

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE CALI DURANTE EL PERIODO 2020-
2022**

Presentado por:

Daniela Amórtegui Oliveros

Hasán Emir Martínez

Tutor

Juan Carlos Moreno Soto

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL
2023

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE CALI DURANTE EL PERIODO 2020-
2022**

Presentado por:

Daniela Amórtegui Oliveros
Hasán Emir Martínez

Tutor

Juan Carlos Moreno Soto

Para optar al título de:

Magíster en Dirección Empresarial

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL

2023

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE CALI DURANTE EL PERIODO 2020-
2022**

**Analysis of the employability characteristics of graduates of the Business
Administration program of a private university in the city of Cali during the period 2020-
2022**

Autores

Daniela Amórtegui Oliveros

Hasán Emir Martínez

Resumen

En los últimos años ha habido un aumento significativo del número de egresados de las universidades que encuentran dificultades para emplearse adecuadamente. Se realizó una investigación de tipo cualitativo con alcance descriptivo por medio de entrevistas en profundidad con egresados de una universidad privada de Cali para conocer sus competencias de empleabilidad. Los egresados consideran que la formación profesional les ayudó mucho en su situación de empleabilidad, sin embargo, hay áreas de conocimiento y habilidades en los que perciben que la universidad no profundizó y que son demandadas en el mercado laboral. La mayor parte de los entrevistados coinciden en que presentan más habilidades blandas (HB) que conocimientos técnicos, tales como inglés o marketing digital. Los principales desafíos que enfrentan al momento de emplearse son la falta de experiencia y la alta competencias con colegas y profesionales de otras carreras. El nivel de empleabilidad de los egresados de administración está influenciado por diversos factores tanto intrínsecos como externos y por tanto la responsabilidad sobre la mejora en el nivel de empleabilidad de los egresados requiere de un trabajo conjunto entre diferentes actores de la sociedad.

Palabras clave: Empleabilidad, Universidad, Administración de empresas, Competencias, Habilidades duras, Habilidades blandas.

Abstract

In recent years there has been a significant increase in the number of university graduates who find it difficult to be adequately employed. A qualitative research with descriptive scope was carried out by means of in-depth interviews with graduates of a private university in Cali to know their employability competencies. The graduates consider that the professional training helped them a lot in their employability situation, however, there are areas of knowledge and skills in which they perceive that the university did not deepen and that are in demand in the labor market. Most of the interviewees agree that they present more soft skills (SS) than technical knowledge, such as English or digital marketing. The main challenges they face at the time of employment are lack of experience and high competition with colleagues and professionals from other careers. The level of employability of management graduates is influenced by various intrinsic and external factors and therefore the responsibility for improving the level of employability of graduates requires joint work between different actors in society.

Keywords: Employability, University, Business Administration, Competencies, Hard Skills, Soft Skills.

1. Introducción

En los últimos años ha habido un aumento significativo del número de egresados de las universidades que encuentran dificultades para emplearse adecuadamente. Esta situación ha generado un creciente interés acerca del tema, con lo que diferentes investigaciones relacionadas con esta temática se han desarrollado en diversos países iberoamericanos a fin de determinar la situación a la que se enfrentan los egresados al tratar de conseguir un empleo y las probables causas que han creado la situación antes mencionada (Avellaneda et al., 2021; Potes, 2019; Ruiz et al., 2019). Debido a esa situación, también ha cobrado mayor importancia la cuestión acerca del nivel de empleabilidad que presentan los egresados universitarios y si las dificultades de estos para conseguir empleo radican en un bajo nivel de empleabilidad o si obedece a causas externas o una combinación de ambas (Chan y Chen, 2022).

En ese sentido, se entiende por empleabilidad el conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y atributos propios) que hacen que una persona tenga más posibilidades respecto a otra, de conseguir un empleo, mantenerse en el mercado laboral, poder adaptarse a las condiciones cambiantes del medio en que se desempeña y, además, tener éxito en la ocupación que se elija y poder asumir diferentes cargos. Todo lo cual debe, en última instancia, ser de beneficio para el individuo mismo, para otros trabajadores, a la sociedad y la economía (Alzate, 2020; Palomino et al., 2021; Rodríguez et al., 2019).

Dado lo anterior, desde hace algunos años, autores como García y García (2022), han señalado la necesidad de cambiar el enfoque de la educación en las instituciones de educación superior (IES), de uno más dirigido a los conocimientos teóricos, hacia uno que tenga como propósito formar en capacidades y destrezas, además del conocimiento. Esto, debido a que los empresarios de diversos países han señalado un desajuste entre las competencias que poseen los egresados y las competencias que se demandan en el mercado laboral, es decir, los egresados cumplen con tales competencias solo parcialmente o directamente no las poseen (Avellaneda et al., 2021; Potes, 2019). Este cambio de enfoque en los programas educativos de las IES, se propone como una parte de la solución a la empleabilidad de los egresados y que de este modo puedan insertarse más fácilmente al mercado laboral.

Y es que, diversos autores reconocen el problema de empleabilidad que actualmente enfrentan los egresados universitarios no solo de la carrera de Administración sino, en general (Cardona y Montoya, 2019). Esta situación, tiene sus causas parcialmente, en la falta de apoyo por parte de las IES a través de procesos formativos en competencias y en la inexistencia de convenios universidades-empresas que faciliten una inserción laboral de calidad (González y Martínez, 2020). Ya antes se había indicado que una parte era la modificación del enfoque educativo hacia uno por competencias (García y García, 2022), otra, por tanto, corresponde al desarrollo de acciones concretas por parte de los otros actores involucrados para que la empleabilidad mejore para los egresados (Palomino et al., 2021).

Además, a nivel social hay un fenómeno que no puede ser desconocido por los diversos agentes que hacen parte del proceso de inserción laboral de los egresados: En la actualidad hay más egresados que puestos de trabajo disponibles, es decir, la oferta de profesionales en muchas áreas rebasa la demanda que existe de estos, con lo cual se genera un déficit de puestos de trabajo para que puedan ser ocupados por todos los profesionales que egresan cada año (Potes, 2019). Como muestra de lo anterior, Avellaneda et al., 2021; señalan que el número de egresados en Perú pasó de 64,864 en 2007 a 150,000 en 2017 y que, de estos, tan sólo el 52% lograron insertarse en el mercado laboral.

Sin embargo, y en una perspectiva más optimista, Alzate (2020), señala que, en Colombia, algunos egresados al ver el panorama descrito líneas arriba deciden tratar de obtener un capital mínimo para emprender, a fin de poder al menos estar ocupados mientras el emprendimiento se consolida como negocio, si es que lo hace, aunque asumiendo en ello la incertidumbre de éxito. En ese sentido, Gracia y Guardo (2019), indican que los egresados de Administración de Empresas (AE) están más capacitados para formar empresa, pero no depende únicamente de ellos el éxito de un emprendimiento y por eso, agregan que, en Colombia, es necesario involucrar más a las IES en aspectos relacionados con asesorías y hace falta fomentar la cultura emprendedora entre los estudiantes.

El objetivo de esta investigación es analizar las características de empleabilidad de los egresados del programa de Administración de empresas de una universidad privada de Cali durante el periodo 2020-2022. El propósito de esta investigación es que sus resultados sean un importante insumo para la universidad objeto de estudio a fin de identificar las fortalezas actuales del programa de Administración de Empresas, así como las áreas a mejorar a fin de que el programa pueda desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes de dicha carrera y con ello obtener un nivel de empleabilidad mayor al actual.

2. Antecedentes

En la actualidad, debido a los cambios a nivel productivo por causa de la irrupción de las nuevas tecnologías entre otros avances que han condicionado la economía global durante los últimos años (Herbert et al., 2020); es cada vez más imperante para las empresas encontrar personal más capacitado para asumir diversos cargos dentro de las organizaciones, cargos que a su vez demandan un alto grado de preparación tanto técnica como general o transversal (Alzate, 2020; Serna y Giraldo, 2021). En ese sentido, al hablar de empleabilidad es inherente hablar entonces de las competencias que una persona debe tener para ser más o menos empleable para un puesto específico. Al respecto, Chigbu y Nekhwevha (2022), señalan que una competencia además de abarcar las capacidades adquiridas por alguien también implica la capacidad saber cómo actuar en situaciones concretas y poder resolver problemas de forma autónoma y creativa.

De este modo, en términos generales se reconocen entonces dos grandes conjuntos de competencias que una persona debe poseer y de lo cual depende el grado de empleabilidad de cada individuo; las competencias entonces pueden ser específicas o genéricas también conocidas como habilidades duras (HD) o blandas (HB), respectivamente. En el primer caso, las competencias específicas hacen referencia a los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo una tarea; a contramano, las genéricas o blandas obedecen a rasgos de la personalidad de cada individuo y que son transversales a cualquier tipo de tarea u ocupación que se desempeñe (Mpia et al., 2023; Sulca, 2022).

