UNIVERSIDAD EAFIT
Abierta al mundo
Acreditada Institucionalmente por el Ministerio de Educación Nacional

IMPACTO SOCIAL DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO

ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Andrés Giraldo Pineda
Carolina Hurtado Ochoa
Clara Isabel López Villegas

OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL
DIRECTOR: Alberto Jaramillo Jaramillo

MEDELLÍN, FEBRERO DE 2006

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 5

1.1 Principales resultados 6

2 CONTEXTO DE REFLEXIÓN 10

2.1 El egresado y los beneficios de una educación con calidad 11

2.2 Aprender a aprender (aprendizaje para toda la vida) 14

2.3 Egresado como agente dinamizador de la Universidad 16

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS 18

3.1 Objetivos e hipótesis 18

3.2 Formulario de encuesta 18
3.2.1 Diseño del formulario de encuesta 18
3.2.2 Componentes de la encuesta 19

3.3 Sistema de aplicación de encuestas 20

3.4 Aplicación de encuesta 21

3.5 Procesamiento de los resultados de la encuesta 21

3.6 Análisis de los resultados 22

3.7 La muestra y la población 22

4 CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN 25

5 LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL 27

5.1 Actualidad laboral de los administradores de negocios 27
5.1.1 Indicadores laborales 27
5.1.2 Caracterización del desempleo e inactividad 33
5.1.3 Caracterización del empleo y entorno organizacional 34
5.1.4 Caracterización del subempleo 45

6 TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA, EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL 49

6.1 Inserción al mercado laboral 49

6.2 Movilidad laboral 52
6.2.1 Movilidad laboral según número de empleos 52
6.2.2 Movilidad Ocupacional 54

6.3 Estudios de posgrado 58

6.4 Empresarismo 61

6.5 Compromiso social 63

7 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD 66

7.1 Los egresados y la evaluación del programa 68
7.1.1 Egresados satisfechos 68
7.1.2 Pertinencia 71
7.1.3 Nivel de competencia 75
7.1.4 Los egresados y la formación recibida 77
7.1.5 Recomendación del programa 79

7.2 Evaluación del pénsum 82

7.3 Evaluación de la Institución 85
7.3.1 La proyección de la carrera en el medio 88
7.3.2 Canales de contacto con los egresados 89

7.4 Seguimiento de los egresados al proceso de acreditación 90

7.5 La condicionalidad de las respuestas 93
7.5.1 Relaciones entre las respuestas 93

8 BIBLIOGRAFÍA 97

9 ANEXOS 99

1 INTRODUCCIÓN

Los cambios presentados en los entornos sociales, culturales y económicos como respuesta a los fenómenos de globalización y apertura, han impulsado una nueva percepción del rol que cumple la educación dentro de la sociedad y su relevancia para alcanzar altos estándares de calidad de vida. Un sinnúmero de discusiones referentes al tema se centran en la capacidad de las políticas y sistemas educativos para brindar a los estudiantes una formación que les permita satisfacer las exigencias del nuevo orden mundial. Estas exigencias han llevado a que las instituciones educativas se preocupen no sólo por la formación teórica y técnica de sus estudiantes sino que también formen en competencias y habilidades que les permitan, a los futuros profesionales, desenvolverse eficientemente en diversas áreas.

La gran preocupación de las instituciones de educación superior por prestar un servicio que cumpla con los requerimientos que la sociedad actual demanda, apunta hacia una dirección única, y es garantizar calidad en la educación impartida. Para esto, muchos planteles educativos han recurrido al seguimiento de sus egresados como un medio importante para evaluar la calidad de la formación ofrecida y obtener información que les permitan conservar y mejorar los estándares de calidad de sus programas y su institución.

La Universidad EAFIT, por medio de la Oficina de Planeación Integral, viene desarrollando este tipo de estudios en los cuales logra identificar el desempeño laboral y profesional de sus egresados, construyendo indicadores que permitan evaluar la calidad de la formación que ofrece y se conviertan en información pertinente para apoyar los procesos de autoevaluación que conducen a la obtención de la Acreditación de Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

El reconocimiento de la Universidad como una Institución destacada en la formación administrativa y financiera, hace del programa de Administración de Negocios el más representativo ante la sociedad y el medio empresarial, por lo que la opinión de sus egresados y su desenvolvimiento en el medio son factores importantes para determinar el cumplimiento del objetivo de formar profesionales competentes y bajo excelentes parámetros de calidad.

Los autores agradecen a todas las personas y dependencias de la Universidad EAFIT que colaboraron en la realización de este informe.

1.1 Principales resultados

La población objetivo de estudio se enmarca en los administradores de negocios egresados durante el primer semestre de 1998 y el segundo de 2004, esto con el fin de incorporar los impactos que sobre los egresados pueda tener la primera acreditación del programa. La obtención de la información fue lograda a través de una encuesta aplicada por medio de la página Web de la Universidad, entre los meses de febrero y julio de 2005. El total de titulados encuestados fue de 350 para una población de 1917 administradores en el período de estudio.

Los resultados obtenidos, una vez tabulados y analizados los datos recopilados por medio de las encuestas, confirman la calidad de la educación impartida en la Universidad EAFIT y en Administración de Negocios, que podría ser considerado como el programa insignia de la Institución. Se observan egresados satisfechos con la formación recibida, reconocidos en el medio no sólo por el prestigio y efecto marca de la Institución sino también por su excelente desempeño en ámbitos sociales y laborales, con un adecuado proceso de vinculación al mercado de trabajo y una trayectoria laboral que les permite ocupar cargos de mayor responsabilidad en la medida en que adquieren más experiencia. Además, se destaca la importancia que tiene para los egresados continuar con procesos de actualización y adquisición de conocimientos, y la habilidad para crear y desarrollar ideas de empresarismo.

Los indicadores laborales calculados demuestran que la principal rama de la actividad económica en donde se ocupan los egresados es la industria manufacturera, especialmente en empresas definidas como “grandes” y en su mayoría vinculados bajo un contrato a término indefinido, con un salario promedio, para los residentes ocupados en Colombia, de 2.278.272 pesos mensuales.

Se evidencia concordancia entre las áreas de los cargos ejercidos por los egresados y el perfil profesional del administrador de negocios: el área de ocupación sobresaliente es la Administrativa con 39.3%, seguido de Mercadeo y Ventas con el 30.1%. En este último campo tienden a ubicarse, en mayor medida, los administradores titulados en las últimas promociones, lo que permite colegir no sólo la armonización entre la profesión y la ocupación de los recién graduados, sino también el efecto que las líneas de énfasis cursadas durante el pregrado ejercen sobre la vida laboral.

La tasa de desempleo actual de los administradores de negocios es de 11.3%, la que podría explicarse por la creciente población de egresados y la mayor participación de titulados en 2004, año en el que se concentra gran parte de la tasa de desempleo total, más aun considerando que es el único período que no fue agrupado en bienio, como sí lo fueron los demás años.

La tasa de subempleo del 39.6% está explicada, en su mayoría, por egresados que consideran insuficientes los ingresos percibidos (16.9%), seguido del subempleo como consecuencia de la subutilización de las capacidades (15.3%). En este caso, los egresados de los primeros períodos de grado en cuestión son quienes más consideran exiguo el nivel de ingresos, probablemente porque dadas sus capacidades y aunado a la experiencia con que cuentan, consideran que el incremento salarial es marginal.

Gráfico No. 1
Principales resultados

INDICADORES LABORALES

	%
Tasa de desempleo	11.3
Tasa de subempleo	39.6
Área principal de ocupación Administrativa	39.3
Salario promedio (Colombia) 2'278.272	
Rama de actividad económica Manufactura	23.4

TRAYECTORIA LABORAL Y ACADÉMICA

	%
Egresados que han ascendido Laboralmente	48
Estudios de posgrado	36.3
-Especialización	82.9
-Maestría	10.6
-Ambas	6.5
Creadores de empresa	22
Tiempo promedio búsqueda de empleo 6-11 meses	

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

	%
Grado normal de satisfacción con la formación recibida	53
Alto grado de respuesta del Programa a las necesidades del medio	63
Alto nivel de competencia frente a colegas de otras universidades	69
Calificación excelente del pénsum	58
Recomiendan el Programa	96

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La inserción de los administradores de negocios al mercado laboral es satisfactoria, la mayoría se incorpora tempranamente (antes de graduarse) a las corporaciones o se vincula inmediatamente después de obtener el título (63,8%). Un porcentaje restante debe someterse a un proceso normal de búsqueda de

empleo, que tarda en promedio entre 6 y 11 meses según opta por buscar empleo o no al momento de recibir el titulo.

El 40.8% de los egresados ascienden hacia cargos de mayor responsabilidad decisoria gracias a su formación de líderes y orientadores de las organizaciones; el 49.1% de la población permanece inmóvil, condición que es transitoria, pues la mayoría se concentra en población recién egresada que a futuro puede aspirar a cargos de mayor responsabilidad administrativa; un porcentaje restante ha descendido, situación que señala que si bien el egresado cuenta con méritos y un aval institucional que le garantiza en un alto porcentaje una buena trayectoria profesional, muestra que una porción de la población no está exenta de los vaivenes coyunturales o reformas estructurales del mercado laboral que puede afectar su estabilidad y desenvolvimiento laboral.

Los egresados cursan estudios de posgrados como respuesta a las exigencias del mercado laboral, cuyo grado de competitividad obliga a ampliar y profundizar los conocimientos y competencias a través de especializaciones y maestrías, para poder aspirar a cargos mejor remunerados y más apetecidos por sus funciones y objetivos a alcanzar. En este sentido el 36.3% de los egresados realiza estudios de posgrados, de los cuales el 82.9% ha realizado estudios sólo de especialización, el 10.6% sólo de maestría, el 6.5% de maestría y especialización y ninguno de doctorado.

El 22% de los egresados en el período considerado ha creado una o más empresas, de las cuales continúan vigentes el 61.2%. La mejor capacidad de endeudamiento, financiación y conocimiento del sector empresarial que el egresado adquiere a medida que aumenta su experiencia profesional hacen que el porcentaje de participación de empresas creadas se concentre en las generaciones más antiguas. Las principales empresas constituidas y vigentes se encuentran en el sector servicios como distribuidoras, comercializadoras y oficinas de consultoría, y en el manufacturero, como procesadoras de alimentos y de insumos para la industria textil.

La confirmación de la calidad del Programa se da a través de las opiniones de los egresados, quienes al evaluar la carrera y la Institución destacan la excelencia en la formación recibida. Es plausible considerar que aquellos egresados quienes han disfrutado de una educación con altos estándares de calidad y excelencia, como los disfrutados por la Universidad y el programa de Administración de Negocios, obtengan mejores condiciones de trabajo, como por ejemplo cargos administrativos, una trayectoria laboral ascendente, altos niveles salariales, entre otros, y que a su vez tengan una percepción mucho más amplia de lo necesario e indispensable que se hace el aprendizaje para toda la vida, adelantando para ello cursos de posgrado o educación continua.

La calidad del programa se refleja en las respuestas de los egresados a diferentes preguntas que buscaron identificar el nivel de satisfacción con la formación recibida, la respuesta de ésta a las necesidades locales y nacionales, el nivel de competencia, los aspectos valorados de la educación, entre otros. En las respuestas dadas por los egresados las mejores calificaciones obtienen un porcentaje mayor de participación, de esta forma, los administradores eafitenses manifiestan un grado normal de satisfacción con la formación recibida, calificación que representa un buen indicador para este aspecto dado la subjetividad de la respuesta.

En cuanto a la pertinencia del programa, el 63% de los egresados considera que los conocimientos y habilidades adquiridos les permiten responder ante las exigencias del medio en un alto grado. La encuesta demuestra, además, el alto nivel de competitividad alcanzado por los egresados, quienes al compararse con administradores de otras universidades consideran tener más competencias y habilidades que les permiten desempeñarse de manera eficiente y exitosa en ámbitos laborales. El nivel de competencia alcanzado se debe en parte a la manera en que son formados los administradores eafitenses, en la que además de formar egresados con amplios conocimientos técnicos y teóricos e incentivar una formación humanística, se desarrollan habilidades generales útiles para su desempeño, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, entre otras habilidades que cada vez más se convierten en aspectos importantes para los empleadores a la hora de elegir sus empleados. El 96%, un gran porcentaje de la población, manifestó que recomendarían a otros cursar el programa de Administración de Negocios en la Universidad EAFIT.

Los buenos resultados obtenidos representan un mayor compromiso para la Universidad y el Programa, pues la calidad de la educación debe ser una constante que caracterice el proceso educativo en nuestra Institución y que permita una buena proyección de los egresados.

2 CONTEXTO DE REFLEXIÓN

La autoevaluación, la primera fase del proceso de acreditación institucional y de programas, permite valorar la calidad de los elementos y agentes partícipes en las dinámicas de aprendizaje, enseñanza y administración académica. Su importancia radica en su efecto doble, ya que facilita un mayor autoconocimiento de la comunidad académica, la identificación de sus fortalezas y de sus debilidades, y se convierte, además, en plataforma para la toma de decisiones que se traducirán en reformas, las cuales demandarán coordinación y negociación de los intereses de todos los agentes.

En términos institucionales, la autoevaluación contribuye a determinar los canales y el nivel de interacción que vinculan al centro académico y sus productos con la sociedad. Esos productos, las investigaciones, las asesorías, las actividades de extensión y los egresados, son un impacto que estará mediado por la capacidad de las organizaciones y de la sociedad para apropiarse de ellos, aplicando el nuevo conocimiento generado desde el entorno académico.

Con los egresados, el asunto es más complejo, ya que son el principal producto de la universidad y tienen una relación con los principios y valores de la institución, que se convierte en la impronta de su actividad profesional y personal. El egresado formará parte de las organizaciones, con su trabajo incidirá en el proceso de toma de decisiones en las empresas, ofreciendo al entorno un perfil profesional que combina sus actitudes individuales, sus competencias profesionales y lo que la universidad ha dejado en él, mediante las actividades curriculares y extracurriculares.

Otro elemento influye en la particular condición del egresado, es su papel de evaluación viva y de evaluador, la interacción entre sus opiniones sobre la institución y el programa, con su condición de ser el principal producto. La doble condición dota de una complejidad creciente a las opiniones y reflexiones que realiza el egresado y nótese que se utiliza la palabra creciente, porque cada vez son más amplios los canales de contacto entre la universidad y la sociedad, lo mismo que las áreas en las que el titulado interviene como persona y como profesional.

Una vez finalizada su formación profesional, se incorpora en la sociedad y en el mercado laboral, llevando los conocimientos, capacidades y valores inculcados por la institución en la que emprendió su proceso de formación; el egresado conoce el funcionamiento de la universidad, sus programas, sus objetivos y, al estar en la sociedad, se convierte en un enlace entre la institución universitaria y el entorno en el que se desenvuelve. De esta forma, el egresado puede hacer un juicio sobre la pertinencia de la formación recibida, de la satisfacción de sus

expectativas al comenzar su pregrado, de la competitividad frente a otros profesionales, desempeñando un papel evaluador.

Al comenzar su inserción en el entorno laboral y social e identificar las necesidades del medio, actúa como filtro de información llevando a la institución las señales del entorno. La universidad no logra identificar completamente las señales del medio, no reconoce cuales de los requerimientos de las empresas y de la sociedad son coyunturales o estructurales, pues concentra sus esfuerzos en el desarrollo de las disciplinas y profesiones con el fin de asegurar a sus egresados la mejor formación posible. El egresado recoge las señales del medio y las comunica a la comunidad académica, para que ella conozca las necesidades del mercado laboral y las competencias que demandan los empleadores, información que utiliza la universidad en procesos de mejoramiento o de redefinición de currículos.

La comunidad evalúa la calidad de la universidad mediante las posibilidades laborales, rangos salariales, categorías de los cargos y trayectoria profesional de sus egresados. La sociedad identifica la calidad en la formación recibida, la pertinencia del tipo de herramientas y métodos que el egresado porta y que puede aplicar en las organizaciones, la competitividad y el reconocimiento de la institución, lo que determina el nivel de apropiación de los productos universitarios.

"[...] El trabajo hecho por los profesionales es usualmente diferenciado por su referencia a una estructura de conceptos fundamentales vinculados con la experiencia más que por reacciones improvisadas ante los eventos [...] un alto nivel de competencia [...] relaciona la aplicación hábil de la educación especializada, el entrenamiento y la experiencia [...]"[1]. La educación de calidad otorga al egresado capacidad de aprendizaje, flexibilidad laboral, capacidad analítica, entre otras, que lo hacen más competitivo frente a otros profesionales y disminuyen la incertidumbre de su inserción en el mercado laboral, aumentando por ende, la probabilidad de obtener los beneficios, tanto económicos como sociales, que se derivan de una educación de calidad, entendida ésta como la combinación de ciertos factores como la pertinencia del programa, la excelencia de los procesos académicos y las relaciones con el medio.

2.1 El egresado y los beneficios de una educación con calidad

Es posible que los beneficios de la educación surjan cuando se da una interacción entre la educación, el entrenamiento y la experiencia. Estos tres elementos permiten que el egresado emprenda una actividad profesional en la que esté

[1] HOLMES, Len (1992). "Understanding professional competence: Beyond the limits of functional analysis". Disponible en: http://www.re-skill.org.uk/relskill/profcomp.htm. Marzo 10 de 2005.

dispuesto a asumir los cambios del entorno y los riesgos inherentes a él, aprovechando las oportunidades que se le presentan.

De acuerdo con Holmes (1996), la educación superior puede ser vista como un proceso a través del cual el estudiante desarrolla, como individuo, determinadas características (conocimientos, competencias y habilidades) y, de acuerdo a su grado de desarrollo, el egresado será empleado. Si se tiene en cuenta que el grado de educación superior representa una señal de mercado, a través de la cual se puede discriminar la oferta laboral y que el título o credencial obtenido[2] representa una garantía para los empleadores de que están "adquiriendo" un producto de calidad, se puede deducir que los empleadores estarán dispuestos a pagar más por un mejor producto y, de esta forma, los egresados mejor formados obtendrán mayores retribuciones salariales.

Alrededor de los beneficios económicos de la educación superior, se han desarrollado varias teorías que explican la diferencia existente entre la remuneración de los empleados relacionada con su grado de educación. Por una parte, la teoría del capital humano[3] plantea que la diferencia se debe a que, cuando un individuo es altamente educado desarrolla competencias y/o habilidades que lo hacen más productivo, el aumento en su productividad se ve reflejado en unos ingresos mucho mayores en comparación con aquél que no posee estas habilidades. Por otra parte, la teoría de la selección atribuye a la educación la característica de servir como una señal de mercado que hace que los trabajadores más competentes tengan una mejor ubicación laboral y, en consecuencia, salarios más altos[4].

La relación existente en ambas teorías entre la educación y la calidad determina una relación creciente entre la calidad de la educación y los salarios como consecuencia del aumento de la productividad generada por las competencias adquiridas; sin embargo, en la teoría de la selección surge un efecto interesante, la educación con calidad repercute además en el reconocimiento y prestigio de la institución y de sus egresados, generando un "efecto marca" que hace que el

---

[2]"[...] En el contexto de la educación superior el concepto de "credencialismo" describe como los trabajos mejor remunerados son monopolizados por los poseedores de ciertos títulos y certificados [...] la teoría de la Señalización [...] sugiere que los empleadores usan las credenciales como un indicador de productividad [...]". KIVINEN, Osmo y AHOLA, Sakari (1999). "Higher education as human risk capital: Reflections on changing labour markets". En: *Higher Education*, No. 38, p.194.

[3] El capital humano es definido por Becker como la inversión de recursos, por parte de los individuos, en actividades que influyen en la obtención de sus ingresos futuros, como por ejemplo la escolaridad, el entrenamiento, los cuidados médicos, entre otras. Aunque este tipo de inversiones difieren en los efectos relativos sobre los ingresos y el consumo, en los recursos invertidos y en la tasa de retorno, convergen en el aumento de las habilidades mentales y físicas de las personas, generando un incremento en los ingresos esperados. (Becker, 1962)

[4] DESJARDINS, Richard (2003). "Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada". En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 16.

mercado laboral prefiera los egresados de dicha institución por la pertinencia de su educación y su nivel de competitividad.

Los beneficios económicos de la educación, tales como mayores posibilidades laborales, trayectoria laboral ascendente y altas remuneraciones, se traducen en unos ingresos más altos y en mejores condiciones de vida para los egresados, quienes al aumentar su poder adquisitivo pueden modificar, según sus preferencias, sus hábitos de ahorro y de consumo. Estos beneficios individuales repercuten en el bienestar económico de la sociedad, generando un aumento en la productividad y en el desarrollo económico de la región, tal como lo sostiene la teoría del capital humano que considera que "[...] el sistema educativo (proporciona) una mayor calificación a la fuerza de trabajo, lo cual se (refleja) en la productividad de los individuos y a su vez en el incremento de las tasas de crecimiento de la producción, en la remuneración de estos y, en consecuencia, en una mejor distribución del ingreso [...]"[5].

En la medida en que las empresas u organizaciones estén integradas y dirigidas por profesionales competentes, formados bajo criterios de excelencia, las decisiones tomadas se encaminarán al uso eficiente de los recursos y a la maximización de los beneficios, a través del nivel de empleo, la inversión y la iniciativa empresarial, repercutiendo en el aumento de la productividad y en el desarrollo de la economía nacional.

Por otra parte, una mejor formación profesional representa en los egresados una mayor movilidad social[6], la cual generará una mejor calidad de vida y un manejo más responsable en la toma de decisiones, ya que el egresado se siente comprometido con la sociedad y decide retornar a ella parte de los beneficios individuales recibidos, mediante su participación en obras sociales o por medio del ejercicio de sus deberes políticos, eligiendo de manera más racional sus representantes y participando activamente en debates sobre temas de interés público.

Algunas veces los egresados toman la decisión de ingresar al mercado laboral como empleadores y no como empleados porque consideran que el nivel salarial del mercado no les permite obtener una tasa de retorno óptima por la inversión realizada o porque la creación de empresa les permite aplicar los conocimientos adquiridos de una manera más directa, aumentando su satisfacción con la formación recibida, de esta forma, buscan asegurar y aumentar los beneficios de la calidad en la educación de una manera más rápida.

---

[5]PESCADOR, José Ángel. "La relación entre educación e ingresos: reflexiones sobre el caso mexicano". En: *La Educación y el desarrollo dependiente en América Latina*, compilado por Daniel Morales Gómez, Gernika, México, 1979, p. 296. Citado por NAVARRO, Op. cit., p. 2.

[6] "[…] Por lo que corresponde a movilidad social, ésta ha sido concebida como el hecho de que los individuos adquieran en la sociedad, posiciones diferentes de aquéllas de su familia de origen [...]". Ibid. p. 4.

Existen otros factores que sesgan la obtención de los beneficios de la educación superior y que pueden determinar el acceso a una educación de calidad. El nivel socio-económico de los padres (nivel de educación y nivel ocupacional), la edad, el género y el estado civil, son algunas de las variables que pueden incidir en la obtención de los beneficios de la educación por parte de los egresados.

Se ha encontrado una correlación positiva entre la posición socioeconómica de los padres y la educación que reciben sus hijos; cuando los individuos hacen parte de una familia con un alto nivel de educación y una buena posición laboral, tienen mayores oportunidades para acceder a una educación de calidad y poder brindarle una buena educación a sus hijos. "[...] En 1974 los sociólogos Sewell y Hauser estudiaron el efecto de la educación en los cambios intergeneracionales y encontraron que la educación y el estatus ocupacional de los padres se encuentran altamente correlacionados con los logros educativos de los hijos. Los hallazgos hechos en sus investigaciones permitían ver que el nivel ocupacional de una persona parece quedar ampliamente explicado por el logro educativo y no por el nivel social de los padres. Esto es, la educación parece incrementar la movilidad[...]"[7].

Los beneficios de la educación superior no recaen únicamente en el egresado, estos también se imparten entre la universidad y la sociedad debido a la presencia de externalidades, que son aún mayores cuando la educación es de calidad. Los beneficios obtenidos por los egresados demostrarán su adecuada formación y por ende la universidad obtendrá un reconocimiento social, por lo que aumentará la demanda de titulados de dicha institución y por sus programas de formación.

Otros beneficios tienen relación con la disposición y la habilidad que se genera en las personas para emprender nuevos procesos de aprendizaje, pues para un individuo altamente educado se hace más fácil entender y aplicar nuevos conceptos de la disciplina en la que se formó u otras. La educación crea en el egresado una disposición al aprendizaje continuo, que lo hace consciente de la inexistencia de un nivel óptimo de aprendizaje o de inversión en educación y que debe continuar con su proceso de formación si quiere permanecer en el mercado laboral.

2.2 Aprender a aprender (aprendizaje para toda la vida)

La educación actúa como una fuente significativa de conocimientos y habilidades y desempeña un papel importante en el desarrollo de la disposición de las personas para aprender durante toda su vida adulta (Desjardins, 2003, p.14), facultando a

[7] NAVARRO, Marco Aurelio (1998). "Consideraciones teóricas para el estudio a egresados". Disponible en: www.anuies.mx/principal/ser.../publicaciones/libros/lib10/11.htm. Abril 5 de 2005. p. 4

los individuos para decidir sobre la evolución de su formación, combinando intereses personales e intereses relacionados con la empresa donde trabaja y las responsabilidades de su cargo. La educación superior se convierte en el punto de partida de un proceso de aprendizaje para toda la vida, en la medida en que el egresado se siente motivado a actualizar sus conocimientos o adquirir otros nuevos, para ser más competitivo en el medio.

