la crisis mundial y adecuación de la necesidad salarial a las ofertas de empleo permeadas por la recesión económica, factores que también se pueden apreciar en la presente investigación en concordancia con el comportamiento de la empleabilidad en nuevos profesionales.

Del mismo modo, el Banco Mundial (2020) afirma cómo las consecuencias, en las nuevas generaciones en materia de empleo, podrán ser amplias y mantenerse durante un largo periodo de tiempo, afectando tanto la mano de obra como las ofertas laborales principalmente del sector privado (Banco Mundial, 2020). Esta tendencia da lugar a considerar que los resultados presentados pueden ser recurso para un estudio continuo de los futuros profesionales de esta índole.

Para hacerle frente a las nuevas condiciones laborales que trae la pandemia por Covid-19 es necesario que los nuevos profesionales desarrollen competencias de empleabilidad que se ajusten al panorama actual para desarrollarse de forma eficiente en las áreas económicas.

Los egresados del programa en este estudio consideran como las principales cualidades con que cuentan a la responsabilidad, el liderazgo y la integridad, lo cual les permite un buen desempeño en sus cargos.

Es importante que en el futuro se realicen investigaciones donde analicen las principales cualidades requeridas para los nuevos profesionales administradores de empresas, como son las tecnológicas, instrumentales, personales, sistémicas y transversales (Espinach, 2018).

9. Conclusiones

La pandemia por Covid-19 tuvo un fuerte impacto en el mercado laboral colombiano, cambiando las necesidades de consumo de la población por factores como el aislamiento social y por ende, generando una falencia en puestos de trabajo

Nuevas disposiciones y estrategias han surgido en las actividades económicas para reducir el alto impacto de la pandemia en el empleo, destacando las acciones del Estado por proteger a los trabajadores y el impulso a los emprendimientos de la población para dinamizar los sectores económicos.

Los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali entre el 2017 y 2019 eran en su mayoría empleados en el sector de servicios con un inicio en el mundo laboral en cargos asistenciales en empresas privadas.

A pesar de que la mayoría de profesionales encuestados mantienen un puesto laboral estable (indefinidos), posiblemente hayan tenido dificultades por la pandemia por Covid-19.

Existe una tendencia de los nuevos egresados a la creación de nuevas empresas en el sector comercial, como opción alternativa a la modalidad de empleo que posiblemente les pudo ayudar en los tiempos de pandemia.

Los profesionales egresados de la USC en administración de empresas consideraron como su principal cualidad que favorecen su empleabilidad a la responsabilidad y consideran que su nivel de formación profesional es alto.

10. Recomendaciones

Se recomienda mantener un seguimiento a los informes oficiales del comportamiento del mercado laboral en los siguientes trimestres en Colombia, para generar un análisis e identificar la tendencia que ha seguido este factor en un intervalo de tiempo mayor, que permita comparar la situación pre, pandemia y pospandemia .

Se sugiere realizar nuevos procesos de investigación basados en la tendencia de cambio del mercado laboral como eje central en la comparación de respuestas de los egresados, además de tomar nuevos referentes como estudios similares en carreras e instituciones.

Se recomienda continuar realizando periódicamente encuestas a los egresados para hacer seguimiento a su empleabilidad, especialmente teniendo en cuenta los efectos del Covid.

Es importante generar nuevos estudios sobre las competencias profesionales de los egresados para identificar la existencia de habilidades necesarias para el mundo laboral actual.

Se debe fortalecer en los estudiantes la cualidad de investigación que es una de las más débiles en los egresados.

Es importante incentivar a los egresados y estudiantes de la universidad USC para formarse como emprendedores y así generar empleos.

Referencias bibliográficas

- Aucejo, E., French, J., Ugalde, M. P., & Zafar, B. (2020). *The impact of covid-19 on student experiences and expectations: evidence from a survey*. Cambridge: State University of Arizona.
- Banco Mundial (2020). La economía latinoamericana en los tiempos de covid-19 (Coronavirus): <https://www.bancomundial.org/es/events/2020/04/08/la-economia-en-los-tiempos-de-covid19-coronavirus>
- Blustein, L., David, Duffi., R, Ferreira, A., Joaquim, Cohen-Scali., Valerie, Cinamon, G., Rachel, Allan., Blake, A (2020). Desempleo en tiempos de COVID-19: una agenda de investigación: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7206417/>
- Congreso de la República. (1992). *Ley 30 de 1992*. Bogotá: Ministerio de Educación.
- Congreso de la República. (1994). *Ley 115 de 1994*. Bogotá: Ministerio de Educación.
- Correa, L. M., & Hernández, P. A. (2016). *Valoraciones sobre empleabilidad en estudiantes en práctica del programa de comunicación de la pontificia universidad javeriana cali*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- DANE. (2020a). *Mercado laboral de la Juventud Trimestre móvil mayo - julio 2020*. Bogotá: DANE.
- DANE. (2020b). *Mercado Laboral Julio 2020*. Bogotá: DANE.
- Dilapides, M, & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED* v.12 n. 2 Ciudad de la Habana.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). Empleo Serie de Estudios Económicos. *México ¿Cómo vamos?* DONDE ESTA PUBLICADO
- Flamenco, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. El Salvador: Universidad Francisco Gavidia.
- Freysinet, J. (1990). *Niveles, estructuras y formas de empleo en las economías*. Buenos Aires: Pronatte.
- García, M. (1993). La Encuesta. En M. Ibáñez, & J. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación* (págs. 70-141). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo* , 125-160.