Para Tumpa et al. (2023), de los dos grandes conjuntos de competencias que componen la empleabilidad, en los últimos años, las HB están cobrando mayor relevancia para los empleadores al momento de decantarse por uno u otro candidato, este hecho, según el autor obedece al amplio rango de aplicabilidad que tienen las HB a prácticamente cualquier contexto, y a ello añade que, poseerlas se ha convertido en un factor diferenciador al momento de ser considerado para ocupar un puesto dentro de una organización ya que, las personas que las poseen por lo general pueden optar a mejores salarios, mejores puestos de trabajo y generan mayores satisfacciones en el término personal.

De acuerdo con diversos autores, cuando se indaga cuáles son las competencias clave o más importantes para emplear a alguien la mayoría de las que se indican pertenecen a las HB, así por ejemplo, los datos de Chigbu y Nekhwevha (2022), indican que los empleadores prefieren

competencias como: capacidad para resolver problemas, facilidad de comunicación, capacidad de gestión, integridad, responsabilidad, trabajo en equipo, conocimiento de otros idiomas, entre otras; al momento de contratar, una situación que también es respaldada por otros autores (Al-Tahitah et al., 2023; Becerra y Gonzáles, 2019; Montaña et al., 2020). No obstante, si bien se considera que las HB tienen un impacto positivo en la empleabilidad de una persona, Sulca (2022), afirma que hay diversos estudios que contradicen esta teoría y que las HB no influyen en las posibilidades de alguien para ser contratado, excepto por la inestabilidad emocional, rasgo que sí afecta las posibilidades de contratación. Además, el autor también plantea que, entre más calificada esté una persona, dará más valor a las HB y si no está tan calificada, entonces dará mayor prioridad a las HD.

A criterio de diversos autores, las IES juegan un papel fundamental en desarrollar las competencias necesarias de empleabilidad en los estudiantes, pues son los principales agentes que deben garantizar que los estudiantes, al terminar sus estudios superiores, tengan mayores posibilidades de contratación al buscar un empleo (Chigbu y Nekhwevha, 2022; Mpia et al., 2023; Rabanal et al., 2020). A este respecto, Striolo et al. (2023), indican que es necesario que las IES se involucren de forma activa en el proceso de crear las condiciones y capacidades necesarias para que los egresados puedan insertarse rápidamente al mercado laboral, pues no basta con hacer modificaciones a nivel documental a los planes de estudio, es necesario, además, garantizar que el egresado cuenta con un perfil que realmente se demanda en el mercado de trabajo del contexto en que el egresado participa.

En el mismo sentido, Palomino et ál. (2019), apelan a las prácticas profesionales como una forma de alentar el desarrollo de competencias de los egresados y al fomento del *coaching* empresarial para facilitar la inserción laboral, además, Khan y Ali (2022), añaden que las gestiones de parte de las IES para ayudar a los egresados a conseguir empleo, deben propender a que el mismo sea de calidad, puesto que, se ha demostrado que históricamente existe una relación entre educación superior e inserción, sin embargo, no se garantiza la calidad del empleo conseguido, con lo cual, es posible inferir que hay fallas en los procesos que realizan las IES en este sentido o no existen tales procesos. Esto último es de vital importancia sobre todo si se considera que tradicionalmente se ha considerado a la eficacia de la inserción laboral como un indicador de la calidad brindada por las IES (Solé et al., 2018).

Por lo tanto, a juicio de Cubillos et ál. (2019), para que las IES puedan garantizar una inserción de calidad en los egresados y formarlos en las competencias que realmente se requieren por parte del mercado de trabajo, se necesita que aquellas desarrollen planes de formación para los estudiantes, en conjunto con los empresarios y que los puntos de vista y perspectivas de estos sean escuchados, por las IES al momento de llevar a cabo el proceso formativo. En ese sentido, también las redes de contactos que se puedan poner a disposición de los estudiantes pueden facilitar una inserción de calidad y un menor tiempo de desempleo para los egresados.

A criterio de Wei y Sotiriadou (2023), el proceso de desarrollar competencias, al margen del trabajo que corresponde en ello a las IES, es un proceso de reflexión de parte del egresado y contribuye a un cambio y una transformación positiva puesto que, las competencias se basan en un conocimiento de sí mismo y de ser consciente de que se es agente de cambio en la sociedad en la que el egresado se encuentra, es por ello que la evaluación y la exigencia constante de nuevas competencias aplicables a la realidad actual es cada vez más importante, no solamente en el ámbito empresarial, sino en diversas áreas del quehacer del individuo.

Por lo anterior, Rodríguez et ál. (2019), consideran que, cuando se busca empleo por competencias, esto implica autoconocimiento, autorregulación y automotivación, y añaden que

este tipo de orientación profesional resulta, en última instancia, beneficioso tanto para empleador como para egresado. Finalmente, a la luz de estos últimos datos, es posible señalar entonces que la adquisición de competencias es, en último término una labor conjunta de IES, empresarios, sociedad y egresados, es decir, la responsabilidad de garantizar personas que cumplan con las características de empleabilidad que demanda el mercado, corresponde a todos los actores de la sociedad involucrados en ello, y todos deben ser agentes activos en dicho proceso (Striolo et al., 2023; Wei y Sotiriadou, 2023).

3. Materiales y métodos

3.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación fue desarrollada bajo un enfoque cualitativo. El enfoque cualitativo de acuerdo con Hernández et al. (2014), es el que utiliza la recolección de los datos y la interpretación de estos como punto de partida para perfeccionar las preguntas que guían el proceso de investigación y/o, para crear nuevas interrogantes a partir de la interpretación realizada. Para el caso de esta investigación, los datos recabados permitirán dar cuenta de las características de empleabilidad con que cuentan los egresados de la carrera de AE de la institución seleccionada y, al mismo tiempo servirán para definir nuevas preguntas acerca de la problemática abordada, mismas que podrían servir como punto de partida para futuras investigaciones.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicado para este trabajo es de naturaleza descriptiva. El alcance descriptivo de una investigación es el busca especificar y detallar las principales propiedades del fenómeno estudiado, al mismo tiempo que se describen las características de los sujetos objeto de estudio, los contextos en que se desenvuelven y las interacciones que se presentan entre ellos y con respecto al fenómeno objeto de análisis (Hernández et al., 2014). Esta investigación buscó profundizar en las principales características de los egresados del programa de AE, así como las razones que generan dificultades para su empleabilidad, entre otros factores que puedan guardar relación con la temática abordada.

3.3 Técnicas de recolección

3.3.1 Entrevista semiestructurada

En esta investigación se utilizó la entrevista semiestructurada para obtener información de la población objeto de estudio. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de entrevistas se realiza teniendo como base un conjunto de preguntas acerca del tema que se investiga, sin embargo, el entrevistador tiene la facultad de agregar preguntas con el fin de obtener información adicional o profundizar algunos aportes hechos por el entrevistado. Esta entrevista estuvo compuesta por 33 preguntas, divididas de acuerdo con los objetivos propuestos originalmente (Percepción del nivel de empleabilidad, competencias que presentan los egresados y desafíos que tuvieron los egresados para emplearse).

3.4 Método de selección de los participantes

Para seleccionar a los egresados que formaron parte de este estudio se tuvo en cuenta, en principio, a excompañeros los cuales fueron contactados por medio de llamada o chat. Esta forma de selección se tomó en cuenta al verificar la dificultad de contactar con otros egresados y, además, se consideró que los egresados que habían tenido algún tipo de contacto previo con los investigadores estarían más dispuestos a compartir sus experiencias respecto al tema y el

desarrollo de las entrevistas sería más fluido y, por tanto, la información también sería más valiosa. Este método de selección desde el aspecto teórico, está fundamentado en los aportes que hacen Taylor y Bogdan (2009), al respecto. Estos autores afirman que una de las primeras formas de ubicar a potenciales participantes es la indagación por medio de amigos, parientes y/o contactos personales.

3.5 Aspectos éticos

Al momento de realizar las entrevistas, los participantes recibieron un consentimiento informado que describe el objetivo principal de la investigación, el tratamiento que se hizo de los datos recabados y la notificación de la confidencialidad de la información recopilada.