La calidad en la educación desarrolla en el egresado habilidades como la disciplina, el compromiso y el conocimiento básico de su profesión, los cuales son necesarios en la adquisición y aplicación de los nuevos avances en su área de trabajo o estudio; el nuevo conocimiento adquirido amplia la capacidad de análisis y la posibilidad de interacción y comprensión en su entorno laboral.

De acuerdo con Becker, los individuos pueden perfeccionar las habilidades y conocimientos obtenidos durante su formación en educación superior y adquirir otros nuevos por medio del aprendizaje continuo, y aumentar por ende su productividad (Becker, 1962). El aprendizaje para toda la vida se convierte en un elemento esencial para la permanencia en el mercado laboral, en la actualización de los conocimientos y en el desarrollo de nuevas competencias que le otorgan al egresado una carrerea profesional ascendente, una mejor proyección laboral y evitar periodos de desempleo y subempleo, que de experimentarlos podrá salir rápidamente. "[...] El uso de títulos como una garantía para obtener estatus ocupacional, seguros ingresos y (buenas) perspectivas profesionales es cada vez insostenible: la credencial obtenida al finalizar la educación superior ya no es suficiente para la vida laboral. En su lugar, la adquisición de credenciales educacionales ha comenzado a ser una forma importante de póliza de seguro, minimizando la probabilidad de desempleo y una movilidad social descendente[...]"[8].

El egresado retorna a la Universidad para fortalecer y profundizar su formación o reconvertirse profesionalmente. En la continuidad de este proceso de aprendizaje, se da un cambio en su relación con la universidad, en la cual ya no es únicamente el egresado (como individuo que demanda educación) quien obtendrá una formación en determinada disciplina; bajo el nuevo esquema, la universidad puede tener acceso a los conocimientos y la experiencia laboral del individuo. El egresado comunicará a la institución las necesidades del medio, las capacidades y competencias para desempeñarse con éxito en el mercado laboral, enriqueciendo el quehacer académico y permitiéndole a la universidad adelantar procesos de rediseño de sus procesos de investigación, formación y extensión.

[8] KIVEN, Op. cit., p. 196.

2.3 Egresado como agente dinamizador de la Universidad

La educación no sólo desarrolla habilidades técnicas en el individuo, sino que también crea las condiciones necesarias para desenvolverse en el entorno, hacer parte de grupos, crear vínculos personales que le ayudarán en su desarrollo personal y profesional. "[...] En el pasado reciente[...] la función de la educación era considerada una simple cuestión, desde una perspectiva económica, de cómo la educación debía crear fuerza laboral muy bien cualificada y por ende más competitiva[...] el modelo fue ligeramente modificado para reconocer que si la gente está educada para pensar analíticamente, más que a través de una pedagogía de entrenamientos sobre técnicas y si, al mismo tiempo, la gente aprende como trabajar un problema resolviéndolo más colaborativamente (trabajo en equipo), luego la educación desempeñará su función[...]"[9]. Una educación de calidad le otorga al individuo la capacidad de transmitir y captar conocimientos, por medio del trabajo en equipo el individuo crea relaciones interpersonales que le permitirán un mejor desempeño laboral y social.

La universidad no se encuentra aislada del entorno y en ella convergen los intereses y necesidades de la sociedad; la universidad transfiere bienestar a la comunidad, conocimientos, desarrolla espacios culturales, impactando de una manera positiva en el medio y, éste a su vez, genera una dinámica de transformación en la institución, a través de sus requerimientos y necesidades. La universidad permite que se creen relaciones interpersonales entre los egresados, relaciones que materializan el impacto de la universidad en la sociedad.

Los egresados, los empleadores y la sociedad en general, quienes experimentan los impactos de la educación, suministran información que sirve entonces como un punto de referencia para el mejoramiento de la institución, con el fin de formar egresados competentes y tener un proceso de aprendizaje en el que "[...] la universidad reconoce, interpreta y se adapta a las nuevas exigencias; es capaz de ubicarse en la sociedad, atrae a los individuos y modifica sus estructuras cognitivas y vocacionales, según lo imponga el ritmo de cambio[...]"[10]. La calidad permite, entonces, que la universidad se abra al medio llevando su impronta y que, al mismo tiempo, la sociedad influya en la dinámica institucional.

La función de "filtro" del egresado le permite a la universidad redefinir sus procesos académicos; el egresado genera una dinámica en la institución. Por medio de la demanda de programas que le permitan al egresado ser más competitivo o adaptarse a los cambios del entorno, la universidad puede determinar los programas que deben ser ofrecidos y las competencias y

[9] TORRES, Carlos Alberto (2002). "Globalization, education, and citizenship: Solidarity versus markets". En: *American educational research journal*, Vol. 39, No. 2, p. 375.
[10] JARAMILLO, Alberto., et al (2002). *Impacto social de los programas de pregrado Universidad EAFIT.* Medellín: Universidad EAFIT. p. 10.

habilidades en las que deben ser formados sus estudiantes; además el egresado dinamiza la impronta de la institución, la imparte en el medio y recrea los valores institucionales.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Objetivos e hipótesis

Objetivo general:
Evaluar el impacto social del pregrado en Administración de Negocios, por una parte, y la calidad del programa y de la Universidad EAFIT, por la otra, con base en la aplicación de una encuesta a los egresados de la carrera.

Objetivos específicos:

- Caracterizar a los egresados de Administración de Negocios de acuerdo a sus condiciones laborales y profesionales.
- Analizar el tipo de carrera profesional que han desarrollado los egresados, según los cargos ejercidos.
- Describir la trayectoria académica de los egresados y las actividades empresariales que han emprendido.
- Presentar la evaluación sobre aspectos determinantes de la calidad del programa y de la Universidad, que los egresados realizan a la luz de su desempeño profesional.

Hipótesis

- Los egresados de Administración de Negocios presentan una baja tasa de desempleo.
- Los egresados, dado se perfil profesional, tienden a ocupar cargos en las áreas administrativas de las empresas.
- Los egresados manifiestan sentirse satisfechos con la formación recibida y consideran que el programa y la Institución son de Alta Calidad.
- La Acreditación Institucional ha generado, en sentir de los profesionales, una mejor calidad de la educación.

3.2 Formulario de encuesta

3.2.1 Diseño del formulario de encuesta

Para diseñar el formulario, seleccionar las preguntas, redactarlas y agruparlas, en primera instancia, se definieron los objetivos del estudio y los posibles aspectos a indagar entre los egresados. Las preguntas debían construirse sobre cuestiones que pudieran ser resueltas por los egresados y contener cierto balance entre hechos concretos o reales (situación laboral, salario, trayectoria), y sus opiniones, para que se puedan analizar las segundas (las opiniones) a la luz de las primeras (las cifras).

Con el ánimo de buscar cifras comparables en el ámbito laboral, se tomó como guía para la determinación del estado laboral de los egresados, el esquema que utiliza el DANE en la Encuesta Continua de Hogares, la cual se realiza mensualmente para calcular la tasa de desempleo, el subempleo, entre otros. Algunas simplificaciones fueron necesarias por el tipo de población que se estudia (individuos con más de 15 años de escolaridad, en edad de trabajar y en su gran mayoría, económicamente activos), respetando un orden en las preguntas, por el cual se pudiera establecer muy claramente la condición laboral de los egresados y si se presentan problemas de subempleo.

Para evaluar la calidad del programa y de la Universidad, se siguieron los criterios o características de la calidad que emplea el Consejo Nacional de Acreditación –CNA– en sus documentos sobre procesos de reacreditación, agrupando características en una misma pregunta o reinterpretando las características para que se presentaran en términos cercanos a los egresados. Otros criterios sobre la calidad se emplearon, respondiendo a las necesidades de la Universidad y retomando temas importantes que ya habían sido abordados en otros estudios similares realizados con egresados eafitenses.

Fruto de las lecturas sobre economía de la educación, un área de la economía que estudia la educación desde una perspectiva de mercado y como decisión de inversión, se adicionaron preguntas sobre la trayectoria laboral y académica, y el impacto de la calidad de la educación en la vida laboral de los egresados. En estas preguntas se encontrarían las explicaciones para la situación laboral y para algunas de las opiniones sobre la calidad de la institución, tomando el punto de vista de los egresados como consumidores de un producto, quienes buscan obtener todos los beneficios de su inversión en la acumulación de capital humano.

3.2.2 Componentes de la encuesta

102 preguntas conformaron la encuesta, de las cuales los egresados sólo contestaron aquellas para las cuales aplicaban según su condición laboral y según sus respuestas a unas preguntas de control.

El cuestionario se encuentra dividido en cuatro secciones, en la primera de ellas se hacen preguntas referentes a los datos personales del egresado, como el nombre, la cédula de ciudadanía, estado civil, lugar de residencia, entre otras. La segunda sección pretende establecer y caracterizar la situación laboral actual del egresado, su nivel de ingresos, perfil ocupacional, etc. La tercera sección corresponde a la trayectoria académica y profesional; aquí se identifican los estudios de posgrado realizados: tipo de estudio, institución y áreas de estudio; y el recorrido laboral: número de empleos que ha tenido, actividad realizada inmediatamente obtiene el título y las iniciativas para crear empresa que hayan

podido tener los egresados. Por último, en la cuarta sección se hacen preguntas referentes a la evaluación de la calidad del programa y los efectos que ha tenido para esto la Acreditación de la Alta Calidad, tanto del Programa como de la Institución.

Cuadro No. 1
Componentes de la encuesta

		Secciones de la encuesta			
		I. Datos Generales	**II. Información laboral**	**III: Trayectoria académica y profesional**	**IV. Evaluación calidad**
Características de la encuesta	**Objetivos**	Conocer los principales datos de identificación de los egresados.	Establecer y caracterizar la situación laboral del egresado.	Identificar los estudios de posgrado realizados y la movilidad ocupa-cional del egresado.	Evaluar la percepción del egresado sobre la calidad del programa y la Institución.
	Tipo de preguntas	Nombre, cédula, sexo, estado civil, lugar de re-sidencia, carrera, etc.	Ocupados: Actividad principal del egresado y la empresa; tipo de contrato; nivel de ingresos. Desocupados: Tiempo de búsqueda de empleo, motivo de desvinculación. Inactivo: Motivo de inac-tividad, duración.	Nivel del posgrado, pro-grama, institución, área de estudio. Número de empleos, actividad después del grado, cargo, iniciativas de empresarismo, reconocimientos y apoyo a obras sociales.	Evaluación de la forma-ción recibida, fortalezas y debilidades, expecta-tivas laborales, recono-cimiento de la Acredita-ción.
	No. de preguntas*	13	45	18	26

Fuente: Oficina de Planeación, Universidad EAFIT, 2006.
* Cantidad de preguntas que componen cada sección de la encuesta, pero no denota necesariamente el número de preguntas que cada encuestado debe diligenciar.

3.3 Sistema de aplicación de encuestas

Luego de la construcción del formulario de encuesta, el siguiente paso fue diseñar una plataforma de Internet para su aplicación[11], tarea en la cual se contó con la colaboración del Centro de Informática de la Universidad EAFIT.

El montaje en Internet tuvo varias etapas, empezando con el ingreso de las preguntas a un texto en formato http, la revisión de las preguntas, la presentación estética de la página de la encuesta y la realización de varios simulacros de diligenciamiento. Ya disponible la encuesta y pensando en el fácil acceso de los egresados, se realizaron ajustes para que, sin importar el navegador utilizado, se tuviera una buena visualización de todas las preguntas.

[11] El uso de Internet permite que se obtengan los resultados en unas bases de datos, que luego de una revisión, quedan disponibles más rápidamente para la construcción de los cuadros de resumen, evitando los problemas o posibles errores del proceso de tabulación.

Los estudios de reacreditación fueron la oportunidad para diseñar un sistema de encuesta en Internet, que guiaba al egresado hacia las preguntas que debía responder. En pasadas ocasiones, por diligenciar la encuesta en un continuo, los egresados contestaban preguntas que debían dejar en blanco, lo que dificultaba su caracterización laboral e imponía que se utilizara el criterio de los investigadores para la definición de algunas características del egresado.

3.4 Aplicación de encuesta

El período de aplicación estuvo comprendido entre el 7 de febrero y el 29 de julio de 2005, del cual se informó a los egresados recopilando los datos de contacto en las bases de datos de la Corporación Amigos EAFIT, el Centro de Egresados y una base de datos que la Universidad está centralizando bajo la figura del CRM (Customer Relationship Manager)[12].

Al parecer, los egresados que se encuentran empleados son quienes tienden a mantener sus datos actualizados en las bases de datos de la universidad, seguramente para estar informados de los cursos de extensión; evitando un sesgo en la difusión, se pidió información de contacto a los profesores del departamento de Organización y Gerencia –al cual está adscrito el pregrado de Administración de Negocios–, confiando que entre los mismos egresados se diera a conocer la realización del estudio.

Los contactos se realizaron vía telefónica por personal de la Oficina de Planeación y mediante correos electrónicos, método cuya efectividad dependía de tener la dirección de correo electrónico actualizada. Para ampliar la base de los correos y para que los residentes por fuera del país recibieran la información, se solicitó a los profesores del departamento que enviaran un mensaje de invitación a los egresados con quienes mantenían contacto y a los egresados que reenviaran a sus colegas y amigos los mensajes sobre el estudio.

3.5 Procesamiento de los resultados de la encuesta

Finalizada la aplicación de la encuesta, las respuestas de todos los egresados se encontraban en una base de datos, de la cual se corrigieron inconsistencias y se codificaron aquellas respuestas abiertas.

[12] Este programa administra las bases de datos y permite hacer envíos masivos de correo electrónicos que cumplan con las condiciones impuestas por los remitentes y lleguen a destinatarios que poseen ciertas características (en este caso ser egresado de Administración de Negocios).

No se eliminaron las encuestas a las que les faltaban algunas preguntas por responder, considerando que a muchas de ellas los egresados no contestaban porque no tenían información o porque no querían hacer públicos datos privados (los salarios, por ejemplo). Los análisis que se presentan toman en cuenta a aquellos egresados que responden a la pregunta o preguntas base del análisis; por lo que un egresado puede estar en la muestra para cierto análisis y no se le incluye en la de otro análisis, si no respondió la pregunta requerida.

3.6 Análisis de los resultados

Con las respuestas, después de realizar esta depuración, se construyeron cuadros de resumen, y sobre los porcentajes de las categorías se redactaron los análisis. Se construyeron también gráficas que pudieran expresar mejor el comportamiento de las variables o su distribución entre los egresados.

Al reconocer la heterogeneidad en la muestra, las respuestas fueron organizadas en períodos de graduación, según la fecha de obtención del título, que permitieran realizar una división adecuada de la muestra y en cierta medida, reflejar que hay períodos en los que los egresados enfrentan las mismas condiciones al ingresar al mercado laboral.

Como algunas de las preguntas tienen una relación entre sí, que hacía poco significativo el análisis independiente, los resultados de las preguntas se cruzaron, con el objetivo de mostrar alguna causalidad o dependencia y hacer explícita esa relación. El cruce de las preguntas o su análisis conjunto sirvió como herramienta explicativa, que potencia el uso de la información proporcionada, explicando los resultados desde la realidad de los egresados.

Se hizo uso extensivo e intensivo de las técnicas estadísticas, comprobando la validez y representatividad estadística de la muestra y para el cálculo de los promedios y de los porcentajes de las categorías de las respuestas; más adelante, se explicará la transformación a las respuestas de los egresados aplicada con la expansión.

3.7 La muestra y la población

En el presente análisis se incorpora la población de graduados de Administración de Negocios entre la primera promoción 1998 y la última de 2004, incorporando así los impactos que sobre los egresados puede tener la primera acreditación del programa. Este período comprende 1935 egresados, con una distribución casi uniforme: 58% hombres y 42% mujeres.

Cuadro No. 2
Población graduada de Administración de Negocios

Período de graduación	Femenino	Masculino	Total
1998-1999	266	224	490
2000-2001	290	194	484
2002-2003	378	256	634
2004	196	131	327
Total	**1130**	**805**	**1935**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Ahora, el tamaño de la muestra corresponde al total de egresados que diligenciaron la encuesta (aplicada entre febrero y julio de 2005), que para el período de análisis corresponde a 350 administradores de negocios. La distribución de los encuestados se observa en el siguiente gráfico y dicho tamaño de muestra asegura un nivel de significancia del 95% con un margen de error inferior al 5%.

Cuadro No. 3
Tamaño de la muestra

Período de graduación	Femenino	Masculino	Total
1998-1999	34	27	61
2000-2001	42	28	70
2002-2003	76	57	133
2004	51	35	86
Total	**203**	**147**	**350**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Debido a que existen diferencias entre el porcentaje que representa un período de graduación en la población y en la muestra, con respecto al total, como ocurre por ejemplo en el lapso 1998–1999 de la población donde los 490 titulados representan el 25.3% mientras que en la muestra el mismo período de grado representa un 17.4% de los encuestados, se hace necesario un ejercicio de ajuste de la muestra para que los datos sean representativos y así posibilitar la inferencia sobre la población.

El ajuste de los datos muestrales con relación a las poblaciones se logra a través de la expansión de la muestra. La tarea consiste en hallar el cociente entre el número de individuos titulados en cada período de grado definido para la población y el número de egresados encuestados en el respectivo período de la muestra. El resultado de esta operación indica el número de veces por el cual hay

que multiplicar las respuestas de cada individuo en la muestra –según el período de graduación– de tal manera que la encuesta sea representativa de la población.

Cuadro No. 4
Resultado de la expansión

Período de graduación	Tamaño de muestra
1998-1999	488
2000-2001	420
2002-2003	665
2004	344
Total	**1917**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

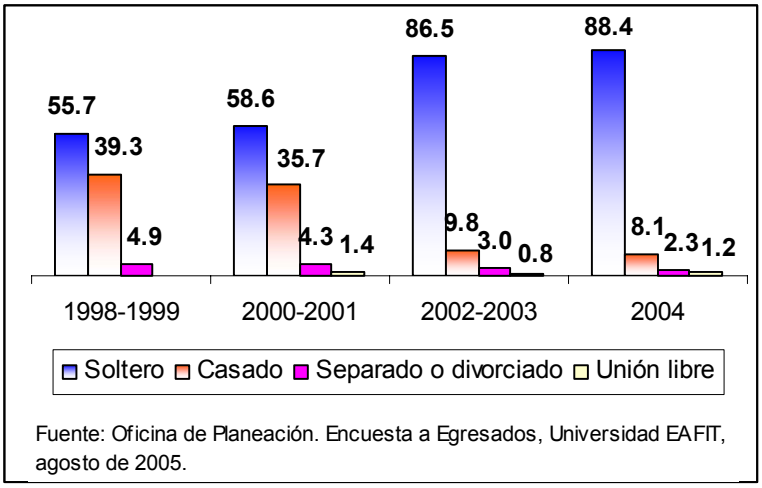
Luego de la expansión, el nuevo tamaño de muestra es de 1917 individuos. La diferencia con respecto a la población se debe a las aproximaciones decimales necesarias para obtener números enteros que representen administradores de negocios encuestados. Los resultados derivados a partir de esta transformación, según las características de la distribución poblacional, son útiles puesto que se omiten los sesgos generados por la composición de la muestra.

4 CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN

Para caracterizar la población de Administradores de Negocios eafitenses se recurrió al procesamiento de la información personal diligenciada por los egresados en el primer apartado de la encuesta, sección en la que las preguntas realizadas permiten determinar un perfil de consumo del egresado, su espacio de interacción y el estado actual de su proceso de desarrollo personal.

La población para el período de estudio (1998-2004) es de 1917 egresados, los cuales tienen una edad promedio de 28.3, en su mayoría de sexo femenino (58% mujeres y 42% hombres) y estado civil soltero (72%). Los egresados, en una gran proporción, registraban un estado civil de solteros al momento de diligenciar la encuesta, porcentaje que se reduce en la medida en que se acumulan años de graduación y de experiencia laboral, pues una vez alcanzado un estado de estabilidad económica y laboral es mucho más fácil para los individuos tomar la decisión de formar una familia

Gráfico No. 2
Estado civil actual de los egresados según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En la actualidad el 95% de los administradores de negocios residen en Colombia; siendo Medellín, Envigado y Bogotá las ciudades en las que hay mayor concentración de egresados. De los profesionales establecidos en el exterior, el 1.9% registran su domicilio en los Estados Unidos, porcentaje que lo ubica en el segundo lugar de residencia de los administradores eafitenses. De acuerdo con el período de graduación, aproximadamente el 11% de los individuos graduados en el 2000-2001 residen en el exterior, siendo este el mayor grupo de egresados que se ha desplazado al exterior después de su grado, lo que podría considerarse como una respuesta a la situación económica que atravesaba el país en ese

entonces, en donde las posibilidades de inserción laboral eran inciertas, por lo que los titulados pudieron haber buscado trabajo en otros países en los que encontraron estabilidad laboral.

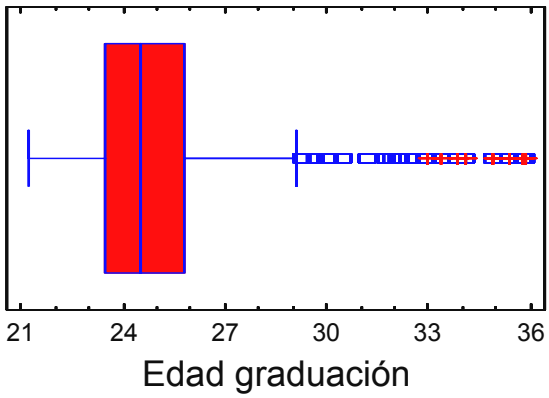
Cuadro No. 5
Ubicación actual de los egresados según período de graduación

País	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Colombia	95.1	88.6	97.0	98.8	95.0
Usa	1.6	5.7	0.8	-	1.9
Francia	1.6	-	-	1.2	0.6
Austria	-	1.4	0.8	-	0.6
Holanda	-	1.4	0.8	-	0.6
España	1.6	-	-	-	0.4
Australia	-	1.4	-	-	0.3
Republica Checa	-	1.4	-	-	0.3
México	-	-	0.8	-	0.3
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En promedio, los egresados alcanzaron su título profesional a la edad de 25.07 años, con un mínimo de 21.2 y un máximo de 35.9 años.

Gráfico No. 3
Distribución de la edad promedio de graduación de la población



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

El 94% de los administradores eafitenses cursó su bachillerato en colegios privados y el 6% restante en colegios oficiales. El 51% ingresó a la Universidad por primera vez y un 25% por reintegro. En cuanto a los resultados en las pruebas del Estado, el promedio es de 311.37 con un rango de 248 como puntaje mínimo y 381 como máximo. No se presenta ninguna diferencia significativa entre los resultados de las pruebas y la naturaleza del plantel educativo en donde cursaron su bachillerato.

5 LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL

En este apartado se describen las características relevantes de la actualidad laboral de los egresados de Administración de Negocios de la Universidad EAFIT. El análisis de los indicadores laborales y del ámbito organizacional en que se desenvuelven los profesionales es significativo en la medida en que arroja información valiosa para la Universidad, para el egresado y para los futuros profesionales del programa examinado.

La Universidad, por medio de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, cuenta con información que se convierte en una herramienta significativa para interpretar el éxito de la educación impartida, medida a través del desempeño laboral, académico y social de sus egresados. Los profesionales, a su vez, pueden tomar decisiones más acertadas en cuanto tienen acceso a datos que les permiten analizar el posible escenario en que se desenvolverán si realizan determinado posgrado; conocen las tendencias generalizadas de movilidad ocupacional, los sectores económicos que más absorben mano de obra y el nivel administrativo del cargo ocupado, de tal manera que cuentan con herramientas sólidas para que decidan si continúan con la tendencia o se apartan de ella. Así mismo, los bachilleres que aspiran ingresar a la universidad disponen de información para que elijan, con elementos adicionales a la vocación profesional, el pregrado que cursarán y que definirá su futuro en una sociedad.

5.1 Actualidad laboral de los administradores de negocios

En esta sección se presentan y analizan los principales indicadores laborales hallados en las encuestas aplicadas por la Oficina de Planeación, explicados bajo las pautas definidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– en su Encuesta Continua de Hogares. Se describe entonces la estructura que compone la fuerza de trabajo de los administradores de negocios de la Universidad EAFIT titulados entre 1998 y 2004.

5.1.1 Indicadores laborales

Los indicadores laborales de una población dan muestra de la realidad laboral experimentada por los individuos en el momento de la encuesta, de tal manera que su análisis e interpretación debe realizarse teniendo presente la coyuntura económica reciente y bajo la premisa de la constante evolución y movilidad de las personas de las cuales se obtienen los indicadores aquí expuestos.

El concepto principal, del cual se desprende la clasificación de los egresados según la actividad económica manifestada en el formulario de encuesta, es la

población total (PT). Esta denota el conjunto de individuos que diligenciaron la encuesta, empleando la información expandida de la misma de acuerdo al factor definido en los aspectos metodológicos. De la población total se deriva la población en edad de trabajar (PET) que, para este caso, corresponde a la totalidad de encuestados –personas mayores de 12 años–, la cual está compuesta, a su vez, por los activos o vinculados al mercado laboral (PEA) y los inactivos (PEI).

La población económicamente inactiva (PEI) representa la población en edad de trabajar que no hace parte de la fuerza de trabajo porque no puede, no necesita o no tiene interés en conseguir una actividad económica remunerada. Es decir, aquellas personas que no se encuentran trabajando ni buscando empleo remunerado, como los son las amas de casa, estudiantes, rentistas, pensionados, jubilados e incapacitados permanentes para trabajar.

La población económicamente activa (PEA), conocida como fuerza laboral, se subdivide en ocupados (PO) –indicando a quienes trabajaban al momento de la encuesta– y desocupados (PD), señalando a aquellos desempleados que se encontraban buscando empleo al ser encuestados. La composición de la población de administradores de negocios se define, entonces, de la siguiente manera: PT = PEI + PD + PO.

