

Cuenu Micolta, Y., Duque Castillo, C. A., y Meneses Portilla, E. (2025). Análisis de las competencias de empleabilidad de los Egresados del Programa de Administración de Empresas: un caso de estudio realizado en Cali – Colombia. En M. Díaz Fernández (Coord). *Gestión Efectiva. Enfoques Diversos y Retos de la Administración en el Siglo XXI (Volumen I)*. (pp. 121-140). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.271.c427>



Capítulo 6

Análisis de las competencias de empleabilidad de los Egresados del Programa de Administración de Empresas: un caso de estudio realizado en Cali – Colombia

Yazmin Cuenu Micolta, Claudia Andrea Duque Castillo, Elizabeth Meneses Portilla

Resumen

La presente investigación analiza las competencias para la empleabilidad de los egresados de un Programa de Administración de Empresas. La empleabilidad de los graduados es una preocupación fundamental en el ámbito educativo y laboral por que refleja la capacidad de los Programas Académicos para preparar a los estudiantes para el mercado laboral y su capacidad para encontrar empleo relevante y sostenible. En este estudio, se han utilizado tanto métodos de investigación cuantitativa como cualitativa para evaluar diferentes aspectos relacionados con la empleabilidad de los egresados. Se recopilaron datos que abarcan desde la tasa de empleo entre los graduados, hasta el tiempo promedio requerido para conseguir trabajo, así como las competencias que deben tener los profesionales en Administración de Empresas y son demandas por industrias o empresas. Por tanto, este proyecto ayuda a comprender mejor las tendencias de empleabilidad y ofrece recomendaciones para fortalecer la preparación de los graduados para el mercado laboral. En última instancia, contribuye a la mejora continua de la calidad educativa y al éxito de los egresados en su trayectoria profesional. Algunos resultados relevantes del estudio abarcan en que el 88% de los egresados se encuentran laborando actualmente, el 78.9% de los egresados no experimentaron dificultades significativas en la búsqueda de empleo, además se identificaron Competencias transversales de los egresados del Programa de Administración como mentalidad de crecimiento, toma de decisiones, trabajo en equipo, aprendizaje independiente, comunicación efectiva y resiliencia.

Palabras clave:

Competencias; Egresados; Mercado laboral; Programa Académico; Empleabilidad.

Introducción

El siguiente trabajo investigativo se ha centrado en un análisis exhaustivo de las competencias de empleabilidad de los egresados de un Programa de Administración de Empresas, donde se destaca la relevancia que tienen las empresas a la hora de contratar a un egresado, evaluando su entorno dinámico y competitivo, donde la demanda de habilidades especializadas y la capacidad de adaptación son esenciales; este estudio permite explorar los criterios y expectativas que las empresas consideran al reclutar nuevos talentos. De esta forma, se pretende mostrar los atributos y competencias que los egresados deben tener para destacarse y prosperar en sus carreras profesionales y campo laboral a ejercer. El proyecto se llevó a cabo con el propósito de profundizar en el origen de esta discrepancia entre la formación académica y la empleabilidad de los egresados. El contexto en el que se desarrolla este problema es el mercado laboral actual, caracterizado por cambios constantes, avances tecnológicos y una creciente demanda de habilidades específicas y versatilidad por parte de los empleadores, además de la dificultad que enfrentan los egresados al ingresar al mercado laboral, a pesar de haber adquirido conocimientos teóricos sólidos durante su formación académica.

La empleabilidad impacta significativamente a los egresados, que a menudo se ven desafiados por obstáculos en su búsqueda de empleo y una brecha perceptible entre su preparación y las demandas reales del mercado laboral. El objetivo general de esta propuesta de investigación es analizar las competencias de empleabilidad de los egresados del Programa de Administración de Empresas para identificar áreas de fortalezas y oportunidades de mejora en la formación académica y lograr una inserción laboral eficaz.

A través de este proyecto, se aspira promover la formación de profesionales altamente competitivos para enfrentar los desafíos dinámicos como la adaptabilidad a la tecnología y diversidad cultural del mercado laboral, cerrando la brecha entre la educación y las necesidades reales de las organizaciones.

