

Factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de pregrado de la UPB Seccional Bucaramanga del año 2017.

María Camila Gómez Parra

Universidad Pontificia Bolivariana

Escuela de Ingenierías

Ingeniería Industrial

Bucaramanga

2018

Factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de pregrado de la UPB Seccional Bucaramanga del año 2017.

María Camila Gómez Parra

Título a obtener: Ingeniera Industrial

Olmedo González Herrera

Director del Proyecto

Universidad Pontificia Bolivariana

Escuela de Ingenierías

Ingeniería Industrial

Bucaramanga

2018

Tabla de Contenido

Dedicatoria	9
Agradecimientos	10
RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO.....	11
GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE	12
Introducción	13
1. Delimitación del Problema	15
2. Antecedentes	18
3. Justificación	23
4. Objetivos del proyecto	25
4.1. Objetivo general.....	25
4.2. Objetivos específicos	25
5. Marco teórico	26
5.1. Desempleo.....	26
5.2. Tipos de desempleo.....	26
5.3. Causas del desempleo	27
5.4. Como medir el desempleo	28
5.5. Costos del desempleo.....	29
5.6. Subempleo.....	29

5.7.	Subempleo visible.....	30
5.8.	Consecuencias del desempleo sobre la economía.....	30
5.9.	Teorías del mercado de trabajo y el desempleo	31
5.9.1.	La Teoría de la Búsqueda de Empleo	31
5.9.2.	La teoría marxista	32
5.9.3.	La teoría del capital humano.....	32
5.10.	Tasa de desempleo en Colombia.....	33
5.11.	Desempleo e inflación.....	34
5.12.	Inflación del desempleo en Colombia.....	34
5.13.	Emprendimiento.....	35
5.14.	Emprendedor.....	35
5.15.	Empresarialidad	35
5.16.	Panorama del emprendimiento en Colombia.....	36
5.17.	Profesionales que continúan su formación continua.....	37
5.18.	Factores personales	38
5.19.	Factores por formación académica	38
5.20.	Factores por oferta laboral	38
5.21.	Factores por niveles salariales	39
5.22.	Factores del entorno	39

5.23. Factores según mecanismo de búsqueda de trabajo.....	39
6. Metodología	40
7. Resultados y Discusión.....	42
8. Conclusiones.....	58
9. Recomendaciones	71
10. Referencias Bibliográficas	72
11. ANEXOS	75
11.1. ANEXO A.....	75
11.2. ANEXO B.....	79

Lista de Tablas

Tabla 1. Recursos y Presupuesto	41
---------------------------------------	----

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Factores Personales Egresados 2014.....	19
Ilustración 2. Factores de Oferta Laboral Egresados 2014	20
Ilustración 3. Factores por Niveles Salariales 2014	20
Ilustración 4. Preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral de los egresados del 2014.....	21
Ilustración 5. Acciones para lograr la formación en la UPB en el mercado laboral	21
Ilustración 6. Factor mecanismo de búsqueda para egresados 2014.....	22
Ilustración 7. Pregunta 1. ¿De que programa es usted egresado?	42
Ilustración 8. Pregunta 2. ¿Actualmente se encuentra usted trabajando?	43
Ilustración 9. Pregunta 3. ¿Cuáles considera usted que son los motivos por los cuales se encuentra buscando empleo actualmente?.....	43

Ilustración 10. Pregunta 4. De las siguientes opciones cuales afectan directamente su condición laboral actual.	44
Ilustración 11. Pregunta 5. ¿Como califica las oportunidades laborales que ofrece Santander para la profesión en la que se graduó?	45
Ilustración 12. Pregunta 5. Resultados Generales	45
Ilustración 13. Pregunta 6. ¿Considera que su preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral?	46
Ilustración 14. Pregunta 6. Resultados Generales	47
Ilustración 15. Pregunta 7. Valore según su experiencia, que tan valiosas son estas acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral.....	48
Ilustración 16. Pregunta 8. De las destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en pregrado, ¿Como calificaría el nivel de los siguientes aspectos en su actual nivel de formación y desarrollo profesional?	49
Ilustración 17. Pregunta 9. ¿Cuáles son los medios que utiliza para la búsqueda de empleo?	50
Ilustración 18. Factores Personales Egresados 2017	51
Ilustración 19. Factor Oferta Laboral Egresados 2017.....	52
Ilustración 20. Factores por ofertas salariales para los egresados 2017	53

Ilustración 21. Factor por Mecanismos de Búsqueda para Egresados 2017	54
Ilustración 22. Preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral de los egresados del 2017	55
Ilustración 23. Acciones para lograr la formación en la UPB en el mercado laboral Egresados de 2017.....	55
Ilustración 24. Destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en pregrados.	56

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Agradecimientos

A mi familia, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

De manera especial a mi director de proyecto de grado por haberme guiado en la elaboración de este trabajo de titulación.

A Mónica Ardila por toda la colaboración brindada, durante la elaboración de este proyecto.

A la Universidad Pontificia Bolivariana, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de pregrado de la UPB Seccional Bucaramanga del año 2017.

AUTOR(ES): Maria Camila Gomez Parra

PROGRAMA: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): Olmedo Gonzalez

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue identificar los factores que afectaban en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga graduados en el año 2017. Este documento contiene los resultados correspondientes a la investigación de tipo descriptiva que se realizó a los egresados de pregrado. A través de un censo realizado se logró determinar la población de egresados que se encuentran desempleados y aquellos que se encuentran empleados y, sobre estos se realizó la investigación. Cabe aclarar que, no todos resolvieron la encuesta por lo cual el análisis de resultados se realizó con base a los 654 encuestados. Se identificó que los factores más relevantes que afectan la inserción al mercado laboral son los que se encuentran dentro del factor de oferta laboral. Dentro de los cuales se destacan la falta de experiencia laboral, la falta de empleos disponibles y la cantidad de profesionales de la misma carrera que se encuentran buscando empleo.

PALABRAS CLAVE:

desempleo, insercion laboral, egresados, oferta laboral

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Factors that affect in the process of insertion to the labor market of the graduates of undergraduate of the UPB Sectional Bucaramanga of the year 2017.

AUTHOR(S): Maria Camila Gomez Parra

FACULTY: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR: Olmedo Gonzalez

ABSTRACT

The objective of the research was to identify the factors that affected the labor market insertion process of the graduates of the Bolivarian Pontifical University Bucaramanga in 2017. This document contains the results of the descriptive research carried out on undergraduate graduates. A census was conducted to determine the population of graduates who are unemployed and those who are employed, and the research was conducted on these. It should be clarified that not all of them solved the survey, so the analysis of results was carried out based on the 654 respondents. It was identified that the most relevant factors that affect labor market insertion are those that are within the labor supply factor. These factors include the lack of work experience, the lack of available jobs and the number of professionals with the same career who are looking for a job.

KEYWORDS:

Unemployment, labor insertion, graduates, job offer.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

La inserción laboral se considera la incorporación de los individuos a la actividad económica, y es una transición social en el sistema educativo y en la familia. La dificultad en la inserción laboral en jóvenes recién egresados ha sido una de las situaciones más comunes en los últimos años. Además, constituye un problema social, pues los jóvenes que han terminado sus estudios se deben enfrentar a la evaluación de los expertos, a la desigualdad económica y a los cambios de posición que ocupan en un sector laboral, lo cual ejerce su influencia en el origen familiar, social y educativo.

El programa de egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga se ha encargado de actualizar la base de datos de exalumnos de pregrado con el fin de determinar qué porcentaje de estos ha logrado incursionarse en el mercado laboral y qué porcentaje de egresados ha presentado dificultades para ingresar a este.

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, cuyo objetivo general es identificar los factores que determinan la situación laboral de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, graduados en el año 2017.

La técnica implementada es la encuesta y mediante un censo se identificaron los factores que afectan la inserción laboral. Dichos factores no se manipulan ni modifican deliberadamente y su propósito es buscar información que influya en el mejoramiento de la calidad de la Universidad Pontificia Bolivariana con el fin de que se vea reflejada en sus futuros egresados.

Los factores identificados en el estudio fueron los siguientes: factor personal, factor laboral, factor por ofertas salariales y del entorno, factor por mecanismos de búsqueda y factor por formación académica, identificándose así al factor por ofertas laborales como el más influyente e incidente en los egresados de la UPB a la hora de insertarse al mercado laboral.

1. Delimitación del Problema

Estudiar una carrera en la Universidad Pontificia Bolivariana en Colombia oscila entre los \$16.640.000 y \$188.214.000 (Bolivariana, Tarifas Pregrado, 2017) que varía según la institución educativa de la cual el estudiante haya egresado. Para acceder a la educación superior algunos de los estudiantes acuden a créditos con instituciones u otras entidades bancarias, adquiriendo así una deuda con el tiempo, no obstante, recibir el título en la educación superior no es garantía para contar con empleo de manera inmediata y en su campo de estudio como muchos de egresados y sus familiares desearían.

Entre los años 2013 y 2014, el total de graduados de instituciones de educación superior alcanza una cifra de 3,5 millones de estudiantes (Sarmiento, El Observatorio de la Universidad Colombiana, 2015) y de acuerdo con el Boletín de la Educación Superior la tasa de desempleo de los recién graduados es similar y tiende a evolucionar de manera correlacionada con la tasa de desempleo global del país.

En Colombia, la inserción laboral no siempre se da de manera inmediata en los estudiantes recién egresados, según el Observatorio de la Universidad Colombiana el 27,5 % de estudiantes recién egresados logra su primer empleo en un período de seis meses o menos; el 10,7 % restante se demora 7 o más meses en obtener su primer empleo después de graduarse. (Sarmiento, El Observatorio de la Universidad Colombiana, 2015).

Entre las dificultades que tuvieron los recién graduados para insertarse al mercado laboral según la conclusión del académico Libardo Sarmiento Anzola en su ensayo sobre “educación superior y mercado laboral”, el 42,7 % de los recién graduados resaltaron la falta de experiencia como el factor que más dificultó la vinculación laboral; un 18,3 % indicó que no había trabajo disponible en la ciudad de residencia y un 12,2 % resaltó que el salario que le

ofrecían era muy bajo. A esto se suman los requerimientos entre los cuales están: saber inglés, conocer suficientemente programas especializados de computación, entre otros.

Cuando el egresado logra algún tipo de vinculación con la empresa o institución, el estudio de El Observatorio de la Universidad Colombiana determina que para los recién graduados existen diversos tipos de contrato, como lo son el contrato a término indefinido que representa un 48,2 %; contrato a término fijo 27,3%; contrato por prestación de servicios u otro tipo de contrato 24,5 % (esto indica que uno de cada cuatro egresados queda como desempleado o subempleado “ilustrado”). (Sarmiento, El Observatorio de la Universidad Colombiana, 2015).

El emprendimiento empresarial también es una opción de los egresados que van en busca de la creación de negocios propios, en aras de definir su situación socioeconómica de una manera más inmediata. Esta mentalidad surge desde los estudios de pregrado, donde se crea de alguna manera en los estudiantes el deseo de crear empresa, de ser sus propios jefes y generar un impacto de carácter social, por lo que un porcentaje de los egresados opta por la creación empresa ya sea de manera virtual o presencial.

Esto demuestra que, en algún momento de su vida, los egresados pasan por el difícil proceso de buscar trabajo y deben enfrentarse a la compleja situación que envuelve una amplia competencia, falta de oportunidades y ansiedad. La manera en que se buscan fuentes para insertarse al mercado laboral es determinante y actualmente existen diversas modalidades para hacerlo, algunos se deciden por indagar entre su red de contactos mientras muchos otros acuden a métodos como las bolsas de empleo, clasificados, portales web, entre muchos otros; que al fin de cuentas pueden llegar a determinar su futuro laboral.

Con base en lo anterior se formuló la siguiente pregunta del problema de investigación:

¿Cuáles son los factores que determinan la inserción laboral de los egresados del año 2017 de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga?

2. Antecedentes

En el año 2014 se realizó un estudio que buscaba determinar los factores que afectaban el acceso al mercado laboral de los egresados de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.

Para ese año, se contaba con 313 egresados desempleados que equivalen al 42,5% de los 737 egresados de los 11 programas existentes y de los cuales 104 diligenciaron la encuesta formulada para el estudio.

Dentro de los factores que se buscaban indagar se encuentran los siguientes:

Factores personales, Factores por formación académica, Factores por oferta laboral, Factores por niveles salariales, Factores del entorno, Factores según mecanismo de búsqueda de trabajo y Factores por discriminación.

Posterior a la aplicación de la encuesta y el análisis de los resultados se concluyó que los factores personales, por formación académica, ofertas laborales, del entorno y por niveles salariales; son los que se identificaron en la investigación como aquellos que dificultan la inserción al mercado laboral de los egresados, siendo así los más relevantes los factores por niveles salariales y por ofertas laborales.

Dentro de los anteriores se destacan: las ofertas de empleo que no cumplen con sus expectativas, este correspondiendo al Factor personal; la falta de experiencia laboral y la falta de oportunidades laborales ofrecidas por Santander que hacen parte del factor Oferta laboral; condiciones económicas de la región, del factor del entorno; y por último la oferta de salarios muy bajos, retribuyendo al factor por niveles salariales. Esta última fue a la que los egresados encuestados le dieron más importancia, con un 50% de resultados obtenidos.

En cuanto a la medición de qué tanto la formación académica de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga ha sido adecuada para conseguir trabajo, se llegó a la conclusión de que las carreras de ingeniería industrial (64%) , ingeniería civil (36%), ingeniería informática (100%) y administración de empresas(100%) son las que consideran que su preparación académica responde bien a las exigencias y necesidades del mercado laboral, mientras que carreras como Derecho (80%), comunicación (67%) y electrónica (67%) indican **regular** la preparación académica.

De esto se pudo inferir que en general son más los egresados que sienten que las competencias que adquirieron durante su formación académica son lo suficientemente buenas, sin embargo algunos egresados manifestaron la importancia de implementar otras estrategias con el fin de aumentar la calidad de la formación, las cuales se mencionan a continuación: actualizar el plan de estudio, capacitar docentes, fortalecer actividades de investigación y aumentar prácticas para que logren responder a las exigencias del mercado laboral, lo que implicaría que la formación académica que proporciona la UPB seccional Bucaramanga no está en su totalidad acorde a la misma.