Con el propósito de observar la presión que sobre el mercado laboral ejercen los desempleados, estos se clasifican de acuerdo al tiempo transcurrido desde que realizaron algún trámite para conseguir un trabajo o instalar un negocio y el diligenciamiento de la encuesta, así:

- Desempleo abierto: de este grupo hacen parte los desempleados que habían realizado diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio en el transcurso de las 4 semanas anteriores a la encuesta y cuentan con disponibilidad para iniciar labores en caso de que les resulte alguna actividad remunerada.

- Desempleo oculto: se refiere a los individuos sin empleo al momento de contestar la encuesta que no realizaron diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio en el transcurso de las 4 semanas anteriores a la aplicación del formulario, pero sí en los 12 meses anteriores y cuentan con disponibilidad inmediata para ejercer un trabajo.

La experiencia laboral con que cuentan los desocupados admite igualmente una subdivisión: cesantes y aspirantes. Los primeros corresponden a los egresados que, habiendo trabajado anteriormente, se encuentran desempleados; entretanto, los segundos son aquellos profesionales que se encuentran buscando empleo por primera vez. Para esta clasificación, se les pidió a los encuestados que omitieran

el período de práctica profesional como experiencia laboral, de tal manera que los recién egresados, no obstante trabajaron seis meses durante la práctica, son considerados aspirantes.

La tasa global de participación (TGP) mide el tamaño relativo de la fuerza de trabajo de una población (TGP = PEA / PET), revelando el porcentaje de individuos en edad de trabajar que están en capacidad y cuentan con disponibilidad para ejercer actividades económicas productivas. Refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral. La tasa de desempleo se define como la proporción de la fuerza de trabajo que carece de actividad económica remunerada y se encuentra buscándola (TD = PD / PEA); mientras que la tasa de ocupación se refiere a la fracción de la población en edad de trabajar que labora y recibe un pago por ello (TO = PO / PET).

Otro indicador del mercado laboral corresponde a la medición del subempleo, definido por el DANE como "situación del mercado laboral que refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Se distinguen dos formas principales de subempleo: subempleo visible, el cual refleja una insuficiencia en el volumen de empleo; y subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores"[13].

El subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH) afecta a las personas cuyas horas de trabajo resultan exiguas en relación con una situación de empleo alternativa que el individuo desea desempeñar y cuenta con disponibilidad para hacerlo. En consecuencia, para que un individuo sea clasificado como subempleado visible, debe cumplir las siguientes condiciones: a) desea trabajar más horas; b) ha trabajado menos de 48 horas a la semana (incluyendo las horas laboradas en un segundo trabajo, entre quienes lo tengan) y c) está disponible para trabajar más horas.

Por otro lado, el subempleo invisible describe una situación de empleo inadecuado derivada de una circunstancia laboral que limita las capacidades y el bienestar de los empleados, con relación a una situación de empleo alternativa. Son subempleadas invisibles las personas que al momento de diligenciar la encuesta estaban ocupadas, deseaban cambiar su situación laboral actual y tenían disponibilidad para comenzar actividades antes de un mes. El subempleo invisible es susceptible de clasificación en las siguientes categorías:

---

[13] DANE (2004). *Encuesta Continua de Hogares, Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Conceptos Básicos y de Recolección.* Bogotá: DANE. p. 109.

- Empleo Inadecuado por Competencias (EIC): corresponde a una situación laboral en la cual se utilizan de manera inadecuada e insuficiente las competencias profesionales. Se subutiliza el capital humano.

- Empleo Inadecuado por Ingresos (EII): se presenta como resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. Esta categoría incluye a las personas que en la encuesta manifestaron el deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.

- Empleo Inadecuado por Horario Excesivo (EIHE): en esta categoría se incluyen las personas ocupadas que expresaron en la encuesta el deseo de cambiar de empleo para trabajar menos horas.

Para obtener la población subempleada es necesario sumar los individuos que se encuentran clasificados como subempleados visibles e invisibles. Al realizar esta operación, puede suceder, por ejemplo, que una persona que desea trabajar más horas (subempleo visible), también perciba una subutilización de sus capacidades (subempleado invisible), ocurriendo así una doble contabilización en la población subempleada total. Para omitir esta contrariedad, es preciso substraer del subempleo total aquellas personas que fueron clasificadas en ambas categorías, evitando así una sobreestimación de los egresados subempleados.

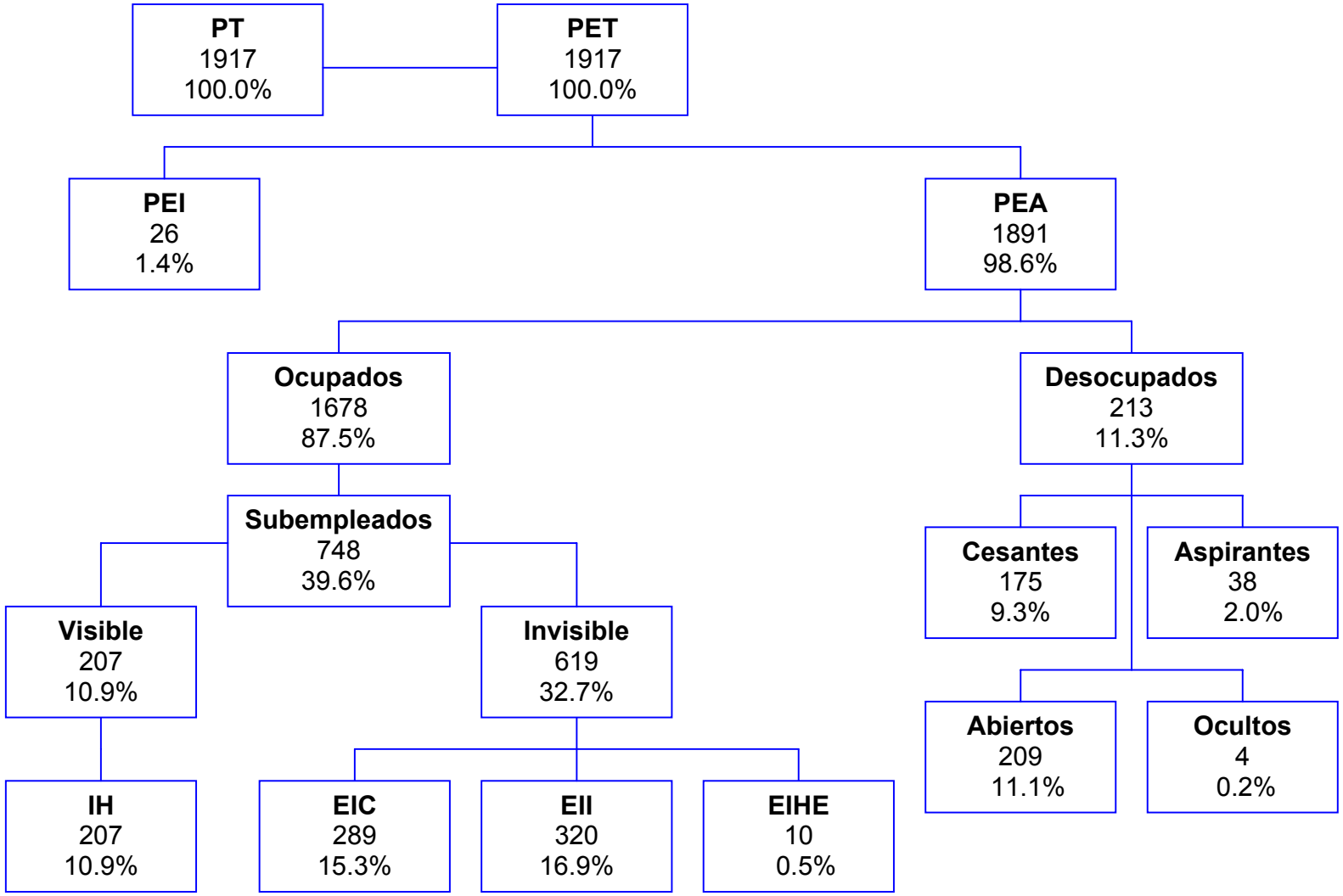
A través de la tasa de subempleo (TS = S / PEA) se identifica la proporción de la fuerza de trabajo (PEA) que se encuentra subempleada. El indicador se obtiene a través de la siguiente operación: Tasa de Subempleo (TS) = Subempleo (S) / PEA.

Cuadro No. 6
Indicadores laborales y población
según categorías ocupacionales y período de graduación

Indicadores laborales	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
%Población en edad de trabajar	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Tasa global de participación	96.7	98.6	100.0	98.8	98.6
Tasa de ocupación	91.8	97.1	85.7	73.3	87.5
Tasa de desempleo	5.1	1.4	14.3	25.9	11.3
T.D. Abierto	5.1	1.4	14.3	24.7	11.1
T.D. Oculto				1.2	0.2
T.D. Aspirantes			1.5	8.2	2.0
T.D. Cesantes	5.1	1.4	12.8	17.6	9.3
Tasa de subempleo	47.5	40.6	36.1	34.1	39.6
*Insuficiencia de horas	11.9	2.9	14.3	12.9	10.9
*Empleo Inadecuado por Competencias	22.0	13.0	11.3	16.5	15.3
*Empleo Inadecuado por Ingresos	18.6	24.6	16.5	5.9	16.9
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo		1.4		1.2	0.5
Población Total	488	420	665	344	1917
Población en Edad de Trabajar	488	420	665	344	1917
Población Económicamente Activa	472	414	665	340	1891
Ocupados	448	408	570	252	1678
Desocupados	24	6	95	88	213
*Abiertos	24	6	95	84	209
*Ocultos				4	4
*Aspirantes			10	28	38
*Cesantes	24	6	85	60	175
Inactivos	16	6		4	26
Subempleados	224	168	240	116	748
*Insuficiencia de Horas	56	12	95	44	207
*Empleo Inadecuado por Competencias	104	54	75	56	289
*Empleo Inadecuado por Ingresos	88	102	110	20	320
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo		6		4	10

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Gráfico No. 4
Distribución de la población según categorías ocupacionales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2005.
IH: Insuficiencia de Horas.
EIC: Empleo Inadecuado por Competencias.
EII: Empleo Inadecuado por Ingresos.
EIHE: Empleo Inadecuado por Horario Excesivo.

La gran mayoría de administradores de negocios de la Universidad EAFIT se encuentran ocupados (87.5); la tasa de desempleo es del 11.3% y los inactivos corresponden al 1.4% de la población. La tasa global de participación es del 98.6% y en el subempleo se clasificó un 39.6% de los activos: 10.9% visible y 32.7% invisible (sobresaliendo el empleo inadecuado por ingresos con el 16.9%).

5.1.2 Caracterización del desempleo e inactividad

La tasa de desempleo actual de los administradores de negocios del 11.3%, explicándose por el alto número de egresados del Programa y por la participación de desocupados en los últimos períodos de graduación, en los cuales se concentra una mayor cantidad de egresados que aún no se desempeñan laboralmente como consecuencia de su reciente contacto con el mercado laboral.

Es así como la tasa de desempleo tiende a incrementarse entre más reciente es el período de grado: los titulados entre 2000 y 2001 tienen un índice de desempleo del 1.4%, los graduados entre 2002 y 2003 del 14.3% y entre quienes egresaron en el último período (2004) el desempleo es de 25.9%. Es habitual dicha evolución puesto que los individuos que recién optan por el título profesional requieren de un tiempo prudencial para ser absorbidos por el mercado de trabajo dado que compiten con profesionales con mayor experiencia laboral, causando episodios de desempleo algo más prolongados frente a los que experimentarán en el futuro.

La tasa de desempleo de los aspirantes (2.0%), si bien es baja, denota lo expuesto anteriormente. Los egresados de las últimas promociones son quienes, en mayor proporción, evidencian la ausencia de contacto laboral: todos los egresados entre el período 1998-2001 han tenido un contrato laboral previo, mientras que el 1.5% de los egresados entre 2002 y 2003 no lo ha tenido, al igual que el 8.2% de los titulados en 2004. La desvinculación del mercado de trabajo de los graduados entre 2002 y 2003 se explica porque la totalidad ha adelantado –ó adelanta– un curso de posgrado (especializaciones), relación que disminuye al 14 por ciento entre los graduados de 2004.

El desempleo cesante, cuyo porcentaje global es 9.3%, presenta una concentración, al igual que el desempleo de los aspirantes, en las últimas cohortes de egreso. Un 31% ha realizado alguna especialización, el 6% una maestría y el 51% se desvinculó de su último trabajo porque su trabajo era temporal y lo terminó (el 73% de estos se titularon en 2004).

El salario de reserva, dentro de la economía laboral, se asocia al nivel de ingresos en el cual le resulta indiferente a una persona aceptar o rechazar una oferta de trabajo; es decir, marca el límite entre la situación de empleo o desempleo de un individuo.

Cuadro No. 7
Salarios de reserva según duración del desempleo y período de graduación

Meses desempleo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Promedio
1-3	$ 3,000,000	$ 1,500,000	$ 1,866,667	$ 1,433,333	$ 1,871,233
4-6			$ 1,506,000	$ 1,300,000	$ 1,414,444
7-9			$ 2,000,000	$ 1,330,000	$ 1,464,000
10-12			$ 1,900,000	$ 1,200,000	$ 1,817,647
13-18			$ 1,500,000	$ 1,000,000	$ 1,357,143
Más de 18	$ 1,500,000		$ 1,100,100	$ 1,000,000	$ 1,227,318
Promedio	**$ 2,500,000**	**$ 1,500,000**	**$ 1,670,011**	**$ 1,329,545**	**$ 1,618,080**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Para la correcta interpretación de los salarios de reserva de los administradores de negocios, es importante tener presente la experiencia profesional (años transcurridos desde el grado) y los meses de desempleo. La experiencia profesional tiende a incrementar las expectativas salariales de los desempleados dado que los egresados esperan que su antigüedad se asocie a conocimientos y destrezas, de las cuales carecen los recién titulados. En el anterior cuadro se advierte que los egresados del período 1998-1999 pretenden un salario 88% mayor que quienes obtuvieron su título en 2004 y casi 50% más que los de las promociones 2002-2003.

El transcurso de los meses de desempleo, por el contrario, tiende a disminuir el salario de reserva de los egresados puesto que los individuos que no logran ubicarse en el mercado laboral, paulatinamente reducen sus aspiraciones salariales a causa del prolongado episodio de desempleo. Así ocurre con los egresados que llevan entre 1 y 3 meses de desempleo frente a aquellos con más de 18 meses en la búsqueda de ocupación: los primeros manifiestan un salario de reserva 52 por ciento superior frente los segundos, al pasar de $1.871.233 a $1.227.318 respectivamente.

La inactividad de los administradores de negocios, cuya tasa asciende al 1.4%, está explicada por un 69% que se encuentra estudiando y un 31% que manifiesta dedicarse a actividades del hogar. La mayoría ha tenido vinculación laboral anteriormente (84.6%) y hace 19 meses que trabajaron por última vez, en promedio.

5.1.3 Caracterización del empleo y entorno organizacional

En esta sección se describen los aspectos relevantes de la población empleada, se sintetiza el principal sector de ocupación y los canales de consecución de

empleo. Además, se examina, en el apartado “entorno organizacional”, el nivel administrativo y el área de los cargos ejercidos, la remuneración salarial y el tipo de contrato con el cual se encuentran vinculados los egresados.

5.1.3.1 Población empleada

El sector de ocupación de los egresados, de acuerdo a la actividad principal que la empresa realiza, proporciona información importante para caracterizar la población de administradores empleada. Es posible obtener nociones de la calidad educativa de la Institución al observar el tipo de empresas que demandan mano de obra de los administradores eafitenses, además que se puede intuir la reconversión laboral o profesional a partir de los cargos ejercidos por los mismos.

Cuadro No. 8
Distribución del empleo según rama de actividad económica de la empresa

Secciones CIIU	No.	%
Industrias manufactureras	392	23.4
Intermediación financiera	361	21.5
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	223	13.3
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	149	8.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	136	8.1
Educación	104	6.2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	99	5.9
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	58	3.5
Hoteles y restaurantes	48	2.9
Servicios sociales y de salud	37	2.2
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	22	1.3
Organizaciones y órganos extraterritoriales	16	1.0
Construcción	14	0.8
Explotación de minas y canteras	10	0.6
Suministro de electricidad, gas y agua	9	0.5
Total	**1678**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Si bien los sectores que concentran la mayor cantidad de egresados ocupados son la industria manufacturera (23.4%) y la intermediación financiera (21.5%), se evidencia que los titulados de las últimas promociones son los que más se inclinan a trabajar en estos sectores. El porcentaje de egresados ocupados en el sector industrial pasa de 19.6% a 25.4% entre los graduados en los períodos 1998–1999 y 2004 respectivamente, mientras que para el sector de intermediación financiera, en los mismos períodos, pasa de 16.1% a 22.2%.

En contraposición, en el sector de la educación se ocupan, en mayor medida, los egresados de las primeras promociones en cuestión. Un 12.5% de los titulados en el período 1998–1999 trabaja en la rama educativa, y, entre los egresados del último período (2004), el porcentaje cae a 3.2 por ciento. Se advierte entonces que la experiencia profesional es un factor definitivo para determinar la probabilidad de laborar en el campo de la educación.

Ahora, los canales por los cuales los profesionales consiguen su empleo actual representan, en alguna medida, las dinámicas de inserción laboral dado que dan cuenta de la situación económica nacional experimentada en el momento del diligenciamiento de la encuesta. Los procesos tradicionales de selección de personal se afectan en momentos de desaceleración económica y se estimulan a partir de la relativa escasez de mano de obra vacante en un auge de la producción.

Cuadro No. 9
Principales canales de consecución de empleo

Canal principal	No.	%
Pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas	892	53.2
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a empresas o empleadores	296	17.6
Por convocatorias	243	14.5
Por el Centro de Egresados de EAFIT	221	13.2
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	26	1.5
Total	**1678**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Entre los administradores de negocios de la Universidad no predominan los canales tradicionales para conseguir empleo como los son las convocatorias, el envío de hojas de vida o la utilización de intermediarios laborales formales como el Centro de Egresados (13.2%). Sobresale la consecución de empleo a través de la solicitud de ayuda a familiares, colegas o amigos (53.2%), destacándose entre los egresados de todas las promociones analizadas.

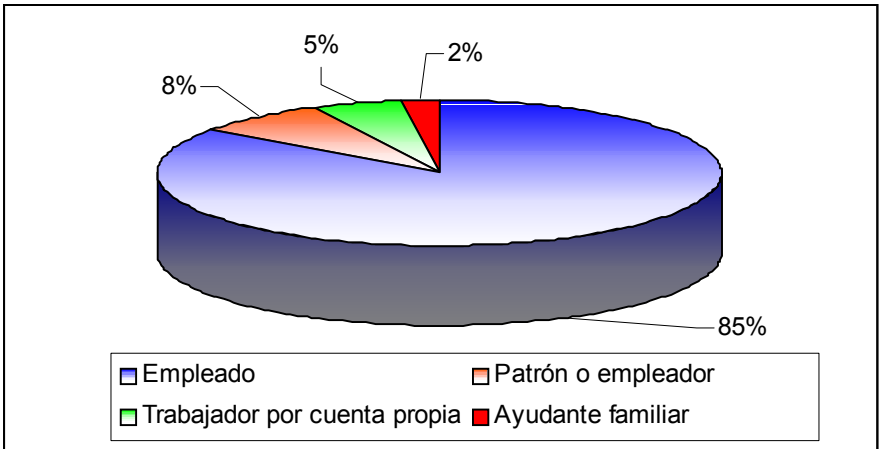
El mecanismo de envío de hojas de vida a empleadores es más utilizado por los profesionales con menor experiencia profesional (23.8% de los graduados en 2004 frente a 16.1% de los titulados entre 1998 y 1999), mientras que a través de convocatorias consiguió empleo el 21.4% de los graduados entre 1998 y 1999, en comparación con el 9.5% de los titulados en 2004 que lo hizo.

5.1.3.2 Entorno organizacional

El entorno organizacional de las empresas donde trabajan los egresados se refiere a las condiciones laborales en que se desempeñan los ocupados, la manera en que el mercado de trabajo los vincula y las características de quienes cuentan con una segunda ocupación.

El concepto de categoría ocupacional hace referencia a "[…] la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo […]"[14] de acuerdo a la labor realizada y dependiendo de la generación de empleo. Existen 4 categorías: trabajador por cuenta propia, señalando a los individuos que trabajan sin empleados; patrón o empleador, indicando a los egresados que en el ejercicio de sus funciones generan empleo; empleado se refiere a quienes trabajan en una empresa de la que no son socios; y ayudante familiar es la persona que trabaja en una empresa familiar sin contrato de trabajo formal.

Gráfico No. 5
Composición de la posición ocupacional



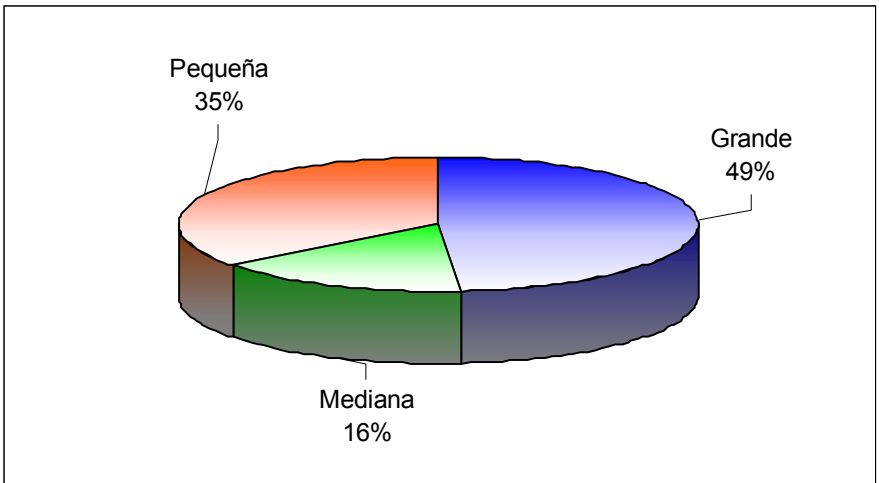
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La posición ocupacional en la que más se desempeñan los administradores de negocios es "empleado" con 85%, seguido de patrón o empleador con el 8%. A diferencia de los "empleados" cuya concentración se evidencia entre los egresados de las últimas promociones, los empleadores tienden a concentrarse en los períodos de grado más antiguos, lo que permite inferir que la experiencia profesional incide en la decisión de crear empresa y generar empleo.

[14] DANE, Op. cit., p. 87.

Por otro lado, con el fin de clasificar las empresas en las que se ocupan los administradores de negocios –según su tamaño– se recurrió a la agrupación de las mismas de acuerdo con el número de trabajadores que labora en cada una: organizaciones con más de 200 empleados se consideró "grande"; entre 50 y 200, "mediana" y menos de 50, "pequeña".

Gráfico No. 6
Distribución del empleo según tamaño de empresa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Las empresas de tamaño grande, por su composición y dimensión, tienden a ocupar una mayor cantidad de personas. La mayoría de administradores de negocios eafitenses no resulta ajeno a esta tendencia, por lo que el 49% de egresados labora en organizaciones con más de 200 empleados; sin embargo, el porcentaje de individuos que se ocupa en empresas pequeñas (35%) es relevante, explicado probablemente por las iniciativas empresariales de los titulados y el auge exportador que organizaciones medianas han experimentado en los últimos meses.

En cuanto al nivel administrativo ejercido por los profesionales, se logra analizar, en primera medida, los cargos ejercidos por los administradores de negocios y, en segunda, la evolución de los mismos con el propósito de observar el ascenso en las organizaciones de acuerdo a la experiencia profesional.

Para tal fin, se dividió el nivel administrativo en 4 categorías: "propietario de empresa" en la cual se incluyen a los dueños y accionistas de organizaciones; "alta administración" hace referencia a presidentes, gerentes generales, directores, etc.; "ejecutivo" corresponde a coordinadores, jefes, líderes de proyectos y gerentes de marca o producto. Los comisionistas, asistentes, analistas, instructores, ingenieros, asesores se encuentran clasificados en "profesionales".

Cuadro No. 10
Nivel administrativo del cargo actual, según período de graduación

Nivel administrativo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Propietario de empresa	17.9	8.8	10.5	12.7	12.4
Alta administración	25.0	13.2	14.9	7.9	16.2
Ejecutivo	25.0	41.2	25.4	25.4	29.1
Profesional	32.1	36.8	49.1	54.0	42.3
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

El ascenso en las estructuras organizacionales de las empresas y por lo tanto la promoción a niveles administrativos superiores se logra, en gran medida, a través de la experiencia que el ejercicio profesional otorga. Es por esto que el mayor porcentaje de quienes ocupan el nivel "alta administración" corresponde a egresados de los períodos más antiguos: 1998 y 1999 (25.0%). Antagónicamente, el nivel administrativo definido como "profesional" tiende a ser ocupado mayoritariamente por egresados de las promociones más recientes: 32.1% de los egresados en los períodos 1998–1999 y 54% entre los titulados en 2004.

No obstante los propietarios de empresas son en su mayoría egresados de las promociones prístinas, existe un buen porcentaje (12.7%) de administradores graduados en 2004 que manifiesta la propiedad de la organización; sin embargo, en este tópico se profundizará posteriormente.