3.6 Desarrollo de las entrevistas

Nueve egresados aceptaron participar voluntariamente en el estudio. Las entrevistas se desarrollaron entre el 26 de julio y el 18 de septiembre de 2023. La mayor parte de las mismas (7), se realizaron a través de videollamada, utilizando el programa *Zoom*, debido a las limitaciones de desplazamiento de los participantes, dadas sus ocupaciones. Las entrevistas restantes se llevaron a cabo de forma presencial y en las instalaciones de la universidad objeto de estudio.

3.7 Análisis de la información

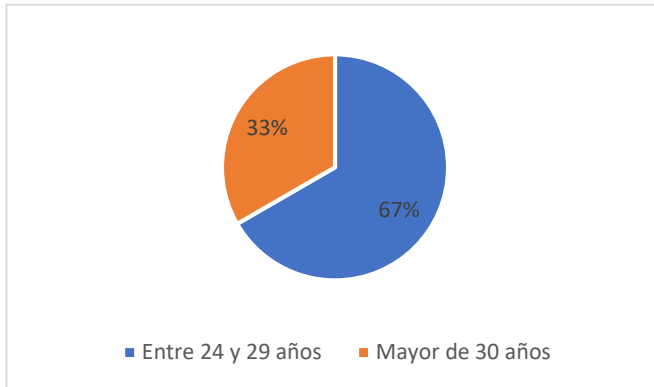
Una vez realizadas todas las entrevistas se procedió a transcribir el contenido de los audios utilizando el transcriptor incorporado en *Microsoft 365*, sin embargo, posteriormente fueron corregidos algunos detalles de transcripción de forma manual. El siguiente paso entonces, consistió en analizar el contenido de las entrevistas de tal forma que respondiera al objetivo de la investigación y a las dimensiones previamente establecidas. Dentro de la sección de resultados, los participantes serán nombrados con el código P1, P2, P3, etc. de acuerdo al número de participante asignado.

4. Resultados

4.1 Características sociodemográficas de los entrevistados

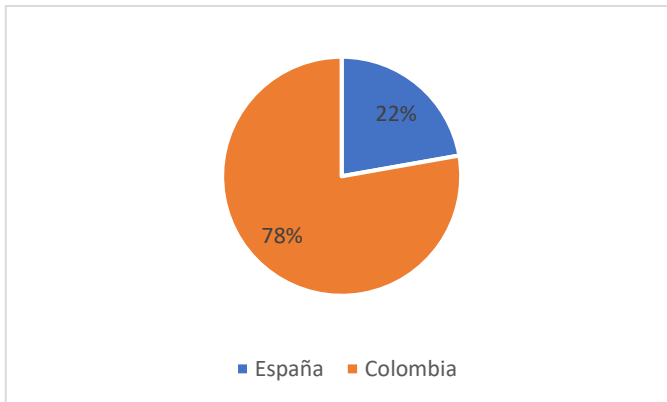
Entre los entrevistados, el 77.78% fueron mujeres y un 22.22% hombres, cuya edad promedio en conjunto fue de 29.33 años y la mayoría de ellos se encuentran en el rango entre 24 a 29 años (Gráfico 1). Respecto al país de residencia, Además, el 77.78% residen en Colombia (Gráfico 2).

Gráfico 1. *Rango de edades de los entrevistados.*



Fuente: Elaboración propia.

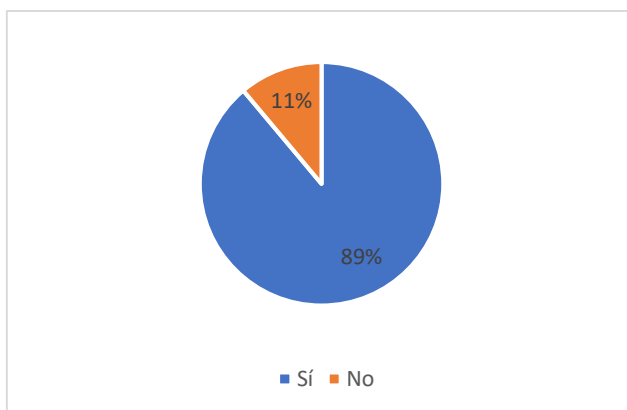
Gráfico 2. País de residencia de los entrevistados.



Fuente: Elaboración propia.

Al momento de realizar la entrevista, la mayor parte de los entrevistados afirmaron encontrarse empleados o trabajando por cuenta propia (Gráfico 3).

Gráfico 3. Situación de ocupación de los entrevistados.



Fuente: Elaboración propia.

4.2 Percepción del nivel de empleabilidad de los egresados

Lo referente a la percepción del nivel de empleabilidad que tiene cada entrevistado sobre sí mismo, fue dividido en diversos aspectos que abarcan desde el desarrollo de nuevas competencias hasta la disposición de trasladarse a otro país en busca de mejores oportunidades. A continuación, se presentan los principales hallazgos al respecto.

4.2.1 Desarrollo de competencias en egresados

Respecto a la necesidad de continuar mejorando sus competencias para poder ampliar sus oportunidades laborales, todos los entrevistados coinciden en que la situación actual de la economía global obliga a todos los profesionales a estar en constante preparación. Además, coinciden en que los adelantos tecnológicos también exigen estar a la vanguardia de dichos cambios para poder seguir siendo competitivos en el mercado laboral actual. De otro lado, al indagar acerca del área de conocimiento en la que les gustaría prepararse de forma adicional a su carrera, surgen diversos campos tales como contabilidad, talento humano, inglés, finanzas, comercio internacional, analítica de datos, programación, marketing digital, entre otros. En todos los casos los participantes indicaron que el área de conocimiento de su interés se debe a que, al indagar en ofertas de trabajo o en el devenir de sus ocupaciones perciben que dichos conocimientos están siendo demandados en los administradores.

Sobre la necesidad de prepararse en otras áreas algunos de los participantes señalaron lo siguiente:

“...espero para septiembre poderme inscribir a estudiar inglés. Porque quiero seguir en el área de compras y veo en las ofertas de trabajo que pues para que sea bien remunerada esta área sí o sí necesito inglés” (P7).

“Sí, quisiera seguir estudiando (...) me gustaría hacer una maestría” (P3).

Sin embargo, a pesar del deseo y la motivación para seguir estudiando, algunos participantes acusan dificultades económicas para poder llevarlo a cabo. Tal es el caso de P8, quien señaló lo siguiente:

“...pero pues en este momento las condiciones económicas, no me lo han permitido, pero si lo tengo dentro de mis planes...”

4.2.2 Formación y experiencia adecuados al trabajo desarrollado

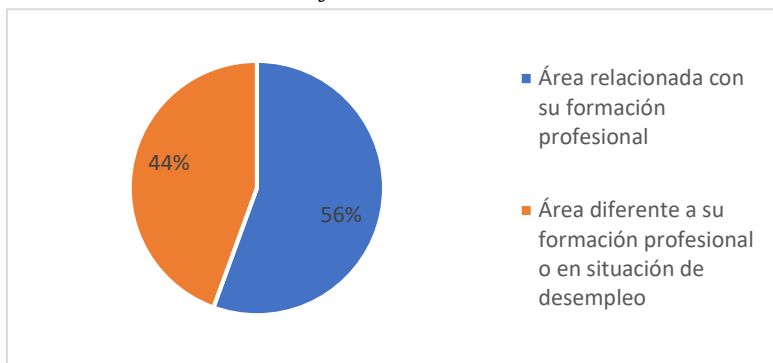
En general, los participantes valoran su formación académica de forma positiva y señalan que les ha sido de mucha utilidad para desenvolverse bien en sus áreas de trabajo o en sus emprendimientos, añaden que la educación recibida les ha brindado una mejor perspectiva acerca del mundo empresarial y que, en algunos casos, les ayudó a descubrir cualidades en ellos o les motivo a emprender. No obstante, si bien se reconocen los beneficios de la formación universitaria, algunas voces apuntan a que los conocimientos adquiridos en la universidad sirven muy poco y que solo se brindan algunas bases acerca de la realidad de las empresas. Mientras que la verdadera experiencia y conocimientos más sólido se adquiere en el ejercicio de la carrera.

Otros en cambio señalan que hay áreas del conocimiento que definitivamente la universidad no imparte y que se vuelven muy necesarias en el desarrollo profesional. Lo anterior

es especialmente significativo si se considera que los entrevistados perciben una alta competencia en el mercado laboral y no solamente con otros colegas sino con profesionales de otras carreras como ingenieros o contadores. En algunos casos se señala que cuando se asiste a entrevistas de trabajo es posible ver entre 10 y 20 profesionales compitiendo por una vacante.

De otro lado, al momento de desarrollar la entrevista, el 56% de los participantes indicaron estar trabajando en áreas o campos relacionados con su formación profesional (Gráfico 4).

Gráfico 4. Área de trabajo de los entrevistados.