En el actual panorama laboral, caracterizado por la creciente competencia y la rápida evolución de las demandas de la industria, la empleabilidad de los egresados se ha convertido en un tema de preocupación fundamental tanto para las Instituciones de Educación Superior -IES en adelante- como para los estudiantes y futuros graduados. Esto cobra mayor importancia teniendo en cuenta las tasas representativas proporcionadas por el (DANE)¹, las cuales reflejan

1 DANE, siglas que corresponden al Departamento Administrativo Nacional de Estadística, es la entidad encargada en Colombia de producir, analizar y difundir información estadística oficial sobre diversos aspectos socioeconómicos, demográficos y geográficos del país.

la realidad económica y laboral del país. Es fundamental que los Programas académicos no solo brinden conocimientos teóricos sólidos, sino también habilidades prácticas y competencias relevantes que permitan a los graduados destacarse y prosperar en un entorno laboral altamente competitivo y en constante cambio.

A medida que avanza la investigación, se plantea la identificación de una variedad de competencias esenciales, abarcando tanto aspectos del ser como del saber. En este sentido, se busca medir los valores fundamentales que guían la conducta del profesional, promoviendo la transparencia y la honestidad en todas sus acciones. En cuanto al ámbito del saber, se examinan las competencias cognitivas necesarias para que el profesional pueda comprender y aplicar diversos conceptos de manera efectiva. Asimismo, se destaca la importancia de competencias como la planificación, la organización y el control, que son clave para el desempeño exitoso en cualquier ámbito laboral. Por último, se hace hincapié en la competencia del hacer, que implica la capacidad del profesional para relacionarse de manera efectiva con otros individuos y asumir responsabilidades de manera proactiva. Estas competencias se consideran fundamentales para los profesionales que aspiran ser contratados por entidades privadas o públicas.

A pesar de la importancia de la empleabilidad, existen lagunas de conocimiento en cuanto a la situación real de los egresados, en términos de su capacidad para encontrar empleo relevante y sostenible. En el tiempo actual, se evidencia que el DANE (2023), manifiesta que la tasa de desocupación a nivel nacional fue de 9,3%, lo que representó una disminución de 1,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (10,6%). La tasa global de participación se ubicó en 64,4%, lo que significó un aumento de 1,0 puntos porcentuales frente a agosto de 2022 (63,5%). Es decir, que la tasa de ocupación fue 58,5%, lo que representó un aumento de 1,7 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (56,7%). Se tiene en cuenta que las habilidades del egresado se alinean con las demandas laborales cambiantes. Por lo tanto, surge la necesidad de realizar un análisis exhaustivo que permita comprender a fondo la empleabilidad de los graduados del Programa de Administración de Empresas.

Dado a la situación problema, surge la siguiente cuestión central: ¿Cuáles serán las competencias de empleabilidad que debe tener un egresado del Programa de Administración de Empresas para incorporar en su campo laboral?

Marco teórico

La empleabilidad y la Educación Superior

Considerando las reflexiones del autor Smith (2018), se destaca la importancia fundamental de la relación existente entre la empleabilidad y los egresados, ya que esta relación aporta una amplia gama de conocimientos y habilidades que pueden beneficiar al egresado en su desarrollo en el ámbito laboral, estableciendo así las bases esenciales de su carrera profesional. La interacción entre la empleabilidad y los egresados se convierte en un punto central en la construcción de una trayectoria exitosa en el mundo laboral “La empleabilidad se relaciona directamente con la formación académica de los egresados” (Smith, 2018).

Competencias de empleabilidad

Según Velarde (2022), a medida que el mundo se recupera del impacto del COVID-19, ha hecho que los empleadores requieran profesionales con adecuadas habilidades blandas como: liderazgo, negociación, comunicación, resiliencia y trabajo colaborativo, lo que ha hecho que las universidades tengan que producir egresados con habilidades blandas y técnicas que requiere el mercado laboral actual.