Por otro lado, el área del cargo ocupado actualmente describe el campo de la empresa en el cual se desenvuelven las labores cotidianas de los administradores de negocios. Es natural que un gran porcentaje de individuos se ocupe en las áreas administrativas de las organizaciones (ver siguiente cuadro) puesto que su formación académica así se los permite; sin embargo, el hecho de que el campo administrativo sea seguido por "mercadeo y ventas" (30.1%) puede tener su explicación a partir de las líneas de énfasis cursadas por los profesionales. Los estudiantes de administración de negocios de la Universidad EAFIT adelantan, en su mayoría, la línea de énfasis en Mercadeo: un 27% de los estudiantes activos en el segundo semestre de 2004 lo hizo[15], lo que reafirma la calidad de dicha línea de profundización.

En las áreas administrativa, de mercadeo y financiera labora un poco menos del 84% de los administradores egresados entre 1998 y 2004, lo que advierte una gran concentración, evidente en todos los períodos de grado.

[15] ORTIZ, Javier S., et al (2005) *Evaluación del proceso de flexibilización curricular en la Escuela de Administración.* Medellín: Universidad EAFIT. p 57.

Cuadro No. 11
Área del cargo actual según período de graduación

Área del cargo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Administrativa	44.6	39.7	36.0	36.5	39.3
Mercadeo y ventas	21.4	27.9	37.7	31.7	30.1
Financiera y riesgo	14.3	17.6	13.2	11.1	14.2
Comercio exterior	5.4	4.4	2.6	6.3	4.4
Investigación económica y proyectos	1.8	4.4	3.5	4.8	3.5
Contable	7.1		0.9	4.8	2.9
Académica	5.4	2.9	0.9	1.6	2.7
Técnica o de producción		1.5	5.3	3.2	2.6
Comunicaciones, publicidad y diseño		1.5			0.4
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

5.1.3.3 Remuneración laboral

En la encuesta se indaga por el salario mensual percibido en el trabajo principal y secundario –entre quienes aplica– de los egresados, de tal manera que se logre caracterizar aspectos como las diferencias salariales según la actividad económica de la empresa que los emplea o el incremento salarial a raíz de la experiencia profesional. A los residentes en el exterior se les pidió tener en cuenta una tasa de cambio de U$ 1 = $2.500, para homogenizar los ingresos en pesos colombianos.

El ingreso promedio mensual obtenido por los administradores de negocios, procedente del trabajo principal, es cercano a los 2.700.000 pesos. Los residentes en el exterior devengan casi $13.000.000 y quienes viven en el país son remunerados con poco más de $2.200.000. Es decir, existe una diferencia del 467% entre unos y otros, cuya elucidación radica en el efecto de la tasa de cambio y la disparidad en productividad de la mano de obra existente entre países.

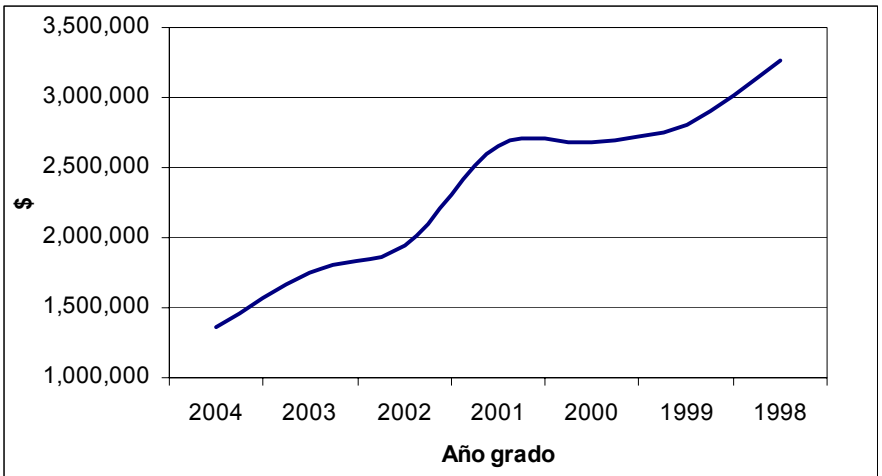
Cuadro No. 12
Salario promedio según región y período de graduación

Período de graduación	Exterior	Colombia	Medellín	Promedio
1998-1999	$ 5,500,000	$ 3,021,147	$ 3,164,672	$ 3,109,677
2000-2001	$ 18,181,000	$ 2,662,689	$ 2,764,818	$ 4,260,162
2002-2003	$ 6,066,667	$ 1,863,024	$ 1,740,002	$ 1,973,646
2004		$ 1,360,987	$ 1,347,844	$ 1,360,987
Promedio	**$ 12,912,356**	**$ 2,278,272**	**$ 2,307,090**	**$ 2,740,899**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La experiencia profesional es uno de los factores determinantes de las diferencias salariales entre promociones. Entre los administradores de negocios perdura dicha tendencia, evidente en el siguiente gráfico.

Gráfico No. 7
Salario principal para los residentes en Colombia según año de grado



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Los egresados de Administración de Negocios, titulados en 2004, perciben un salario de $1.360.000 mensuales, mientras que los profesionales de 1998 devengan $3.257.000, lo que representa una diferencia de 1.897.000 pesos al mes. Esto ratifica que las habilidades adquiridas con la experiencia profesional son un factor de gran peso a la hora de comparar el ingreso de los profesionales.

Al diferenciar los ingresos de los profesionales, según la rama de actividad económica de la empresa donde laboran, permite analizar el tipo de organización que mejor remuneración otorga a los administradores de negocios egresados de la Universidad EAFIT graduados entre 1998 y 2004.

Cuadro No. 13
Salario promedio residentes en Colombia, según actividad económica de la empresa

Sector económico de la empresa	Promedio
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	$ 2,943,626
Organizaciones y órganos extraterritoriales	$ 2,700,000
Industrias manufactureras	$ 2,649,418
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	$ 2,485,452
Intermediación financiera	$ 2,424,410
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	$ 2,194,074
Educación	$ 2,164,456
Servicios sociales y de salud	$ 2,003,135
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	$ 1,773,101
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	$ 1,745,455
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	$ 1,690,378
Explotación de minas y canteras	$ 1,650,000
Suministro de electricidad, gas y agua	$ 1,344,444
Construcción	$ 1,096,000
Hoteles y restaurantes	$ 1,062,162
Promedio	**$ 2,278,272**

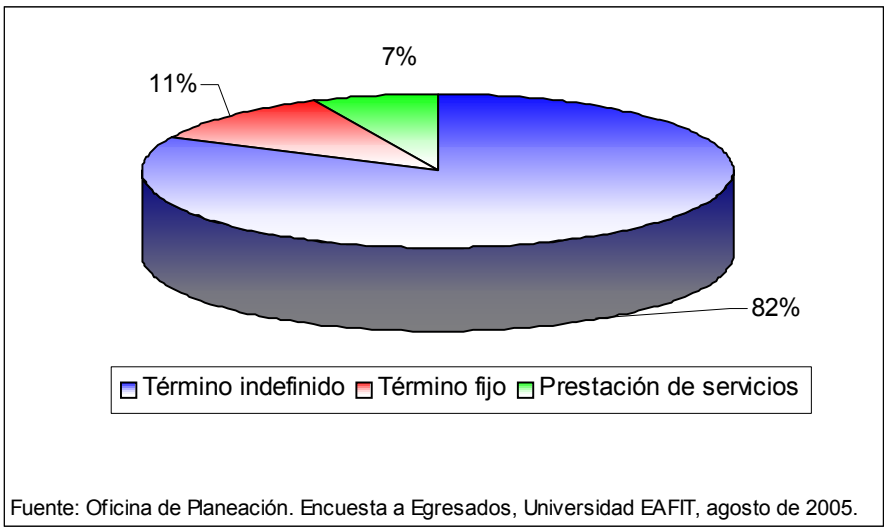
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

No obstante el sector económico donde se ocupa la mayoría de egresados es la industria manufacturera (23.4%), no corresponde a la rama que, en promedio, mejor remunere a los profesionales. La “administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria”, donde se agrupan las funciones legislativas y ejecutivas de la administración central, y los servicios de la seguridad social obligatoria, es la actividad que mejores salarios otorga a los administradores.

5.1.3.4 Empleo y tipo de contratación

No obstante el tipo de contratación por medio del cual las empresas vinculan a sus empleados está determinada en gran medida por la legislación laboral nacional, es probable que a través del tipo de contrato se logren deducir otros aspectos como la aprobación de las labores realizadas, puesto que la vinculación formal es un voto de confianza que el empleador hace a su contratado.

Gráfico No. 8
Composición del tipo de contrato



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Predomina la vinculación a través de la contratación a término indefinido, sobresaliendo entre todos los períodos de grado. Se observa, sin embargo, que entre más antiguo es el período de graduación, existe un mayor porcentaje de individuos con contrato a término indefinido: 89% de los titulados entre 1998 y 1999 tienen este contrato frente a 66.7% de los de la promoción de 2004.

No es de extrañar que el transcurso de los años desde la profesionalización genere confianza entre los empleadores debido a que es más probable que los graduados de las primeras promociones, por su tiempo en el mercado laboral, cuenten con mayor antigüedad de vinculación en una misma empresa y esto se refleje en una contratación formal e indefinida.

5.1.3.5 Situación de segundo empleo

La situación de segundo empleo es una herramienta útil para el análisis de dos factores principalmente: el primero es la caracterización de la población que se ocupa en un segundo trabajo –la descripción de la empresa y de la posición ocupacional ejercida–; el segundo es de carácter metodológico, puesto que permite la clasificación acertada del subempleo visible al incorporar el total de horas trabajadas por la población ocupada.

Un 15.7% de la población cuenta con una segunda actividad económica remunerada, de los cuales el 67.8% son hombres. Los graduados de las promociones más antiguas se inclinan, en mayor medida, a ocuparse en esa

actividad alternativa: el 22.1% de los egresados en el período 2000-2001 y un 12.7% de los titulados en 2004.

Aparentemente, la segunda ocupación obedece a la búsqueda de ingresos adicionales a través del de la venta al detal de diferentes artículos: la labor que la mayoría ejerce corresponde a la actividad comercial (31.4%). Le sigue la industria manufacturera (14%) y "otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales" con el 11.4%.

Cuadro No. 14
Posición ocupacional en segundo empleo

Posición ocupacional	Total
Trabajador por cuenta propia	37.9
Patrón o empleador	32.6
Empleado	21.2
Ayudante familiar	8.3
Total	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Las posiciones ocupacionales sobresalientes –concentrando al 70.5%– corresponden a "trabajador por cuenta propia" (37.9%) y "patrón o empleador" (32.6%). Se evidencia entonces una independencia laboral en la segunda ocupación sobresaliendo la generación de empleo; es decir, la búsqueda de ingresos adicionales se enfoca aparentemente a la creación de empresa más que a la dependencia laboral que la categoría "empleado" experimenta. Los hombres predominan como patrones o empleadores (40.2%), entretanto las mujeres lo hacen como trabajadores por cuenta propia (57.7%).

En promedio, los administradores trabajan 11.5 horas semanales en el segundo empleo. No obstante quienes laboran en el sector hotelero y de restaurantes son los que más tiempo semanal dedican al segundo trabajo –un promedio de 20 horas semanales–, se ubican en segundo lugar en cuanto a los ingresos percibidos ($2.000.000 mensuales en promedio).

En segundo lugar, en las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler se labora 15 horas semanales en promedio y es el sector de mejor remuneración con una media mensual de 3.000.000 de pesos. El promedio mensual de ingresos es de 855.909 pesos.

5.1.4 Caracterización del subempleo

Los administradores de negocios tienen una tasa de subempleo de 39.6%, el subempleo que más aqueja a los administradores corresponde al derivado de unos ingresos exiguos: el 16.9% de los profesionales fue clasificado como subempleado por empleo inadecuado por ingresos. En segunda medida, el subempleo como consecuencia de una subutilización de las capacidades aqueja al 15.3% de los egresados.

Cuadro No. 15
Indicadores de subempleo según período de grado

Indicadores de subempleo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Tasa de subempleo	47.5	40.6	36.1	34.1	39.6
*Insuficiencia de horas	11.9	2.9	14.3	12.9	10.9
*Empleo Inadecuado por Competencias	22.0	13.0	11.3	16.5	15.3
*Empleo Inadecuado por Ingresos	18.6	24.6	16.5	5.9	16.9
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo		1.4		1.2	0.5

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Ahora, dado que el subempleo implica a su vez una presión en el mercado laboral derivada de la realización de alguna diligencia –en el mes anterior a la encuesta– para mejorar su situación, es posible la construcción de un indicador que denote la tasa de desempleo equivalente como consecuencia del subempleo. El indicador es el resultado del producto del número de personas subempleadas visibles y las horas que se dejan de trabajar tomando como base una jornada de 48 horas a la semana. Posteriormente, se halla el cociente entre este número y las horas de jornada laboral legal (48 horas), obteniendo así las personas equivalentes que no trabajan como consecuencia del subempleo. El cociente entre las personas equivalentes y la población económicamente activa (1891) da como resultado la tasa de desempleo equivalente.

Cuadro No. 16
Horas subempleadas a la semana por parte de los subempleados visibles y su equivalente en tasa de desempleo

Horas trabajadas totales	No. Personas	Horas Totales Subempleo	Personas Equivalentes	Tasa Desempleo Equivalente
12	8	96	2.0	0.1
15	5	75	1.6	0.1
20	4	80	1.7	0.1
24	6	144	3.0	0.2
30	8	240	5.0	0.3
34	8	272	5.7	0.3
35	4	140	2.9	0.2
40	112	4480	93.3	4.9
43	9	387	8.1	0.4
45	38	1710	35.6	1.9
46	5	230	4.8	0.3
Total	**207**	**7854**	**163.6**	**8.7**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La tasa de desempleo equivalente del 8.7% implica que las horas que los subempleados visibles dejan de trabajar, a partir de una jornada laboral de 48 horas a la semana, representan una presión en el mercado de trabajo correspondiente a 163 individuos adicionales buscando empleo.

Cuadro No. 17
Población subempleada y tasa de subempleo según rama de actividad económica de la empresa

Secciones CIIU	Subempleo invisible						Subempleo visible		Subempleo total	
	EIC		EII		EIHE					
	No.	Tasa	No.	Tasa	No.	Tasa	No.	Tasa	No.	Tasa
Intermediación financiera	36	1.9	78	4.1	6	0.3	73	3.9	167	8.8
Industrias manufactureras	48	2.5	87	4.6	4	0.2	25	1.3	151	8.0
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	42	2.2	48	2.5			23	1.2	108	5.7
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	46	2.4	43	2.3			33	1.7	106	5.6
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	23	1.2	24	1.3			8	0.4	55	2.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20	1.1	21	1.1			9	0.5	50	2.6
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	17	0.9	6	0.3			4	0.2	27	1.4
Educación	11	0.6	8	0.4			4	0.2	23	1.2
Hoteles y restaurantes	18	1.0					8	0.4	18	1.0
Servicios sociales y de salud	14	0.7							14	0.7
Construcción	4	0.2					5	0.3	9	0.5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5	0.3					5	0.3	5	0.3
Explotación de minas y canteras			5	0.3					5	0.3
Organizaciones y órganos extraterritoriales	5	0.3					5	0.3	5	0.3
Suministro de electricidad, gas y agua							5	0.3	5	0.3
Total	**289**	**15.3**	**320**	**16.9**	**10**	**0.5**	**207**	**10.9**	**748**	**39.6**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Es importante aclarar que las dinámicas de subempleo aquí expuestas se refieren a los egresados de la Universidad EAFIT y a las empresas en que ellos se encuentran ocupados; no se pretende entonces que estos indicadores se generalicen y se interprete la situación del mercado laboral en Medellín o Colombia a partir de estas cifras. Así mismo, hay que contemplar la incidencia que el número de individuos empleados en determinado sector tiene sobre la tasa de subempleo, puesto que si la mayoría se encuentra trabajando en intermediación financiera, es más probable que existan individuos inconformes en dicho sector.

El sector de intermediación financiera reúne la mayoría de egresados clasificados como subempleados. Se destaca el empleo inadecuado por ingresos (4.1%) y el subempleo visible –por insuficiencia horaria– con 3.9%. A su vez, junto a la intermediación financiera, el único sector que presenta subempleo por horario excesivo es la industria manufacturera con 0.3% y 0.2% respectivamente.

No obstante el sector que mejor remunera a los administradores es la administración pública y defensa ($2.943.000 promedio al mes), se tiene una tasa de subempleo por ingresos exiguos del 0.3%. En oposición, en el sector con salarios más bajos –hoteles y restaurantes, con un media mensual de $1.062.000– ningún egresado fue clasificado como subempleado a consecuencia de ingresos inadecuados.

Por otro lado, las horas adicionales que los ocupados están dispuestos a trabajar permite observar una situación de subempleo visible; pero cuando se excluye del análisis a estos individuos y se contempla a quienes desean trabajar más horas pero no son clasificados como subempleados, se torna en un indicador de presión sobre el mercado de trabajo a pesar de contar con una jornada laboral íntegra.

Cuadro No. 18
Horas semanales adicionales que desean trabajar los no subempleados visibles, según período de graduación

Período de graduación	No. personas	Total horas	Horas promedio
1998-1999	104	912	8.8
2000-2001	138	1536	11.1
2002-2003	95	930	9.8
2004	40	452	11.3
Total	**377**	**3830**	**10.2**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Existen 377 individuos que, no obstante no fueron clasificados como subempleados por insuficiencia horaria, desean ampliar su jornada laboral y están

dispuestos a hacerlo en 10.2 horas semanales en promedio. Se evidencia un ligero incremento en las horas que desearían trabajar los no subempleados visibles de acuerdo a su período de graduación: los titulados entre 1998 y 1999 podrían trabajar 8.8 horas semanales en promedio, entretanto los egresados en 2004 lo harían en 11.3 horas.

6 TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA, EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL

Los procesos de inserción, movilidad laboral y cualificación profesional, caracterizan el ingreso y adaptación del egresado al mercado laboral. Las tendencias, particularidades y relaciones de la trayectoria laboral, académica y empresarial de los egresados, registran las posibles modificaciones que sufre el perfil del egresado, distante o próximo al adquirido en el pregrado, al enfrentar los retos y oportunidades de su ejercicio profesional.

Desde esta perspectiva, se desea mirar la rapidez de inserción al mercado laboral, el grado y tipo de movilidad según número de empleos y cambio de cargos, la satisfacción con el cargo desempeñado, la formación de posgrado alcanzada, el nivel y éxito de las iniciativas empresariales y el compromiso social de los egresados. Los anteriores elementos son útiles para la comprensión de fenómenos de reconversión laboral o de complementación y profundización de competencias para la proyección profesional.

6.1 Inserción al mercado laboral

Las actividades que realizan los egresados después del grado indican las particularidades de su proceso de inserción laboral, que puede caracterizarse por un ingreso inmediato al mercado laboral (cuando se consigue empleo inmediatamente después del grado o se obtuvo el empleo desde los últimos semestre del pregrado), la búsqueda de empleo o la realización de actividades no laborales (la realización de cursos o posgrados). Este proceso de inserción tendrá efectos que repercutirán en la trayectoria profesional, ya que desde el primer cargo la persona podrá ajustar su perfil profesional a lo exigido por las empresas, construir una carrera profesional ascendente o descendente (en la medida que pueda hacer uso de sus habilidades), y tener privilegios salariales y de antigüedad en las empresas.

Un alto porcentaje de administradores de negocios acceden fácilmente al mundo laboral, obtienen un empleo antes o inmediatamente se titulan, debido a varios factores como el perfil del egresado de EAFIT, la calidad y el prestigio del programa.

El egresado de administración es un profesional con una formación en conocimientos generales y específicos, desarrolla habilidades propias de las áreas funcionales de la organización, como mercadeo, finanzas, negocios internacionales y desarrollo humano; hace uso de herramientas tecnológicas acorde con los objetivos y requerimientos de la empresa; posee competencias

sociales encaminadas a lograr equidad a partir del reconocimiento de la diversidad y la diferencia de las partes; adopta decisiones según parámetros de efectividad, eficiencia y eficacia organizacional. Además al tener una preparación integral que abarca varios ciclos de formación como el humanístico y el de especialización, el titulado ejerce su labor de manera más pertinente y articulada con las necesidades de la empresa y de su entorno socio-político y económico y lo convierte en una persona capacitada para atender con profundidad las áreas del conocimiento administrativo.

La formación del titulado esta respaldada por dos semestres de práctica[16] profesional que le permiten afianzar sus habilidades básicas administrativas desde una primera experiencia laboral, y en un segundo período, consolidar competencias más complejas que le posibilitan el acceso a una mayor gama de cargos y le permiten participar en el desarrollo de proyectos especiales en los campos propios de su profesión.

El programa de administración de negocios es altamente reconocido por el sector empresarial y el medio, el primero en su género en Colombia y modelo para la creación de este pregrado en otras universidades, es el más antiguo ofrecido por la Institución. Su amplia trayectoria, su acertado contenido curricular desde sus inicios, su renovación constante y sus prácticas empresariales ofrecen una formación pertinente que representa buenas posibilidades de inserción laboral, panorama que se refleja claramente en el porcentaje significativo de egresados que logran una vinculación laboral temprana –el 40% de los egresados consigue un trabajo antes de egresar– y en las cifras de inserción de los egresados del 2004, quienes a pesar de enfrentarse a un mercado laboral más competido registran un proceso de inserción similar al del resto de la muestra estudiada, el cual en general es satisfactorio.

Cuadro No. 19
Actividad realizada después del grado por período de graduación

Actividad	**1998-1999**	**2000-2001**	**2002-2003**	**2004**	**Total**
Buscó trabajo	24.6	17.1	28.6	26.7	24.7
Comenzó a trabajar inmediatamente	24.6	20.0	26.3	23.3	23.9
Continuó trabajando	34.4	48.6	39.1	38.4	39.9
Se dedicó a una actividad no laboral	16.4	14.3	6.0	11.6	11.5
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

[16] La primera y segunda práctica se realiza en el séptimo y noveno semestre respectivamente.

La fase de recesión económica que caracterizó la segunda mitad de la década de los noventa en Colombia, parece no haber afectado la inserción laboral de los administradores de negocios, aunque entre 1998-2004 se mantiene un porcentaje moderado de egresados que comienzan a trabajar inmediatamente después del grado, se conserva un porcentaje alto de titulados que se emplean antes de obtener el titulo, resultado que se debe a las prácticas profesionales, oportunidades que al permitirle construir un vínculo laboral al futuro egresado y afianzar su perfil profesional le facilitan la incorporación temprana al mercado laboral; a la utilidad y aplicabilidad del área de su formación que le posibilita ocuparse en diversos sectores económicos; y a las iniciativas empresariales de los egresados, quienes construyen empresa antes o después de graduarse, representando una fuente de ingresos que posibilita sortear las dinámicas internas y recesivas de la economía.

El tránsito de la universidad al mercado laboral representa para la institución educativa un momento importante para indagar la pertinencia de su propuesta académica y su capacidad para comprender las dinámicas del entorno y los cambios en las profesiones y funciones en las empresas.

La tendencia de la rapidez de inserción al mercado laboral esta determinada por elementos endógenos y exógenos al proceso de formación del administrador de negocios, el nivel de pertinencia y competitividad del perfil del egresado, el desempeño de los sectores donde se emplean, la eficiencia en los canales de información para acceder a un empleo, la recuperación económica posterior a la recesión de mediados de los noventa y la continuación de sus estudios formales.

Aunque los administradores de negocios que buscan empleo después del grado se demoran en promedio 11 meses para conseguirlo, tiempo que es comparativamente alto con respecto a la rapidez de inserción de otros programas[17] de la Universidad, durante el periodo 1998-2004 tiende a disminuir el número de meses requeridos para conseguir un empleo. Comportamiento que se puede deber al mejoramiento de los factores señalados, pero especialmente a la recuperación económica y al fortalecimiento del perfil laboral del egresado, desde la flexibilización curricular implementada en 1999, las habilidades y competencias profesionales del titulado han sido mejoradas, facilitando su incorporación laboral en menor tiempo.

[17] Los negociadores internacionales y los ingenieros de producción requieren en promedio de seis meses para conseguir trabajo.

Cuadro No. 20
Meses promedio de búsqueda de empleo por período de graduación

Año	Buscan trabajo	Actividad no laboral
1998-1999	17.6	5.3
2000-2001	8.5	8.4
2002-2003	10.1	5.9
2004	6.3	4.6
Promedio	**11.0**	**6.1**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

El promedio de tiempo requerido para conseguir empleo difiere entre quienes optan por buscar trabajo y quienes deciden dedicarse a una actividad no laboral, los segundos se emplean más rápido que los primeros debido a que eligen continuar sus estudios, adquiriendo un nivel de formación mayor que lo coloca en una posición ventajosa en el momento de demandar empleo, igualmente se ven favorecidos por demandar empleo en meses posteriores al inicio de la recuperación, que se presenta en forma rezagada en el mercado laboral.

En conjunto, se observa que el mejoramiento de la actividad económica favorece a las generaciones más recientes y a quienes se dedican a una actividad no laboral después del grado. Se registra un panorama de inserción laboral favorable para los administradores de negocios, pues quienes se dedican a buscar empleo al graduarse o, incluso, después de un periodo de inactividad, acceden rápidamente a un puesto de trabajo, conclusión que se refuerza cuando se halla una importante porción de egresados que ya se encuentra empleada o se emplea inmediatamente al obtener el título.

6.2 Movilidad laboral

La movilidad laboral es una variable que permite evaluar, cualitativa y cuantitativamente, la trayectoria laboral, desde la perspectiva del número de empleos y cargos, la permanencia y las áreas en las que se desempeña en las organizaciones. Los indicadores cualitativos y cuantitativos presentan las particularidades del proceso de ajuste del egresado, su búsqueda por las mejores oportunidades de proyección profesional y la construcción de una carrera profesional, en la cual satisfaga sus expectativas vocacionales y económicas.