A continuación, se presentan las ilustraciones de los resultados obtenidos en la investigación del año 2014:



Fuente: Estudio UPB 2014



Ilustración 2. Factores de Oferta Laboral Egresados 2014

Fuente: Estudio UPB 2014



Ilustración 3. Factores por Niveles Salariales 2014

Fuente: Estudio UPB 2014

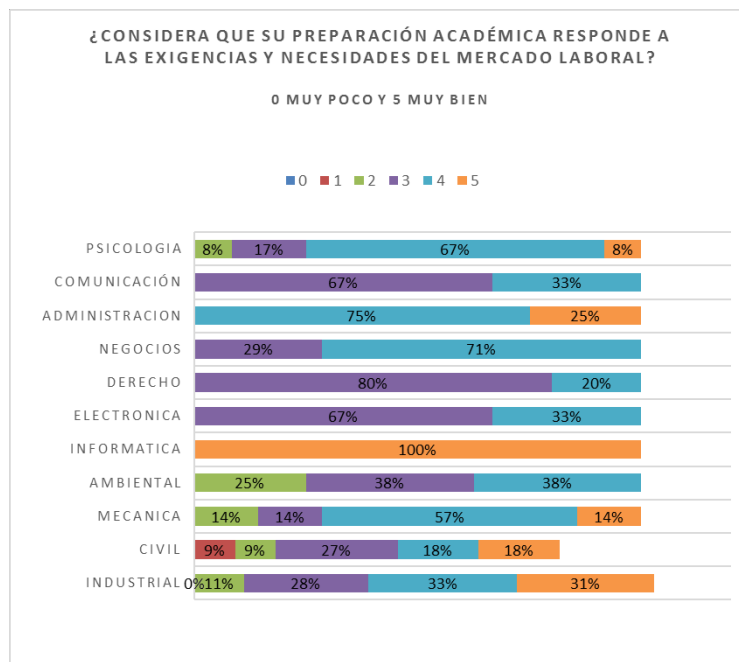


Ilustración 4. Preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral de los egresados del 2014

Fuente: Estudio UPB 2014

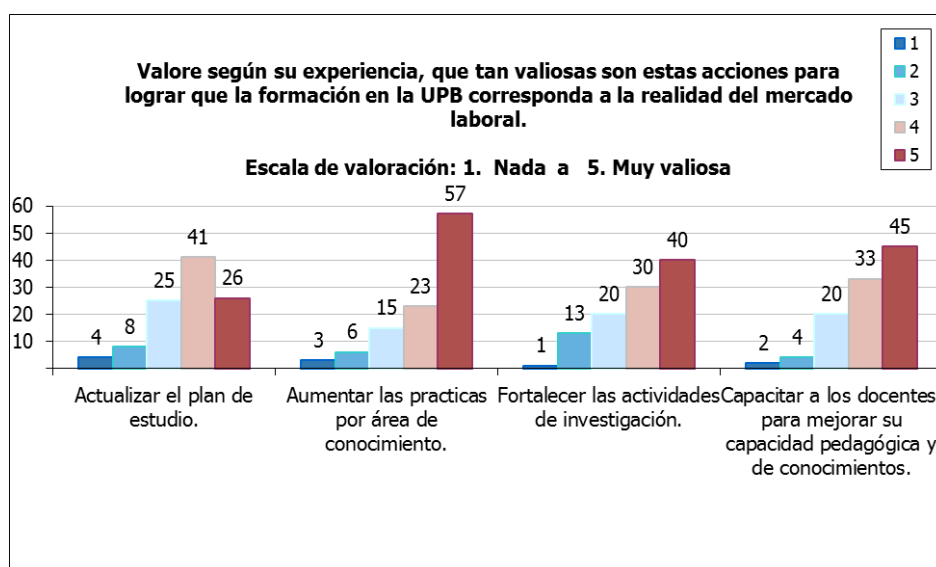


Ilustración 5. Acciones para lograr la formación en la UPB en el mercado laboral

Fuente: Estudio UPB 2014

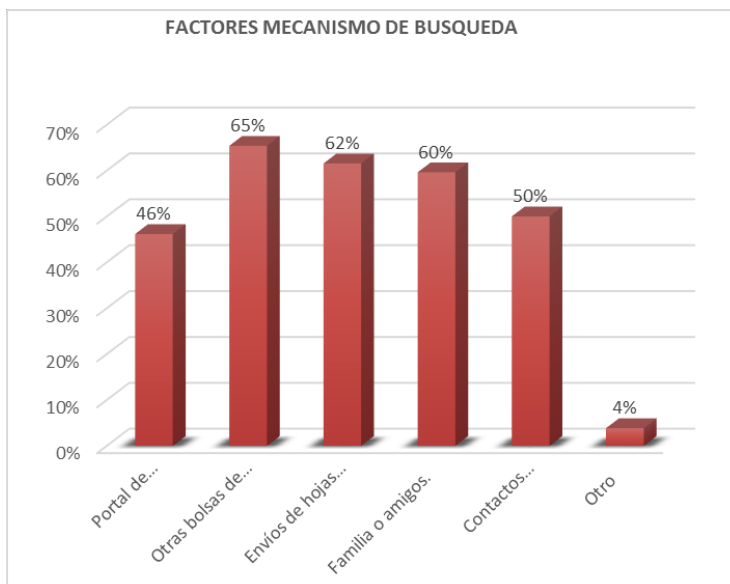


Ilustración 6. Factor mecanismo de búsqueda para egresados 2014

Fuente: Estudio UPB 2014

3. Justificación

Por estadísticas del Programa de Egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga del año 2014, la mitad de los estudiantes cuando se gradúan presentan dificultades para encontrar empleo. La parte más difícil para los jóvenes viene luego de culminar sus estudios universitarios, ya graduados lo único que les queda es insertarse al mercado laboral. Para muchos la búsqueda se torna muy complicada, pues no se deciden por continuar con estudios de posgrado o la creación de empresa. Esto se vincula a distintos motivos, por lo que se cree fundamental conocer los factores que determinan el acceso al mercado laboral. (Colombia U. , 2015)

La revisión de las investigaciones sobre los determinantes del fracaso para conseguir empleo entre los estudiantes resulta sumamente interesante para los fines de esta investigación. Aporta comentarios sobre factores que afectan al momento de conseguir un buen empleo y que éste se encuentre acorde con lo que se ha estudiado y con las capacidades de este, dentro de los factores se encuentra la no disponibilidad de empleos, motivos de salud, la falta de experiencia laboral, formación académica no competitiva y falta de dominio de la segunda lengua.

En los últimos años, el desempleo ha puesto de manifiesto la necesidad de revisar las orientaciones y el contenido de muchas carreras universitarias con vistas a mejorar el futuro profesional de los estudiantes, inculcar la creatividad, enseñarlos a ser críticos. (Moliné, 2003)

Estudios anteriores como el del año 2014 donde se buscaba determinar los factores que afectaban el acceso al mercado laboral de los egresados de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga han centrado la atención en los egresados en situación de desempleo, por esta razón el presente proyecto busca tener una visión completa de la situación laboral de los egresados graduados en el año 2017 un año después de haber recibido su título universitario, adicionando en el análisis a aquellos egresados que se encuentran desempleados, empleados o hayan optado por la creación de empresa.

4. Objetivos del proyecto

4.1.Objetivo general

- Identificar los factores que determinan la situación laboral de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, graduados en el año 2017.

4.2.Objetivos específicos

- Caracterizar los factores que determinan la falta de inserción laboral de los egresados del año 2017 de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.
- Identificar los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados.
- Conocer el grado de satisfacción que tienen los egresados con la formación académica brindada y correlacionarla según la situación laboral.
- Comparar la opinión de los egresados de las diferentes facultades frente a los factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral.

5. Marco teórico

5.1. Desempleo

El desempleo se define como la situación del grupo de personas en edad de trabajar que en la actualidad no tienen empleo aun cuando se encuentran disponibles para trabajar (no tienen limitaciones físicas o mentales para ello) y han buscado trabajo durante un periodo determinado. (Arango, 2015)

El desempleo, también conocido como paro, es la situación en la que se encuentran las personas que, teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo.

5.2. Tipos de desempleo

Dependiendo de sus causas, el desempleo puede ser de distintos tipos. Algunos de estos tipos de desempleo son:

El desempleo de precaución o especulativo: Se presenta cuando una persona no acepta algunos trabajos que se le presentan porque espera conseguir otro mejor y decide esperar un tiempo determinado. (Arango, 2015)

El desempleo estacional: Depende de las actividades económicas en las cuales se encuentre. Ejemplo de ello son labores como la agricultura o el turismo, pues durante las épocas de cosechas o las temporadas de vacaciones aumenta la cantidad de personas contratadas. A la vez, hay otros periodos del año en los que no se contratan tantos trabajadores.

El desempleo tecnológico: Ocurre cuando existen cambios en las tecnologías que se introducen en las empresas, lo que hace que los trabajadores actuales no estén capacitados para cumplir con las labores y ser útiles por no poder acomodarse a la nueva tecnología, de suerte que han de ser despedidos. También se llama desempleo tecnológico a aquella situación coyuntural en la que no existen personas desempleadas que cumplan con las condiciones que requiere la utilización de tales tecnologías. (Arango, 2015)

El desempleo legal o institucional: Se presenta cuando las instituciones y autoridades de un país toman decisiones que no estimulan la contratación de empleados, la búsqueda de trabajo, o que limitan esta contratación. Ejemplos de esto son las limitaciones por edad, nacionalidad, etc. De igual manera, si se crease un seguro de desempleo cuyo monto fuese muy alto, no existiría un incentivo real para que los individuos pretendiesen abandonar su condición de desempleados.

El desempleo friccional o de búsqueda: Se presenta cuando no existe información adecuada, amplia y generalizada sobre las ofertas de trabajo existentes. Sin embargo, con los avances en los medios de comunicación, este tipo de desempleo es cada vez más raro.

El desempleo por las deficiencias en la demanda agregada: Se presenta cuando las personas prefieren no invertir o consumir, por lo tanto, no demandan bienes y servicios de la economía, de modo que no hay estímulo para que las empresas produzcan más y, por lo tanto, necesiten más trabajadores. (Arango, 2015)

5.3.Causas del desempleo

Existen cuatro factores causantes del desempleo:

La primera causa del desempleo es el tiempo que tardan los trabajadores en encontrar el trabajo que mejor se ajusta a sus gustos y a sus cualificaciones. El seguro de desempleo es un programa público que, aunque protege la renta de los trabajadores, aumenta la cantidad de desempleo friccional.

La segunda causa por la que una economía siempre tiene algún desempleo es la legislación sobre el salario mínimo. Esta legislación, al obligar a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, eleva la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la demandada. El exceso de trabajo resultante representa desempleo.

(Maldonado, 2017)

La tercera causa del desempleo es el poder de mercado de los sindicatos. Cuando éstos consiguen en los sectores sindicados unos salarios superiores a los de equilibrio, crean un exceso de trabajo.

La cuarta causa del desempleo la sugiere la teoría de los salarios de eficiencia. Según esta teoría, a las empresas les resulta rentable pagar unos salarios superiores a los de equilibrio. Unos elevados salarios pueden mejorar la salud de los trabajadores, reducir su rotación, mejorar su calidad y aumentar su esfuerzo. (Maldonado, 2017)

5.4. Como medir el desempleo

La forma más común de medir el desempleo (aunque la medición puede cambiar dependiendo del país) es a través de la tasa de desempleo (TD). Ésta expresa el número de personas desempleadas (D) como porcentaje de la fuerza laboral (FL) también llamada población económicamente activa (PEA). (Arango, 2015)

Tasa de desempleo = Personas Desempleadas / Fuerza Laboral

5.5. Costos del desempleo

Los principales costos del desempleo son:

Pérdida de producción e ingresos. La pérdida de un empleo provoca una pérdida inmediata de ingreso y producción. Estas pérdidas son devastadoras para las personas que las soportan y convierten al desempleo en una situación aterradora para todo el mundo. El seguro de desempleo ofrece una cierta protección, pero no proporciona el mismo nivel de vida que se podría alcanzar si se tuviera un empleo. (Michael Parkin, 2007)

Pérdida de capital humano. El desempleo prolongado puede dañar de manera permanente las perspectivas de empleo de una persona. Por ejemplo, un gerente pierde su empleo cuando su empleador reduce el tamaño de la empresa. Si le urge tener un ingreso, puede convertirse en un taxista. Después de un año en este trabajo descubre que no puede competir con los recién graduados de maestrías en administración de empresas. Con el tiempo puede volver a ser contratado como gerente, pero en una empresa pequeña con un salario bajo. Ha perdido parte de su capital humano. (Michael Parkin, 2007)

5.6. Subempleo

Dentro de la fuerza de trabajo también podemos mencionar el *Subempleo* que existe cuando la situación de empleo de una persona es inadecuada con respecto a determinadas normas, como lo es la insuficiencia del volumen del empleo (subempleo visible) o los bajos niveles de ingreso (subempleo invisible). (Leandro, sf)

5.7. Subempleo visible

El subempleo visible se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 47 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente. A continuación, la tasa para el cálculo del subempleo visible.

Tasa de subempleo visible es el porcentaje de subempleados visibles, convertidos al equivalente de desempleados abiertos, con respecto a la fuerza de trabajo. (Leandro, sf)

5.8. Consecuencias del desempleo sobre la economía

El desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades. (Leandro, sf)

Por otro lado, el costo social abarca la pobreza y miseria humana las privaciones e inquietud social y política que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad. (Leandro, sf)

5.9. Teorías del mercado de trabajo y el desempleo

5.9.1. La Teoría de la Búsqueda de Empleo

(*Job Search Theory*) trata de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo y las transiciones que se realizan dentro del mismo entre los diferentes estados de empleo, desempleo e inactividad. Según Lancaster (1979) “los modelos de búsqueda tratan sobre el comportamiento racional de un individuo desempleado que busca un trabajo”. También considera que “una característica universal de tales modelos es que las oportunidades de empleo difieren con respecto a la teoría del salario ofrecido y donde el salario ofrecido es incierto para la siguiente oportunidad de empleo”. (Ordaz, 2012)

Al individuo le van llegando las oportunidades de empleo de manera secuencial y tiene que decidir si acepta la oferta de empleo o continúa con el proceso de búsqueda en función del criterio de la maximización de la función de utilidad esperada definida sobre los ingresos corrientes. Alternativamente, también tendrá que decidir sobre sus oportunidades de ocio, en base a los datos actuales y para un horizonte determinado.

La Teoría de la Búsqueda de empleo se centra en el análisis de las decisiones por parte del individuo que busca un empleo y que tiene que elegir entre las diversas ofertas que le ofrecen e incluso permanecer desempleado, en base al salario que considera como aceptable y a una estrategia de búsqueda optimizadora. De esta manera, las decisiones tomadas por el individuo determinarán el tiempo que permanecerá desempleado. (Ordaz, 2012)

5.9.2. La teoría marxista

La teoría marxista se basa en la idea de que la relación laboral no es sólo una relación de mercado, sino también, y, sobre todo, una relación social entre dos tipos de individuos que tienen intereses distintos y con frecuencia, contrapuestos, en el proceso productivo. Esta es la idea fundamental para comprender el proceso de trabajo, que lo hace diferente de cualquier otro mercado. (Ordaz, 2012)

En definitiva, la teoría marxista destaca la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo. En este sentido, Edwards (1979) sostiene que el capitalista debe convertir la fuerza de trabajo que ha comprado en trabajo (esfuerzo humano real realizado en el proceso de producción). Por ello, distinguía tres sistemas de control denominados simple, técnico y burocrático. El control simple persistía en las pequeñas empresas de la periferia industrial; el control técnico se daba en las industrias grandes y sobre todo en las industrias de producción en masa y, por último, el control burocrático también aparecía en las grandes empresas y se basaba en insertar el control en la estructura social o de las relaciones sociales en el lugar de trabajo. (Ordaz, 2012)

5.9.3. La teoría del capital humano

La Teoría del Capital Humano parte de los supuestos del enfoque neoclásico, pero con la modificación de la hipótesis de partida de homogeneidad del trabajo. La idea básica de esta teoría es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificación. Asimismo, el nivel de cualificación viene originado no sólo por las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino que también es debido al tiempo dedicado en

adquirir esa cualificación. En definitiva, el individuo se enfrenta a la decisión de elegir la cantidad y la calidad de trabajo ofrecido. Gary S. Becker, premio Nobel de Economía en 1992, distingue diferentes formas de inversión en capital humano, entre las que se encuentran la formación en el trabajo y en la escuela, la búsqueda de información, la emigración, y mediante una mejora de la salud emocional y física. En algunos de sus trabajos, Becker analizó las razones de la discriminación racial y sexual en la contratación laboral. (Ordaz, 2012).