Fuente: Elaboración propia.

Algunas de las impresiones sobre este punto son las siguientes:

“No como tal pues uno sí sale con una, pues yo presiento que cuando salí egresado de la universidad de uno sí tiene unas buenas bases, uno tampoco sale como con los ojos cerrados a desempeñarse en el mundo laboral.” (P6).

“No, me aportó en todos los sentidos, tanto en el emprendimiento y en el trabajo, pues demasiado igual en el puesto que estaba, pues sí solicitaban un profesional. Pues entonces ahí pues me sirvió también y pues la experiencia también del manejo del personal...” (P2).

“En mi caso si tú me dices ‘OK, la universidad te ayudo para tu proceso en cuanto a lo que hiciste’, puedo decirte que sí, pero no mucho. ¿Por qué? Porque es que digamos que de lo técnico a lo real son dos cosas muy diferentes”. (P4).

“Como te digo en las entrevistas que he estado, siempre me toca con 10 - 15 personas compitiendo por un solo puesto de trabajo. Y obviamente, siempre van a mirar el que tiene un posgrado, el que tiene más experiencia laboral...” (P5).

...creo que de pronto la universidad a la academia y al estudio en general falta poder desarrollar otras habilidades como en el tema de la inteligencia emocional...” (P9).

4.2.3 Desarrollo de prácticas profesionales

Las prácticas profesionales como un preámbulo para la vida laboral real son consideradas muy importantes por los entrevistados, pues consideran que brinda buenas nociones reales acerca del mundo empresarial y que permite ir ganando experiencia, principalmente si no se ha tenido

un trabajo durante el transcurso de la carrera, sin embargo, apenas el 22.22% de los participantes indicó haber realizado prácticas, y los que realizaron indican que la ayuda de la universidad en conseguir la empresa para hacer las prácticas fue prácticamente nula. Mientras que, los que no realizaron este ejercicio no lo hicieron principalmente porque tenían un empleo o un emprendimiento y por ende no contaban con el tiempo para poder desarrollarlas. Algunas apreciaciones que sobre esto se muestran a continuación:

“Pues sí o sí, teníamos que hacer las prácticas profesionales. No, no, nosotros buscábamos. Sí, tengo entendido que de pronto, a personas que no consiguieran, había un docente encargado que les ayudaba como a gestionar, pero pues si no pasaban ellos la entrevista en el trabajo, pues no, no se podía como hacer nada.” (P7).

Bueno, la universidad. no, me ponía, digamos, ‘esta es la empresa a la que usted va a ir a hacer prácticas’. Yo busqué la empresa para hacer las prácticas y fui. (P1).

“No, yo sentí que aprendí muchísimo y ¿qué pasa? Que es que eso también depende de cada persona...” (P7)

“Sí, claro, me ayudó y toda experiencia que tú vivas, te va a ayudar a mejorar...” (P1).

4.2.4 Percepción del nivel de empleabilidad

Todos los participantes coinciden en que su empleabilidad mejoró después de completar sus estudios universitarios. Aunque la experiencia laboral es considerada crucial para la empleabilidad, ya que permite encajar en ofertas de trabajo y mejorar la confianza. Además, las pasantías y experiencias prácticas son altamente valoradas, proporcionando un aprendizaje esencial. La experiencia laboral antes de la graduación también se considera especialmente valiosa, indicando que las experiencias tempranas tienen un impacto significativo en la preparación para el mercado laboral. Respecto a la percepción del nivel de empleabilidad, el rango varía entre un 30% y un 100% de ajuste entre los participantes. Al respecto de esto último, P7 expresó lo siguiente:

“Uy yo creería que un 30% por 40%, siento yo, que es muy bajo. Cuando veo una oferta de trabajo”.

Mientras que P5, se ubicó en el extremo opuesto: *“...por ejemplo, aquí te muestra que yo cumpla al 100% con la vacante...”*

4.2.5 Espíritu emprendedor

Un aspecto positivo que vale la pena destacar de la formación universitaria es que ha desarrollado, fortalecido o generado un interés hacia el emprendimiento en el 88.88% de los entrevistados. De tal suerte que el 44.44% de ellos habían desarrollado emprendimientos antes de salir egresados de su formación como administradores, otro 22.22% desarrollaron emprendimientos posteriores a la carrera universitaria y un 22.22% más indicaron que se animarían a emprender o al menos habían contemplado esa posibilidad. Tan solo el 11.12% indicó abiertamente que no consideraba tener espíritu emprendedor.

En la actualidad el 25% de estas personas se dedican totalmente a sus emprendimientos y otro 25% son emprendedores al mismo tiempo que tienen empleo en empresas. Dentro de los emprendimientos se pueden mencionar restaurantes, venta de accesorios para motocicleta, venta de insumos para fabricación en fibra de vidrio, inversiones y servicios de estética.

A este respecto algunas impresiones fueron las siguientes:

“Sí, mira que sí lo pensé. Pero yo pienso que no todas las personas tienen como esa habilidad para primero, no tienen a veces de pronto esa esa habilidad de ser como tan emprendedores.” (P8).

“yo te digo, es mejor emprender toda la vida, toda la vida, pero cuando tú tienes ganas y tienes amor para hacer las cosas y te gusta.” (P4)

“Yo digo que prefiero a los dos. Ser empleado y ser emprendedor. Porque cuando tú eres emprendedor, o sea tú persigues un sueño (...) Entonces yo hoy en día digo, si usted quiere emprender empresa, pero no se salga de su empresa cuando usted su emprendimiento le dé su sueldo dos veces.” (P9).

4.2.6 Factores importantes al decidir por una oferta de trabajo

Al ser interrogados acerca de los factores que consideran más importantes, resaltan principalmente aspectos como una mejora salarial, la posibilidad de crecimiento profesional, la oportunidad de aprender cosas nuevas, flexibilidad en los horarios y la posibilidad de contar con permisos cuando sea necesario. Es decir, la percepción en algunos casos es que no todo se traduce en términos monetarios puesto que el salario emocional juega un papel incluso mayor en algunos de los participantes. Algunas opiniones acerca de esto fueron:

“suelo revisar el tamaño de la empresa, el reto que pueda tener la empresa, reviso el tema del salario obviamente el tema del salario.” (P9).

“Bueno, el contrato. Sí, si hay estabilidad, si hay potencial como de crecimiento, por, o sea, oportunidades de crecimiento y pues también es lo del salario. Eso serían como los factores importantes para poder...” (P2).

4.2.7 Disposición para mudarse de país o ciudad por motivos laborales

Acerca de la posibilidad de mudarse de país o ciudad por motivos laborales, seis de los residentes en Colombia se mostraron dispuestos a hacerlo si lo consideran necesario, dejando ver que si las oportunidades que se ofrecen fuera del país les permiten seguir mejorando como profesionales las tomarían sin mayor inconveniente. Algunos comentarios que refuerzan este punto de vista se muestran a continuación:

“Si lo haría porque haría el análisis de qué es lo que me brinda si económicamente es más y si me brinda herramientas de aprendizaje nuevas, sería un reto interesante, lo haría.” (P3)

“El tipo de oportunidades que se pueden presentar en otro lugar. Yo veo que van a presentar mejores oportunidades o se va a desarrollar uno mejor en otros campos y todo eso, pues yo no lo pensaría para irme” (P6).

“...Lo he tenido como presente si de pronto llegara a salir una oferta laboral en otra ciudad o en otro país, no tendría problema en irme la verdad.” (P5).

4.3 Competencias de empleabilidad de los egresados de administración de empresas

Al hablar de la situación sobre las competencias de empleabilidad para los egresados de administración, dicho aspecto se ha abordado desde tres perspectivas: Las competencias que se perciben como más valoradas en el mercado, las competencias que presentan los empleados y las competencias de deberían adquirir los egresados a fin de ser más empleables.

4.3.1 Competencias más valoradas en el mercado laboral en Cali

Respecto a las competencias que más está demandando el mercado laboral en Cali actualmente los egresados opinan que existe una tendencia general hacia una demanda un poco mayor de HB por encima de las HD. Entre las competencias más demandadas se puede mencionar la adaptación, la toma de decisiones en situaciones desafiantes, la gestión efectiva, la comunicación, la capacidad de trabajar en equipo y la capacidad analítica. En el lado de las HD lo que más perciben los entrevistados es que se demanda principalmente conocimiento de otros idiomas, manejo de softwares especializados y paquetes ofimáticos, y conocimiento en carreras afines como contabilidad. Sobre este punto los participantes expresaron lo siguiente:

“Sí, estuve viendo ofertas de trabajo, pero realmente a nosotros como administradores de empresa no es que tengamos unas buenas ofertas laborales, cuando somos administradores, así como rasos (...) en todas las funciones que teníamos que hacer, que se pedían, decían, sigo no sé, que es un programa de contabilidad, o saber de contabilidad, o saber de egresos de ingresos.” (P7).