6.2.1 Movilidad laboral según número de empleos

El número de empleos es una variable que está en función directa con la experiencia profesional, que en el presente estudio se asume como el número de

meses transcurridos desde la recepción del título. Las personas que recién ingresan al mercado laboral pueden optar por permanecer algún tiempo en su primer empleo, buscando consolidar su perfil para aspirar a mejores posiciones en la organización, donde puedan hacer un mayor despliegue de sus habilidades y competencias.

Existen algunas limitaciones para que la experiencia siempre indique un mayor número de empleos, por ejemplo, la posibilidad de hacer carrera ascendente en una misma organización o el de cambiar de vinculación en el mercado laboral, pasando a ser empresario y oferente de empleo. Suponiendo que la persona decida conservar su condición de empleado, mayor experiencia profesional se traduce en mayor preparación en el puesto de trabajo, lo que, combinado con los conocimientos del pregrado y de un posgrado (de realizarlo), le ayudará a ser elegible para diversas posiciones y ejercer diferentes funciones.

Cuadro No. 21
Número de empleos y permanencia en el cargo por período de graduación

Período de graduación	Número de empleos	Meses de permanencia por empleo
1998-1999	2.5	37
2000-2001	2	29.7
2002-2003	1.5	17.9
2004	1.2	6.8
Promedio	**1.8**	**23.4**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

En general, los administradores de negocios tienden a tener 2 empleos, aunque los más jóvenes sólo han tenido un empleo y los valores decimales para los períodos 2002-2003 y 2004 sugieren que algunos buscaron un empleo como plataforma de acceso al mercado laboral y salieron rápidamente de él, con el ánimo de ocuparse en una posición en la que pudieran desempeñarse como administradores de negocios.

Otra de las formas de evaluar la rotación laboral es a través del tiempo de permanencia promedio por empleo, que se calcula como la relación entre los meses de experiencia profesional y el número de empleos que ha tenido el egresado. Este cálculo podría tener una deficiencia, ya que existen titulados con experiencia profesional desde antes de la graduación (se visualiza en el porcentaje de egresados que continuaron trabajando después del grado), siendo útil, no obstante, para comprender la dinámica de rotación después de la

recepción del título profesional, que es la credencial que se ofrece a los empleadores.

El promedio de permanencia en los cargos, el cual es de casi dos años, demuestra la propensión de los administradores a obtener el empleo, adaptarse a la organización y a las funciones, adquirir habilidad y eficiencia en sus labores. Ese período de permanencia reporta beneficios para las empresas, ya que no sufrirán los costos de la alta rotación de sus empleados, del entrenamiento y de la capacitación continua, los empleados permanecen un período en el que pueden asegurar más productividad; también reporta beneficios para los empleados, pues adquieren experiencia y conocimiento en el cargo desempeñado.

Estos niveles de permanencia podrían se explicados por las condiciones de oferta de empleo que no motivan a los egresados a buscar otras opciones de ejercicio profesional con mejores condiciones a las que cuentan en sus ocupaciones actuales.

6.2.2 Movilidad Ocupacional

La movilidad ocupacional describe y analiza la evolución profesional según los niveles administrativos de los cargos. En la encuesta aplicada se preguntó a los egresados por el nivel administrativo ocupado en el primer cargo y el cargo actual, para tener una visión general de la trayectoria profesional. El ejercicio ideal es hacer un registro detallado de la trayectoria profesional, pero la dificultad de obtener una información minuciosa de todos los cargos que el egresado ha ejercido conlleva a limitarlo a sólo dos cargos.

Para hacer el seguimiento de la movilidad ocupacional, se procedió a agrupar por categorías administrativas los cargos, para establecer si la ocupación actual está adscrita a una categoría administrativa superior, igual o inferior a la ejercida en el primer cargo. Luego se determinó si no existe movilidad (inmovilidad laboral), o si la movilidad fue ascendente o descendente, clasificación que se explicita con mayor detalle a continuación:

En primera instancia se establecen 4 categorías para quienes manifiestan que su primer y actual cargo ocupa el mismo nivel administrativo.

- Inmóvil Categoría 1: propietario de empresa en primer cargo y continúa siéndolo en su actual cargo.
- Inmóvil Categoría 2: si el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo alta administración
- Inmóvil Categoría 3: cuando el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo ejecutivo.

- Inmóvil Categoría 4: corresponde a la situación en que el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo profesional.

Luego, se identifican 3 categorías alusivas a una movilidad ascendente, entendida como un cambio positivo de nivel administrativo, pues se pasa a ocupar un cargo de un nivel administrativo superior.

- Móvil Ascendente Categoría 2: primer cargo, alta administración, y cargo actual, propietario de empresa.
- Móvil Ascendente Categoría 3: primer cargo, ejecutivo, y cargo actual en la alta administración o de propietario de empresa.
- Móvil Ascendente Categoría 4: primer cargo, profesional, y cargo actual superior a esta categoría.

Por último, se descompone en 3 categorías la movilidad descendente, el cambio se da de un cargo de nivel administrativo superior a uno inferior:

- Móvil Descendente Categoría 1: primer cargo, propietario de empresa, cargo actual inferior a esta categoría.
- Móvil Descendente Categoría 2: primer cargo en la alta administración y el cargo actual de ejecutivo o profesional.
- Móvil descendente Categoría 3: el primer cargo, ejecutivo y el cargo actual, profesional.

Cuadro No. 22
Movilidad ocupacional por período de graduación

Movilidad laboral	**1998-1999**	**2000-2001**	**2002-2003**	**2004**	**Total**
Inmóvil	33.3	47.5	52	74.5	49.1
Ascendente	54.9	42.6	37.3	20.0	40.8
Descendente	11.8	9.8	10.8	5.5	10.0
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto 2005

La movilidad laboral es una variable que da indicios sobre las posibilidades de los egresados de ascender, mejorar sus niveles salariales, desarrollar y consolidar viejas y nuevas competencias laborales y conocimientos, asumir nuevos retos y responsabilidades en su nueva área de desempeño. Los egresados que tienen acceso a estos beneficios, resultado de la experiencia laboral, del perfil y de las habilidades administrativas, son aquellos que ascienden de nivel administrativo como quienes permanecen en el mismo nivel.

Si bien estos últimos se mantienen en el mismo nivel, es probable que hayan cambiado de cargo, en este sentido las tareas asignadas al ser diferentes o más complejas representan nuevos desafíos y oportunidades de construir y fortalecer habilidades, técnicas y conocimientos. La inmovilidad también esta determinada

por la estructura organizacional que puede caracterizarse por ser más horizontal que vertical, de tal forma que puede haber una población de egresados que se clasifica como inmóvil aunque cuenta con los mismos beneficios económicos de una población móvil ascendente.

Para las promociones de egresados más recientes la inmovilidad se entiende como una condición necesaria en el afianzamiento de conocimientos, para posteriormente concursar por un nuevo cargo que implica un cambio de nivel administrativo o no y es una alternativa en el mejoramiento de su proyección y condiciones laborales.

Según las cifras globales, la población se caracteriza principalmente por ser inmóvil (49%), aunque el análisis conjunto de las tendencias de ambas clasificaciones, donde la inmovilidad aumenta mientras la movilidad disminuye a lo largo del periodo comprendido, conduce a señalar que los egresados tienen amplias posibilidades de ascender como de acceder a los beneficios que conlleva una mayor experiencia profesional, el fortalecimiento del perfil y de las habilidades administrativas que se adquieren con el tiempo que se lleva laborando.

Cuadro No. 23
Evolución de la movilidad laboral por cargos según período de graduación

Movilidad laboral	**1998-1999**	**2000-2001**	**2002-2003**	**2004**	**Total**
Inmóvil categoría 1	3.9	1.6	2	9.1	3.5
Inmóvil categoría 2	3.9	4.9	2.9	3.6	3.8
Inmóvil categoría 3	2	9.8	8.8	16.4	8.3
Inmóvil categoría 4	23.5	31.1	38.2	45.5	33.6
Móvil ascendente categoría 2			2		0.7
Móvil ascendente categoría 3	25.5	3.3	7.8	1.8	10.6
Móvil ascendente categoría 4	29.4	39.3	27.5	18.2	29.5
Móvil descendente categoría 1	2	1.6	2		1.6
Móvil descendente categoría 2	5.9	6.6	1	3.6	4.1
Móvil descendente categoría 3	3.9	1.6	7.8	1.8	4.4
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

Al desagregar por categorías la movilidad laboral se observa que la mayoría de los egresados ocupan cargos de naturaleza profesional, especialmente los más jóvenes, lo que se hace evidente con los egresados de 2004, quienes apenas han ingresado al mercado laboral. En menor proporción los titulados se desempeñan en niveles superiores (ejecutivo, alta administración, propietario de empresa), la inmovilidad laboral en las áreas administrativas ejecutiva y de alta administración es normal, pues el mercado laboral de estos cargos es más restringido, lo que

ocasiona que las posibilidades de ascenso sean más reducidas. De otra parte el porcentaje de administradores de negocios que permanece aún como propietario de empresa, es indicio de que han logrado consolidar su negocio debido al conocimiento y a las competencias que adquiere en su formación profesional.

Al analizar la movilidad ascendente, se advierte que un porcentaje significativo de egresados (29.5%) ha pasado de desempeñar un cargo de profesional a un cargo de ejecutivo o superior y un porcentaje no despreciable (10.6%) ha llegado a ocupar cargos de alta administración, con un porcentaje muy bajo de quienes han optado por ser empresarios. Estas categorías sugieren que los administradores de negocios requieren de una experiencia profesional para ascender, aunque no siempre ésta es determinante, pues también acceden a cargos laborales superiores al profesional en su primer empleo, comportamiento que se explica por la formación en conocimientos y competencias administrativas que reciben los egresados.

La movilidad descendente de los administradores de negocios se origina en los procesos de reestructuración o liquidación de las empresas, ocasionados por la apertura, la recesión económica de los noventa y por los mercados de bienes y servicios que exige organizaciones cada vez más competitivas y eficientes. Dichos procedimientos que conllevan a la desaparición de la compañía o al cambio en la composición orgánica de los cargos y sus respectivas labores, obligan al profesional a desempeñarse en un cargo de menor nivel administrativo, ya sea por reubicación al interior de la empresa o en una nueva organización. La movilidad descendente no necesariamente implica unas menores condiciones saláriales y laborales, cuando son producto de reformas en los procesos y actividades de las empresas o de un mercado laboral más dinámico y móvil.

Indagar sobre el grado de importancia que un individuo considera representa su cargo actual, es medir indirectamente el grado de satisfacción que este le genera, en otros términos es evaluar si la labor que desempeña es acorde con su perfil y experiencia y el salario asignado es mejor al anterior. En general los egresados manifiestan que las funciones laborales que actualmente ejercen son importantes[18], por ser pertinentes dentro de sus trayectorias profesionales y mejor remuneradas. La similitud entre los promedios que se obtienen de los periodos señala que los egresados a partir de un segundo empleo logran acomodarse mejor a un cargo, pues manifiestan que se sienten mas satisfechos. El titulado tiene más claridad sobre sus intereses profesionales y conocimiento sobre los rangos salariales después de una primera experiencia laboral que le permite conseguir un segundo o posterior empleo más apto a sus expectativas.

[18] La escala de importancia se establece de la siguiente manera: Nada o poco importante: 1.0 – 3.0; medianamente importante (regular) : 3.0 - 3.5; importante: 3.5 – 4.0; de alta importancia: 4.0 – 5.0

Cuadro No. 24
Grado de importancia del cargo actual por período de graduación

Año	Promedio
1998-1999	3.9
2000-2001	4.1
2002-2003	3.8
2004	3.9
Promedio	**3.9**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

6.3 Estudios de posgrado

Al buscar el ascenso laboral y el acceso a una mejor posición socioeconómica, que significa una mejor calidad de vida, los individuos se ven motivados a emprender procesos de cualificación posuniversitaria, para afrontar los retos de un mercado más competido y con mayor oferta de mano de obra calificada. Factores adicionales son, entre otros, la necesidad de una reconversión laboral, la necesaria actualización y profundización de conocimientos o el desarrollo de competencias personales no vinculadas con el ejercicio profesional.

Si bien el entrenamiento en el lugar del trabajo contribuye a la formación posuniversitaria del egresado, ella no cuenta con el reconocimiento formal que tienen los cursos de posgrado. La realización de estos últimos conlleva a iniciar un proceso de aprendizaje en un entorno universitario, el contacto con los avances en las diferentes disciplinas y profesiones y a la adquisición, con mayor profundidad, de herramientas técnicas y conceptuales.

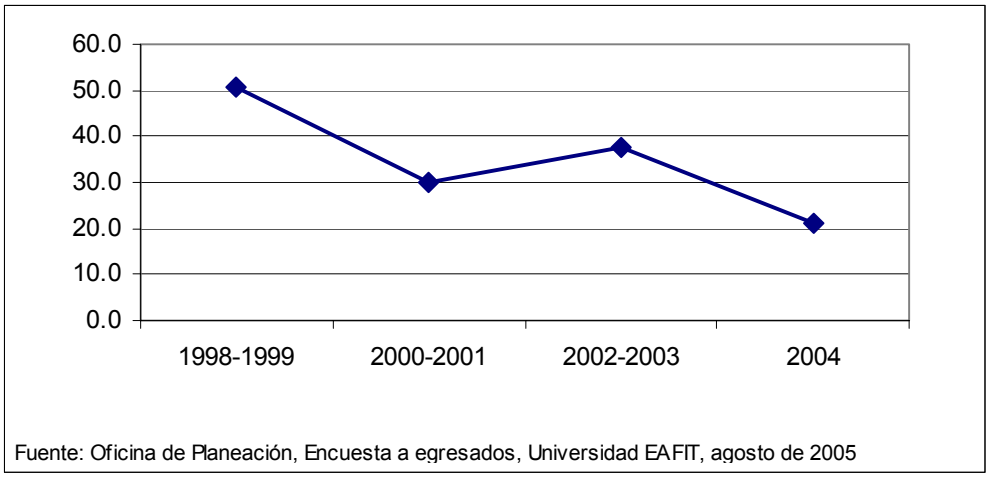
Las instituciones educativas ofrecen especializaciones, maestrías y doctorados, opciones de formación diseñadas para complementar, profundizar o reorientar (reconvertir, parcial o totalmente) el perfil profesional. Las alternativas de posgrado mencionadas se diferencian entre sí por sus niveles teórico-prácticos. Las especializaciones forman en una aplicación tecnológica para facilitar y aumentar la productividad del ejercicio profesional, mientras que las maestrías y doctorados están diseñados para formar en su totalidad en una disciplina, preparación con la que se busca generar nuevo conocimiento. La investigación se convierte, en este último caso, en el método a través del cual se logra estudiar a profundidad y dominar con propiedad la disciplina.

Los posgrados de maestría y doctorado están orientados para quienes tienen una vocación académica y buscan producir y difundir el conocimiento. Quienes adelantan estos cursos son personas que ejercen o buscan ejercer en la docencia

universitaria y en el desarrollo de la investigación académica y científica, aunque ello no implica que quien obtiene un título en estos posgrados trabaje necesariamente en estas áreas.

En general, la formación en conocimiento y capacidades adecuadas constituye un vehículo para propiciar la generación de beneficios académicos, individuales y sociales. Los miembros de una comunidad que continúan con su ciclo de formación al nivel de posgrado contribuyen a construir y mejorar la convivencia, la participación y la noción de ciudadano activo como la empleabilidad, factores que viabilizan la participación en la vida económica y social de la comunidad.

Gráfico No. 9
Porcentaje de egresados que realizan o realizaron un posgrado por período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación, Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

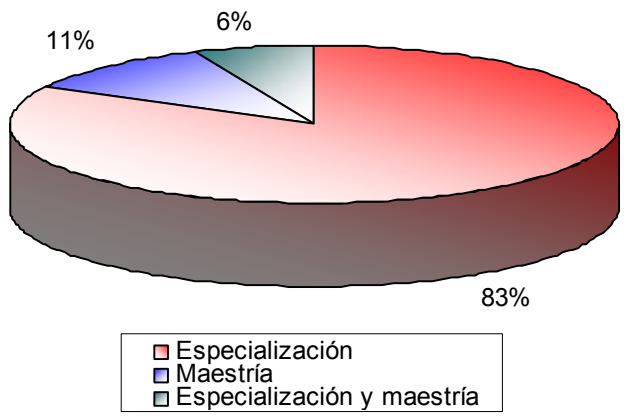
Del total de encuestados, el 36.3% realiza estudios de posgrado, especialmente aquellos que poseen una mayor experiencia laboral, debido a que la adquisición de un conocimiento del entorno laboral, de las fortalezas y debilidades de su perfil profesional requiere de tiempo y práctica laboral, que se convierten en la base para decidir qué posgrado cursar, según las competencias o habilidades que se deben desarrollar para facilitar, mejorar o redefinir el ejercicio profesional.

El nivel de egresados que realiza estudios de posgrado (representa casi la tercera parte de la población encuestada) puede deberse a diversas razones, como la búsqueda de un ascenso salarial o laboral; la motivación que tiene el administrador de negocios para continuar su proceso de formación a través de las especializaciones y maestrías que ofrece la Universidad, utilizando el sistema metro, con el cual puede realizar el programa en menor tiempo; la necesidad de

aumentar su productividad y competitividad laboral o delimitar aún más su perfil profesional, mediante la adquisición de conocimientos acordes a las áreas de desempeño de la empresa.

El 82.9% ha realizado estudios sólo de especialización, el 10.6% sólo de maestría, el 6.5% de maestría y especialización y ninguno de doctorado. Se observa una mayor porción de egresados con especialización que con maestría, por su menor costo, duración y la profundización que brinda en un conocimiento específico de aplicación en el medio laboral, mientras la selección de la maestría, por ser un plan de estudio más complejo en cuanto a extensión y profundidad, depende de la seguridad de alcanzar un mayor beneficio económico (que con la especialización), para asumir su costo, duración y comprometerse con su contenido investigativo.

Gráfico No. 10
Tipo de posgrado realizado o que realiza



Fuente: Oficina de Planeación, Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

La mayoría de los egresados ha realizado una especialización y/o maestría (95.1%) relativa a las ciencias administrativas, y el porcentaje restante, 2.3%, se ha cualificado en posgrados afines a las ciencias sociales y humanas. Un porcentaje marginal ha realizado posgrado en áreas de la educación (1.1%), de ingeniería, arquitectura y afines (0.7%) y en matemáticas (0.7%). (ver anexo, cuadro 1).

El amplio perfil profesional de los egresados les da acceso a una buena oferta laboral en áreas propias a su formación, situación que les permite continuar cualificándose en técnicas y conocimientos acordes a la Administración de Negocios. En este sentido los titulados realizan estudios de posgrados para complementar o profundizar su formación inicial, cursan o cursaron

especialización y/o maestría en ciencias afines a la administración o a las ciencias sociales y humanas. En otras palabras los titulados no se ven obligados a someterse a una reconversión laboral[19], al contrario, profundizan en conocimientos de negocios internacionales, financieros, de mercadeo, gestión humana, gerencia de proyectos y/o economía que les permiten desempeñarse en dichas áreas. (ver anexo, cuadro 2).

Los individuos seleccionan las instituciones educativas según la calidad, la flexibilidad, el prestigio, la ubicación, el costo y la pertinencia del programa. La mayoría de las especializaciones realizadas o por concluir se cursan en EAFIT, esta cifra se debe a que gran parte de los egresados viven en Medellín, deciden continuar formándose bajo el perfil de los programas de la Institución, hacer uso de las ventajas que ofrece el sistema metro y tener un contacto cercano con su Alma Máter. Por otro lado, un porcentaje importante de las maestrías (56.2%) se realizan en el exterior, debido a la calidad de las universidades y programas que las mismas ofrecen, la experiencia cultural e idiomática que ésta opción significa. (ver anexo, gráficos 1 y 2).

6.4 Empresarismo

Crear empresa es una alternativa por la que muy pocos optan debido a las exigencias, tanto económicas como personales, que esta actividad demanda; sin embargo, puede convertirse en un proceso que aporta con creces a la trayectoria laboral del individuo, fortalece y consolida competencias laborales y, en el futuro, genera importantes retribuciones económicas. Diferentes factores pueden motivar la creación de empresa, como el deseo personal de trabajar independientemente, la dificultad para conseguir empleo por una baja oferta, la necesidad de mejorar los ingresos y el deseo de liderar procesos de innovación, producto de una experiencia laboral ya adquirida como trabajador asalariado.

El 22% de los egresados en el periodo considerado ha creado una o más empresas, de las cuales continúan vigentes el 61.2%. La consolidación de una empresa requiere de la confluencia y articulación de múltiples factores, entre los cuales el conocimiento y habilidades que desarrollan los titulados en el diseño y planificación del producto, según las necesidades, condiciones y exigencias del mercado, y el manejo administrativo, legal, financiero y operativo de la

[19] Un porcentaje mínimo de egresados que se ubican en el área administrativa e investigación económica y de proyectos se ha sometido a un proceso de reconversión, aunque ejerce en un área laboral afín a su formación realiza una especialización ajena a su formación de pregrado. Lo mismo se presenta para quienes ejercen en el área administrativa, pero han realizado una maestría en sistemas de calidad y productividad.

organización hacen que gran parte de las empresas creadas continúen funcionando y fortaleciéndose.

Cuadro No. 25
Porcentaje y número de empresas creadas y vigentes por período de graduación

Año	Empresas creadas		Empresas vigentes	
	No.	%	No.	%
1998-1999	176	36.1	104	21.3
2000-2001	120	28.6	90	21.4
2002-2003	175	26.3	95	14.3
2004	60	17.4	36	10.5
Total	**531**	**27.7**	**325**	**17.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

De otra parte, las cifras sugieren que la presencia de un mayor número de empresas creadas entre las generaciones más antiguas con relación a las promociones más jóvenes se debe a una mejor capacidad de endeudamiento, financiación y conocimiento del sector empresarial que el egresado adquiere a medida que aumenta su experiencia profesional.

En promedio los encuestados han creado una empresa. Los egresados manifiestan que han participado de diferente forma en la creación y consolidación de la empresa, como socio administrador (56.6%), socio capitalista (40.8%), o empleado (2.6%). Aunque la mayoría de los egresados no poseen el capital para invertir en la creación de una empresa o participan como inversionistas minoritarios, tienen la formación que les permite impulsar la gestación y desarrollo de un negocio, ingresando al mismo como socio administrador. Otros deciden ser socios capitalistas, porque la empresa representa para ellos el medio a través del cual desarrollan sus ideas y vocación de empresarismo y liderazgo o significa una opción de inversión, de diversificación de ingresos, siendo una alternativa de participación que no implica una dedicación exclusiva.

La formación en el funcionamiento y gestión de las organizaciones, junto con la creación de alianzas con profesionales de otras áreas, le permite al administrador de negocios participar en la gestación de empresas en diversos sectores económicos. Las principales empresas constituidas se encuentran en el sector servicios como distribuidoras, comercializadoras y oficinas de consultoría, y manufacturero, como procesadoras de alimentos y de insumos para la industria textil.

Cuadro No. 26
Empresas vigentes según actividad económica

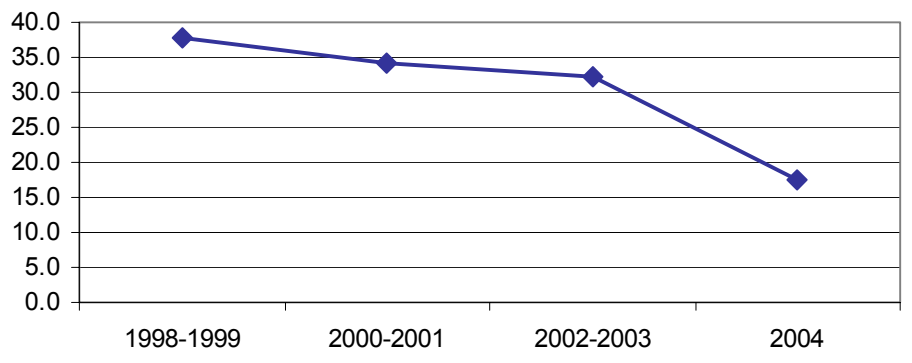
Clasificación CIIU	Total
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	28.9
Industrias manufactureras	22.2
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	15.4
Hoteles y restaurantes	10.2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8.0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5.8
Intermediación financiera	4.9
Transporte almacenamiento y comunicaciones	3.4
Construcción	1.2
Total	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación, Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

6.5 Compromiso social

Contribuir a mejorar el bienestar social de una comunidad es compromiso de todos y cada uno de los miembros que la componen y por ello, cultivar en los individuos un sentido de responsabilidad social es una labor primordial de las instituciones, especialmente las educativas. En este sentido, las entidades de educación superior, como EAFIT, buscan ofrecer una formación integral que se traduzca en acciones que lideren o apoyen procesos encaminados a mejorar las condiciones de vida del lugar donde habitan sus egresados. Variables como clase de actividades sociales que apoyan los egresados, forma de apoyo y reconocimientos durante la vida profesional del individuo, indagan sobre el grado de compromiso de los egresados con su entorno.