La teoría también sugiere que el problema del desempleo puede ser debido a un inadecuado nivel de capital humano. Por tanto, los parados son considerados como aquellos individuos cuyas capacidades, cualificaciones y capacidades productivas son insuficientes para hacer que valga la pena a los empleadores contratarlos a los salarios de mercado. (Ordaz, 2012)

5.10. Tasa de desempleo en Colombia

Luego de seis años consecutivos en que la tasa de desempleo para el año completo bajaba en el país, la desocupación volvió a subir en el 2016. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa para el año completo fue de 9,2 por ciento, frente a 8,9 por ciento en el 2015. Así, la tasa del año pasado es la más alta desde el 2013, y se explica porque, en promedio, durante todos los meses del año pasado hubo 139.000 puestos de trabajo más que en el 2015, pero no eran suficientes para las 232.000 personas que cada mes salían a buscar trabajo. De tal manera, en cada mes del año pasado los desempleados eran, en promedio, 93.000 más que en el 2015. (ElTiempo, 2017)

Las cifras del DANE también permiten señalar que, en el 2016, por cada puesto creado por el sector privado para obreros o empleados se crearon casi dos trabajos por cuenta propia. Así, en el año completo hubo 118.000 empleados u obreros particulares más que en el 2015, pero 213.000 trabajadores más por cuenta propia que el año pasado. Sobre diciembre del 2016, el organismo afirmó que el desempleo aumentó a 8,7 por ciento, en relación con el 8,6 por ciento de igual mes del 2015. (ElTiempo, 2017).

5.11. Desempleo e inflación

Desempleo e inflación son indicadores en interactividad permanente, objeto de numerosos estudios para cada país ya desde hace mucho tiempo. Esos datos en Paraguay de hoy hablan de un coeficiente de gente en edad de trabajar, que busca y no encuentra empleo, por encima del 7% de la población económicamente activa en 2016. El desempleo abierto afecta así a casi 250.000 personas. Son proyecciones oficiales. (ElTiempo, 2017)

5.12. Inflación del desempleo en Colombia

A una inflación creciente, que ya va en 7,59 por ciento, se le sumó sorpresivamente un desempleo que saltó a 11,9 por ciento en enero, más de un punto por encima con respecto al mismo mes del año pasado. Con la inflación al doble de la meta, el Banco de la República viene subiendo sus tasas de interés de referencia, que ya van en 6,25 por ciento, para apretar el consumo y la inversión, en fin, la demanda, con la meta de presionar menos los precios. Aun así, la inflación no cede todavía, pero el incremento en las tasas tiene un efecto indeseable: puede frenar la producción y el empleo.

Por eso, ahora, con la cifra de desempleo al alza revelada por el DANE en la semana que pasó, vienen las preguntas sobre qué hacer ante el dilema de atacar la inflación con armas que pueden debilitar el empleo. Carlos Gustavo Cano, codirector del Banco de la República, entidad encargada de la política monetaria en el país, destapa sus cartas.

(MANCHEGO, 2016)

5.13. Emprendimiento

Se define como una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad” (Colombia P. d., 2014)

5.14. Emprendedor

Es una persona con capacidad de innovar; es la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva. (Solanilla, 2011)

5.15. Empresarialidad

Despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea. Es la capacidad que posee todo ser humano para percibir e interrelacionarse con su entorno, mediando para ello las competencias empresariales. (Solanilla, 2011)

5.16. Panorama del emprendimiento en Colombia

Para que en una región aparezcan nuevas empresas y se genere una cultura del emprendimiento, se requiere primero de emprendedores, y segundo, condiciones que faciliten el proceso de dichos individuos. Por ello es importante concretar esfuerzos que proporcionen datos relevantes sobre la actividad emprendedora del país que contribuyan a la generación de políticas que incentiven y apoyen a los emprendedores colombianos. Durante nueve años las cifras presentadas por el estudio GEM, mundialmente reconocido por caracterizar el emprendimiento de los países, han demostrado para el caso colombiano que el tema es de preponderante importancia y que los esfuerzos por desarrollar condiciones favorables deben seguir siendo una prioridad. Por ejemplo, en el informe GEM del 2014, El 65,7% de los colombianos percibe que existen buenas oportunidades para crear empresas en el país. (Cali, 2016)

De esta manera Colombia ocupa los primeros lugares en la región, en tener una actitud positiva hacia la creación de empresas. Además, el informe GEM para Colombia presenta una tasa de nueva actividad emprendedora del 18.5%, que con respecto a 2013 presenta una disminución de 5.2 puntos porcentuales. No obstante, dicho resultado se ubica dentro de la tendencia estable observada en los últimos cinco años del estudio.

El GEM (Global Entrepreneurship Monitor) resalta la importancia de los valores sociales hacia la iniciativa emprendedora nacional, las características sociodemográficas de la población de emprendedores y la actividad emprendedora definida como la capacidad de un país para involucrar a su población en el proceso emprendedor. (Cali, 2016).

5.17. Profesionales que continúan su formación continua

Cuando se observa que al alrededor la situación laboral no es muy buena, lo peor que se puede hacer es quedarse estancados en la profesión. Por eso es importante la formación continua, es decir, actualizar los conocimientos para crecer profesionalmente o salir del paro, si es el caso. (Rodríguez, sf)

Estudiar un máster profesional, por ejemplo, puede ayudar a ascender en el trabajo y convertirse en profesionales más capaces y competentes. Pero además del área temática, existen cursos que potencian habilidades importantes para todos: la gestión del tiempo, la productividad, las habilidades directivas o la gestión de proyectos, con conocimientos aplicables a muchos ámbitos profesionales.

Está claro que cuanto más se forme el profesional, mejor y las empresas se están dando cuenta de ello. Aunque los porcentajes son más bajos de lo que deberían, muchas compañías ya ponen en marcha programas de formación interna para obtener una plantilla más cualificada. (Rodríguez, sf)

Existen muchos tipos de formación continua, desde los masters profesionales, hasta los cursos de formación profesional continua, los cursos de idiomas o los programas de especialización en habilidades concretas: conocimientos sobre programas informáticos, talleres e incluso seminarios. Todo contribuye a mejorar el currículum. (Rodríguez, sf)

5.18. Factores personales

Desmotivación, problemas personales, carencia de competencias y/o habilidades, incapacidad física, deseo de emprender una actividad independiente o una empresa, deseo de seguir estudiando, no tener necesidad de trabajar, falta de dominio de un segundo idioma, ofertas de empleo que no cumplen sus expectativas, motivos de salud.

5.19. Factores por formación académica

Preparación académica inadecuada para las exigencias del mercado laboral, plan de estudios insuficiente, falta de prácticas, falta de actividades de investigación, poca capacitación a los docentes sobre su capacidad pedagógica y conocimientos, habilidades adquiridas de: comunicación, creatividad para planear y solucionar problemas, cultura y conocimiento general, liderazgo, manejo de fuentes de información,, trabajo en equipo, emprendimiento, uso de tecnologías de información, competencias específicas en su campo de acción.

5.20. Factores por oferta laboral

Oportunidades laborales ofrecidas en Santander para la profesión en que se graduó, falta de empleos disponibles, baja oferta de empleo de acuerdo a los estudios realizados, inexistencia de empleos disponibles que se adapten a su nivel académico actual, falta de experiencia laboral, formación académica no competitiva, con poco campo laboral, exigencia o prerequisite de una universidad en específico, muchas exigencias exigidas por los

empleadores, muchos profesionales de su carrera buscando trabajo, la formación recibida no corresponde a los requerimientos de las vacantes.

5.21. Factores por niveles salariales

Oferta de salarios muy bajo, oferta de salarios no correspondiente al número de horas requeridas, puestos de trabajo (salarios) no acordes con sus competencias.

5.22. Factores del entorno

Condiciones económicas de la región, falta de recursos económicos.

5.23. Factores según mecanismo de búsqueda de trabajo

Portal de empleo UPB, bolsas de empleo virtuales, envíos de hojas de vida, familia o amigos, contactos personales.

6. Metodología

El presente proceso investigativo propuesto, se caracterizó por ser una investigación de tipo descriptivo puesto que su propósito fue describir un fenómeno, en este caso los factores que afectaban en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga del año 2017. La principal fuente de información para esta investigación fue una base de datos de los graduados del año 2017 obtenida del Programa de Egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.

El tamaño de la población está compuesto por un total de 876 egresados de pregrado de los 11 programas existentes donde se obtuvo respuesta de 654 egresados y donde posteriormente por medio de un censo se identificaron aquellos que se encontraban empleados o desempleados.

Para lograr lo anteriormente propuesto, se aplicó una encuesta (Ver Anexo A) telefónica a los egresados graduados del año 2017 de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

Para el procesamiento de los datos que se obtuvieron en la investigación, se realizó un análisis estadístico de gráficas y tablas de frecuencia que permitieron estudiar y comparar la opinión de los egresados de las diferentes facultades y así conocer la situación real frente a los factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga Del Año 2017.

Para esta investigación, el nivel de medición de la variable es nominal, ya que se establecen categorías distintivas que no implican un orden específico donde además las dimensiones son de tipo cualitativo (Ver Anexo B).

RECURSOS	
MATERIALES	COSTO
Recargas a celulares	\$ 50.000
Transporte	\$ 92.000
TOTAL	\$ 142.000

Tabla 1. Recursos y Presupuesto

Fuente: Elaboración Propia

Los recursos fueron proporcionados directamente por el estudiante a cargo del proyecto.

7. Resultados y Discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos según las preguntas planteadas en la encuesta (Ver Anexo A).

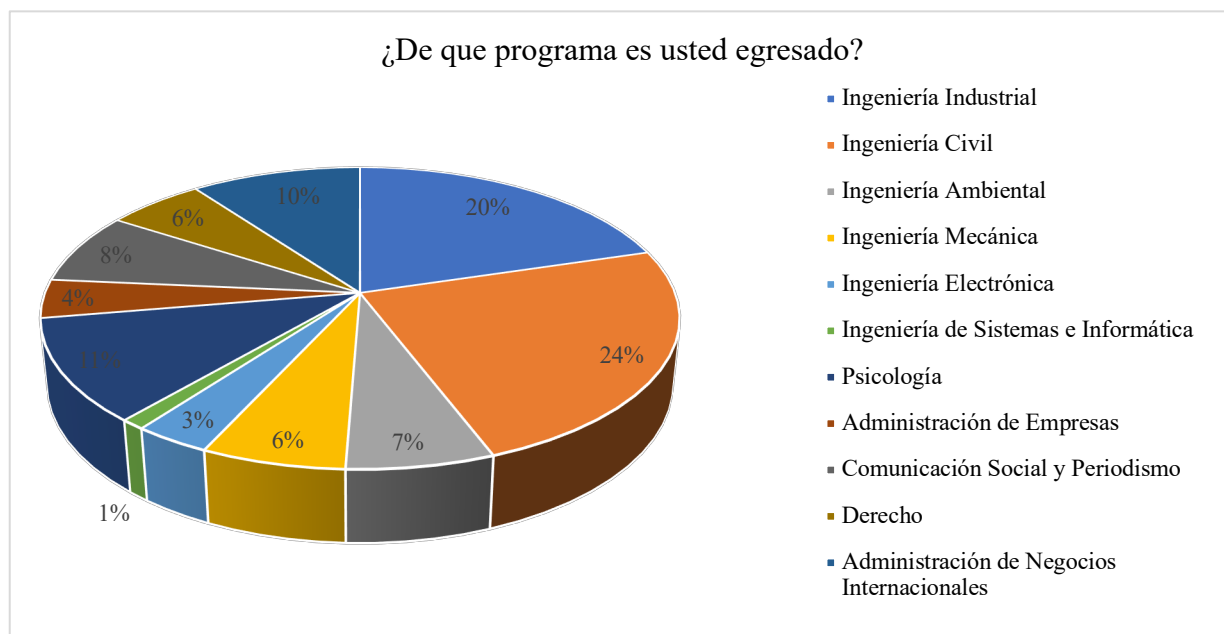


Ilustración 7. Pregunta 1. ¿De que programa es usted egresado?

Fuente: Elaboración Propia

Fueron encuestados 654 egresados de pregrado de las 11 carreras del año 2017 de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga de estos el 20% son egresados de Ingeniería Industrial, 24% de Civil, 7% de Ambiental, 6% Mecánica, 3% Electrónica, 1% Sistemas e informática, 11% Psicología, 4% Administración de Empresas, 10% Administración de Negocios Internacionales, 8% Comunicación Social y Periodismo y 6% Derecho. Cabe aclarar que las preguntas 2 y 3 solo debían ser respondidas por aquellos egresados que se encontraban buscando empleo, es decir, 311 egresados y el resto de las preguntas (4, 5, 6, 7, 8 y 9) si fueron respondidas por los 654 egresados encuestados.

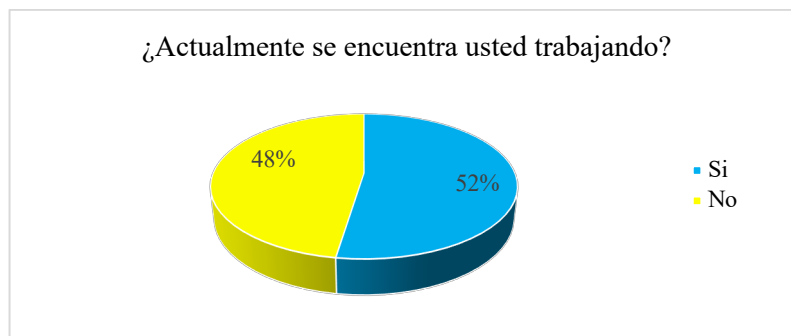


Ilustración 8. Pregunta 2. ¿Actualmente se encuentra usted trabajando?

Fuente: Elaboración Propia

El 52% de los egresados de pregrado del 2017 encuestados se encuentran trabajando mientras que el 48% se encuentran buscando empleo actualmente.

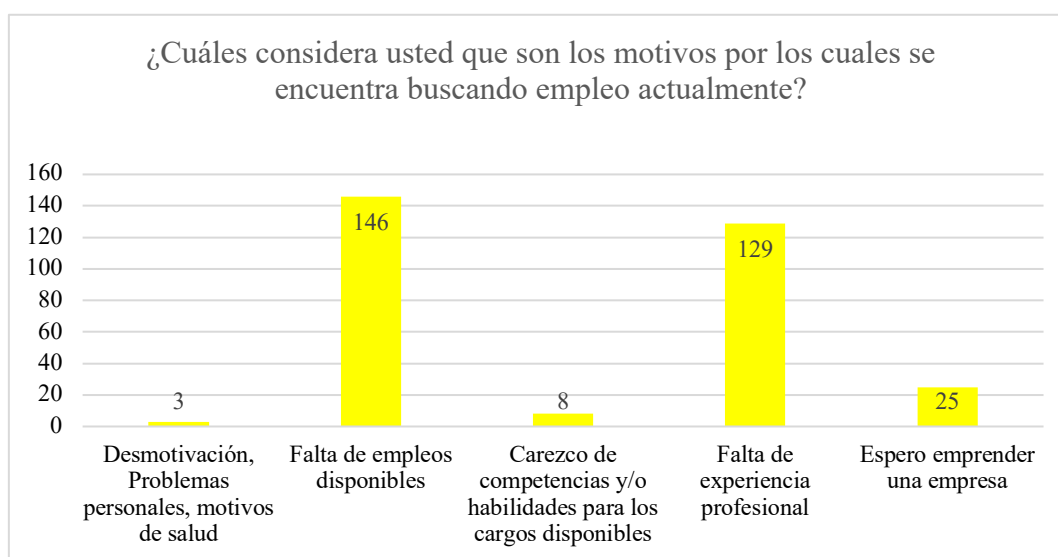


Ilustración 9. Pregunta 3. ¿Cuáles considera usted que son los motivos por los cuales se encuentra buscando empleo actualmente?