“Bueno, te pedían, pues ambas. Sí, pues conocimiento del Office, pues también trabajo en equipo, comunicación, capacidad de organización, pues también te piden mucho en cuanto a entrevista que tú seas organizado, que te adaptes y pues tu título, la experiencia también te la preguntan mucho.” (P2).

4.3.2 Competencias que presentan los egresados de administración de empresas

Los participantes indican que poseen un diverso grupo de competencias para ser empleables, en su mayoría dichas competencias pertenecen al grupo de las HB, algunas de las competencias indicadas por los entrevistados son las siguientes: comunicación y el trabajo en equipo, espíritu de servicio, disposición de aprender, liderazgo, compromiso, carácter, manejo de paquetes ofimáticos, capacidad analítica, responsabilidad, manejo de software, resolución de problemas.

“Un factor diferenciador que tengo es la certificación en SAP. Profundizando un poquitico la certificación en esa es una ERP...” (P3).

“Bueno, entre competencias duras, cuando me lo dijiste, el tema de aprendizaje, obviamente, pues el pregrado, el tema de manejo de softwares, manejo de programas (...) y pues ya como tal por de competencias blandas. Pues la aplicabilidad, el tema de puntualidad, responsabilidad y compromiso de trabajo en equipo (...) soy una persona también muy tranquila, que por eso lo nota, eso lo notan mucho también que no sea una persona conflictiva...” (P5).

4.3.3 Competencias de empleabilidad que los egresados deben adquirir

4.3.3.1 Adquisición de nuevos idiomas

Todos los participantes concuerdan en que es necesario aprender otros idiomas y que, saberlos aumenta considerablemente las posibilidades de empleabilidad de los egresados. En este punto, vale aclarar que ninguno de los participantes habla un segundo idioma y consideran, en algunos casos, que eso les ha hecho perder algunas oportunidades de trabajo. Algunos de los participantes indicaron haber realizado cursos de inglés en instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en el Centro Cultural Colombo Americano, sin embargo, reconocen que no dominan totalmente el idioma aún. Sobre este hecho, P3 se pronunció al respecto:

“Sí es muy necesario (...) y si aparte de la administración yo sé inglés, las oportunidades podrían ser mucho mejor, entonces es muy importante a tener otro idioma, conocer otro idioma”.

Otros aportes fueron los siguientes:

“yo alcancé a estar ahí, como en el Colombo, como 1 año estuve. Mientras pues trabajaba y entonces pues tengo la base, entonces pues igual me falta fortalecerlo un poco. Pero pues también ya me inscribí también a un curso de inglés acá”. (España) (P2).

“He hecho cursos en el Sena de inglés, la verdad ya llevo el segundo curso, me gusta mucho el inglés, sino que lo que les digo en estos momentos, como tengo literalmente un nivel de trabajo bastante grande, no me ha quedado el espacio” (P4).

“No, estoy en ese proceso, iba a ingresar a estudiar inglés ahora en agosto, pero lo aplacé para octubre”. (P6).

4.3.3.2 Adaptación a los avances tecnológicos y digitales

Acerca de la adaptación a los avances tecnológicos el 100% de los entrevistados dijo estar bastante bien adaptados al uso de redes sociales (RS) y otras plataformas de tipo más empresarial y reconocen su utilidad como medios de difusión de información de forma masiva. Además, reconocen que la aplicación de las RS tanto a nivel de empresa como en emprendimientos puede potencializar aún más los negocios. Sin embargo, a pesar de lo anterior algunas opiniones señalan que, para poder sacarles un mayor provecho en términos empresariales, es necesario tener un conocimiento más profundo en el uso de este tipo de plataformas. Concretamente, P1 indicó:

“...hay algo que no nos enseñaron mucho en la universidad y que es muy importante ahora y es el manejo de las RS, pienso que eso sí faltó también en la universidad...” (P1).

“En este momento yo sí considero que a nosotros a mí me faltó mucho, la parte del marketing, el marketing digital porque queremos o no es algo que estamos viviendo en la actualidad...” (P7).

En cuanto a la tendencia actual de influencers y YouTubers algunos entrevistados, además, expresan opiniones críticas sobre los influencers y la calidad del contenido que ofrecen. Esta preocupación es compartida, y se destaca un tema recurrente que se refiere a la desigualdad salarial entre personas que viven de las RS y profesionales calificados en otras áreas.

“Pues de verdad de digamos que, si hay 10 youtubers de esos 10, 8, suben pura basura de contenido que no sirve para nada.” (P3).

“...yo que soy una profesional que yo sí me esforcé en mi universidad, que yo sí he luchado por estar donde estoy, es muy injusto, sí, es muy injusto (...) Pero ¿qué pasa ahorita? Como todo se ha vuelto tan. (...) tan digital, (...) todo el mundo opta por hacerlo (...) ven entre comillas el camino un poquito más fácil que de pronto matarse estudiando 5 años para que te paguen 1'800.000”. (P4).

4.4 Desafíos que presenta el mercado laboral en Cali

De acuerdo con los participantes el mercado laboral de Cali presenta diferentes tipos de desafíos, entre los que se pueden mencionar la falta de experiencia como el principal factor para encontrar un trabajo cuando se es recién egresado, de ahí que todos los participantes coinciden como se ha señalado anteriormente en que las experiencias de trabajos previas desarrolladas durante la carrera son un gran aprendizaje cuando se es profesional.

Además de lo anterior, otro desafío señalado por los entrevistados es el factor edad y, como se ha mencionado antes, una alta competencia debido a la gran cantidad de administradores que se gradúan todos los años. Aunado a lo anterior, es necesario señalar que de acuerdo con la experiencia de los participantes la competencia no se da únicamente con profesionales de diferentes carreras, sino también con técnicos y tecnólogos de diferentes instituciones, todo lo cual repercute significativamente en las opciones de empleabilidad de un administrador recién egresado.

Como resultado de lo anterior el tiempo que los egresados pueden tardar en emplearse una vez terminada la carrera puede variar entre un mes y un año.

De otro lado, es importante señalar que, de acuerdo con los participantes otro aspecto que afecta las aspiraciones de empleabilidad de una persona en el mercado laboral de Cali, es la discriminación, principalmente en el caso de las mujeres a quienes se les discrimina por el riesgo a quedar embarazadas durante su tiempo de vinculación con la empresa. En otros casos, las mujeres perciben que existe una brecha laboral entre ellas y los hombres o que se acusa su falta de capacidad para desempeñar cargos de liderazgo. Y, algunas veces ocurren casos de discriminación debido a la apariencia física.

Otro factor que resulta determinante acerca de las probabilidades de ser empleado para un egresado es la red de contactos o como se le conoce coloquialmente, “la palanca”; pues varios de

los entrevistados estuvieron de acuerdo en el hecho de que tener “palanca” mejora considerablemente las opciones de contratación de una empresa.

Al respecto de todo lo anterior algunas de las opiniones fueron las siguientes:

“Es complicado. Porque veo en las ofertas de trabajo como ya se los nombraba, veo muchos que requieren auxiliares. Y no solo como auxiliares administrativos, sino que además de eso tengan muchas competencias, muchos conocimientos en contabilidad. Siento que lo que más piden y cuando hablamos como de un cargo más, más profesional.” (P7).

“Muy puntualmente para los de administración, consideraría que, en general, porque acá hay muchas universidades y casi que en la mayoría hay esta carrera, entonces la verdad, sí hay muchos estudiantes, hay muchos candidatos a postularse en áreas relacionadas con la administración...” (P8).

“No realmente es difícil, digamos que si yo me quisiera ir de la empresa donde yo laboro, yo creo que conseguir empleo lo podría conseguir con dificultad y por un menor salario. Por lo mismo porque pues yo ya no tengo una edad en la cual soy joven laboralmente, pues seré joven para otras cosas, pero laboralmente no...” (P3).

“Yo considero que la empleabilidad para los egresados es muy complicado porque en todos lados te piden experiencia laboral. O sea, si no tienes experiencia laboral no te contratan o si no conoces a alguien de la empresa que te ayude en el proceso de contratación es muy complicado...” (P1).

“Ya, cuanto tome pues como ya cuando uno concluye la universidad poco tiempo después de que pasó lo de la pandemia que levantaron, pues como tal toda esa reglamentación. Y pongámosle que un mes después.” (P6).