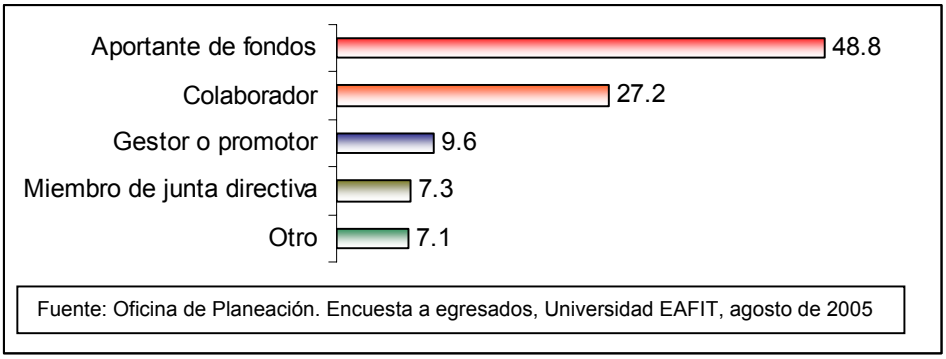
Gráfico No. 11
Evolución del porcentaje de egresados que participan en actividades sociales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

Una proporción importante de egresados brinda apoyo a actividades sociales (31.5%). El compromiso del titulado con el bienestar de su comunidad aumenta a medida que la experiencia laboral, independencia económica que va adquiriendo y sus vivencias personales contribuyen a construir en él un sentido de responsabilidad social que se manifiesta a través de diferentes acciones, al aportar económicamente, al colaborar y promover las actividades que realiza la institución, al participar como gestor o miembro de la junta directiva o de otra forma.

Gráfico No. 12
Tipo de apoyo a las actividades sociales



Los egresados colaboran especialmente con entidades que realizan actividades relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de vida de la infancia y, en segundo lugar, actividades cívicas y sociales. La mayor participación en actividades creadas para mejorar las condiciones de la infancia y educar en principios de convivencia y acción ciudadana responden a una fuerte presencia de organizaciones de esta índole y a que no exigen una formación religiosa o profesional específica para participar en ellas.

Los administradores de negocios también cooperan con asociaciones que se preocupan por la salud de la población, conscientes de los efectos que causa la desnutrición en la población y de las dificultades que la misma tiene para acceder a servicios de salud o cubrir el costo de una operación.

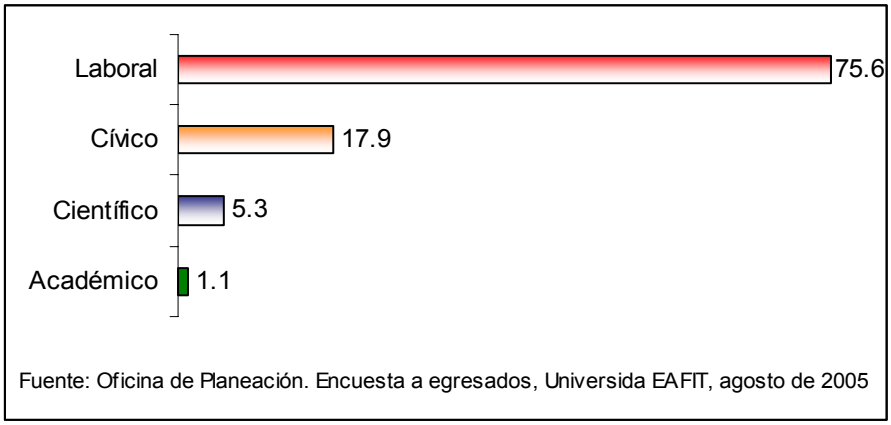
Cuadro No. 27
Participación en actividades sociales

Actividad Social	Total
Infancia	43.4
Actividades cívicas y sociales	27.0
Salud o nutrición	12.3
Actividades artísticas o culturales	8.1
Asociaciones profesionales	6.1
Actividades religiosas	3.0
Total	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación, Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

El reconocimiento que reciben los egresados en el ámbito laboral, cívico, científico y académico es el resultado del sentido de compromiso social que tienen los titulados con las instituciones o comunidades donde laboran y se desenvuelven. El alto porcentaje de titulados que han recibido distinciones a lo largo de su ejercicio profesional es un reflejo del valor que ellos conceden a la creación y consolidación de una empresa o al desarrollo y proyección de una organización, como sistemas de generación de beneficios tanto económicos como sociales de su localidad. De otra parte, el egresado también considera que ser un defensor de los deberes y derechos ciudadanos o ejemplo de buen ciudadano son formas de acción en pro del bienestar de su comunidad y reflejo de su sentido social, que los hace merecedores de reconocimiento.

Gráfico No. 13
Reconocimiento a actividades académicas, laborales y sociales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a egresados, Universida EAFIT, agosto de 2005

7 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

Durante el proceso de formación, el individuo va desarrollando una identidad que lo caracterizará como una persona educada, con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñarse en el mercado laboral. La universidad participa en la formación de la identidad del egresado imprimiendo "[...] en su carácter y personalidad un esquema básico de vida y una capacidad ética para emitir juicios sobre la sociedad en que vive [...]"[20], que lo identificarán como portador de la impronta de la institución.

Cuando el individuo desarrolla su identidad y su formación profesional en una institución de calidad y en un programa que satisfacen los niveles de excelencia de la educación, el sello que la universidad deja en él se hace más duradero y permanente, manifestándose en las expectativas, preferencias, valores y atributos que le permiten intervenir en la sociedad y actuar en las empresas y organizaciones.

Si la persona es formada bajo criterios de excelencia disfrutará de una mayor probabilidad de obtener los beneficios económicos y de reconocimiento social de la educación superior, los cuales están mediados por el desempeño de los mercados y el nivel de desarrollo. Una educación de calidad genera en el egresado ciertas capacidades y conocimientos que lo hacen más competitivo frente a otros profesionales, al poseer herramientas técnicas y habilidades generales, lo que motiva a los empleadores a ejercer una mayor demanda y a ofrecer mayores salarios o mejores condiciones laborales, con el propósito de asegurarse el acceso a su mano de obra superior.

Los beneficios recibidos se convierten en la base desde la cual el egresado evaluará la institución y el programa cursado, expresando juicios que reúnen elementos objetivos y subjetivos. El egresado estimará la calidad de su educación, de acuerdo al retorno o rentabilidad de su inversión, que será cuantificada a través de la adquisición de los benéficos económicos, los cuales se materializan en su salario, nivel ocupacional, la trayectoria laboral y la movilidad social; mientras que la valoración subjetiva proviene del cumplimiento de las expectativas que tuvo al inicio de su carrera y las que se formó durante el desarrollo del programa y su percepción sobre el funcionamiento académico de la institución.

La evaluación de la calidad de la educación demuestra la complejidad del papel del egresado como evaluador y, de ahí que los resultados deban ser analizados considerando las particularidades de los egresados y sus motivaciones personales

[20] Vicerrectoría Académica (2005). "Hacia dónde debe ir y que universidad requiere el país, esa es la cuestión. En: *Alma Mater UdeA*. No. 531

para emprender dicho proceso de formación, además de contemplar el papel intertemporal del egresado como evaluador, pues éste evalúa combinando sus juicios de estudiante y egresado.

"[...] El desempeño de los egresados en el mercado de trabajo (aceptación, acceso, evolución de la vida profesional y evolución de los salarios, etc.), así como su desenvolvimiento en el ámbito de los estudios de posgrado constituyen algunos de los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación. Así mismo, son elementos que contribuyen indirectamente a evidenciar la calidad de la planta académica de las instituciones educativas, de la pertinencia y actualidad de sus planes y programas de estudio y de la idoneidad de sus estrategias pedagógicas [...]"[21]. Las condiciones laborales de los egresados sirven como punto de referencia a las instituciones para adecuar su funcionamiento académico a las demandas del entorno profesional e identificar los determinantes de su impacto en la sociedad, dado que la calidad de la formación es un vínculo que relaciona al entorno con la institución, en un proceso de retroalimentación y de cooperación.

Cuando una institución identifica los factores mediante los cuales impacta a la sociedad, tiene la posibilidad de desarrollar proyectos de mejora institucional y académica, que le permitan cumplir con los retos y objetivos manifestados en su visión y misión. En este sentido, la Universidad EAFIT en la encuesta realizada a los titulados de Administración de Negocios, dedicó una de la secciones a la elaboración de preguntas referentes a la calidad del programa y de la Institución, siguiendo los criterios utilizados por el CNA para la Acreditación, y agregando otros según lo propuesto por estudios sobre economía de la educación o sobre aspectos relevantes para EAFIT.

Al estar la calidad de la educación condicionada por aspectos como la satisfacción del individuo con la formación recibida, la pertinencia del programa y el prestigio o reconocimiento del egresado por ser educado bajo ciertos parámetros de excelencia, esta sección presenta los resultados obtenidos en cuatro apartados: la evaluación del programa, la evaluación del pénsum, la evaluación de la Institución, y el seguimiento al proceso de Acreditación Institucional y del programa.

Por medio de las preguntas referentes al programa, se buscó que los egresados evaluaran su carrera manifestando sus opiniones acerca del nivel de satisfacción con la formación recibida, la utilidad de las herramientas y conocimientos obtenidos en el pregrado para dar respuesta a las necesidades del entorno laboral y social, la competitividad generada por la formación, y el impacto que han tenido los procesos de autoevaluación y acreditación de la carrera y la Universidad en la

[21] OROZCO, Magdalena. "Los estudios de los egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación superior". Disponible en: http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm. 8 de mayo de 2005.

imagen de la carrera. A través de la evaluación del pénsum, calificaron la capacidad del programa para adaptar su formación a las exigencias del entorno y sus metodologías de enseñanza; en esta sección el egresado da información sobre el conocimiento del pénsum y evalúa el proceso de flexibilización.

En la evaluación de la Institución, consideran los aportes de la Universidad a su proceso de formación, la concordancia de la misión de la Universidad en el desarrollo de su carrera, las posibilidades laborales como egresado de EAFIT y las relaciones con la Universidad una vez finalizada su formación profesional.

En la última sección de la encuesta, se indagó sobre los procesos de autoevaluación y acreditación adelantados por la Universidad para ser reconocida como una institución de Alta Calidad. Estos procesos fueron evaluados por los egresados en términos de la percepción de los benéficos obtenidos y de la mejora en el reconocimiento e imagen del programa y de la Institución, así como la consolidación de una cultura de calidad en la comunidad eafitense.

7.1 Los egresados y la evaluación del programa

Referirse a la evaluación del programa es examinar la percepción de los egresados ante la forma en que los procesos de enseñanza y aprendizaje contribuyen a la proyección laboral y al cumplimiento de los objetivos de desarrollo personal.

El egresado evalúa el programa cursado por medio de una valoración subjetiva con respecto al cumplimiento de las expectativas sobre su desarrollo vocacional, académico y desempeño profesional, la satisfacción obtenida con la formación, la pertinencia de la misma y las herramientas adquiridas que le permitan ser más competente frente a otros profesionales de su misma disciplina.

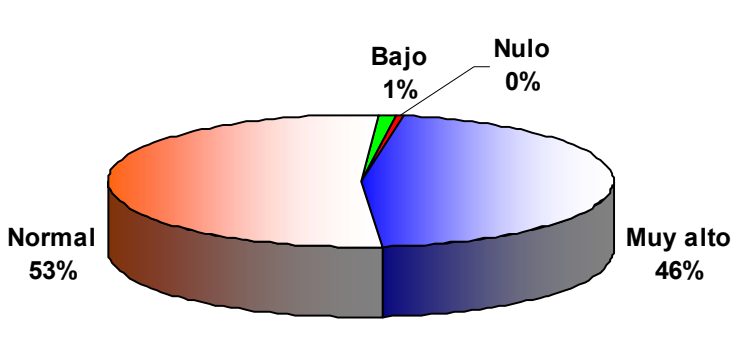
7.1.1 Egresados satisfechos

Para evaluar la satisfacción generada por el programa los egresados consideran el cumplimiento de las expectativas personales y laborales que se crearon al inicio y durante el proceso de formación. El grado de satisfacción depende del nivel de bienestar alcanzado por el egresado cuando termina su formación profesional y se inserta en el mercado laboral; si la formación obtenida le permite disfrutar de los beneficios esperados y cumplir con las expectativas creadas, calificará su satisfacción en alto grado, manifestando entonces que tomó la decisión correcta a la hora de elegir el programa y la institución.

Al preguntar a los administradores de negocios eafitenses sobre el grado de satisfacción con la formación recibida durante el desarrollo de la carrera, el 46%

considera estar satisfecho en muy alto grado. La respuesta de quienes se encuentran satisfechos en un grado normal (53%), puede estar condicionada por una valoración subjetiva en la que el individuo siente que no ha alcanzado plenamente todas las expectativas y objetivos planteados al momento de iniciar su formación profesional, los cuales podrían ser económicos, vocacionales o laborales.

Gráfico No. 14
Grado de satisfacción de los egresados con la formación recibida



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

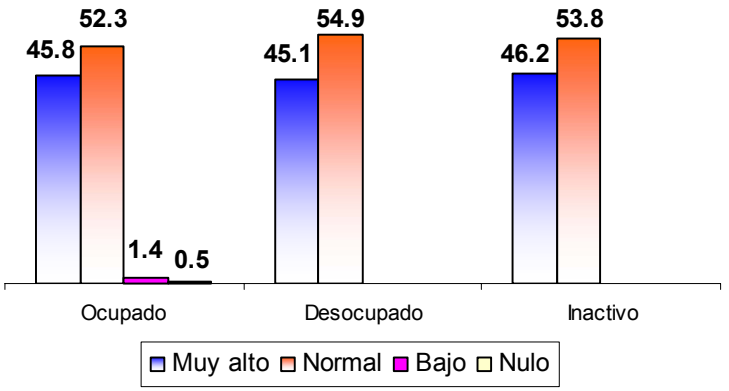
La dificultad para cuantificar el grado de satisfacción de un individuo con la educación recibida radica en la subjetividad de sus respuestas, pues estas se encuentran condicionadas por la obtención de beneficios personales como el desarrollo de su vocación, la obtención de conocimientos en un área o disciplina específica, entre otros. Sin embargo, es posible relacionar este aspecto con otros que permitan identificar una relación de causalidad, como la clasificación laboral, el nivel de ingresos, el nivel administrativo del cargo del empleado, aspectos que, en la medida en que el individuo alcance, se sentirá más o menos satisfecho con su formación.

De acuerdo con la clasificación laboral del egresado podría esperarse que aquellos que se encuentran ocupados tengan un nivel mayor de satisfacción, pues estarían disfrutando de beneficios económicos mejores que los que se encuentran desocupados o inactivos; sin embargo, gráficamente no se observa alguna relación entre el grado de satisfacción y las categorías laborales seleccionadas[22]. Se presenta cierto nivel bajo o nulo de satisfacción en los egresados ocupados, siendo este un porcentaje poco representativo que podría explicarse por apreciaciones de individuos que no se encuentran a gusto con su actividad laboral

[22] Al realizar la prueba de condicionalidad de las respuestas los resultados arrojan un p-value de 0.76, el cual demuestra la inexistencia de alguna relación entre ambas variables.

o consideran no contar con los conocimiento necesarios para su desempeño, lo que responde al hecho de que este grupo ha tenido la oportunidad de contrastar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos con el entorno laboral y es posible que para algunos de ellos la formación no haya logrado cumplir con todas las exigencias del medio.

Gráfico No. 15
Grado de satisfacción de los egresados de acuerdo con su clasificación laboral



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

El grado de satisfacción de los egresados ocupados podría estar condicionado por el nivel administrativo del cargo que se ocupa y su nivel salarial, ya que es más gratificante para el administrador eafitense ocupar cargos en los que pueda aplicar sus habilidades de dirección, de toma de decisiones y manejo de personal, cargos en los que el nivel salarial es más alto debido a la importancia y responsabilidad del mismo.

Cuadro No. 28
Grado de satisfacción según nivel administrativo del cargo

Cargo	Grado de satisfacción				Total
	Muy alto	Normal	Bajo	Nulo	
Propietario de empresa	42.8	57.2			**100.0**
Alta administración	43.9	53.1	3.0		**100.0**
Ejecutivo	47.6	51.1	1.2		**100.0**
Profesional	46.1	51.4	1.4	1.1	**100.0**
Total	45.8	52.3	1.4	0.5	**100.0**

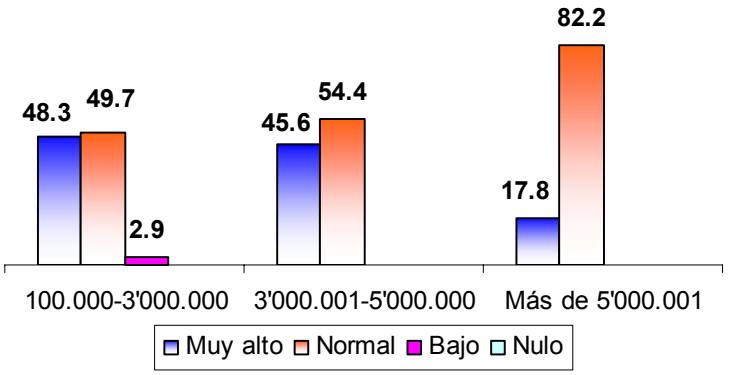
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Las respuestas del grado de satisfacción de los egresados, tomando como referencia el nivel administrativo del cargo, no tienen ninguna diferencia

significativa. El alto cumplimiento de las expectativas para los administradores eafitenses que se desempeñan como empresarios se presenta, posiblemente, como respuesta a la formación de creadores de empresa que obtienen durante su paso por la Universidad, teniendo en cuenta que el programa busca formar individuos que desarrollen ideas de empresarismo y las mantengan a través del tiempo, generando empleo y contribuyendo al bienestar económico y social de la comunidad.

El grupo de profesionales es el único en el que se presenta cierto porcentaje de respuestas de grado de satisfacción nulo, esto puede deberse al hecho de que el cargo de profesional es el primero en la escala de niveles administrativos y a este cargo pertenecen, en su mayoría, egresados recién graduados que todavía se encuentran en proceso de ubicación en el mercado laboral.

Gráfico No. 16
Grado de satisfacción según rango salarial de los egresados ocupados que residen en Colombia



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Al clasificar el nivel salarial de los egresados en tres grupos se encuentra que aquellos egresados con rangos salariales entres $100.000 -3'000.000 y 3'000.001-5'000.000 tiene grados de satisfacción con proporciones muy similares; en el primer segmento salarial se presentan bajos niveles de satisfacción ya que en este los salarios son relativamente bajos.

7.1.2 Pertinencia

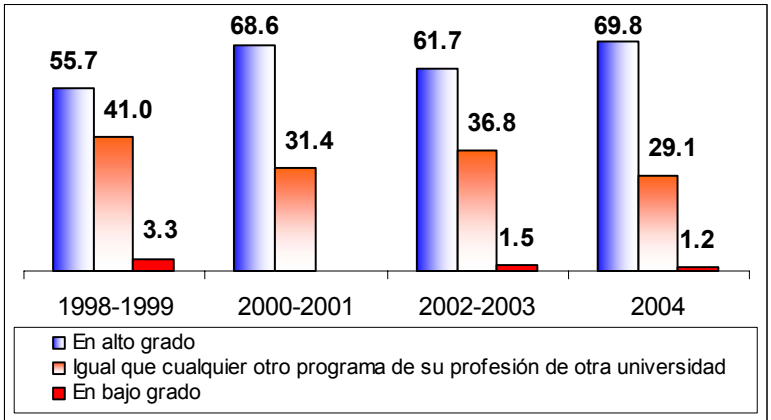
Otro de los aspectos importantes que permite identificar la calidad de la formación recibida y evaluar el programa es su pertinencia y la dinámica con que la sociedad se apropia de los productos y resultados propios de los procesos de formación, es decir, de la capacidad de los productos para responder a las necesidades del

medio con los conocimientos, capacidades y competencias desarrolladas y adquiridas. Un programa es pertinente cuando entrega a sus egresados las herramientas, competencias, conocimientos y aptitudes necesarias para desenvolverse con éxito y flexibilidad en el mercado, previendo los requerimientos no sólo coyunturales del mercado, sino también, los futuros.

Los administradores de negocios eafitenses consideran que su programa responde en alto grado a las necesidades del medio, reconociendo que la formación recibida les permite contar con las herramientas, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñarse eficientemente en el mercado laboral. Estos resultados destacan la influencia que ha tenido el programa en el desarrollo de la actividad empresarial en la ciudad y en el país, cumpliendo con la entrega de profesionales en administración que responden efectivamente a los requerimientos del medio, por lo que el programa ha sido el principal patrón a seguir en la implementación de carreras de formación administrativa.

Es de destacar que solo el 35.3% de los egresados manifiesta que su programa responde de igual manera que otro programa de otra institución si se tiene en cuenta la gran proliferación de programas que han surgido ofreciendo formación de administrador. Esto resalta la pertinencia de la carrera y su diferenciación frente a otras similares.

Gráfico No. 17
Respuesta a las necesidades locales y nacionales según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En los períodos más recientes se presenta un mayor porcentaje de egresados que considera pertinente el programa en alto grado, lo que puede ser apreciado como una de las consecuencias de la flexibilización curricular que comenzó en 1998 y

por medio de la cual los egresados adquieren conocimientos y habilidades en determinada área específica que les permite satisfacer en mayor medida las demandas del mercado laboral. A pesar de los buenos resultados en este aspecto evaluado, en los dos últimos períodos de graduación se encuentra un porcentaje, aunque pequeño, de egresados que calificaron como de bajo grado la respuesta del programa a las necesidades del medio. Debe tenerse en cuenta que estas promociones tan recientes aún experimentan dificultades en la inserción al medio laboral que pueden generar en el egresado problemas de insatisfacción y llevarlo a pensar que la formación ofrecida no satisface las demandas de los empleadores, por otra parte, también puede deberse a la ocupación de puestos de trabajo en los que aún no aplican completamente las destrezas y conocimientos adquiridos.

La pertinencia del programa se relaciona también con los aspectos en los cuales fueron formados los egresados, aspectos como la formación técnica y humanística y el desarrollo de habilidades generales y aptitudes para el análisis, pues cada uno de ellos le ofrece al egresado conocimientos y competencias que les serán útiles para desempeñarse en cualquier área determinada de trabajo. La mayoría de los egresados que consideran una alta pertinencia del programa destacan el desarrollo de habilidades generales como el aspecto más valorado de la carrera, lo que demuestra que para los egresados la pertinencia del programa se basa más en habilidades de dirección, gestión, resolución de problemas y demás competencias, que en conocimientos específicos o técnicos de determinado tema.

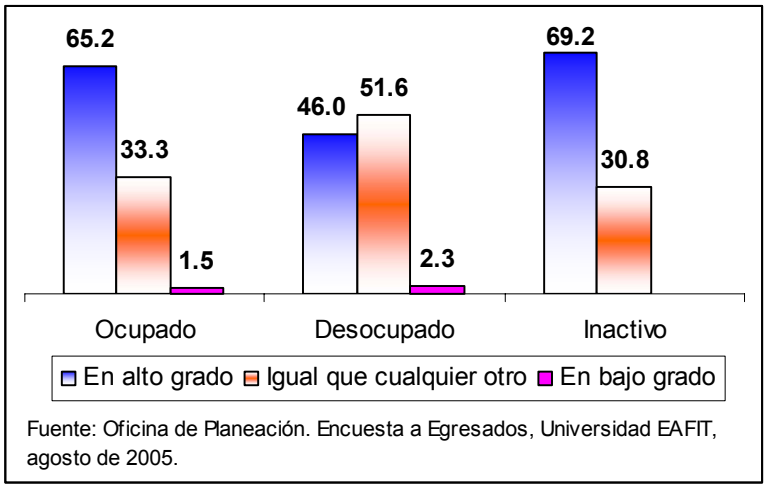
Cuadro No. 29
Respuesta de la formación recibida a las necesidades locales y nacionales según el aspecto más valorado por los egresados

Aspecto más valorado de la formación recibida	Grado de pertinencia			Total
	Alto	Igual	Bajo	
Desarrollo de habilidades generales	59.3	54.7	13.3	57.0
Desarrollo de aptitudes para el análisis	24.4	22.6	16.7	23.6
Formación técnica recibida	8.2	7.5	26.7	8.2
Formación humanística recibida	6.3	5.8	16.7	6.3
Nada en particular	1.8	9.5	26.7	4.9
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En el grupo de los egresados que califican como bajo el grado de pertinencia del programa el 26.7% no resaltan ningún aspecto en particular de la formación recibida, respuestas que pueden estar sesgadas por condiciones de insatisfacción con la formación que se recibió, ya sea por malas condiciones laborales o problemas de inserción al mercado laboral, situaciones que los llevan a reconsiderar la forma en que fueron educados y preparados para enfrentar los desafíos del mercado.

Gráfico No. 18
Calificación de la pertinencia del programa según clasificación laboral



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Un alto porcentaje de egresados ocupados e inactivos considera que la formación recibida se acopla a los requerimientos del mercado laboral, esta respuesta puede deberse a la oportunidad que tienen los administradores ocupados de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas y poder constatar que son de gran utilidad y aplicabilidad en su trabajo. Por su parte, los inactivos pueden evaluar su programa y la pertinencia de este a través de programas de posgrado que se encuentren cursando, considerándolo pertinente en la medida en que sienten haber tenido una buena formación y se encuentran con conocimientos que ya habían sido abordados en el pregrado.

Es de esperarse que aquellos egresados que no han tenido un contacto con el mercado laboral o que no se encuentran empleados sientan que el motivo de su condición es la falta de preparación o de conocimientos. El 51.6% de los administradores de empresas desocupados contesta que su carrera responde de igual forma que lo hacen otros programas similares de otras instituciones a las necesidades del mercado laboral, lo que puede deberse en parte, a la difícil inserción laboral que experimentan; al no ser contratados estos pueden pensar que se debe al alto número de profesionales en áreas administrativas y considerar que tienen una formación muy homogénea entre ellos.