Fuente: Elaboración Propia

De los egresados, 146 de los que se encuentran buscando empleo consideran que el principal motivo por el cual se les dificulta insertarse al mercado laboral es la falta de empleos disponibles. Seguido de la falta de experiencia profesional con un total de 129 egresados. El motivo menos votado, seleccionado por tres egresados, son los motivos de salud, problemas personales, desmotivación, etc.

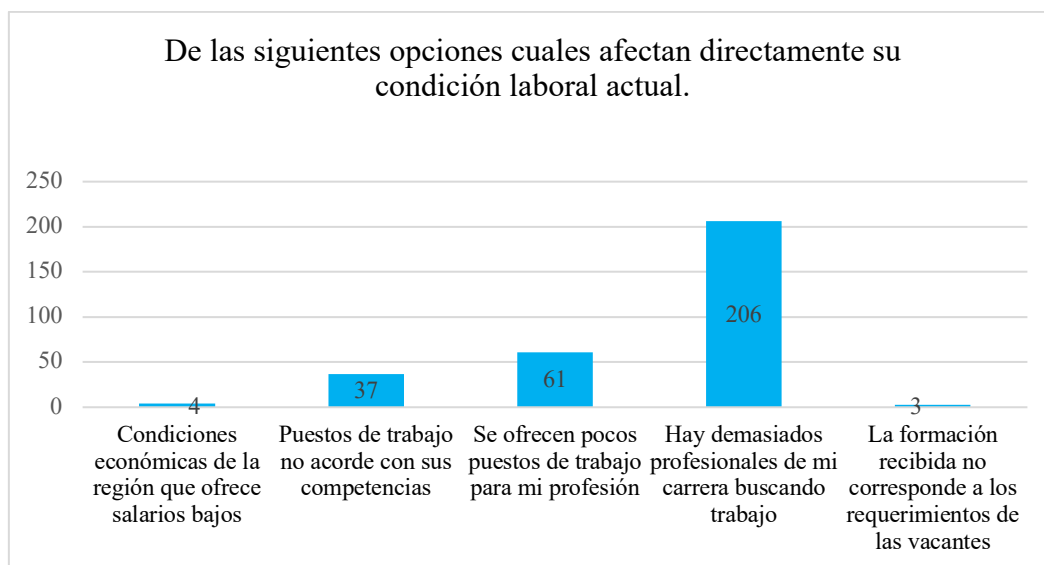


Ilustración 10. Pregunta 4. De las siguientes opciones cuales afectan directamente su condición laboral actual.

Fuente: Elaboración Propia

La gran cantidad de profesionales de la misma carrera buscando trabajo es la principal razón que consideran 206 egresados para no conseguir empleo. Seguido por la poca oferta laboral con 61 egresados y puestos de trabajo no acorde con sus competencias considerado por 37 egresados. La opción menos escogida es la de la formación recibida que no corresponde con los requerimientos de las vacantes seleccionada por 3 egresados.

¿Cómo califica las oportunidades laborales que ofrece Santander para la profesión en la que se graduó?

1 DEFICIENTES A 5 EXCELENTES

1 2 3 4 5

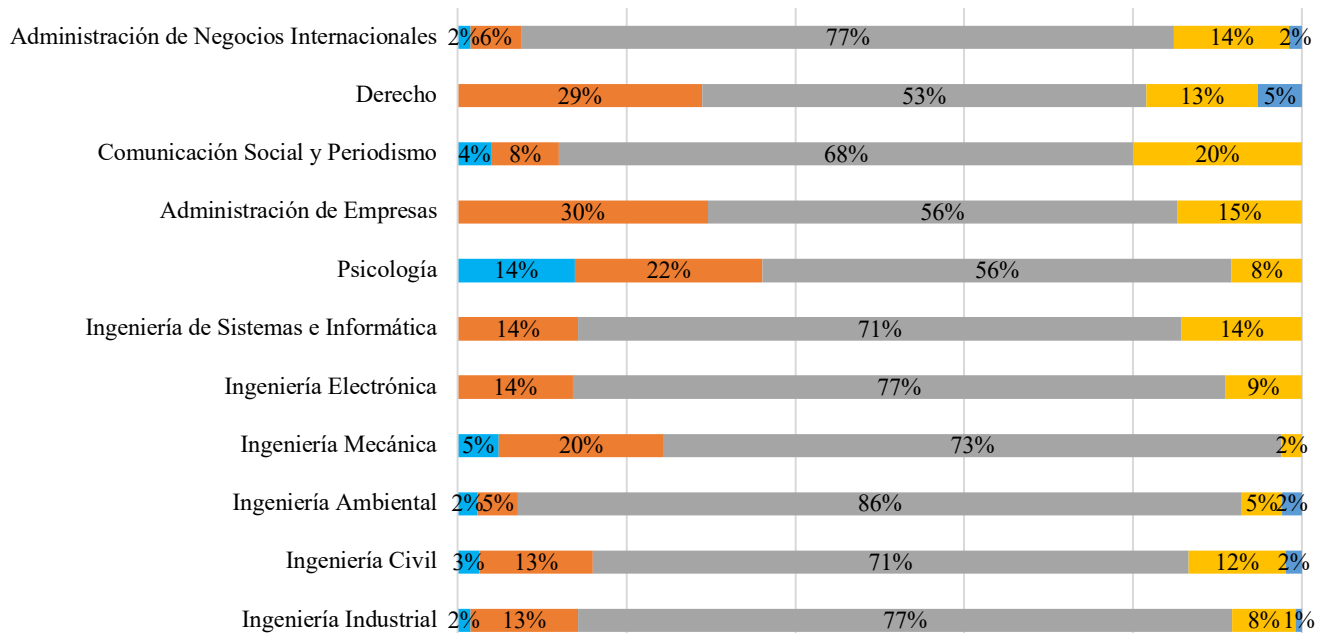


Ilustración 11. Pregunta 5. ¿Como califica las oportunidades laborales que ofrece Santander para la profesión en la que se graduó?

Fuente: Elaboración Propia

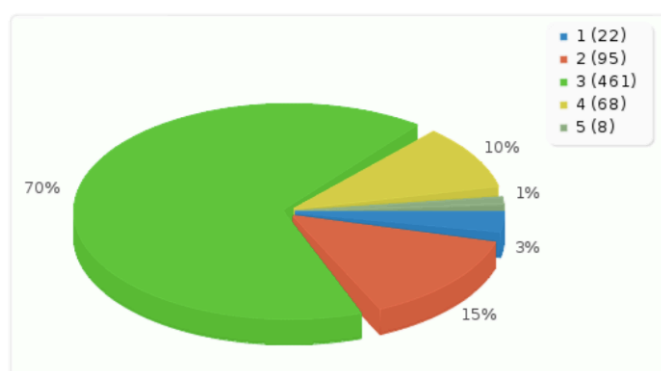


Ilustración 12. Pregunta 5. Resultados Generales

Fuente: Encuestas UPB

El 70% el cual representa 461 egresados encuestados consideran que las oportunidades laborales que ofrece Santander son regulares, este porcentaje incluye todas las carreras. El 15% el cual representa 95 de los encuestados consideran que las oportunidades laborales que ofrece Santander son insuficientes evidenciándose un alto porcentaje en carreras como lo son Administración de Empresas (30%), Derecho (29%), Psicología (22%) e Ingeniería Mecánica (20%). El 10% de los egresados (68 personas) que hicieron parte de esta investigación consideran que las oportunidades que se brindan en la región son buenas, siendo está la calificación más opcionada para el 20% de los egresados de Comunicación Social y Periodismo.

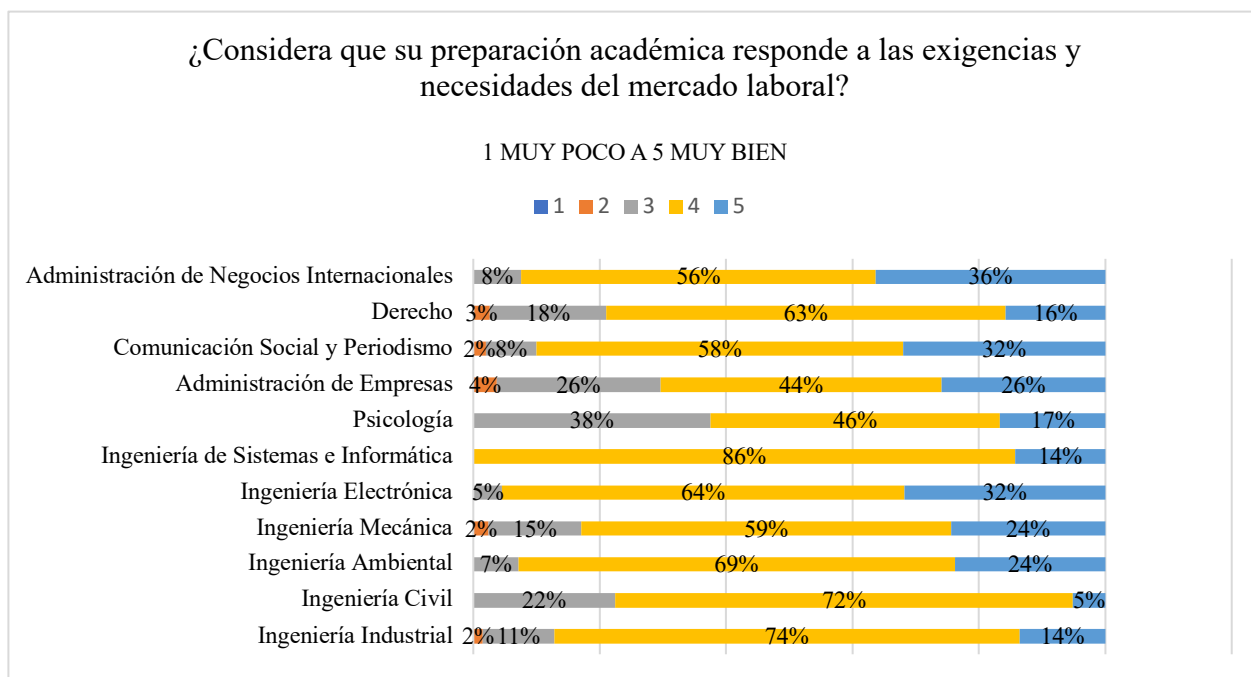


Ilustración 13. Pregunta 6. ¿Considera que su preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral?

Fuente: Elaboración Propia

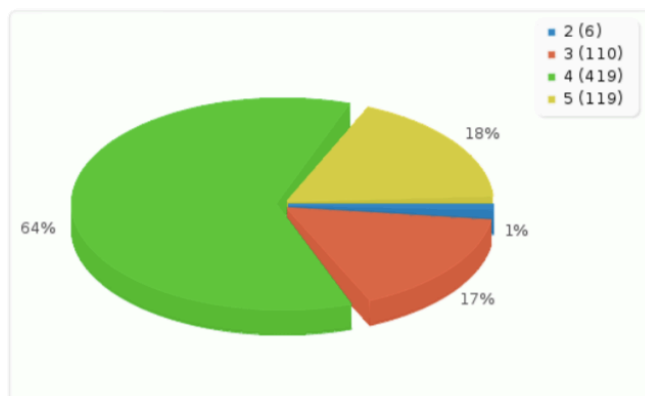


Ilustración 14. Pregunta 6. Resultados Generales

Fuente: Encuestas UPB

Se puede inferir en la pregunta: la preparación académica en definitiva responde a las exigencias y necesidades del mercado, donde un 64% de los encuestados contesta a que la preparación académica corresponde bien y a las exigencias del mercado, y un 18% contesta que la preparación académica corresponde muy bien a las exigencias.

Los 419 egresados que consideran que la preparación académica corresponde bien a las exigencias del mercado se distribuyen en las carreras de Ingeniería de Sistemas e Informática, Industrial, Civil, Ambiental, Derecho y Electrónica. 119 personas de las encuestadas consideran que la preparación académica corresponde muy bien a las exigencias del mercado laboral teniendo mayor repercusión para la carrera de Administración de Negocios Internacionales.

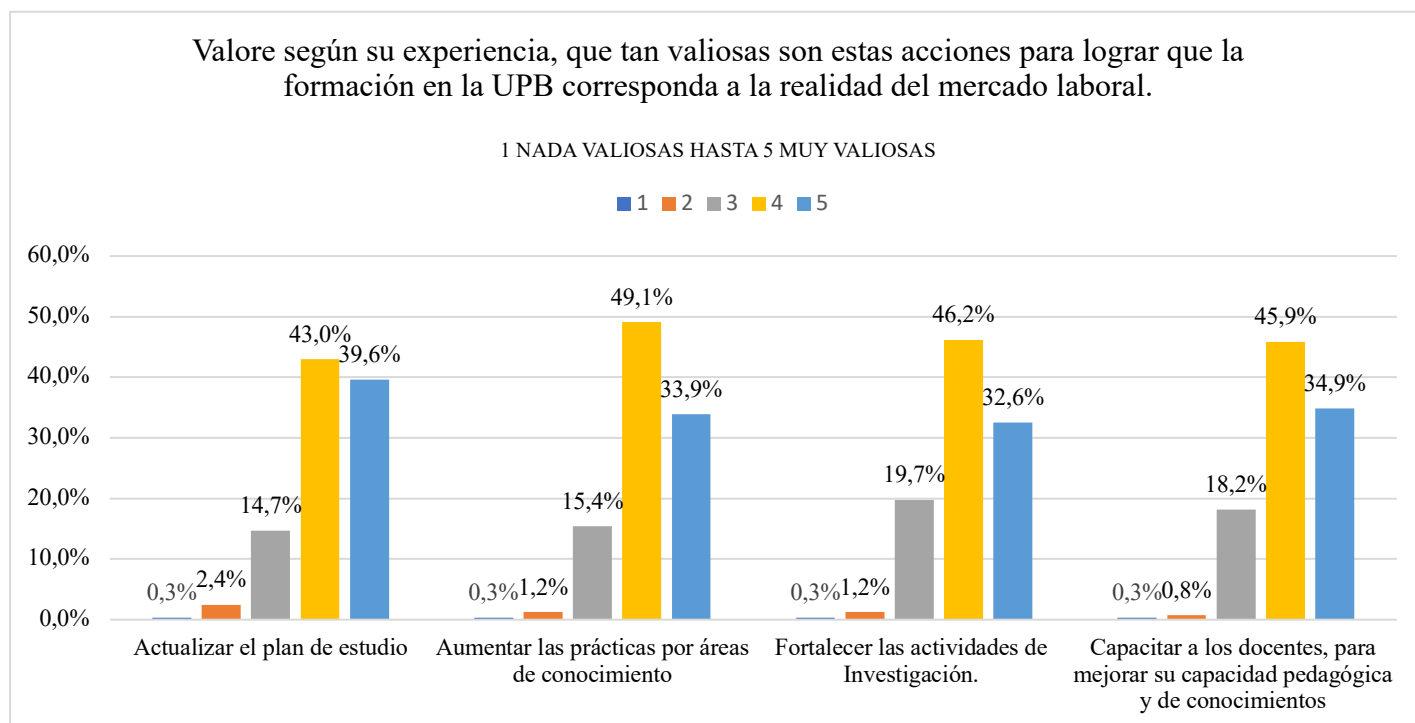


Ilustración 15. Pregunta 7. Valore según su experiencia, que tan valiosas son estas acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Para los egresados del 2017 según su experiencia en la UPB consideran que aumentar las prácticas por área de conocimiento es una acción valiosa para lograr que la formación corresponda a la realidad del mercado laboral (49%), seguido de fortalecer las actividades de investigación con 46,2% y capacitar a los docentes, para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos con un 45,9%.