“Bueno, yo sí estuve por ahí cuatro meses buscando más o menos, pues que se adaptara, pues que me sirviera también lo del salario y todo, pero en cuatro meses me demoré después de pues de terminar el negocio y de estar egresada también.” (P2).

“Yo he estado en varias empresas y cuando me quedé sin trabajo en una de ellas, yo estoy aproximadamente 6 meses sin empleo...” (P8).

“No, no, no. De hecho, yo pienso que en el momento de mi vida yo pienso que durante todo este tiempo que he estado sin trabajo casi 1 año...” (P5).

“Pero estando en empresa ya empleada, es sí existen como esas brechas y sí se nota, a veces se tiende a haber un poco de discriminación y no tanto de hombre hacia la mujer, incluso entre mujeres existe (...) era la jefe más joven y era mujer, entonces los demás jefes eran un poco más mayores y también eran hombres (...) porque a veces te juzgan (...) no o no sé por ser mujer o por tener ese cargo...” (P8).

“...sí en uno si estuve, (...) estuve presentando una entrevista para una doctora, en una clínica estética y por ser una clínica de estética, (...) es que, pues hacen cirugías plásticas, siempre

han tratado con mujeres, pues mujeres reconocidas, digamos actrices, ¿sí me entiendes?, yo soy una persona que pues obvio yo si estoy pasada un poco de kilos. Dentro de la entrevista a la doctora, si me lo dijo, estás un poco gordita, pero no cualquier cosa pues yo, nosotros te ponemos al gimnasio, no sé qué tal cosa.” (P5).

“Obviamente, sí es, como dice el dicho, ‘si usted no está dentro de la rosca no está en nada’, entonces si es un factor determinante.” (P5).

“...Quizá la otra persona también era muy ‘pila’, yo no puedo decir que no, porque eh, si está ahí es por algo, pero allí es por algo, pero hubo como el movimiento de la ‘palanca’ y cómo se puede decir yo no tenía la ‘palanca’...” (P3).

4.4.1 Percepción sobre su situación laboral actual

Al ser interrogados acerca de si consideraban que su situación laboral y de prestaciones en sus trabajos actuales era adecuada a la situación del mercado, la mayor parte de los participantes indicaron que muchas veces la situación en cuanto al nivel de ocupaciones en su empleo no se corresponde con lo que perciben en concepto de prestación por dichas labores, y que, por tanto, su situación podría ser mejor, aunque en algunos casos, reconocieron que su situación anterior era menos favorable que la presente. A partir de lo anterior, es posible inferir que los entrevistados tienen aspiraciones constantes de seguir superándose y que, aunque en cierta medida su situación les parece buena, la misma podría ser siempre mejor. Algunos comentarios obtenidos a este respecto son los siguientes:

“Conforme estudio la medida del mercado en el puesto y en las actividades que hago está por encima del mercado siempre, pues uno aspira a tener un poco más y aparte, pues de la profesionalización, pues ya tengo un estudio de más, entonces sí, espero ganar un poco más”. (P3).

“Mi percepción en cuanto al mercado laboral actual en lo que respecta, pues a la profesión que actualmente desempeño, yo creo que la medida de salario está por debajo en cargos similares en los que en el que actualmente me desempeño. También, yo me fijo mucho en lo que es el tema de la flexibilización del tiempo, o sea solamente yo estoy en una organización que, si uno requiere un permiso de urgencia para una cita médica, inclusive se trabaja de lunes a viernes, pero en lo que son en cuantos a permisos o sea esta empresa a mí me ha parecido muy buena”. (P6).

“Pues creo que podría ser mejor. Pero cuando yo llegué a esa empresa la oferta estaba mucho mejor a lo que tenía anteriormente y a lo que ya había visto en el mercado porque era superior a lo que yo veía que había en el mercado”. (P8).

5. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten obtener una mejor perspectiva acerca de la percepción que tienen los egresados de EA acerca de su propia formación profesional y de las oportunidades a las que esta les permite acceder dentro de un mercado laboral al que consideran cada vez más competido y que, por lo tanto, les obliga a permanecer en

constante preparación a fin de adaptarse a los constantes cambios que ocurren en el mismo y no perder oportunidades de crecimiento profesional. No obstante, si bien existe un alto grado de consciencia acerca de la necesidad de continuar con la educación formal, ninguno de los participantes ha podido acceder a estudios de posgrado debido a diversas razones hasta el momento.

A pesar de considerar que su formación de pregrado ha sido buena y les ha aportado mucho para poder desempeñarse de mejor forma en el campo profesional, también reconocen que la misma careció de mayor profundidad acerca de ciertas competencias que el mercado demanda actualmente y en las cuales ellos ven la necesidad de incursionar. De otro lado, es importante resaltar el espíritu emprendedor que se ha desarrollado o fortalecido en los egresados a partir de su paso por la universidad, siendo la mayoría de ellos partidarios del emprendimiento. Lo anterior, sin embargo, no les hace desconocer los desafíos que presenta el mercado laboral de Cali, los cuales, según su percepción, son muchos y de diversa índole y por lo cual, es necesario formarse tanto en conocimientos técnicos como en HB, que son las que mayor demanda presentan en el mercado.

Los hallazgos anteriores concuerdan con los datos obtenidos por Rodríguez et al. (2019) y Becerra y Gonzáles (2019), en cuanto a la necesidad de continua formación por parte de los profesionales. Al respecto, estos autores señalan que las IES, además de garantizar la formación a un nivel técnico y teórico, también deben velar por la formación en HB puesto que son las que mayor demanda están presentando en el mercado laboral actualmente, además, de acuerdo con Becerra y Gonzáles (2019), los empleadores valoran mucho la experiencia previa de los egresados y este hecho, aumenta por tanto sus posibilidades de empleabilidad.

En ese sentido, Garrido (2018), añade que el asunto de la empleabilidad de los egresados no depende únicamente de las IES o de los estudiantes, sino que es necesario involucrar a los diferentes actores de la sociedad que juegan un papel importante en la empleabilidad de los egresados, como en el caso de los empresarios, dicha idea es también compartida por Cubillos et al. (2019), quienes sostienen que, a fin de preparar profesionales que cumplan con las competencias que el mercado exige, las IES deben elaborar los programas académicos tomando en cuenta a opinión de los empresarios.

A propósito de lo anterior, Serna y Giraldo (2021), indican que una buena estrategia para mejorar las oportunidades de empleo de los egresados es a nivel interno, ofrecer servicios de orientación profesional y capacitación constante para el desarrollo de y fortalecimiento de competencias, idea que también es compartida por Wei y Sotiriadou (2023) y Solé et al. (2018). Mientras que, a nivel externo, realizar convenios o alianzas que incluyan a los egresados y al sector productivo, es decir, generar una red de empleabilidad, y además, es necesario fortalecer las relaciones con el sector productivo en general de parte de las IES.

Autores como Palomino et al. (2021) y González y Santana (2020), acompañan la noción de los autores antes mencionados acerca de la responsabilidad de las IES sobre las competencias de los egresados, no obstante, agregan que existen otros factores como el esfuerzo académico, la calidad de la IES, el lugar de residencia y la carrera profesional que se ha estudiado. Dichos factores a criterio de los autores juegan un papel determinante en las probabilidades de empleabilidad de cada individuo y actúan de forma diferenciada en cada persona, razón por la cual, algunos egresados tienen mayor éxito que otros al momento de ubicarse laboralmente, este hecho, por tanto, condiciona que no todos los profesionales puedan desempeñarse laboralmente en el área de conocimiento de su carrera, tal como lo demostraron los datos obtenidos en esta investigación. Por lo anterior, para Cardona medir la calidad de la educación solamente a través

del nivel de empleabilidad que alcanzan los egresados es una práctica engañosa que, en última instancia no refleja la situación real de dicho indicador puesto que únicamente se basa en una perspectiva económica y de mercado, por ello estos autores señalan la necesidad de tomar en cuenta otros factores al momento realizar dicha medición.

Dentro de los factores que deben analizarse para evaluar la calidad de la educación se encuentra el acceso a prácticas profesionales, las cuales, diversos autores reconocen como un elemento importante para permitirle al egresado ganar experiencia en el mercado laboral. Al respecto, autores como Tumpa et al. (2023) y, Chigbu y Nekhwevha (2022); indican que, más allá de realizar labores en una empresa como tal, actividades como el desarrollo de seminarios y presentaciones permiten a los estudiantes desarrollar competencias como la comunicación oral y el desenvolvimiento frente a un público, asimismo, el desarrollo de actividades grupales permite a los futuros profesionales asimilar las situaciones de trabajo en equipo que muchas veces se lleva a cabo en entornos empresariales reales. Para el caso de esta investigación la mayor parte de los entrevistados señaló no haber desarrollado prácticas debido a diversos factores, pero los que sí las realizaron reconocen el valor de las mismas, aunque se encontró igualmente que no en todos los casos, los empleadores las valoran para poder contratar a un profesional recién graduado.