Por otro lado, el autor Brown (2020), destaca un aspecto de gran relevancia en el panorama actual: debido a la creciente demanda en el mercado laboral, es fundamental que los egresados tengan en cuenta las competencias, como el liderazgo y la comunicación efectiva, las cuales son fundamentales para la empleabilidad de los graduados. Estas competencias no solo son valiosas, sino que son esenciales para el desarrollo exitoso de su carrera profesional. Con la alta competencia en el ámbito laboral, contar con estas habilidades se convierte en un factor determinante para destacar y prosperar en su campo de trabajo.

Según Albeha et al. (2020), en su artículo titulado “*Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios*” en los últimos años se ha observado un desarrollo constante de habilidades críticas, como la *comunicación asertiva* y el *liderazgo*, que los egresados deben poseer para abordar eficazmente los desafíos que surgen en sus puestos laborales. Estas habilidades son esenciales tanto para la *toma de decisiones* como para el *trabajo en equipo*. La autora resalta que a medida que transcurre el tiempo, las habilidades requeridas en el ámbito laboral también evolucionan, ya que las empresas buscan enfoques distintos para cada puesto dentro de sus organizaciones

Prácticas profesionales y su impacto en la empleabilidad

En muchas ocasiones, es evidente que muchas empresas subestiman el esfuerzo y la destreza de los estudiantes durante sus prácticas académicas, donde aplican sus conocimientos y habilidades de manera excepcional. Competencias como la capacidad de trabajar en equipo de manera efectiva, la comunicación asertiva tanto escrita como oral, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la adaptabilidad y flexibilidad ante los desafíos cambiantes del entorno laboral. Además, el liderazgo, gestión del tiempo, toma de decisiones y la capacidad de aprender de manera continua. Peña et al. (2016) define a las prácticas profesionales como un componente del plan de estudios que permite construir y concretar el perfil de egreso desde el hacer o la práctica, es decir, a partir de la realización de tareas específicas bajo la orientación académica de profesionales expertos en el tema. Estas también posibilitan validar los conocimientos de los estudiantes adquiridos en el aula aplicados en el puesto de trabajo y verificar la relevancia social del contenido educativo para la resolución de problemas en la empresa que esté realizando la práctica.

Mediante la Práctica Empresarial se busca desarrollar competencias para realizar una investigación que conlleve a dar solución a un problema específico que se presente en la empresa donde se realiza la práctica, además de extender el quehacer universitario hacia las organizaciones públicas y privadas que permitan realizar este tipo de práctica en sus instalaciones, estimulando así la proyección social y la producción académica. Por último, la práctica empresarial busca proporcionar al estudiante argumentos necesarios que den respuesta al medio laboral y social donde se desarrolle. Es por ello, que las prácticas profesionales brindan a los estudiantes la experiencia práctica que aumenta su empleabilidad (García, 2019).

Tecnología y empleabilidad en el siglo XXI

La tecnología ha adquirido un papel predominante en la sociedad actual, abarcando aproximadamente el 95% de las actividades diarias. Sin embargo, es importante destacar que la tecnología posee tanto ventajas como desventajas. En el contexto de la empleabilidad, su impacto es innegable, ya que facilita la presentación de currículos de manera rápida, sencilla y organizada, lo que puede agilizar el proceso de selección en las empresas. En este caso se aborda lo que explica el autor Chen “La tecnología desempeña un papel crucial en la empleabilidad de los egresados en la era moderna” (Chen, 2021).

De acuerdo con lo anterior, Williams (2019), en su artículo titulado “Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento” se hace evidente que las herramientas tecnológicas han adquirido una relevancia significativa en el ámbito laboral y profesional. Las empresas demandan cada vez más habilidades tecnológicas de sus empleados y colaboradores, lo que hace necesario que los individuos no solo posean estas destrezas, sino que también sean capaces de desarrollarlas y aplicarlas de manera efectiva en sus actividades cotidianas. Este fenómeno refleja la creciente importancia de la tecnología en todos los aspectos de la vida laboral y resalta la necesidad de mantenerse actualizado y competente en un entorno en constante evolución.

Desafíos de la empleabilidad en la era digital

En ese mismo sentido, la mayoría de los egresados ocupan roles laborales en la actualidad debido a su habilidad para adaptarse con facilidad a los desafíos de la era digital. Esta adaptabilidad contribuye al desarrollo integral de sus competencias y les permite desempeñar eficazmente sus responsabilidades en las empresas. “Los desafíos de la empleabilidad en la era digital incluyen la adaptación a la automatización y el aprendizaje continuo” (Rodríguez, 2018, p. 8).