La apreciación de los egresados acerca del nivel de pertinencia del programa también puede estar condicionada por las expectativas de los administradores acerca de sus posibilidades en el mercado de trabajo, ya que si consideran tener una formación que les permite ser flexibles ante las exigencias del entorno y cuentan con las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente, sus perspectivas de consecución de empleo o de movilidad ascendente serían

mucho mejores que las de otros que no consideran haber tenido un nivel de formación adecuado para enfrentar las necesidades del medio.

Cuadro No. 30
Grado de pertinencia relativo según posibilidades laborales

Grado de pertinencia relativa	Posibilidades laborales				Total
	Excelentes	Buenas	Regulares	Malas	
En alto grado	73.1	61.8	56.7	30.4	63.1
Igual que cualquier otro	24.5	37.9	43.3	53.2	35.3
En bajo grado	2.4	0.4		16.5	1.6
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

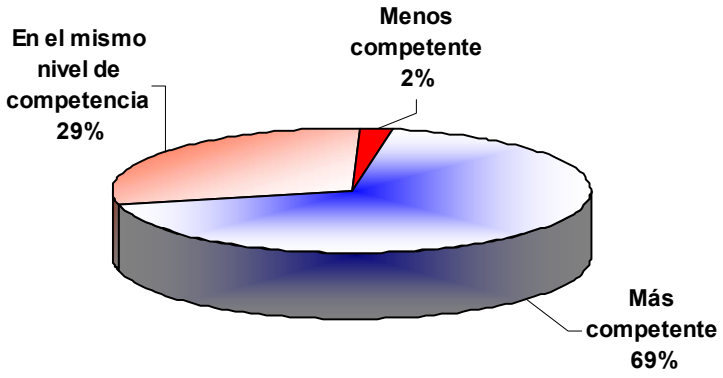
De acuerdo a las posibilidades laborales de los egresados, el 73% de aquellos que las calificaron excelentes evalúan el grado de pertinencia del programa como alto; por su parte los egresados que vislumbran un escenario difícil en cuanto a la consecución de empleo contestaron que Administración de Negocios ofrece la misma formación que otros programas similares en instituciones diferentes y por ende su respuesta a las necesidades locales y nacionales es también similar.

Los administradores de negocios consideran que su programa suple satisfactoriamente las exigencias del medio, evaluación que se confirma con el hecho de que contemplen la buena formación recibida y la fácil inserción laboral como los mayores aporte de la universidad; estos resultados demuestran que los egresados sienten que su programa tiene un grado de pertinencia más alto frente a otros programas similares ofrecidos por otras instituciones como consecuencia del tipo de formación que ofrece EAFIT.

7.1.3 Nivel de competencia

El que los egresados consideren altamente pertinente la formación recibida puede repercutir en su valoración en cuanto a la competitividad de la carrera, ya que una formación pertinente proporciona las herramientas y conocimientos necesarios para responder y adaptarse a los cambios en el mercado laboral. El nivel de competencia de los egresados demuestra que la Universidad ha cumplido con la formación de profesionales competentes, destacados en el medio y que representan el modelo a seguir para otras instituciones.

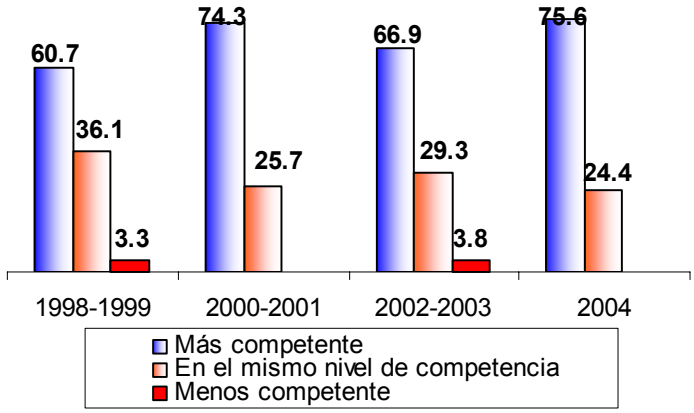
Gráfico No. 19
Nivel de competencia relativa de los egresados



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Es interesante observar que a pesar del abundante número de programas en distintas instituciones que ofrecen una formación en la teoría y práctica administrativa, los administradores de negocios eafitenses se consideran más competentes frente a sus colegas de otras universidades, condición que puede ser generada por la formación recibida, su nivel de pertinencia ante las exigencias del medio, el desarrollo de habilidades generales y el reconocimiento de la calidad de la carrera y la Institución.

Gráfico No. 20
Competencia relativa de los egresados según período de grado

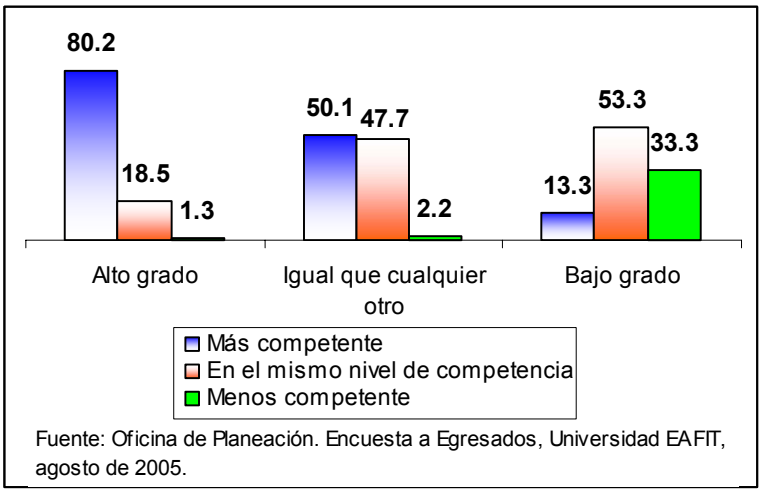


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

A partir del período de graduación 2000-2001 se presenta una mayor proporción de egresados que contestan ser más competentes, perdiendo participación el porcentaje de egresados que responden tener un nivel de competencia igual al de sus colegas de otras instituciones. Este comportamiento en el porcentaje de respuestas es reflejo del papel que se encuentra desempeñando la flexibilización curricular en la Escuela de Administración, puesta en marcha a partir de 1998 con el fin de ofrecer a los estudiantes una formación en competencias que les ayude a desempeñarse con flexibilidad y eficiencia en el mercado laboral y les brinde además habilidades para trabajar en equipo, analizar y resolver problemas, tomar decisiones, entre otras.

Un individuo es competente cuando durante su proceso de formación como profesional se le incentiva a explotar competencias y habilidades que no hacen parte únicamente de la disciplina a la que pertenece su área de estudio sino también aquellas habilidades que le ofrecen un valor agregado único y diferente al resto de sus posibles competidores y le permiten satisfacer las exigencias del medio. En este caso, de acuerdo con la calificación que hicieron los egresados sobre la pertinencia de su programa, la mayoría de los egresados que consideraron la pertinencia del programa en alto grado se consideran competentes.

Gráfico No. 21
Nivel de competencia de los egresados de acuerdo con el grado de respuesta de la formación recibida a las necesidadades locales y nacionales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

7.1.4 Los egresados y la formación recibida

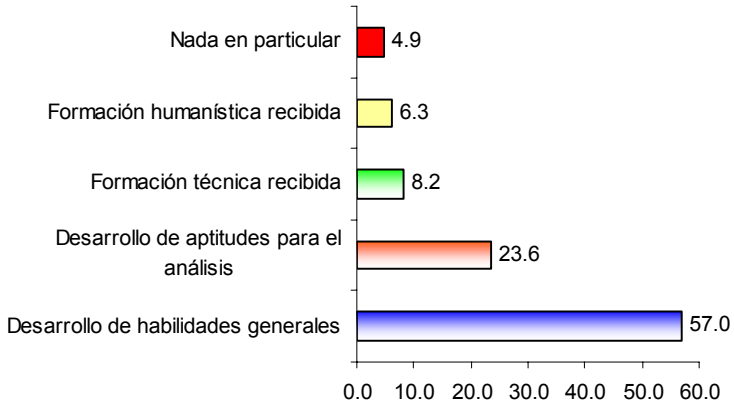
El programa de Administración de Negocios de la Universidad EAFIT busca formar un profesional "[…] capaz de responder a los requerimientos que le demanda el

mercado laboral, con posibilidades de ascender en su carrera profesional hasta llegar a ser gerente de su propia empresa o de cualquier organización de los sectores público y privado […]"[23].

Los buenos resultados presentados en cuanto a la satisfacción de los egresados con la formación recibida, la pertinencia del programa y el nivel de competitividad relativa, conducen a pensar que la formación recibida coincide con el perfil profesional del administrador de negocios eafitense.

Para evaluar la formación recibida se acudió a una serie de preguntas que permitieron identificar aquellos aspectos que consolidan su educación, y aquellos que, por el contrario, deben ser objeto de estudio y mejoramiento.

Gráfico No. 22
Aspecto más valorado de la formación recibida

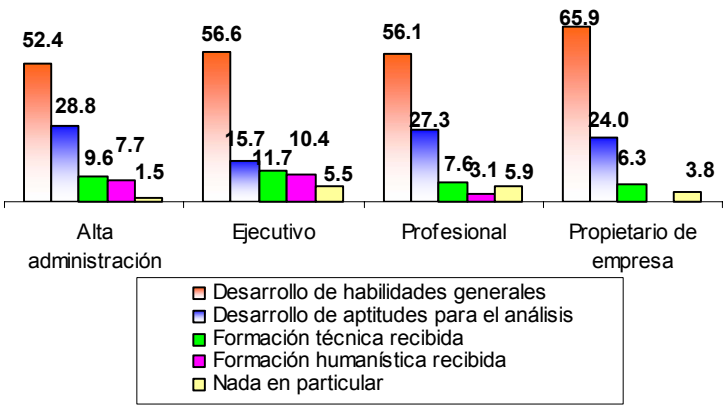


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

El desarrollo de habilidades generales es el aspecto más valorado de la formación recibida, seguido del desarrollo de aptitudes para el análisis, lo que destaca lo importante que es para ellos obtener una formación que les haga más flexibles en su desempeño laboral, pues el desarrollo de habilidades generales les permite realizar funciones en las que se hace necesaria la habilidad de tomar decisiones y liderar actividades propias de las tareas de administración y gerencia.

[23] Universidad EAFIT, Programas académicos, Perfiles profesionales. Disponible en: http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/AdminNegocios/Index.htm. Septiembre 26 de 2005.

Gráfico No. 23
Aspecto más valorado de la formación recibida según nivel administrativo del cargo



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

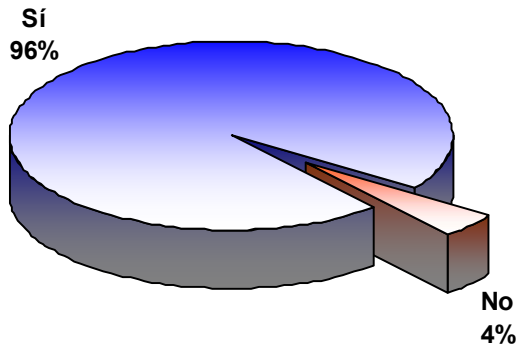
En cada uno de los niveles administrativos en los que se desempeñan los administradores de negocios eafitenses prima el desarrollo de habilidades generales como el aspecto más valorado, especialmente en los egresados que ocupan cargos ejecutivos y aquellos propietarios de empresas, en quienes se hace indispensable la toma de decisiones, la habilidad para liderar proyectos, el trabajo en equipo, entre otros.

7.1.5 Recomendación del programa

La recomendación de un programa y de una institución depende de la satisfacción personal y de la construcción de una carrera profesional ascendente. En la recomendación se ponen de manifiesto tanto apreciaciones objetivas como subjetivas del egresado, debido a que el individuo, en el momento de seleccionar un programa tiene unas preferencias sobre el tipo de educación que quiere recibir, el perfil que desea desarrollar, sus posibilidades laborales, nivel salarial, entre otros, de la misma forma que considera su proyecto de vida, sus preferencias personales y habilidades, lo que lo lleva a recomendar o no el programa cursado.

Sólo un porcentaje muy bajo de egresados (4%) manifiesta no recomendar a otros cursar el programa en la Universidad, mientras que el 96% si lo haría, evidenciándose la calidad de la formación que recibieron y el cumplimiento de sus expectativas.

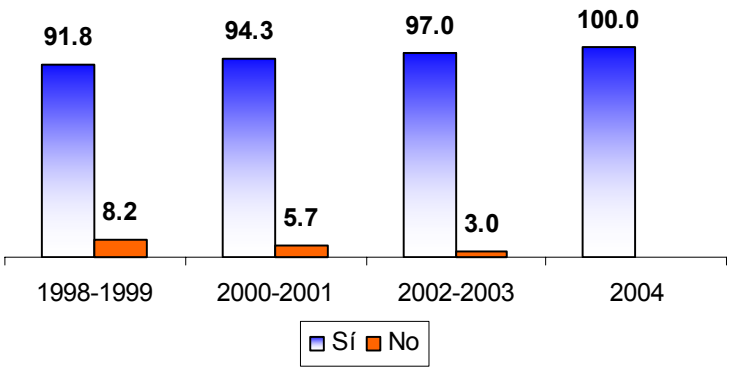
Gráfico No. 24
Recomendación del Programa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En cado uno de los períodos de graduación un porcentaje significativamente alto recomendaría a otras personas cursar el programa de Administración de Negocios en la Universidad EAFIT, porcentaje que aumenta en los períodos más recientes. Este hecho puede deberse al proceso de flexibilización, cuyos efectos se hacen más notorios en los egresados de los dos últimos períodos por ser cohortes que disfrutaron de un proceso mucho más consolidado. Lo que puede confirmarse al analizar la relación existente entre la recomendación y la pertinencia del programa.

Gráfico No. 25
Recomendación del programa según período de grado



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Cuadro No. 31
Recomendación del programa según pertinencia de la formación recibida

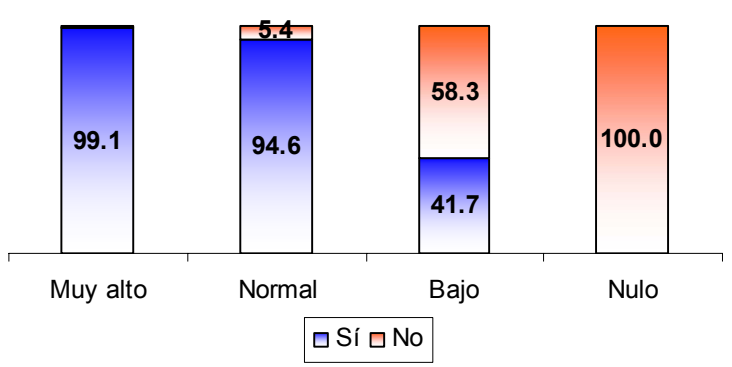
Pertinencia del programa	Recomendación		Total
	Sí	No	
En alto grado	65.6	9.5	63.1
Igual que cualquier otro programa	33.9	65.5	35.3
En bajo grado	0.5	25.0	1.6
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Del total de egresados que recomendarían el programa, la mayoría considera que el programa cuenta con un alto grado de respuesta a los requerimientos del medio; por el contrario, entre quienes no recomendarían el programa se presenta un alto porcentaje de egresados que calificaron la pertinencia del programa como igual a la de otros similares o con un grado más bajo. Esto evidencia la relación existente entre ambas variables, en la medida en que el programa le permita al individuo cumplir con las exigencias del medio, adaptarse al mercado laboral y ser aceptado en el medio, el administrador de negocios eafitense recomendará a otros el programa para que alcancen estos mismos beneficios.

Otro aspecto importante que influye en la decisión del egresado para recomendar o no el programa es la satisfacción obtenida, pues al igual que sucede con la pertinencia del programa, el cumplimiento de las expectativas personales y vocacionales genera un alto grado de satisfacción con el programa que llevará al egresado a recomendarlo a otros.

Gráfico No. 26
Recomendación del programa según grado de satisfacción con la formación recibida

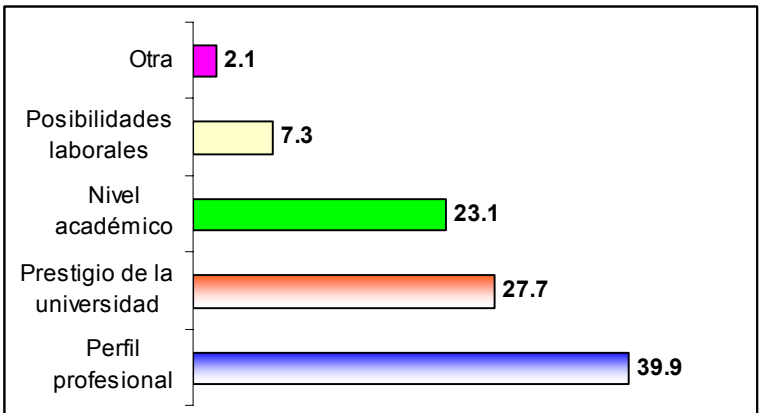


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

El 99% de los egresados que manifiesta un muy alto grado de satisfacción recomendaría a otros cursar la carrera de Administración de Negocios en la Universidad. Es importante destacar que a pesar del bajo grado de satisfacción de algunos egresados con su programa, poco más de la mitad de estos lo recomendarían, demostrando que independientemente del grado de satisfacción con la formación recibida, el egresado reconoce la pertinencia e importancia del programa.

Entre las principales razones para recomendar el programa se encuentran el perfil profesional del egresado y el prestigio de la Universidad, reflejando el efecto "marca" de la Institución, la cual desde sus inicios, se ha posicionado en el medio como una Institución de calidad líder en la formación de administradores, y la cual ha sido el modelo a seguir por otras instituciones que buscan implementar el programa de administración de empresas. Estos resultados validan el nombre de la Universidad y el prestigio que han formado sus egresados a través del tiempo.

Gráfico No. 27
Principal razón para recomendar el programa



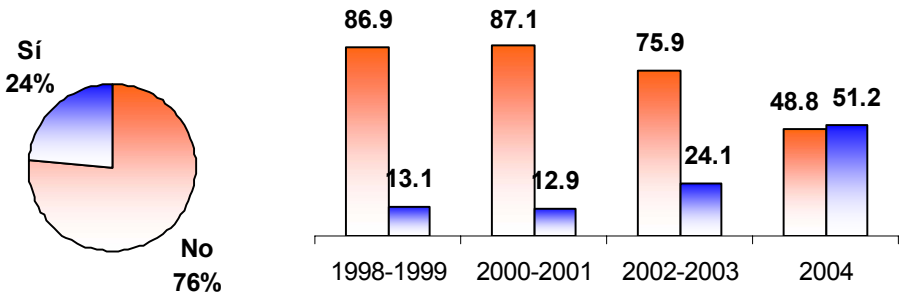
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

7.2 Evaluación del pénsum

La estructura del pénsum incide en la formación recibida y en el desarrollo del perfil profesional de los egresados; esta estructura no sólo se define por el orden de las materias en los semestres académicos, sino también por la orientación y el enfoque que se le da a la formación en una disciplina especifica. El pénsum tiene un gran efecto en la satisfacción de las expectativas de los individuos y en la pertinencia de su formación, facilitando la estructura para el establecimiento de relaciones entre profesores y alumnos.

Para evaluar el pénsum del programa, se incluyeron en la encuesta una serie de preguntas correspondientes al conocimiento del mismo, su pertinencia y su competitividad frente a otros currículos de programas similares en otras instituciones.

Gráfico No. 28
Conocimiento del pénsum actual del programa

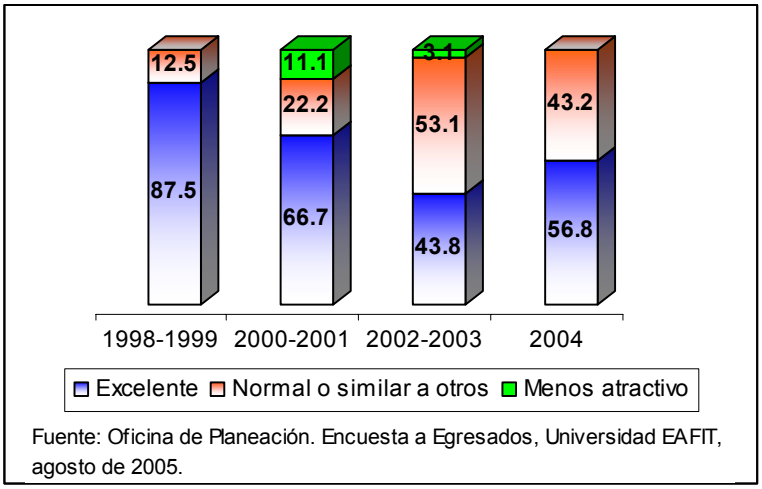


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Sólo el 24% de los administradores de negocios respondió conocer el pénsum actual de la carrera, sin embargo el porcentaje de egresados que lo conoce se hace mayor en períodos recientes, lo que es de esperarse, ya que éstos tienen un mayor contacto con la Universidad como consecuencia del poco tiempo que tienen de graduados.

Del porcentaje de egresados que contestaron conocer el pénsum actual del programa, el 57.71% considera, de acuerdo a su experiencia laboral y en comparación con otros programas, que el pénsum es excelente, lo que se refleja en la pertinencia del programa y en el grado de competitividad de sus egresados.

Gráfico No. 29
Calificación del pénsum actual de programa según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Es mayor el número de egresados de los primeros períodos de graduación que considera el pénsum actual excelente, en comparación con los del período 2004. Debe tenerse en cuenta que las promociones más antiguas pueden valorar la competitividad del currículo actual por medio de la evaluación y el seguimiento de los administradores de negocios de períodos más recientes, analizando su desempeño laboral y la facilidad con la que se insertan en el mercado laboral, pues a través de su experiencia pueden identificar las necesidades y exigencias del medio que deben ser satisfechas por un administrador de negocios.

El alto número de programas que en el medio ofrecen una formación profesional como administrador de negocios o afines puede condicionar la respuesta de los egresados para considerar el plan de estudios como normal o similar a otros, por otra parte, la respuesta de quienes consideran el pénsum menos atractivos puede ser producto de dificultades de inserción laboral o insatisfacción en el cargo desempeñado.

Para adaptar con mayor eficiencia las habilidades y competencias desarrolladas al mercado laboral y generar una mayor especialización se viene aplicando en la Escuela de Administración, desde 1998, el modelo de flexibilización curricular, el cual ha sido calificado por la mayoría de los egresados como excelente.

Cuadro No. 32
Percepción de la flexibilización del pénsum según período de graduación

Calificación	Período de graduación				Total
	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	
Excelente	62.5	55.6	59.4	54.5	57.5
Buena	37.5	33.3	34.4	40.9	37.2
Regular		11.1	3.1	4.5	4.2
Mala			3.1		1.1
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En los períodos de graduación anteriores a 2004 es mayor el porcentaje de egresados que considera que la flexibilización del pénsum es excelente y satisface las necesidades del medio, pues estos egresados han tenido la oportunidad de ajustarse a cargos en donde pueden aplicar lo aprendido.

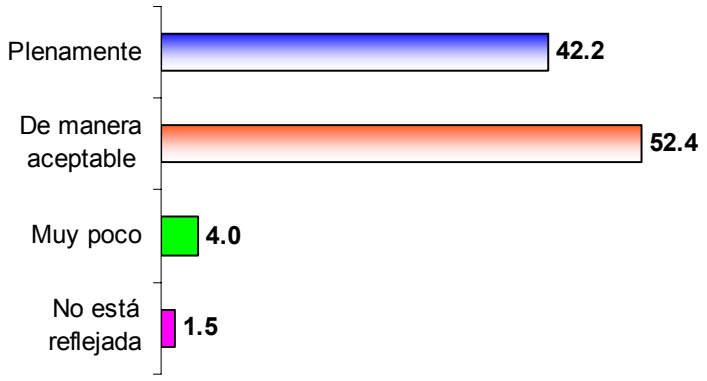
7.3 Evaluación de la Institución

La institución cumple un rol fundamental en la obtención de los beneficios de la educación superior; al cursar los estudios superiores en una institución caracterizada por la excelencia en sus labores académicas, con insumos e infraestructura adecuada y comprometida con el desarrollo cultural y social de la comunidad, los egresados gozarán de un prestigio que les permitirá ser reconocidos profesionalmente. El estilo institucional y su "efecto marca" posibilitan al egresado obtener mejores posibilidades laborales, una carrera profesional ascendente, buenos salarios, entre otros de los beneficios económicos de la educación superior.

La impronta o el sello que la universidad deja en quienes hicieron parte de la comunidad académica durante su proceso de formación profesional es definida por la misión. La Misión de EAFIT es "formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad, por medio de programas de pregrado y de posgrado, dentro de un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, competentes internacionalmente en sus áreas de conocimiento"[24] y, cada uno de los componentes del proceso académico, debe ir encaminado al logro de ésta.

[24] Universidad EAFIT, Información Institucional. Misión, Visión, Propósitos institucionales. Disponible en: http://www.eafit.edu.co/institucional/index.shtm. Mayo 27 de 2005.