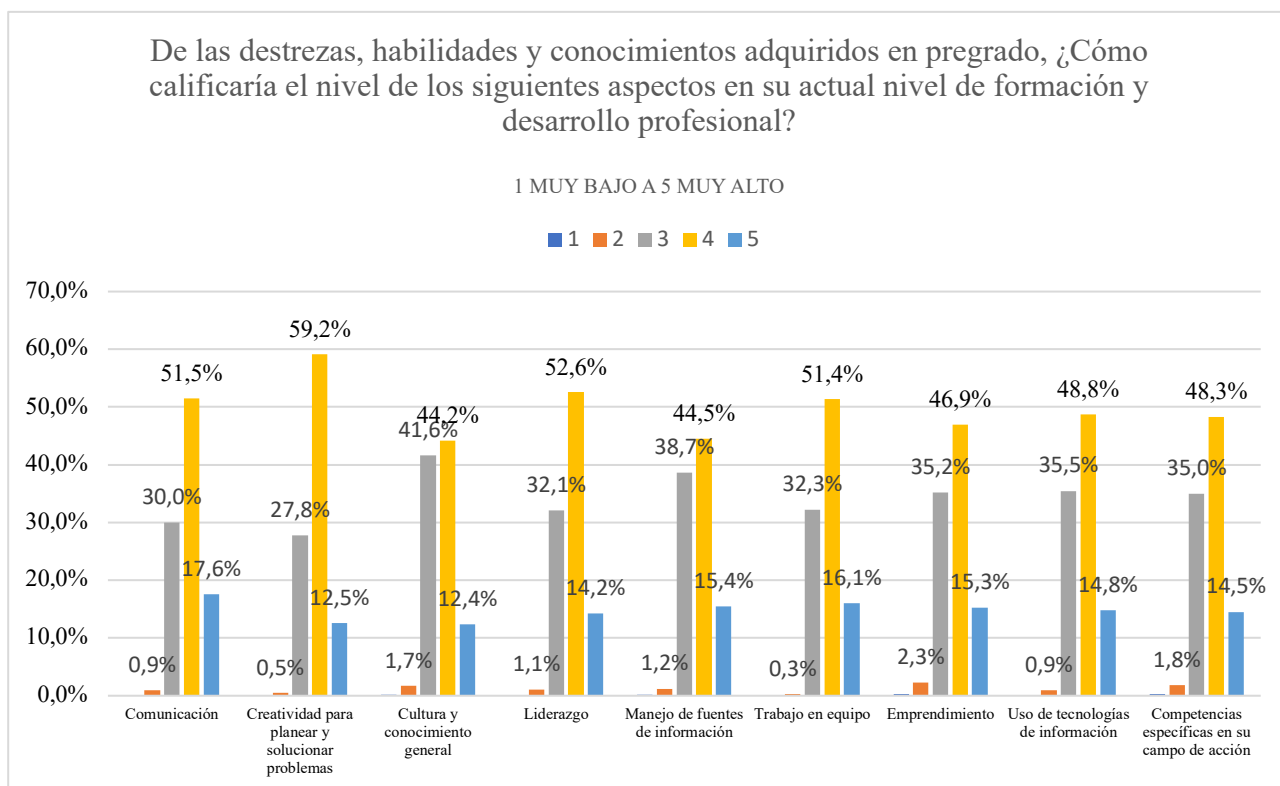


Ilustración 16. Pregunta 8. De las destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en pregrado, ¿Como calificaría el nivel de los siguientes aspectos en su actual nivel de formación y desarrollo profesional?

Fuente: Elaboración Propia

El 59% de los egresados consideran que la creatividad para planear y solucionar problemas es la habilidad más alta con la que fueron formados en la UPB durante su época de pregrado, seguida por liderazgo seleccionada por el 53% de los egresados. Todas las habilidades tuvieron cercanos porcentajes, pero aun así la más opcionada fue la de la creatividad para planear y solucionar problemas.

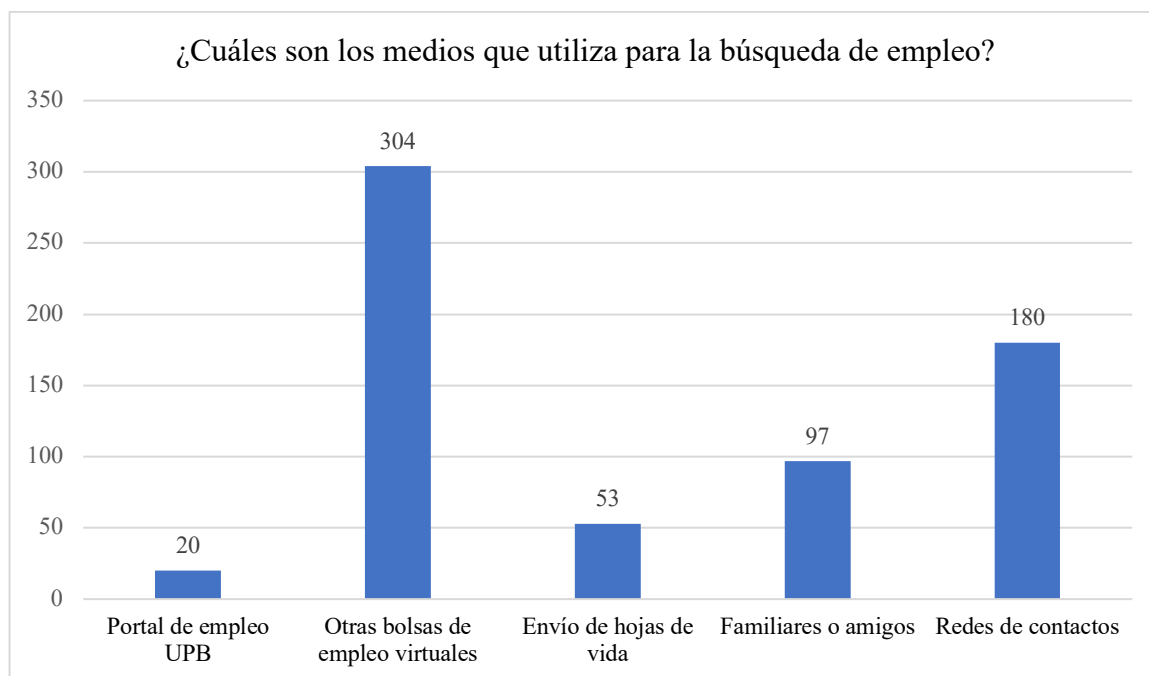


Ilustración 17. Pregunta 9. ¿Cuáles son los medios que utiliza para la búsqueda de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

El medio más utilizado por los egresados para la búsqueda de empleo son las bolsas de empleo virtuales, método usado por 304 encuestados. Seguido por redes de contactos usadas por 180 encuestados y 97 personas usan los familiares o amigos. 53 egresados usan método como el envío de hojas de vida y 20 el portal de empleo UPB.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos según las dimensiones de la investigación. Es decir, la agrupación que se realizó según las características en común de las diferentes opciones de respuesta del instrumento.

- **Factor Personal**

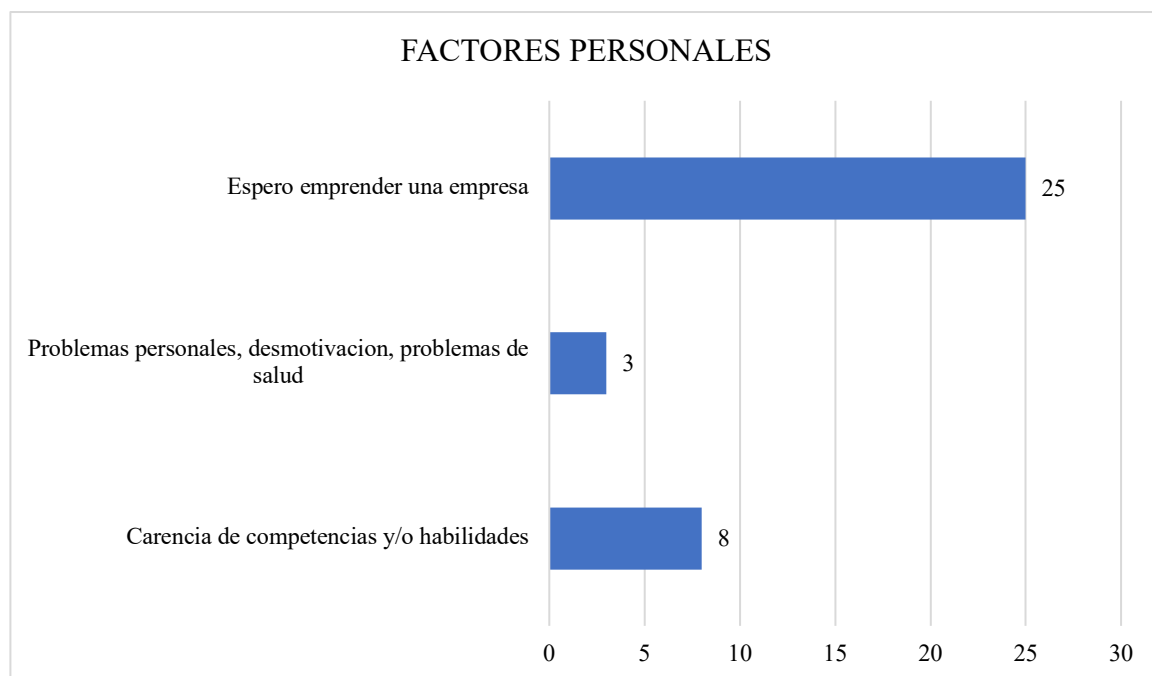


Ilustración 18. Factores Personales Egresados 2017

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico anterior se puede inferir que, uno de los factores más importantes considerado por 25 egresados a nivel personal para no encontrarse insertados en el mundo laboral es el deseo que tienen de emprender una empresa, seguido por la carencia de competencias y/o habilidades para los cargos disponibles con un total de 8 egresados, y por último los problemas personales, de salud y desmotivación que fue considerado por 3 egresados. Adicionalmente, se pudo observar que esta dimensión, la del factor personal, es uno de los menos influyentes e importantes para que los egresados logren insertarse al mundo laboral.

- **Factor Laboral**

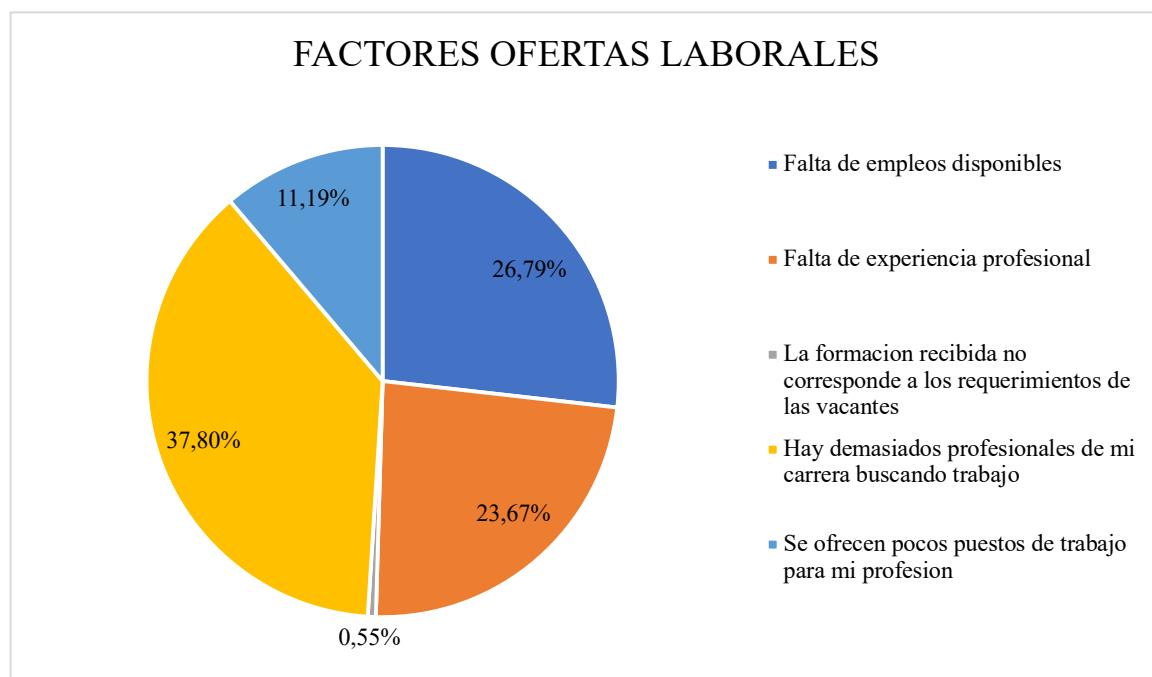


Ilustración 19. Factor Oferta Laboral Egresados 2017

Fuente: Elaboración Propia

Con un porcentaje del 37,80%, la gran cantidad de profesionales de la misma carrera buscando empleo fue el motivo más escogido dentro de los factores de oferta laboral por los egresados del año 2017 de la UPB seccional Bucaramanga, como dificultad para conseguir empleo. No obstante, la falta de empleos disponibles fue la siguiente opción más escogida por los egresados al momento de buscar trabajo, ya que se obtuvo un porcentaje representativo del 26,79%. Para contrastar, la formación recibida que no corresponde a los requerimientos de las vacantes fue el factor menos escogido por los egresados, obteniendo tan solo un porcentaje del 0,55%.

- **Factor Ofertas Salariales y del Entorno**



Ilustración 20. Factores por ofertas salariales para los egresados 2017

Fuente: Elaboración Propia

Se puede observar que 37 de los 311 egresados que se encuentran buscando empleo actualmente escogieron al factor de puestos de trabajo no acorde con sus competencias como el más relevante de la en cuanto a la dificultad al momento de incursionar en el mercado laboral. Sin embargo, las condiciones económicas de la región que ofrece salarios muy bajos también es un factor que fue considerado por 4 egresados como un obstáculo para ejercer su profesión. Los 270 egresados restantes que se encuentran buscando empleo actualmente están distribuidos en los diferentes factores identificados.