Para Bolton (2022), otra actividad académica importante para desarrollar competencias es la ejecución de mentorías pues los estudiantes que han llevado esto a cabo señalan que han ganado competencias como autoconfianza, comunicación verbal y escrita, mayor capacidad analítica, entre otras, lo que aumenta el potencial de empleabilidad al momento de egresar. Mientras que, Chou et al. (2023), indican que con un enfoque más didáctico y orientado a competencias pueden tenerse buenos resultados respecto a la empleabilidad de los estudiantes. De acuerdo con Ruiz et al. (2019), es importante que las universidades ofrezcan la asignatura de prácticas profesionales pues eso permite que los estudiantes aprendan competencias como resolución de problemas, adaptabilidad y la capacidad de análisis, tan demandada por los empleadores. De ahí que los entrevistados en esta investigación indicaran que el realizar prácticas les permitió aprender mucho de la realidad de las organizaciones.

En lo referente al nivel de empleabilidad que perciben los egresados, los datos obtenidos en esta investigación son similares a los resultados obtenidos por Rabanal et al. (2020), quienes señalan que los egresados tienen un nivel de empleabilidad medio aunque presentan un nivel de empleabilidad bajo, a diferencia de los datos obtenidos en el presente trabajo donde un nivel de empleabilidad promedio del 71% de acuerdo con la percepción de los participantes y el nivel de ocupación es alto siendo solamente el 11.11% la proporción de personas desocupadas. Además, autores como Striolo et al. (2023), añaden que, existe una fuerte correlación los aspectos disciplinarios del programa de estudio y la empleabilidad de los egresados en puestos relacionados con dicho programa. Así, los estos autores indican que, en algunos casos, la probabilidad de éxito de empleabilidad puede alcanzar hasta un 90% de los casos. Y en otros casos, la pertenencia o un programa específico puede mejorar las opciones de empleabilidad de una persona (Unguren y Huseyinli, 2020). No obstante, en esta investigación, dicho nivel de éxito alcanza únicamente al 56% de los egresados, entre quienes se desempeñan en puestos de trabajo relacionados con la carrera o emprendimientos.

Sobre esto último, los resultados obtenidos son consecuentes con lo descrito por Gracia y Guardo (2019), quienes sostienen que el 70% de los egresados considera que tiene habilidades para emprender, aunque solo un 30% lo ha llevado a cabo. Los datos de este estudio, refieren que más del 80% considera tener habilidades emprendedoras, aunque solo un 44.44% posee un

emprendimiento actualmente. Para Fossatti et al. (2023), las IES deben aprovechar estas capacidades de emprendimiento de los estudiantes para mejorar la empleabilidad de otros estudiantes y de este modo contribuir al desarrollo económico.

De otro lado, al hablar sobre las competencias que presentan los egresados que fueron entrevistados, la mayoría de ellos indicó que se sienten más preparados a nivel de HB que de HD, pues, según su percepción, el mercado actualmente demanda muchos conocimientos a nivel técnico de los que ellos todavía carecen. A este respecto, trabajos como los de Santos et al. (2022), respaldan la opinión de los entrevistados. Estos autores indican que, en la actualidad las HB tienen una mayor demanda de parte de las empresas e incluso de los emprendedores, quienes, al momento de contratar a una persona, esperan que esta cumpla en gran medida con competencias de tipo genéricas que le permitan desenvolverse bien en su trabajo. En un sentido similar, Celis et al. (2021), señalan entonces la necesidad de parte de los administradores de desarrollar este tipo de competencias para ampliar sus opciones de empleabilidad.

En el lado opuesto, y contrario a los resultados de este trabajo, los datos de Quispe y Apaza (2022), demuestran que en algunos casos los estudiantes no se sienten preparados a nivel de HB para afrontar la vida laboral, si bien indican sentirse competentes a nivel de conocimientos técnicos, a excepción del conocimiento de otro idioma. Esta falta de conocimiento en otro idioma diferente del nativo, en especial el inglés, fue ratificada en este estudio y también por Montaña et al. (2020), quienes, además, agregan que los empleadores en muchos casos asumen que los egresados presentan dicha competencia y por lo tanto no ofrecen capacitación al respecto, no obstante, lo cierto es que en la mayoría de los casos los estudiantes no alcanzan un nivel de dominio suficiente para desempeñarse a nivel empresarial, lo cual les hace perder una ventaja competitiva respecto a otros posibles candidatos a una vacante. En general, dicha discrepancia de opiniones acerca de si se poseen o no las HB en un nivel suficiente para ser competitivo, aunque hasta cierto punto es algo subjetivo, de acuerdo con Espinoza y Gallegos (2020), se debe a que no existe un modelo o método específico que sirva para desarrollar las HB y porque a criterio de estos autores, aun faltan muchas cosas por definir al respecto.

En cuanto a los desafíos que enfrentan los egresados de administración entrevistados en este estudio, los resultados son respaldados por Khan y Ali (2022), quienes indican que muchas veces los egresados no cuentan con habilidades relevantes para el mercado, les falta experiencia y el perfil que presentan los postulantes no encaja con las demandas del mercado; este hecho también está respaldado por Avellaneda et al. (2021). Y es que, de acuerdo con Herbert et al. (2020), la misma dinámica cambiante del mercado, la globalización y los avances tecnológicos de los últimos años, con su acelerado ritmo, no han permitido a los profesionales adaptarse al mismo tiempo y es por ello que existe el desajuste entre lo que las empresas esperan de los graduados y lo que estos realmente pueden aportar.

Aunado a lo anterior, Torres y Salazar (2021), argumentan que los jóvenes recién egresados, debido a las altas exigencias del mercado de trabajo, muchas veces no saben gestionar sus emociones de forma adecuada por lo cual pueden quedar relegados para ocupar una vacante, debido a lo cual enfrentan entonces bajos niveles de empleabilidad. A lo anterior, además, es necesario agregar la falta de apoyo en financiamiento para poder emprender de acuerdo con Alzate (2020). En otros casos, las MiPymes prefieren contratar profesionales de universidades públicas de acuerdo según lo que indica Chavarría (2022).

Vale señalar que en todos los casos la experiencia laboral se considera crucial para los empleadores, por lo que, el no tenerla al momento de egresar disminuye drásticamente las opciones de empleabilidad de los egresados según la opinión de algunos autores (Potes, 2019;

Solé et al., 2018). De acuerdo con Torres y Salazar (2021), cuando los egresados se encuentran en dicha situación, sufren frustración y en muchos casos, su único objetivo es conseguir un trabajo para garantizar estabilidad económica, en otros, sin embargo, pueden acabar inactivos y desempleados.

A fin de cambiar esta realidad, algunos autores apuestan por crear herramientas que ayuden a los egresados a mejorar su empleabilidad. Tal es el caso de los programas propuestos por González y Santana (2020), cuya finalidad es preparar al egresado en diferentes áreas como investigación, docencia y gestión administrativa; ayudándole a desarrollar más competencias y que pueda suplir el perfil requerido por las organizaciones. Del mismo modo, Mpia et al. (2023), desarrollaron un modelo llamado CoBERT que permite recomendar perfiles de empleabilidad tomando en cuenta factores del entorno en que se desenvuelve el estudiante. De acuerdo con estos autores los factores que más influyen para la recomendación de perfiles son el contexto sociopolítico, las habilidades del egresado y la relación graduado-empleador. De este modo, se busca reducir los bajos niveles de empleabilidad que puedan presentar los recién egresados a fin de que puedan insertarse exitosamente en el mundo laboral.

6. Conclusiones

El nivel de empleabilidad de los egresados de administración está influenciado por diversos factores tanto intrínsecos como externos, en el primer grupo, juegan un papel importante las competencias que el egresado haya adquirido a lo largo de su formación universitaria, así como lo bien desarrolladas que las tenga al momento de optar por un empleo. Mientras que, entre los aspectos externos son importantes las oportunidades de adquirir experiencia laboral, la red de contactos, entre otros que pueden potenciar las oportunidades de inserción laboral. Aunque la formación universitaria brinda un buen nivel de conocimiento, principalmente en cuanto a HD, existen algunas competencias sobre las que hace falta profundizar por parte de las IES para garantizar profesionales competentes que cumplan con el perfil demandado por el mercado de trabajo. La situación de empleabilidad y competencias de parte de los egresados es un proceso que involucra a diversos grupos de interés a nivel social y económico.