Gráfico No. 30
Reflejo de la Misión EAFIT en el desarrollo del programa



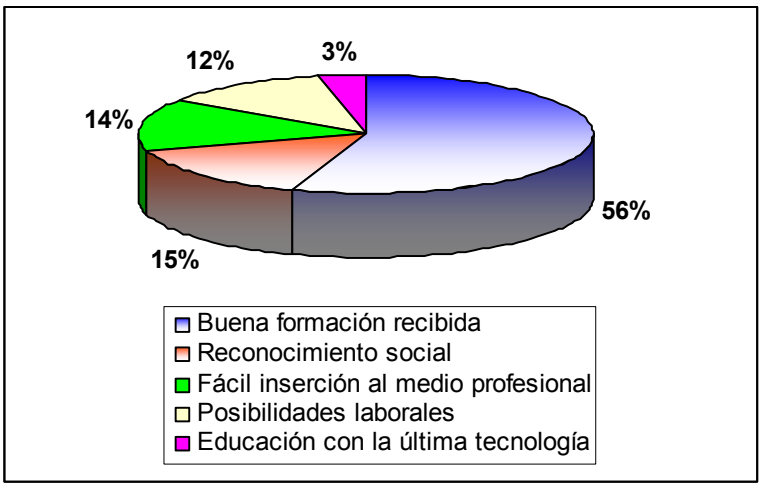
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La mayoría de los administradores eafitenses responden que el programa refleja de manera aceptable la Misión de la Universidad.

Otro de los factores que inciden en la evaluación de la calidad de la institución es el aporte de la universidad a sus egresados. Para identificar los aportes de la Universidad, se propusieron cinco aspectos particulares, a saber: la formación recibida, las posibilidades laborales, la fácil inserción en el medio profesional, el reconocimiento social y el uso de la tecnología como herramienta que contribuye a su educación.

El concepto de formación recibida hace referencia, no a la formación del egresado en su disciplina particular, sino a la formación que le impartió la comunidad educativa, el sello que dejó en él la universidad. Las posibilidades laborales y la fácil inserción laboral se refieren a la obtención de los beneficios económicos de la educación. El aspecto de reconocimiento social consiste en el prestigio por haberse formado en una institución de calidad, facilitando su inserción en grupos sociales.

Gráfico No. 31
Distribución de la opinión de los egresados sobre el mayor aporte de la universidad

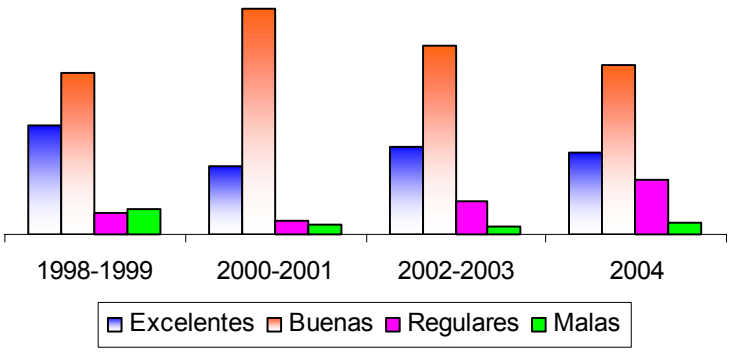


Los egresados de Administración de Negocios consideran la buena formación recibida como el mayor aporte que les hizo la Universidad, seguido del reconocimiento social; esto confirma su nivel de satisfacción, y evidencia que la principal motivación de los individuos al elegir una universidad es recibir una buena formación en una universidad profesionalizante y reconocida socialmente como la mejor en su área, además de ello con fuertes vínculos con el mundo empresarial.

Las posibilidades laborales se traducen en la facilidad del egresado para conseguir un empleo inmediatamente obtiene el título universitario, conseguir un empleo mejor remunerado o en el que se satisfagan sus expectativas, o la facilidad con que sale de periodos de desempleo. Las posibilidades laborales excelentes son aquellas que se presentan sin importar las fases del ciclo económico, es decir, aunque la economía enfrente períodos de recesión los egresados serán contratados por el "efecto marca" de la universidad; las posibilidades laborales buenas se refieren a aquellas que se presentan en el egresado únicamente en la fase final de los procesos de selección, cuando la empresa reconoce que es un egresado competente de una universidad que cuenta con una marca de excelencia, por lo que considerará conveniente contratarlo.

Para evaluar las posibilidades laborales se preguntó a los egresados acerca de sus expectativas de empleo para el 2005, ante lo cual el 58.8% manifiesta que como egresado de EAFIT cree tener unas buenas posibilidades laborales y el 27.7% las consideran excelentes.

Gráfico No. 32
Posibilidades laborales consideradas por los egresados



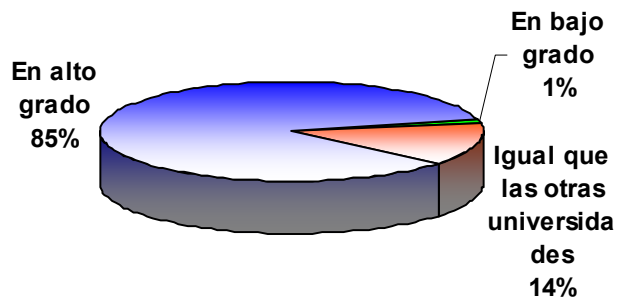
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

7.3.1 La proyección de la carrera en el medio

El reconocimiento de un programa o de una institución se presenta en la medida en que la sociedad y el entorno laboral se apropien de sus productos. Cuando profesionales de determinada universidad son demandados por los empleadores por considerarlos competentes por su capacidad de responder a las necesidades del entorno y los conocimientos y técnicas adquiridas en sus proceso de formación profesional, se reconoce su importancia en el desarrollo de la sociedad y, por ende, se evidencia que la comunidad valora la educación bajo la cual fueron formados.

Un factor importante en el reconocimiento de los programas y el desempeño de sus egresados es el prestigio de la institución en donde se forman profesionalmente, pues el "efecto marca" le permite a los egresados obtener beneficios económicos y personales de una manera más segura y rápida. Los egresados del programa califican en un alto grado la apreciación de su carrera en la sociedad al ser ofrecida por EAFIT (85%), reconociendo el "efecto marca" de la institución y las ventajas en la competencia laboral y la construcción del prestigio profesional.

Gráfico No. 33
Apreciación de la carrera en el medio al ser ofrecida por la Universidad EAFIT



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

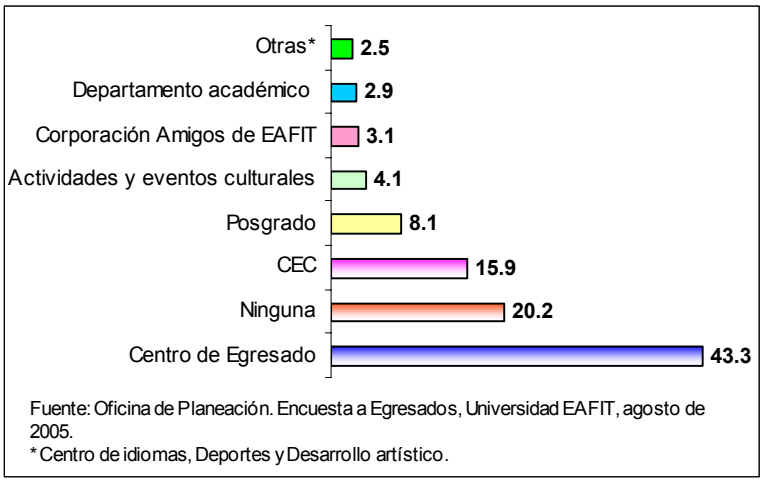
A pesar del abundante número de programas similares en otras instituciones de educación superior, la Universidad ha logrado mantener una diferenciación que ha permitido que los egresados del programa posean una buena aceptación y participación en el entorno laboral y sean reconocidos por la impronta institucional.

7.3.2 Canales de contacto con los egresados

La calidad de la educación superior y de la institución depende, en gran medida, de la relación o el vínculo que se establece entre el egresado y la universidad, pues a través del egresado la universidad puede evaluar sus procesos educativos, identificando debilidades y fortalezas para la realización de reformas en los programas. El egresado también se beneficia, ya que por medio de la universidad actualiza sus conocimientos, realiza procesos de reconversión profesional y se mantiene en contacto con personas y organizaciones que le pueden ayudar en su desempeño profesional, lo que repercute indirectamente en el prestigio de la institución.

El medio más utilizado por los administradores de negocios para contactarse con la Universidad es el Centro de Egresados, actuando como intermediario para la consecución de empleo; el Centro de Educación Continua y los programas de posgrado también representan medios importantes a través de los cuales los egresados regresan a la Universidad para actualizar sus conocimientos o adquirir otros nuevos, demostrando la necesidad de mantenerse en procesos de aprendizaje para toda la vida.

Gráfico No. 34
Medios de relación con la Universidad

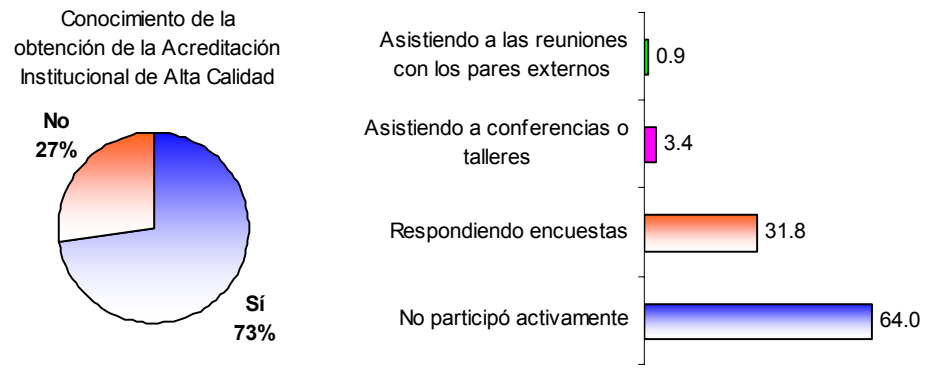


7.4 Seguimiento de los egresados al proceso de acreditación

La calidad en la educación superior es determinada por el grado de apropiación que la comunidad ejerce sobre los productos de la institución (investigaciones, consultarías, eventos culturales, etc.); sin embargo, el reconocimiento a la calidad es otorgado oficialmente por el Estado por medio de la acreditación institucional o del programa, en la que se demuestra la calidad en los procesos académicos, administrativos y de proyección y planeación de la universidad. Con este reconocimiento la universidad amplía el alcance del "efecto marca" y sus egresados pueden gozar con una mayor probabilidad de los beneficios de la educación. La Universidad EAFIT obtuvo su Acreditación Institucional en el 2003, proceso para el cual fue necesaria la participación de todos y cada uno de los miembros de la comunidad.

Los egresados consideran que la Acreditación Institucional tiene un efecto positivo en la imagen de la Universidad. Una mejor imagen de la Universidad podría influir directamente en el reconocimiento de sus egresados y en un aumento de las posibilidades laborales y de inserción en el mercado de trabajo, lo que se traduce en un mayor grado de satisfacción.

Gráfico No. 35
Forma de participación de los egresados en los procesos de autoevaluación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

Aunque un gran porcentaje de egresados conocen la Acreditación Institucional de Alta Calidad que fue otorgada por el Ministerio de Educación Nacional a la Universidad, la mayor parte de ellos (64%) no participó activamente en los procesos de autoevaluación y, entre quienes lo hicieron, el 31.8% participó respondiendo encuestas.

La baja participación de los egresados en los procesos de autoevaluación se debe a la falta de canales que los incentiven a participar en dichos procesos y a que el egresado no visualiza en su totalidad los beneficios laborales futuros de la acreditación.

Los administradores de negocios consideran que la Acreditación Institucional ha mejorado la imagen de la Universidad en el medio por razones como la credibilidad generada por la alta calidad de los procesos académicos y administrativos.

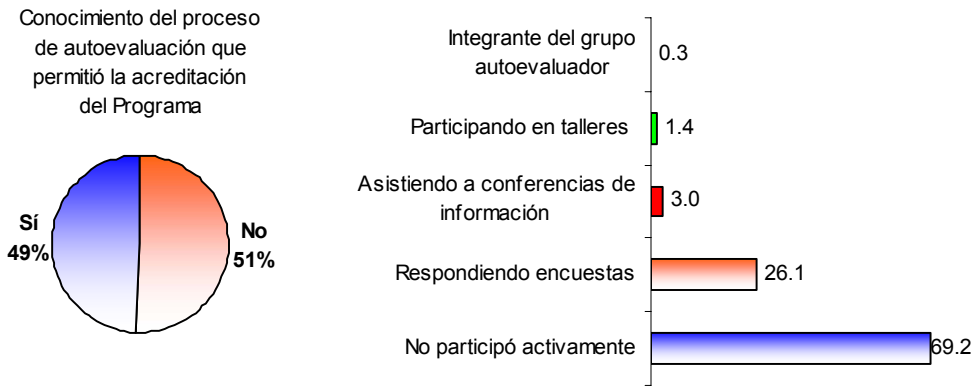
Cuadro No. 33
Mejoramiento de la imagen de la Universidad como consecuencia de la Acreditación Institucional

Grado de mejoramiento	%
En alto grado	48.1
En grado normal	42.1
En bajo grado	2.8
No la ha mejorado	6.9
Total	**100.0**

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

En cuanto al conocimiento del proceso de autoevaluación que permitió la acreditación de la carrera, el 49% de los egresados contestó afirmativamente, mientras que el 51% no tuvo conocimiento alguno de dichas actividades, este porcentaje es mucho mayor que aquel obtenido al preguntarle al egresado por su participación en los procesos de autoevaluación dirigidos a lograr la acreditación Institucional. De igual forma el principal medio de participación es el diligenciamiento de encuestas.

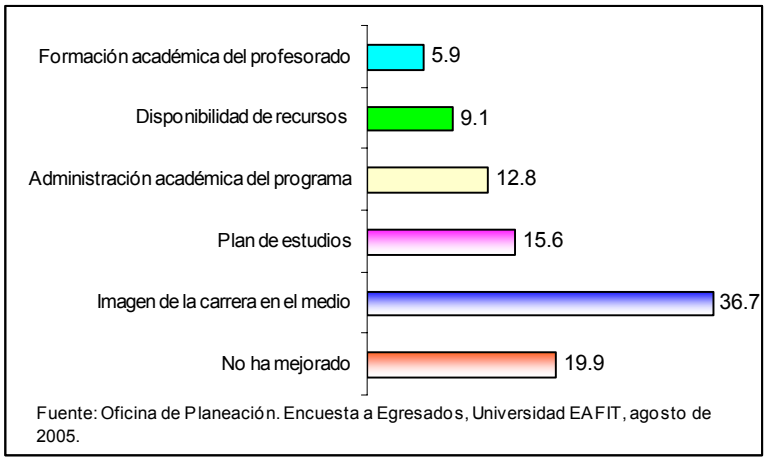
Gráfico No. 36
Conocimiento del proceso de acreditación del Programa y forma de participación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La acreditación de alta calidad del programa ha repercutido, según la opinión de los egresados, en la mejora de la imagen de la carrera ante el medio y el plan de estudios ha seguir. Es posible que por medio de los procesos de autoevaluación que sirven de apoyo para la acreditación, se haya recomendado reformas o cambios que impliquen una mejora del currículo y del plan de estudios de la carrera.

Gráfico No. 37
Principal mejora de la carrera después de recibir la acreditación de alta calidad



7.5 La condicionalidad de las respuestas

Para identificar las relaciones existentes entre las respuestas, se realizaron pruebas de independencia basadas en una prueba de significancia estadística con una distribución Chi-cuadrado. Esta distribución analiza el comportamiento de las variables, construye un estadístico con los cambios en cada una de ellas y verifica su significancia estadística; en caso que el estadístico sea significativo se infiere que las variables tienen una relación de dependencia, es decir los cambios en una de las variables explican los cambios de la otra.

Para establecer el tipo de relación entre las variables (directa o inversa), se utilizó el estadístico R de Pearson, que de ser positivo indica una relación directa y, en caso contrario, inversa. Sin embargo, para realizar cualquier tipo de inferencia con respecto a este estadístico, se debe evaluar también su significancia, ya que de no ser significativo no se puede determinar el tipo de relación entre las variables.

7.5.1 Relaciones entre las respuestas

La evaluación que hace un egresado a la calidad de la educación recibida puede basarse en dos ejes: la satisfacción con la formación y su pertinencia. La evaluación que el egresado haga del programa y la institución en donde lo cursó dependerá del grado de satisfacción generado, del cumplimiento de sus expectativas laborales y de su capacidad para satisfacer las necesidades del medio, convirtiéndolo en un egresado competente y demandado por los empleadores en el mercado laboral.

Cuadro No. 34
Relación entre las respuestas

Criterio de control	Aspecto evaluado	
	Satisfacción	**Pertinencia**
Satisfacción con la formación recibida		Dependientes Directa
Pertinencia de la formación recibida	Dependientes Directa	
Posibilidades laborales	Dependientes Inversa	Dependientes Directa
Recomendación de la Universidad	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La relación existente entre la satisfacción del egresado con la formación recibida y las demás variables mencionadas en el cuadro resumen demuestra que en la medida en que el programa cursado se acople a las necesidades del medio y le permita al administrador eafitense obtener los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en el mercado laboral el individuo se sentirá más satisfecho con la formación recibida. Las buenas posibilidades laborales son un factor que determina también un alto grado de satisfacción.

La pertinencia de la formación tiene una relación directa con el grado de satisfacción del egresado, ya que cuando el egresado puede cubrir las necesidades de la sociedad es más demandado por los empleadores y, por ende, mejor remunerado, lo que repercute en su grado de satisfacción; además, el egresado se beneficia del prestigio de la institución en la búsqueda de oportunidades laborales y en la construcción de su perfil profesional. Dada la no significancia del estadístico R de Pearson, no se puede definir el sentido de la relación entre la pertinencia del programa y las posibilidades laborales, lo que podría deberse a que las posibilidades laborales se ven muchas veces influenciadas por elementos personales de los egresados, como por ejemplo sus aptitudes, capacidades generales o relaciones interpersonales.

La evaluación de la calidad puede estar relacionada con otros aspectos que se derivan del entorno en el que se desenvuelve el individuo, como por ejemplo el país o la ciudad en donde habita, su clasificación laboral, sus ingresos, el nivel del cargo y el área en la que se desempeña.

Cuadro No. 35
Relación de las respuestas con otros aspectos

Criterio de control	Aspecto evaluado			
	Satisfacción	**Pertinencia**	**Reconocimiento de la Universidad**	**Posibilidades laborales**
Experiencia	Dependientes Directa	Dependientes Directa	Dependientes Directa	Dependientes Indeterminada
Nivel de competitividad	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa	Dependientes Indeterminada
Nivel de Ingresos	Dependientes Indeterminada	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa
Clasificación laboral	Independientes	Dependientes Inversa	Independientes	Dependientes Inversa
Nivel administrativo del cargo	Dependientes Indeterminada	Dependientes Inversa	Dependientes Indeterminada	Dependientes Inversa
Recomendación	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa	Dependientes Inversa
País	Dependientes Directa	Dependientes Inversa	Dependientes Directa	Dependientes Indeterminada
Ciudad	Dependientes Directa	Dependientes Directa	Dependientes Indeterminada	Dependientes Inversa

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005.

La pertinencia del programa influye de manera positiva en el nivel de competitividad de los administradores eafitenses en comparación con colegas de otras universidades y en sus niveles de ingreso, lo que sugiere que cuando el programa satisface las necesidades del medio, los egresados adquieren las competencias que demandan las organizaciones y se desempeñan de manera exitosa en el mercado laboral, obteniendo mejores remuneraciones por sus servicios.

La relación existente entre la pertinencia y el lugar de residencia de los egresados revela que los beneficios de la educación superior tienen un mayor efecto en el espacio en donde se encuentra una mayor concentración de egresados, en este caso Colombia y la ciudad de Medellín.

Aquellos administradores que consideran tener un mayor nivel de competitividad consideran tener también mejores posibilidades laborales, pues la formación les permite suplir satisfactoriamente las necesidades del medio, de forma que los empleadores querrán contratarlos. En la medida en que el egresado tiene unas posibilidades laborales buenas o excelentes, recomendaría a otros cursar Administración de Negocios en EAFIT.

Los resultados demuestran además, que el reconocimiento del programa influye de una manera positiva en el nivel de competitividad de los egresados, sus

ingresos y la recomendación del programa, lo que se traduce en el “efecto marca” de la Universidad. Al ser Administración de Negocios una carrera reconocida en el medio, los egresados sienten que fueron mejor formados y que tienen más competencias que los demás colegas de otras universidad, lo que se traduce en mejores oportunidades y remuneraciones salariales.

8 BIBLIOGRAFÍA

BECKER, Gary (1962). “Investment in human capital: A theoretical analysis”. En: *The journal of political economy.* Vol. 70, No. 5, p. 9-49.

DANE (1998). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas Revisión 3 Adaptada para Colombia.* Bogotá: DANE. 278 p.

_____ (2004). *Encuesta Continua de Hogares, Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Conceptos Básicos y de Recolección.* Bogotá: DANE. 139 p.

DESJARDINS, Richard (2003). “Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada”. En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 11-38.

HOLMES, Len (1992). “Understanding professional competence: Beyond the limits of functional analysis”. Disponible en: http://www.reskill.org.uk/relskill/profcomp.htm. Marzo 10 de 2005.

JARAMILLO, Alberto; et al (2002). *Impacto social de los programas de pregrado Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT. 152 p.

KIVEN, Osmo y AHOLA, Safari (1999). “Higher education as human risk capital: Reflections on changing labour markets”. En: *Higher Education*, No. 38, p. 191-208.

NAVARRO, Marco Aurelio (1998). “Consideraciones teóricas para el estudio a egresados”. Disponible en: www.anuies.mx/principal/ser.../publicaciones/libros/lib10/11.htm. Abril 5 de 2005. p.1-7

ORTIZ, Javier S., et al (2005). *Evaluación del proceso de flexibilización curricular en la Escuela de Administración.* Medellín: Universidad EAFIT. 118 p.

OROZCO, Magdalena. “Los estudios de los egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación superior”. Disponible en: http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm. 8 de mayo de 2005.

PESCADOR, José Ángel. ”La relación entre educación e ingresos: reflexiones sobre el caso mexicano”. En: *La Educación y el desarrollo dependiente en*

América Latina, compilado por Daniel Morales Gómez, Gernika, México, 1979, p. 296.

TORRES, Carlos Alberto (2002). "Globalization, education, and citizenship: Solidarity versus markets". En: *American educational research journal*, Vol. 39, No. 2, 375 p.

Universidad de Antioquia. Vicerrectoría Académica (2005). "Hacia donde debe ir y que universidad requiere el país, esa es la cuestión. En: *Alma Mater UdeA*. No. 531

Universidad EAFIT, Programas académicos, Perfiles profesionales. Disponible en: http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/AdminNegocios/Index.htm. Septiembre 26 de 2005.

Universidad EAFIT, Información Institucional. Misión, Visión, Propósitos institucionales. Disponible en: http://www.eafit.edu.co/institucional/index.shtm. Mayo 27 de 2005.

9 Anexos

Cuadro No. 1
Área del conocimiento a la cual pertenece la maestría o especialización que el egresado cursa o cursó

Área posgrado	No	%
Economía, administración, contaduría y afines	662	95.1
Ciencias sociales y humanas	16	2.3
Ciencias de la educación	8	1.1
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	5	0.7
Matemáticas y ciencias naturales	5	0.7
Total	**696**	**100.0**

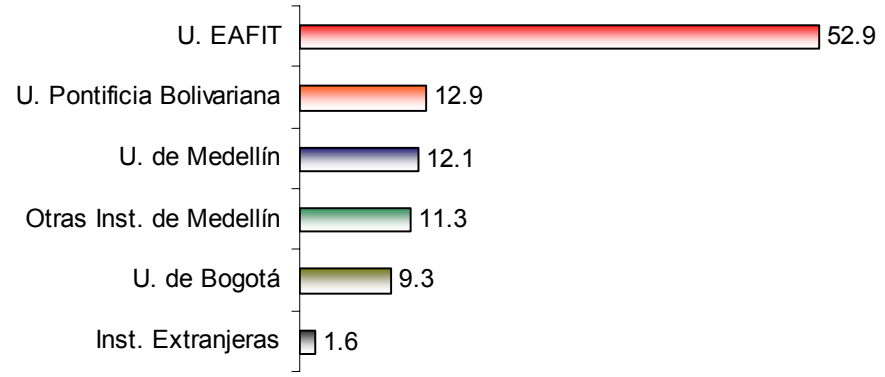
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

Cuadro No. 2
Comparación entre el área del posgrado que realizó o realiza y el área del cargo que actualmente desempeñan.

Área cargo actual	C. de la educación	C. Sociales y humanas	Econ, admón, contaduría y afines	Ing, arquit, urban y afines	Matemáticas	Total
Académica	22.2		77.8			100.0
Administrativa		2.7	95.1	2.2		100.0
Comercio exterior			100			100.0
Contable			100			100.0
Financiera y riesgo			95.1		4.9	100.0
Investigación econ. y proyectos		62.5	37.5			100.0
Mercadeo y ventas			100			100.0
Técnica o de prod.			100			100.0
Total	**1.3**	**2.7**	**94.4**	**0.8**	**0.8**	**100.0**

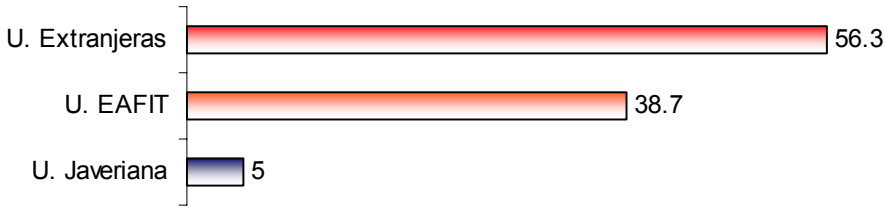
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

Gráfico No. 1
Especializaciones realizadas según Universidad



Fuente: Oficina de Planeación, Encuesta a egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005

Gráfico No. 2
Maestrías realizadas según Universidad



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2005