- **Factores Mecanismos de Búsqueda**

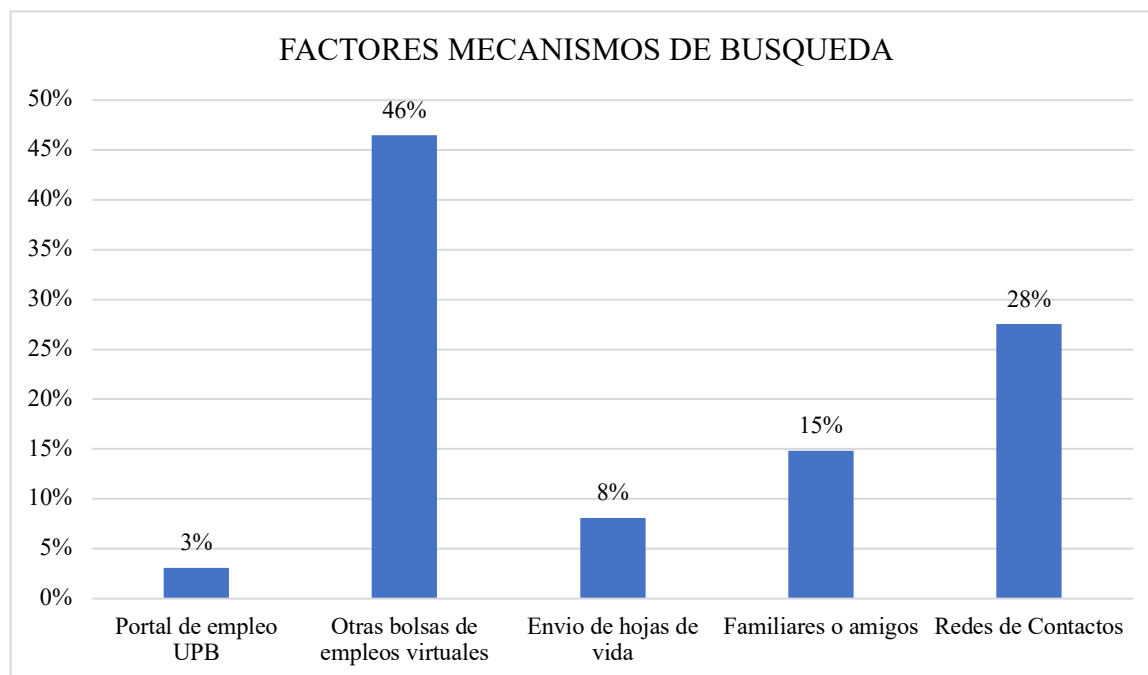


Ilustración 21. Factor por Mecanismos de Búsqueda para Egresados 2017

Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado, del histograma se puede inferir que los egresados UPB seccional Bucaramanga 2017 utilizan múltiples herramientas a la hora de buscar empleo. Cabe destacar que las bolsas de empleo virtuales fue la herramienta más usada por ellos con un porcentaje del 46%, seguido de redes de contactos con un 28%.

De lo anterior se puede inferir que, pese a que los egresados utilizan todas las herramientas posibles para la búsqueda de empleo siguen sin conseguir uno. Cabe aclarar que el factor de mecanismos de búsqueda se basó en los resultados de la pregunta número nueve.

• **Factor Formación Académica**

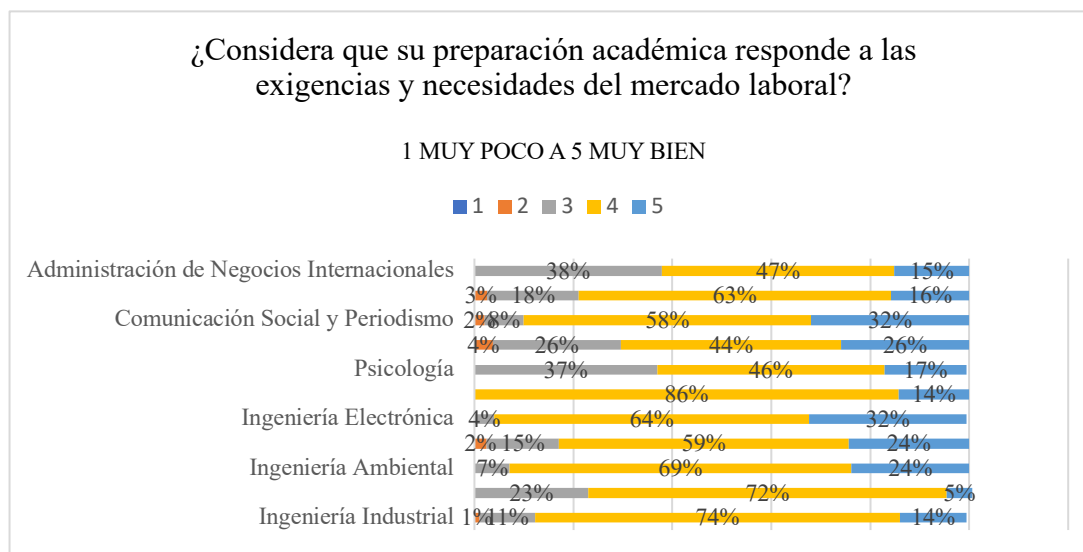


Ilustración 23. Preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral de los egresados del 2017
 Fuente: Elaboración Propia

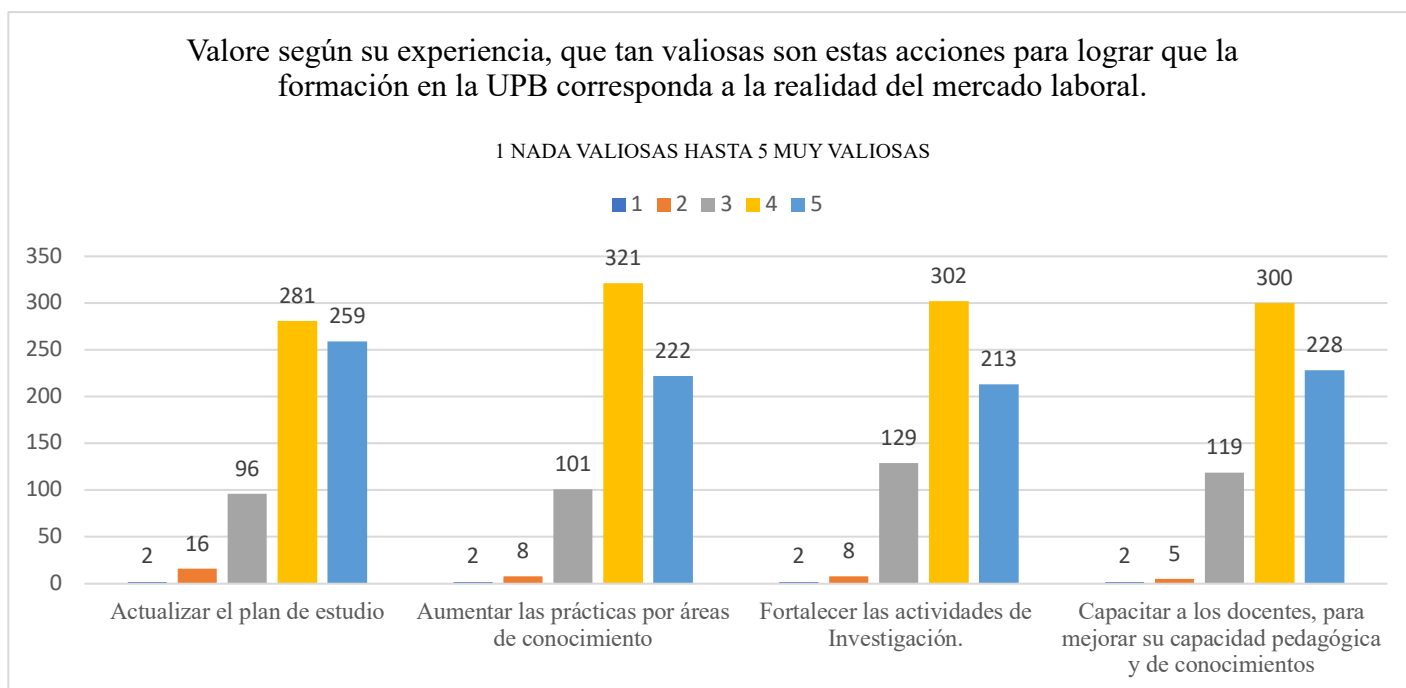


Ilustración 22. Acciones para lograr la formación en la UPB en el mercado laboral Egresados de 2017
 Fuente: Elaboración Propia

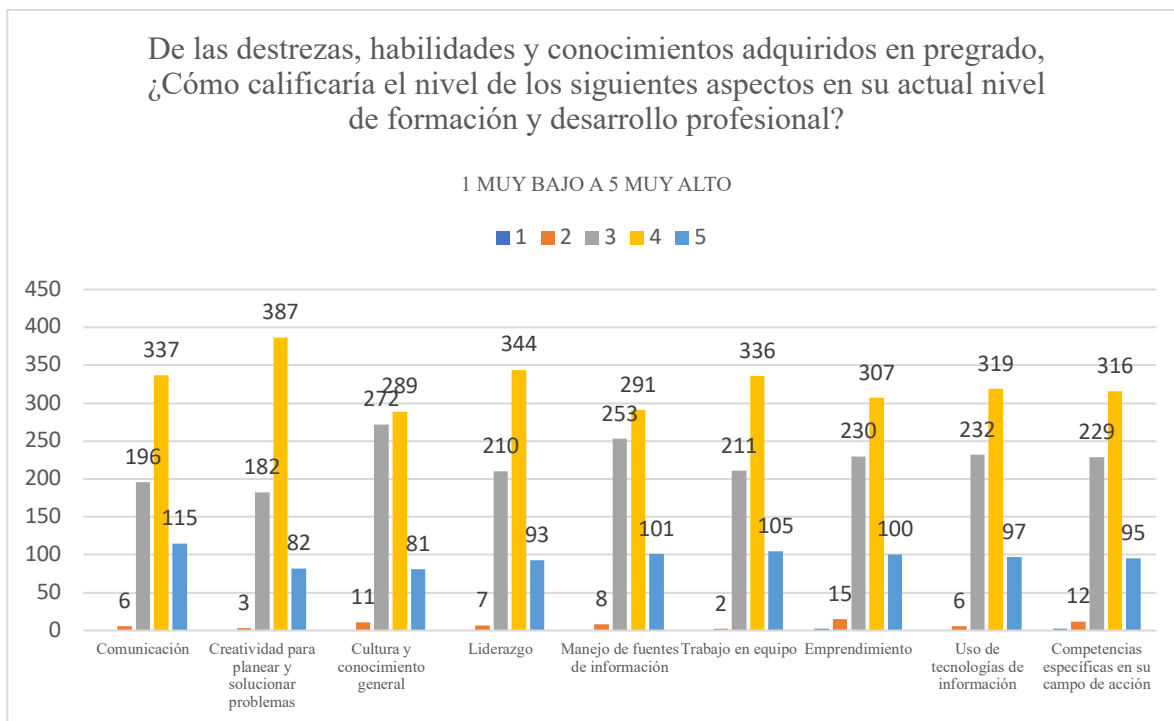


Ilustración 24. Destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en pregrados.

Fuente: Elaboración Propia

Con base a los tres histogramas anteriores que corresponden a las preguntas seis, siete y ocho. Se puede analizar que, en cuanto a la formación académica se deben considerar los siguientes factores: preparación académica correspondientes con las exigencias y necesidades del mercado laboral, las acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral y las habilidades y conocimientos adquiridos en pregrado. Inicialmente se puede notar que, las carreras de Ingeniería Informática(86%), Ingeniería Industrial (74%) e Ingeniería Civil(72%) son las que consideran que su preparación académica responde bien a las exigencias y necesidades del mercado laboral, mientras que carreras como Psicología (38%), Administración de Empresas (26%) indican regular la preparación académica.

Posteriormente, al analizar la gráfica correspondiente a las acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad, se puede deducir que actualizar el plan de

estudios fue la más valiosa con un total de 259 personas, seguida de capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos con un total de 228 personas. En cuanto a las habilidades y conocimientos adquiridos en pregrado, se puede observar que los encuestados consideraron con un alto nivel la creatividad para crear y resolver problemas, no obstante las otras habilidades adquiridas fueron calificadas con un alto nivel.

De la investigación se pudo concluir que existen gran variedad de factores que los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga del año 2017 consideran como dificultades al momento de ingresar a la vida profesional. Dentro de los anteriores se destacan: el deseo de crear una empresa, este correspondiendo al Factor personal; la gran cantidad de profesionales de la misma carrera buscando trabajo y la falta de experiencia laboral que hacen parte del factor Oferta laboral; condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos, del factor por niveles salariales y del entorno.

8. Conclusiones

- Los factores personales (6%), por ofertas laborales (88%), y por niveles salariales y del entorno (6%) son los que se identificaron en la investigación como aquellos que dificultan en gran medida la inserción al mercado laboral de los egresados que se encuentran buscando empleo actualmente de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga en el año 2017, y a su vez identificándose al factor por ofertas laborales como el más relevante y aquel que afecta directa y mayormente en la inserción de las nuevas generaciones de profesionistas al mercado laboral.

- Se pueden caracterizar los factores que determinan la inserción laboral de los egresados UPB Seccional Bucaramanga del 2017, según las características en común de las diferentes opciones de respuesta del instrumento. En consecuencia, se agruparon en factores más amplios, los cuales son: factores personales caracterizados por depender únicamente de motivos propios del encuestado; como estados de ánimo y salud. También se encuentra el factor por formación académica, constituido por los determinantes para analizar la formación académica del egresado, como por ejemplo un plan de estudios insuficiente. Adicionalmente, se encuentran los factores por oferta laboral compuestos por aquellos que indican algún tipo de característica referente a las ofertas laborales, tales como la falta de experiencia laboral. Y, por último, está el factor por niveles salariales y del entorno caracterizado por aquellos que tienen en cuenta los salarios y las situaciones del entorno.

- Entre los factores identificados como determinantes de la empleabilidad de los profesionales, se tiene los factores por ofertas laborales, dentro de este se comprende el alto número de profesionales de la misma carrera buscando empleo, la falta de experiencia profesional y la falta de empleos disponibles ofrecidos por Santander. Asimismo, se identifican otros factores como lo son: por formación académica, por niveles salariales y del

entorno, personales, entre otros, como determinantes a la hora de insertarse al mercado laboral.

- El 82% de los egresados encuestados sienten que las competencias que adquirieron durante su formación académica son lo suficientemente buenas, es decir, se encuentran conformes, sin embargo se infiere de acuerdo a los resultados de la encuesta el deseo de implementar estrategias como: actualizar el plan de estudios, capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos, fortalecer actividades de investigación y aumentar prácticas para lograr responder en un 100% a las exigencias del mercado laboral, y a su vez mejorar la formación académica que proporciona la UPB seccional Bucaramanga.

- En cuanto a la medición de qué tanto la formación académica de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga ha sido adecuada para conseguir trabajo, se llegó a la conclusión de que las carreras de Ingeniería Industrial (74%), Ingeniería Civil (72%) e Ingeniería de Sistemas e Informática (86%) son las que consideran que su preparación académica responde bien a las exigencias y necesidades del mercado laboral, mientras que carreras como Psicología (36%) y Administración de Empresas (28%) indican regular la preparación académica.