- Gómez, C. E. (2017). *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Hernandez S., R., Fernandez C., C. & Baptista L., M. (2014). *Metodología de Investigación*. Sexta edición. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Investigacionpediarhr. (2022). Obtenido de formula para el caculo de la muestra:
<https://investigacionpediarhr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>.
- Kohler, J. (2004). The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development. . *Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process*,. Bled, Slovenia.
- La República. (Junio de 1 de 2020). *Diario La República*. Obtenido de La pandemia hizo que uno de cada cuatro jóvenes se haya quedado sin trabajo:
<https://www.larepublica.co/economia/la-pandemia-hizo-que-uno-de-cada-cuatro-jovenes-se-haya-quegado-sin-trabajo-3012445>
- Lloreda, C., Camila, Ceballos, S., Alejandra (2020). Lineas estrategias de comunicación en relacion con el servicio al cliente unternopara el fortalecimiento del clima organizacionaldel area de recurso humanos del centro medico Imbanaco en la ciudad de Cali.
- Magisterio. (12 de Febrero de 2020). *¿Qué es una competencia?* Obtenido de Magisterio:
<https://www.magisterio.com.co/articulo/que-es-una-competencia#:~:text=Por%20ello%20es%20necesario%20contextualizar,resolver%20de%20forma%20adecuada%20una>
- Ministerio de Educación. (2006). *Articulación de la Educación con el Mundo Productivo*. Bogotá: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2015). *Decreto 1075 de 2015*. Bogotá: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Trabajo. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Senado de la República.
- Ministerio de Trabajo. (Marzo de 2020). *Comunicados de Prensa*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/marzo/efectos-en-el-mercado-laboral-por-covid-19-analizaron-mintrabajo-y-oit?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_

- Montenovo, L., Jiang, X., Lozano, F., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B., & Wing, C. (2020). *Determinants of disparities in covid-19 job losses*. Cambridge: national bureau of economic research.
- OIT. (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de OIT En América Latina y el Caribe : https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organización,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- OIT. (24 de Junio de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Empleo Juvenil: <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang-es/index.htm>
- OIT. (2020a). *Programa de Acción Colombia 2020-2021*. Bogotá: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020b). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2020*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS. (24 de Febrero de 2010). *¿Qué es una pandemia?* Obtenido de Alerta y respuestas mundiales:
https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- OMC. (2020). *¿Qué es el COVID-19?* Obtenido de Preguntas Frecuentes:
<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- ONU. (27 de 05 de 2020a). *Más del 16% de los jóvenes carece de empleo debido a la pandemia del coronavirus*. <https://nacionesunidas.org.co/onu-internacional/mas-del-16-de-los-jovenes-carece-de-empleo-debido-a-la-pandemia-del-coronavirus/>

- ONU. (27 de Mayo de 2020b). Más del 16% de los jóvenes carece de empleo debido a la pandemia del coronavirus: <https://news.un.org/es/story/2020/05/1475042>
- Organización Mundial del Comercio OMC. (2020). *Covid-19 y el Comercio Mundial*. Obtenido de Organización Mundial del Comercio : https://www.wto.org/spanish/tratop_s/covid19_s/covid19_s.htm
- Pedraza A., A (2008) El mercado laboral de los jovenes de Colombia: realidades y respuestas de politicas actuales: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20131101051247/art.AuraCeciliaPedraza.pdf>
- Priego Álvarez, H. R., Reyes-Olán, A., Morales-García, M. H., & Avalos-García, M. I. (2018). Estudio del mercado laboral de egresados de Medicina Familiar en Tabasco, México. In *Vestigium Ire*, 11(2), 68-79. Recuperado a partir de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/1550>
- RAE. (27 de 07 de 2020). *Empleabilidad*. Obtenido de Diccionario Real Academia de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/empleabilidad>
- Silva, O. (2018). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.
- Suárez, S. A. (2016). *Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Valle*. Cali: Universidad del Valle.
- USC. (2022). *Universidad Santiago de Cali*. <https://www.usc.edu.co>
- USC. (2022a). Programas de grado. <https://www.usc.edu.co/index.php/estudie-en-la-usc/programas-de-grado>
- USC. (2022b). *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. <https://economicas.usc.edu.co>
- Vera J., F. (2020). Informe de caracterización de egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Santiago de Cali. Informe técnico, Universidad Santiago de Cali, 39 p.

- Villaquirán, M. A., & Delgado, K. Y. (2018). *Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública: Caso egresados de la Universidad de La Salle*. Bogotá: Universidad de La Salle.
- Yorke, M. (2006). Learning and employability. *Employability in Higher Education: What it is-what it is not? Higher Education Academy*.

Anexos

Anexo A. Preguntas del formulario de la encuesta

- Cuál es el género de los egresados?
- Cuál es su estado civil?
- Cuál fue su año de graduación?
- En qué tipo de empresa trabaja?
- Cuál es el sector económico de las empresas donde trabajan?
- Cuáles son los cargos que ocupan?
- Que tipo de contrato laboral?
- Cuáles son los ingresos de los egresados?
- Hay egresados que han creado empresas?
- Cual es el tamaño de las empresas creadas por los egresados?
- A cual sector económico pertenecen las empresas creadas por los egresados?
- Donde queda el espacio donde trabajan los egresados con empresa?
- Cuenta con muebles y enseres necesarios en la empresa del egresado?
- Cuenta con la tecnología necesaria para la labor de los egresados con empresas?
- Cuenta con todos los recursos para la labor utilizados por los egresados con empresas?
- Cuales son los medios de contacto que tienen con la universidad USC?
- ¿Cuáles son las cualidades que tiene el egresado del programa de Administración de Empresas de la USC?
- ¿Cuál es la calificación de la formación de la USC en el área de Administración de Empresas? De 1 a 5. ¿Siendo 1 muy baja y 5 muy alta?