Las competencias que presentan los egresados que participaron de esta investigación obedecen en su mayoría al conjunto de las HB, pues se reconoce que hay falencias en ciertas áreas del conocimiento que se demandan actualmente en el mercado y que al poseerlas los egresados pueden ser más competentes. Principalmente las áreas de mejora obedecen al conocimiento de nuevos idiomas y al conocimiento profundo de marketing digital a fin de utilizarlo como una herramienta empresarial. A pesar de lo anterior, el proceso de empleabilidad de los egresados ha sido exitoso puesto que todos los egresados han desarrollado su carrera al mismo tiempo que trabajaban, lo cual les permitió adquirir experiencia previa a la culminación de sus estudios, factor crucial para los empleadores.

Los desafíos que enfrentan los egresados al momento de querer insertarse al mercado de trabajo, son de diversa índole y en parte están influenciados por el contexto en que cada uno se desenvuelve. Los principales obstáculos identificados obedecen principalmente a la falta de experiencia, la edad, discriminación en alguna forma y la ausencia de contactos adecuados para facilitar la empleabilidad, entre otros. De ahí la importancia de un trabajo conjunto entre diversos

actores sociales. Además, es necesario señalar que el desarrollo de competencias parte, en primera instancia del individuo y por tanto, también es necesario realizar un proceso de reflexión a fin de identificar posibles áreas de mejora a la luz de las demandas laborales actuales con el propósito de volverse más empleable.

Referencias

- Al-Tahitah, A., Al-Awlaqi, M.A., Habtoor, N., Thabet, S.S., Abdulrab, M., y Ibrahim, I. (2023). Employability characteristics and their impact on social impact: An exploratory study on women's small social enterprises. *Heliyon*, 9(11), 1–15.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21178>
- Alzate, I. (2020). Nivel de empleabilidad en profesionales en administración de empresas [Tesis de especialización, Fundación Universitaria del Areandina].
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3750>
- Avellaneda, J., Orihuela, I., Chávez, J., y Quiroz, O. (2021). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de La Ciencia*, 11(21), 361–374.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.917>
- Becerra, P., y Gonzáles, G. (2019). Factores de empleabilidad en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras en el distrito de Cajamarca, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1071>
- Bolton, R.S. (2022). Student mentoring to enhance graduates' employability potential. *Science and Justice*, 62(6), 785–794. <https://doi.org/10.1016/j.scijus.2022.04.010>
- Cardona, E., y Montoya, A. (2019). Análisis de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados. ¿Condición de calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? *Estudios de Derecho*, 76(168), 273–296.
<https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a11>
- Celis, A., Cruz, Y., y Hernández, L. (2021). Análisis de las necesidades y requerimientos del mercado laboral para los administradores de empresas en Girardot [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/12444>
- Chan, C.K.Y., y Chen, S.W. (2022). Students' perceptions on the recognition of holistic competency achievement: A systematic mixed studies review. *Educational Research Review*, 35, 1–21. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100431>
- Chavarría, A. (2022). Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las Mipymes [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Cuenca].
<https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/13162>
- Chigbu, B.I., y Nekhwevha, F.H. (2022). Academic-faculty environment and graduate employability: variation of work-readiness perceptions. *Heliyon*, 8(3).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09117>
- Chou, C.M., Shen, T.C., Shen, T.C., y Shen, C.H. (2023). The impact of CIE education integrated with the BIG 6 teaching strategy on students' innovative motivation, creativity,

- metacognition, and self-perceived employability. *Thinking Skills and Creativity*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101287>
- Cubillos, J., Pillancari, N., y Villalobos, R. (2019). Prácticas como facilitador de la inserción laboral en estudiantes universitarios. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 30(30), 233–261. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/218>
- Espinoza, M.A., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Fossatti, P., Chiappetta, C.J., Ratten, V., Pereira, G.M., Borchardt, M., Milan, G.S., y Eberle, L. (2023). What do (should) we know to leverage students' employability and entrepreneurship? A systematic guide to researchers and managers. *International Journal of Management Education*, 21(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100788>
- García, J., y García, M. (2022). La evaluación por competencias en el proceso de formación. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 41(2), 1–19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142022000200022&script=sci_arttext
- Garrido, C. (2018). El “problema de la empleabilidad” de los graduados universitarios en América Latina y El Caribe. El dilema de los ecosistemas de educación entrampados en un círculo perverso. In REDUE ALCU (Ed.), *Políticas y acciones de las universidades para promover el empleo de sus egresados. Estudios de caso en Iberoamérica* (1 ed., Vol. 1, pp. 15–31). FAEDPYME. <http://reducalcu.org/website/content/publicaciones/empleabilidadegresados/Cap-00>
- González, C., y Martínez, P. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35), 47–66. [https://doi.org/10.22529/dp.2020.18\(35\)04/Recibido](https://doi.org/10.22529/dp.2020.18(35)04/Recibido)
- González, O., y Santana, L.E. (2020). Diseño de un Plan de Acción para la Empleabilidad de los Universitarios. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(88), 1–26. <https://doi.org/10.14507/EPAA.28.4555>
- Gracia, J., y Guardo, A. (2019). Análisis de la actitud de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena en el periodo 2014 - 2016 frente al emprendimiento empresarial [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. <https://doi.org/10.57799/11227/2637>
- Herbert, I.P., Rothwell, A.T., Glover, J.L., y Lambert, S.A. (2020). Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work. *International Journal of Management Education*, 18(2), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill / Interamericana Editores, Ed.; 6 ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Khan, F., y Ali, M. (2022). Exploring the Gap Between Expected and Actual Return on Investment of Business Graduates from employability: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Management Education*, 20(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100717>

- Montaño, M., Samperio, N., Toledo, D., y López, I. (2020). Impacto del inglés en la empleabilidad de egresados universitarios en frontera norte. *CIVINEDU*, 602–603.
- Mpia, H.N., Mburu, L.W., & Mwendia, S.N. (2023). CoBERT: A Contextual BERT model for recommending employability profiles of information technology students in unstable developing countries. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 125, 106728. <https://doi.org/10.7910/DVN/SI2>
- Palomino, A.E., Orihuela, A.S., Paredes, M.A. J., Rojas, O.R., y Aliaga, H. (2021). Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. *Gaceta Científica*, 7(4), 159–164. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1270>
- Potes, Y. (2019). Competencias genéricas adquiridas por los estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Colombia [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/75737>
- Quispe, E., y Apaza, J. (2022). Influencia de las Competencias laborales en la empleabilidad de egresados de las sedes de una Universidad Privada, durante el Covid-19 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5582>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (2), 250–258. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500756>
- Rodríguez, A., Cortés, A., y Val, S. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(3), 102–119. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.26275>
- Ruiz, M., Bautista, M.J., y García, M. (2019). Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 23, 65–82. <https://doi.org/10.18172/con.3560>
- Santos, J.M., Iglesias, P.P., y Jambrino, C. (2022). The role of gender and connections between entrepreneurship and employability in higher education. *International Journal of Management Education*, 20(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100708>
- Serna, N., y Giraldo, G. (2021). Factores que intervienen en la ubicación laboral de los egresados de la UNAD ECACEN ZOOC. *Documentos de Trabajo ECACEN*, 1, 1–10. <https://doi.org/10.22490/ECACEN.4706>
- Solé, M., Sánchez, J., Arroyo, F., y Argila, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67–74. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/124749>
- Striolo, A., Jones, A., y Styan, C. (2023). The effectiveness of an interdisciplinary postgraduate-taught program in terms of employability. *Education for Chemical Engineers*, 45, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2023.06.006>
- Sulca, R.D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista Enfoques*, 6(22), 135–145. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131>

- Taylor, S., y Bogdan, R. (2009). La entrevista en profundidad. In Centro de Investigación y Docencia. (Ed.), *Métodos cuantitativos aplicados*, 2 (1 ed., Vol. 1, pp. 194–2016). Secretaría de Educación y Cultura.
- Torres, J., y Salazar, T. (2021). Demandas y recursos laborales en el marco de la empleabilidad en jóvenes recién egresados de una universidad privada de Pereira en el 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira].
<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8267>
- Tumpa, R.J., Skaik, S., Ham, M., y Chaudhry, G. (2023). Enhancing project management graduates' employability through group assessment innovations: An empirical study. *Project Leadership and Society*, 4, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2023.100084>
- Unguren, E., y Huseyinli, T. (2020). The moderating effect of student club membership on the relationship between career intention in the tourism sector and post-graduate employability anxiety. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 27. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100265>
- Wei, R., y Sotiriadou, P. (2023). Teaching generic skill sets to sport undergraduates to increase their employability and promote smooth college-to-work transition. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 32, 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2023.100431>