- Para las diferentes carreras los factores identificados se distribuyeron de la siguiente manera, para la carrera de **Administración de Empresas** el factor personal no tuvo ninguna influencia, en el factor laboral se obtuvieron los siguientes porcentajes: el 37% de los egresados de esta carrera indicaron la falta de experiencia profesional como un factor importante a la hora de no poder insertarse al mercado laboral, el 18% se inclinó por la falta de empleos disponibles, el 27% optó por la gran cantidad de administradores de empresas

buscando empleo y, por último, el 18% considero que su dificultad para conseguir empleo se debía a que se ofrecían pocos puestos de trabajo. Para el factor ofertas salariales y del entorno el 100% de los administradores señalaron que su dificultad para insertarse al mercado laboral se debía a los puestos de trabajo no acorde con sus competencias. En cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda estos se distribuyeron así: otras bolsas de empleo virtuales (63%), redes de contacto (18%), familiares y amigos (15%) y, por último, portal de empleo UPB (4%). Por el lado del factor formación académica el 70% está satisfecho con la formación recibida mientras que el 30% restante considera que su preparación responde entre poco y regular a las exigencias y necesidades el mercado laboral. En cuanto a las acciones que ellos consideran se deben implementar en un futuro para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral quedaron las siguientes actualizar el plan de estudio y aumentar las practicas por áreas de conocimiento. Para los administradores las habilidades con la que mejor fueron formados durante sus estudios son las de: liderazgo, trabajo en equipo y emprendimiento y las que ellos consideran que tienen en un nivel más bajo son: uso de tecnologías de información y creatividad para planear y solucionar problemas.

- Para **Administración de Negocios Internacionales** los factores quedaron distribuidos de la siguiente manera: factor personal, solamente 5 de los 31 egresados de esta carrera que se encuentran buscando empleo actualmente consideraron que no se han insertado al mercado laboral debido a su deseo de emprender una empresa. Para el factor laboral los factores quedaron de esta manera: Hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (41%), falta de empleos disponibles (31%), falta de experiencia profesional (17%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (11%). Siguiendo con el factor de ofertas salariales y del entorno solo 3 egresados consideran a este factor importante para la dificultad

que presentan para conseguir empleo, dos señalan que se debe a los puestos de trabajo que no están acorde con sus competencias y uno señala que es debido a las condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos. Ahora, en cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda los administradores de negocios internacionales señalaron lo siguiente: redes de contactos (42%), otras bolsas de empleo virtuales (41%), familiares o amigos (12%), portal de empleo UPB (3%) y envíos de hojas de vida (2%). En el factor por formación académica, el 62% de los egresados de esta carrera consideran adecuada la preparación académica de la UPB mientras que el 38% considera que su preparación académica es regular. respecto a las acciones que ellos consideran más valiosas a implementar en un futuro se obtuvo como resultados las siguientes: actualizar el plan de estudios y fortalecer las actividades de investigación. En cuanto a las habilidades, ellos calificaron con un alto nivel cultura y conocimiento general y liderazgo y con un nivel normal: manejo de fuentes de información y emprendimiento.

- Para los egresados de la carrera de **Comunicación Social y Periodismo** los factores identificados quedaron distribuidos de esta forma: en el factor personal solo 2 personas que se encuentran buscando empleo actualmente dijeron que la razón por la cual no se encuentran inmersos en el mercado laboral es por problemas personales, desmotivación y problemas de salud. El factor laboral para esta carrera quedo definido así: hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (45%), falta de empleos disponibles (26%), falta de experiencia profesional (26%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (3%). Siguiendo con el factor de ofertas salariales y del entorno, en este solamente se encuentran 3 egresados y atribuyeron la dificultad para insertarse al mercado laboral al factor de puestos de trabajo no acorde con sus competencias. Por el otro lado, se tiene el factor por mecanismo de búsqueda, este quedo distribuido como se muestra a continuación: redes de

contactos (42%), portal de empleo UPB (10%), otras bolsas de empleo virtuales (28%), familiares o amigos (14%) y envíos de hojas de vida (6%). En el factor por formación académica el 90% de los comunicadores encuestados calificaron como bien y muy bien a la pregunta sobre si consideraban que su preparación académica respondía a la exigencias y necesidades del mercado laboral y el 10% restante califico entre muy poco y poco. Por otro lado, en cuantos a que acciones ellos consideraban pertinentes a implementar en un futuro los comunicadores sociales escogieron como las más valiosas las siguientes: actualizar el plan de estudios y aumentar las practicas por áreas de conocimiento. Por último, las habilidades que ellos consideraron que tienen un alto nivel en su formación fueron las siguientes: emprendimiento, comunicación, manejo de fuentes de información y uso de tecnologías de información y las que consideran tienen en un nivel normal fueron: liderazgo y cultura y conocimiento general.

- En la facultad de **psicología** los factores quedaron de la siguiente manera: factor personal, 3 de los 7 egresados que quedaron clasificados en este factor se encuentran buscando empleo actualmente debido a que desean emprender su propia empresa y los 4 faltantes respondieron que no se encuentran trabajando actualmente debido a que carecen de las competencias y/o habilidades para los cargos disponibles. En el factor laboral los egresados de Psicología respondieron así: falta de empleos disponibles (24%), falta de experiencia profesional (27%), hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (35%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (14%). En el factor ofertas salariales y del entorno los 8 egresados clasificados en este respondieron lo siguiente: 6 que los puestos de trabajo no están acordes con sus competencias y los 2 restantes que las condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos. Los factores por mecanismos de búsqueda fueron considerados por los psicólogos de la siguiente manera: otras bolsas de

empleo virtuales (53%), redes de contactos (18%), portal de empleo UPB (5%), familiares o amigos (10%) y envíos de hojas de vida (14%). Finalmente, en el factor por formación académica el 63% de los egresados de esta carrera consideran que la formación brindada por la universidad es buena y el 37% restante considera normal la preparación académica recibida. Ahora, para los psicólogos actualizar el plan de estudios y capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica son las actividades que deberían implementarse. Además, los psicólogos calificaron las habilidades adquiridas durante su formación con un alto nivel, pero las más destacadas para ellos fueron: manejo de fuentes de información y trabajo en equipo y las que tienen en un nivel más bajo fueron comunicación y emprendimiento.

- Para la facultad de **Ingeniería Electrónica** los factores se distribuyeron de la siguiente manera, el factor personal no tuvo ninguna influencia debido a que los indicadores evaluados no influyeron directamente con los egresados que buscan empleo actualmente. En el factor laboral se obtuvieron los siguientes porcentajes: el 29 % de los egresados que buscan empleo actualmente de esta carrera indicaron que la falta de empleos disponibles y que la gran cantidad de profesionales en el mercado (29%) influyo directamente a la hora de insertarse al mercado laboral, mientras que el 24% indico que la falta de experiencia profesional es un factor determinante para no encontrarse inmerso en el mundo laboral, y, por último, el 18% de los encuestados afirma que su dificultad al momento de conseguir empleo se debe a que se ofrecen pocos puestos de trabajo para la profesión. Como el factor personal, el factor ofertas salariales y del entorno tampoco afecto directamente a los egresados de esta facultad que se encuentran buscando empleo actualmente. En cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda estos se clasificaron de la siguiente forma: otras bolsas de empleo virtuales (82%), redes de contacto (9%), familiares y amigos (5%) y, por último, envió de hojas de vida (4%). Siguiendo con el factor por formación académica, el 96% de los egresados se encuentra

satisfecho con la formación recibida durante el pregrado mientras que el 4% restante considera que su preparación académica responde poco a las exigencias y necesidades del mercado laboral, en cuanto a las acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral los encuestados las calificaron como muy valiosas a implementar en un futuro actualizar el plan de estudio y capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos Para los ingenieros electrónicos las habilidades con las que mejor fueron formados durante sus estudios fueron: competencias específicas en su campo de acción y uso de tecnologías de información y las que consideran que tienen en un nivel más bajo fueron: cultura y conocimiento general y emprendimiento

- En la facultad **Ingeniería Industrial** estos fueron los factores que influyeron en la inserción al mercado laboral de los egresados, en el factor personal solo quedaron 9 egresados que actualmente buscan empleo y 7 de ellos señalaron que desean emprender una empresa y el 2 restante que carecen de competencias y/o habilidades para los cargos disponibles. En el factor laboral se obtuvieron los siguientes porcentajes: falta de empleos disponibles (25%), falta de experiencia profesional (24%), la formación recibida no corresponde a los requerimientos de las vacantes (2%), hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (44%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (5%). En el factor ofertas salariales y del entorno solo 8 egresados consideraron este factor como determinante para insertarse el mercado laboral, uno de ellos se inclinó por el factor de condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos y los 7 restantes por los puestos de trabajo que no están acorde con sus competencias. En cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda estos se clasificaron de la siguiente forma: otras bolsas de empleo virtuales (39%), redes de contacto (25%), familiares y amigos (23%), envió de hojas de vida (11%) y portal de empleo UPB (2%). En el factor por formación académica, el 88% de los egresados se

encuentran satisfechos con la formación recibida durante el pregrado mientras que el 12% restante considera que su preparación académica responde poco y muy poco a las exigencias y necesidades del mercado laboral. Las acciones que los ingenieros industriales consideran valiosas a implementar en un futuro son: actualizar el plan de estudio y fortalecer las actividades de investigación. En cuanto a las habilidades con las que mejor fueron formados durante sus estudios los ingenieros indicaron que la creatividad para planear y solucionar problemas y el emprendimiento son las habilidades que tienen en un mayor nivel. Por otro lado, para los ingenieros industriales cultura y conocimiento general y competencias específicas en su campo de acción son las habilidades que ellos consideran que tienen en un nivel más bajo.

- Para **Ingeniería Civil** los factores quedaron de la siguiente manera: factor personal, solamente 10 de los 83 egresados de esta carrera que no se encuentran empleados actualmente consideraron que no se han insertado al mercado laboral debido a su deseo de emprender una empresa (70%), problemas personales (10%) y carezco de competencias y/o habilidades para los cargos disponibles (20%). Para el factor laboral los factores quedaron de esta manera: hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (43%), falta de empleos disponibles (28%), falta de experiencia profesional (22%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (7%). Siguiendo con el factor de ofertas salariales y del entorno, el 11% de los egresados que se encuentran buscando empleo actualmente consideran al factor de puestos de trabajo no acorde con sus competencias importante para la dificultad que presentan para conseguir empleo. Ahora, en cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda estos quedaron distribuidos así: redes de contactos (27%), otras bolsas de empleo virtuales (45%), familiares o amigos (19%), portal de empleo UPB (1%) y envíos de hojas de vida (8%). En el factor por formación académica, el 77% de los egresados de esta carrera

consideran adecuada la preparación académica de la UPB y el 23% señaló como regular la preparación recibida. Respecto a las acciones que ellos consideran muy valiosas para que la universidad implemente en un futuro quedó seleccionadas las siguientes: actualizar el plan de estudios y capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos. En cuanto a las habilidades, ellos consideraron que las que tienen en un alto nivel son: comunicación y competencias específicas en su campo de acción y las que tienen en un nivel medio son: manejo de fuentes de información y emprendimiento.

- Para los egresados de la carrera de **derecho** los factores que más influyen en su inserción al mercado laboral son los siguientes, factor personal: solo el 6% de los egresados que se encuentran buscando empleo actualmente señalan que están en esa situación debido a su deseo de emprender una empresa. En cuanto al factor laboral se obtuvieron los siguientes porcentajes: falta de experiencia profesional (29%), falta de empleos disponibles (26%), hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (22%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (23%). Para el factor ofertas salariales y del entorno el único factor que señalaron como dificultad para insertarse al mercado laboral fue el de los puestos de trabajo no acorde con sus competencias (17%). En cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda estos se distribuyeron así: otras bolsas de empleo virtuales (37%), redes de contacto (34%), familiares y amigos (16%), portal de empleo UPB (5%) y envíos de hojas de vida (8%). Por el lado del factor por formación académica el 79% está satisfecho con la formación recibida y el 21% restante señala que la preparación académica responde entre poco y regular a las exigencias y necesidades del mercado laboral. Para los egresados de la facultad de derecho las acciones más valiosas que se deberían implementar para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral son las de actualizar el plan de estudio y aumentar las practicas por áreas de conocimiento. Siguiendo con las habilidades que

ellos consideran que tienen en un nivel más alto quedaron escogidas cultura y conocimiento general y comunicación y por el lado de aquellas habilidades que tienen en un nivel mejor quedaron manejo de fuentes de información y trabajo en equipo.

- De la encuesta realizada en la facultad de **ingeniería ambiental** los factores analizados quedaron distribuirlos de la siguiente forma, el factor personal nos permitió observar que de la totalidad de los egresados encuestados que se encuentran buscando empleo en esta facultad el 12% de ellos desean emprender una empresa. Para el factor laboral se pudo concluir los siguientes resultados: el 29% de los encuestados coincidió que se ofrecen pocos puestos de trabajo para la profesión y por ellos les ha sido difícil insertarse al mercado laboral, seguido de la falta de empleos disponibles con un 32%, falta de experiencia profesional con un 18% y que hay demasiados profesionales de la carrera buscando trabajo con un 21%. Para el factor ofertas salariales y del entorno el 18% de los egresados encuestados de esta facultad se debe a que los puestos de trabajo no están acordes con sus competencias. Los factores por mecanismo de búsqueda se clasificaron de acuerdo a la metodología que utilizan los egresados a la hora de conseguir empleo, siendo otras bolsas de empleo virtuales el mecanismo más utilizados por ellos con un 50%, seguido de redes de contactos con 40%, familiares o amigos 5% y, por último, envíos de hojas de vida con un 5%. La formación académica es otro factor que se analizó donde el 93% de los egresados de ingeniería ambiental están satisfechos con la formación recibida durante los periodos estudiantiles y el 7% restante considera que la preparación académica de la UPB responde de manera regular a las exigencias y necesidades del mercado laboral. Las acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral escogidas por los egresados como las valiosas a implementar en un futuro fueron: actualizar el plan de estudios y aumentar las prácticas por áreas de conocimientos. Para los ingenieros ambientales las habilidades con las

que mejor fueron formados durante sus estudios fueron las de: emprendimiento, comunicación y creatividad para planear y solucionar problemas, sin embargo, manejo de fuentes de información y cultura y conocimiento general fueron las habilidades en las que señalaron que tienen en un nivel medio.

- En la facultad de ingeniería de sistemas e informática el factor personal nos permitió determinar que los ítems evaluados en este (deseo de emprender una empresa, problemas personales y carencia de competencias y/o habilidades para los cargos disponibles) no tienen ninguna influencia directa en los egresados de esta facultad al momento de insertarse al mercado laboral. En el factor laboral se pudo analizar que la falta de empleos disponibles es el mecanismo que más influye al momento de ingresar al mercado laboral en el área de sistemas e informática con un 50%, seguido de los pocos puestos de trabajo y la gran cantidad profesionales buscando empleo en esta área con un 25%, respectivamente. El factor por ofertas salariales y del entorno al igual que el personal tampoco represento alguna dificultad para los egresados de esta facultad al momento de insertarse al mundo laboral. Los factores por mecanismo de búsqueda se clasificaron de acuerdo con lo indicado por los egresados al momento de realizar la búsqueda de empleo, siendo otras bolsas de empleo el mecanismo más usado por los encuestados con un 72%, seguido de envío de hojas de vida y redes de contacto con un 14% respectivamente que evidencia la efectividad que tiene para ellos el poder ingresar al mercado laboral. Continuando con el factor por formación académica, el 86% de los egresados encuestados se encuentran satisfechos con la preparación académica proporcionada durante su pregrado por la universidad y el 14% restante expreso que se encuentra muy satisfecho con la formación académica recibida. Seguido de esto, los ingenieros escogieron aquellas acciones que para ellos eran muy valiosas para implementar en la UPB y así lograr que la formación en la misma corresponda a la realidad del mercado

laboral, las seleccionadas fueron actualizar el plan de estudios y capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos. En cuanto a las habilidades/destrezas/conocimientos adquiridos durante el pregrado se determinó que con las que mejor fueron formados y que tienen en un nivel alto son: trabajo en equipo y creatividad para planear y solucionar problemas y aquellas destrezas con las cuales los egresados tienen en un nivel medio son comunicación y competencias específicas en su campo de acción.

- Para los egresados de la carrera de **ingeniería mecánica** el factor personal no tuvo ninguna influencia en cuanto a la dificultad que presentan para insertarse al mercado laboral, en cambio, el factor laboral si represento para ellos una dificultad donde los factores quedaron distribuidos de la siguiente manera: falta de empleos disponibles (19%), falta de experiencia profesional (33%), hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo (22%) y se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión (26%). Para el factor ofertas salariales y del entorno sol uno de los catorce egresados que se encuentran buscando empleo actualmente expreso que los puestos de trabajo que se ofrecen no están acordes con sus competencias. En cuanto a los factores por mecanismos de búsqueda estos se distribuyeron así: otras bolsas de empleo virtuales (66%), redes de contacto (12%), familiares y amigos (7%), portal de empleo UPB (5 %) y envió de hojas de vida (10%). Por el lado del factor por formación académica el 83% de los egresados de esta facultad están satisfechos con la formación recibida mientras que el 17% restante considera que su preparación responde entre poco y regular a las exigencias y necesidades el mercado laboral. En cuanto a las acciones que ellos consideran se deben implementar en un futuro para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral quedaron las siguientes: aumentar las practicas por áreas de conocimiento y capacitar a los docentes para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos. Para los ingenieros las habilidades con las que mejor fueron formados durante

sus estudios son las de: creatividad para planear y solucionar problemas y trabajo en equipo y las que ellos consideran que tienen en un nivel más bajo son: cultura y conocimiento general y manejo de fuentes de información.

9. Recomendaciones

- Se recomienda realizar un estudio nuevo que valore la importancia de todos los factores identificados, incluyendo al resto de actores participantes del proceso, es decir, estudiantes de pregrado, empleadores, titulados, etc. Estas fuentes de información debieran permitir, bajo un esquema metodológico apropiado, identificar dónde se deben enfatizar las acciones que permitan apoyar el éxito en la búsqueda del primer empleo por parte de los titulados universitario.
- Se sugiere continuar haciendo un seguimiento a las personas que se encuestaron con el fin de monitorear su situación laboral, las medidas que toman para luchar con el desempleo y si estas son efectivas.
- Fomentar una mayor interacción entre egresados y la Universidad Pontificia Bolivariana para mejorar el seguimiento realizado, de manera que facilite futuros estudios que pueden mejorar la formación que brinde la Universidad.

10. Referencias Bibliográficas

A. G., F. F., J. C., L. P., M. A., M. P., . . . S. C. (s.f.). *Variables que inciden en la insercion laboral de los titulados universitarios*. Chile.

Andes, U. d. (sf). *Universidad de los Andes*. Obtenido de

<http://www.uba.ar/posgrados/contenido.php?id=92>

ANONIMO. (1 de Mayo de 2013). *Urna de Cristal*. Obtenido de

<http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/ley-primer-empleo>

Anonimo. (sf). *Diccionarioa Actual*. Obtenido de <https://diccionarioactual.com/posgrado/>

Arango, B. v. (2015). *Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015). Desempleo*.

Obtenido de

<http://admin.banrepultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/desempleo>

Bernal, L. D., & Cusi, M. L. (19 de Junio de 2015). *ICESI*. Obtenido de

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1935/html_

14

Bolivariana, U. P. (2017). *Pregrados*. Obtenido de

<https://www.upb.edu.co/es/pregrados&meto=Presencial>

Bolivariana, U. P. (2017). *Tarifas Pregrado*. Obtenido de

<https://www.upb.edu.co/es/pregrados&meto=Presencial>

Cali, C. d. (10 de Noviembre de 2016). *Camara de comercio de cali*. Obtenido de [http://area-](http://area-ciencias-coltol.blogspot.com.co/2011/07/algunos-conceptos-basicos-de.html)

[ciencias-coltol.blogspot.com.co/2011/07/algunos-conceptos-basicos-de.html](http://area-ciencias-coltol.blogspot.com.co/2011/07/algunos-conceptos-basicos-de.html)

Colombia, P. d. (30 de Mayo de 2014). *wsp presidencia*. Obtenido de

<http://wsp.presidencia.gov.co/ColombiaJoven/estrategias/Paginas/colombia-joven-emprende.aspx>

Colombia, R. d. (03 de Abril de 2006). Obtenido de

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-96961_archivo_pdf.pdf

Colombia, U. (4 de Marzo de 2015). *Más del 40% de los recién graduados no encuentra trabajo por falta de experiencia*. Obtenido de Universia Colombia:

<http://noticias.universia.net.co/actualidad/noticia/2015/03/04/1120901/40-recien-graduados-encuentra-trabajo-falta-experiencia.html>

Dinero. (30 de Marzo de 2015). Obtenido de <http://www.dinero.com/edicion->

[impresia/management/articulo/tacticas-estrategias-para-conseguir-trabajo-suenos/43203](http://www.dinero.com/edicion-impresia/management/articulo/tacticas-estrategias-para-conseguir-trabajo-suenos/43203)

Educación, M. d. (30 de septiembre de 2015). *Ministerio de educación*. Obtenido de

<http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-350451.html>

El Tiempo. (27 de Enero de 2017). *El tiempo*. Obtenido de

<http://www.eltiempo.com/economia/sectores/tasa-de-desempleo-del-2016-en-colombia-31077>

Leandro, G. (sf de sf de sf). *Aula de economia*. Obtenido de

<http://www.auladeeconomia.com/articulos15.htm>

Maldonado, M. (27 de Marzo de 2017). *Scribd*. Obtenido de

<https://es.scribd.com/document/343207514/foro-2-semana-6>

MANCHEGO, M. M. (05 de Marzo de 2016). *El tiempo*. Obtenido de

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16528853>

Merino, J. P. (2009). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/postgrado/>

Michael Parkin, G. E. (2007). *Macroeconomía*. México: Pearson.

Moliné, M. G. (2003). *ALGUNOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ÉXITO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN EL ÁREA DE QUÍMICA*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4700/mgm1de1.pdf;jsessionid=C7CFC7286B1D87A185FDA005EF677203.tdx1?sequence=1>

Observatorio Laboral. (2015). Obtenido de

<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-145854.html>

Ordaz, E. C. (Noviembre de 2012). *Eumed.net*. Obtenido de

<http://www.eumed.net/rev/historia/04-05/mercado-trabajo.html>

Rodríguez, E. (s.f). *Libre estudio*. Obtenido de <https://diccionarioactual.com/posgrado/>

Solanilla, O. I. (17 de Julio de 2011). *Emprendimiento*. Obtenido de <http://area-ciencias-coltol.blogspot.com.co/2011/07/algunos-conceptos-basicos-de.html>

Troya, C. (s.f.). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Academia:

http://www.academia.edu/5647805/T%C3%89CNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION

11. ANEXOS

11.1. ANEXO A

 <p>Seccional Bucaramanga Facultad de Ingeniería Industrial Investigación Cuantitativa</p>	<p>CUESTIONARIO SOBRE LOS FACTORES QUE AFECTAN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE PREGRADO DEL AÑO 2017 DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA</p>			
<p>Formulario N°:</p>	<p>Fecha de aplicación:</p>	<p>Día</p>	<p>Mes</p>	<p>Año</p>
<p>Los estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, de la facultad de Ingeniería Industrial, realizan una encuesta sobre los factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de pregrado de la UPB graduados en el año 2017.</p>				
<p>Por lo anterior su colaboración y sus respuestas son de gran importancia para el desarrollo de esta investigación debido a que estas contribuyen al análisis de dicha problemática. Usted fue seleccionado de acuerdo con la información proporcionada por el Programa de Egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana.</p>				

Es importante señalar que los datos suministrados son absolutamente confidenciales y solo serán usados con fines académicos. Finalmente, recuerde que esta encuesta debe ser respondida de acuerdo con su situación actual, por lo tanto, tenga en cuenta:

1. Elegir alguna de las opciones que se dan para cada pregunta.

2. La respuesta a cada pregunta depende de la percepción respecto a su estado laboral actual.

Marque la opción según el enunciado de estas y según su respuesta. Esté atento a las indicaciones dadas en cada pregunta.

1. ¿De qué carrera es usted egresado?

- 1.1 Ingeniería Industrial
- 1.2 Ingeniería Civil
- 1.3 Ingeniería Ambiental
- 1.4 Ingeniería Mecánica
- 1.5 Ingeniería Electrónica
- 1.6 Ingeniería de Sistemas e Informática
- 1.7 Psicología
- 1.8 Administración de Empresas
- 1.9 Comunicación Social y Periodismo
- 1.10 Derecho
- 1.11 Administración de Negocios Internacionales

2. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

- 1 Si
- 2 No

En caso de no estar trabajando, responder la pregunta 3, de lo contrario seguir a la pregunta 5.

3. ¿Cuáles considera usted que son los motivos por los cuales se encuentra buscando empleo actualmente? Marque una o más de una respuesta

- 1 Desmotivación, Problemas personales, motivos de salud
- 2 Falta de empleos disponibles
- 3 Carezco de competencias y/o habilidades para los cargos disponibles
- 4 Falta de experiencia profesional
- 5 Espero emprender una empresa

4. De las siguientes opciones cuales afectan directamente su condición laboral actual.

<input type="radio"/> 4.1 Condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos	
<input type="radio"/> 4.2 Puestos de trabajo no acorde con sus competencias	
<input type="radio"/> 4.3 Se ofrecen pocos puestos de trabajo para mi profesión	
<input type="radio"/> 4.4 Hay demasiados profesionales de mi carrera buscando trabajo	
<input type="radio"/> 4.5 La formación recibida no corresponde a los requerimientos de las vacantes	
5. ¿Cómo califica las oportunidades laborales que ofrece Santander para la profesión en que se graduó?	
Calificación: 1 Deficientes a 5 Excelentes	
<input type="radio"/> 1	
<input type="radio"/> 2	
<input type="radio"/> 3	
<input type="radio"/> 4	
<input type="radio"/> 5	
6. ¿Considera que su preparación académica responde a las exigencias y necesidades del mercado laboral?	
Calificación: 1 Muy poco y 5 Muy bien	
<input type="radio"/> 1	
<input type="radio"/> 2	
<input type="radio"/> 3	
<input type="radio"/> 4	
<input type="radio"/> 5	
7. Valore según su experiencia, que tan valiosas son estas acciones para lograr que la formación en la UPB corresponda a la realidad del mercado laboral.	
Escala de valoración: 1. Nada valiosa hasta 5. Muy valiosa	
Estrategias	1 2 3 4 5
6.1 Actualizar el plan de estudio	
6.2 Aumentar las prácticas por áreas de conocimiento	
6.3 Fortalecer las actividades de Investigación.	
6.4 Capacitar a los docentes, para mejorar su capacidad pedagógica y de conocimientos	
8. De las destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en pregrado, ¿Cómo calificaría el nivel de los siguientes aspectos en su actual nivel de formación y desarrollo profesional?	
Escala de valoración: 1. Muy bajo a 5. Muy alto	
Habilidades adquiridas	1 2 3 4 5
7.1 Comunicación	
7.2 Creatividad para planear y solucionar problemas.	

7.3 Cultura y conocimiento general					
7.4 Liderazgo					
7.5 Manejo de fuentes de información					
7.6 Trabajo en equipo					
7.7 Emprendimiento					
7.8 Uso de tecnologías de información					
7.9 Competencias específicas en su campo de acción.					
9. ¿Cuáles son los medios que utiliza para la búsqueda de empleo? Marque una o más de una respuesta					
<input type="radio"/> 9.1 Portal de empleo UPB					
<input type="radio"/> 9.2 Otras bolsas de empleo virtuales					
<input type="radio"/> 9.3 Envíos de hojas de vida					
<input type="radio"/> 9.4 Familia o amigos					
<input type="radio"/> 9.5 Redes de Contactos					
Muchas gracias por su tiempo					

11.2. ANEXO B

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL
Factores que afectan en el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga del año 2017.	Identificar los factores que influyen en la situación laboral de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga del año 2017.	FACTORES PERSONALES	Desmotivación	Total egresados desempleados desmotivados/total egresados desempleados
			Problemas personales	Total egresados desempleados por problemas personales/total egresados desempleados
			Carencia de competencias y/o habilidades	Total egresados desempleados carentes de competencias y/o habilidades personales/total egresados desempleados
			Deseo de emprender una empresa	Total egresados desempleados con deseo de emprender actividad independiente o una empresa/ total egresados desempleados
			Motivos de salud	Total egresados desempleados por motivos de salud/ total egresados desempleados

			Preparación académica adecuada para las exigencias del mercado laboral	Escala: De 1 – Muy poco a 5- Muy bien
		FACTORES FORMACION ACADEMICA	Actualizar plan de estudios	Escala: De 1 – Nada a 5- Muy Valiosa
			Aumentar las prácticas por área de conocimiento	
			Fomentar las actividades de investigación	
			Capacitar a los docentes sobre su capacidad pedagógica y conocimientos	
			Habilidad adquirida de comunicación	Escala: De 1 – Muy bajo a 5 – Muy alto
			Habilidad adquirida de creatividad para planear y solucionar problemas	
			Habilidad adquirida de cultura y conocimiento general	
			Habilidad adquirida de liderazgo	
			Habilidad adquirida de manejo de fuentes de información	
			Habilidad adquirida de trabajo en equipo	
			Habilidad adquirida de emprendimiento	
			Habilidad adquirida de uso de tecnologías de información	
			Habilidad adquirida de competencias específicas en su campo de acción	
			FACTOR OFERTA LABORAL	

			profesión en que se graduó	5- excelentes
			Falta de empleos disponibles	Total egresados desempleados por falta de empleos disponibles/ total egresados desempleados
			Falta de experiencia laboral	Total egresados desempleados por falta de experiencia laboral/ total egresados desempleados
			Demasiados profesionales de su carrera buscando trabajo	Total egresados desempleados por demasiados profesionales de su carrera buscando trabajo/ total egresados desempleados
			La formación recibida no corresponde a los requerimientos de las vacantes	Total egresados desempleados por su formación recibida la cual no corresponde a los requerimientos de las vacantes/ total egresados desempleados
		FACTOR NIVEL SALARIAL		
			Puestos de trabajo no acordes con sus competencias	Total egresados desempleados por puestos de trabajo no acordes a sus competencias/ total egresados desempleados

			Condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos	Total egresados desempleados por las condiciones económicas de la región que ofrece salarios bajos/total egresados desempleados
		FACTOR MECANISMO DE BUSQUEDA DE EMPLEO	Portal de empleo UPB	Total egresados por su búsqueda de empleo en el portal de empleo UPB/total egresados
			Otras bolsas de empleo virtuales	Total egresados por su búsqueda de empleo en otras bolsas de empleo virtuales/total egresados
			Envíos de hojas de vida	Total egresados por su búsqueda de empleo enviando hojas de vida/total egresados
			Familia o amigos	Total egresados por su búsqueda de empleo a través de familia o amigos/total egresados
			Redes de Contactos	Total egresados por su búsqueda de empleo por medio de redes de contactos/total egresados