Los egresados de hoy en día se enfrentan a una competencia significativa en forma de la inteligencia artificial (IA), la cual proporciona respuestas y soluciones en cuestión de segundos. Para los egresados, abordar la IA puede representar un nuevo desafío. Sin embargo, es esencial que las empresas reconozcan que, a medida que la tecnología avanza, la IA no puede reemplazar completamente la necesidad de habilidades y conocimientos aportados por los egresados. Los graduados desempeñan un papel clave para permitir que las empresas se establezcan de manera sólida y permanente en el campo laboral, complementando las capacidades de la IA con su experiencia y creatividad. “Las tendencias futuras en la empleabilidad incluyen la adaptación a la inteligencia artificial y la sostenibilidad” (Sánchez, 2022).

Debido a la alta competencia en el mercado laboral, es común que los empresarios busquen candidatos con al menos 4 años de experiencia para ocupar puestos en sus compañías. Esto les permite ahorrar tiempo en capacitaciones. Sin embargo, muchos empresarios pasan por alto la importancia de la tecnología en el entorno empresarial actual, esto les permite ahorrar tiempo en capacitaciones. Las empresas necesitan profesionales que puedan desempeñar un papel integral en el ámbito tecnológico y que sean competentes en esta área. En este sentido, la experiencia en tecnología se convierte en un activo valioso para las organizaciones.

«La globalización ha ampliado las oportunidades laborales, pero también ha aumentado la competencia en el mercado laboral» (Gómez, 2019, p. 28).

Cabe resaltar, que el networking se ha convertido en una herramienta esencial para difundir oportunidades de empleo y brindar consejos valiosos a los egresados en sus respectivos campos laborales. Este enfoque proporciona un recurso adicional que ayuda a los egresados a comprender dónde y cómo presentarse de manera efectiva en el mundo laboral, lo que resulta en una ventaja significativa para su desarrollo profesional. “El networking efectivo puede ser un factor clave en la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional” (Johnson, 2017).

En la actualidad, no es un secreto que algunos egresados pueden enfrentar dificultades en la adaptación a una empresa debido a desafíos en la expresión o en la conformidad con las políticas y normas establecidas en la organización. Su argumento resalta la necesidad de que los egresados comprendan y se adapten a las políticas y reglas de la empresa en la que desean integrarse para tener un desempeño exitoso en su carrera profesional. “Las políticas educativas pueden influir en la empleabilidad de los graduados a través de programas de capacitación y orientación” (Martínez, 2016, p. 5).

Habilidades transversales y empleabilidad

Es así como Pérez (2020), menciona que entre las habilidades transversales que deben poseer los egresados, se destaca la resolución de problemas. Esta habilidad les permite ofrecer soluciones efectivas a los desafíos que puedan surgir en su campo laboral. Además, el autor enfatiza la importancia de la creatividad, lo que implica que los egresados actuales deben ser proactivos y aportar ideas frescas y originales a sus empresas, enriqueciendo así el acervo de recursos creativos de la organización. “Las habilidades transversales, como la resolución de problemas y la creatividad, son esenciales para la empleabilidad en una economía dinámica” (Pérez, 2020, p. 120).

Actualmente, muchas empresas no logran mantener la misma estabilidad que solían tener en el pasado. Esto se debe, en gran parte, a la rápida evolución de la tecnología en todo el mundo. Como resultado, estas empresas han optado por reducir sus plantillas de trabajadores estables, reemplazándolos con tecnologías que ofrecen ventajas como reducción de costos, mayor eficiencia en los tiempos de servicio y una serie de beneficios adicionales. Esta transición hacia un entorno empresarial más tecnológico y dinámico se ha transformado la manera en que operan las empresas en la actualidad.

Esta investigación contribuye de manera significativa a la sociedad por que mejora en gran medida la calidad de la educación en las IES. La evaluación de las

competencias de empleabilidad de los egresados de un programa académico es crucial para medir la efectividad de la educación superior. Asimismo, proporciona información valiosa para que las instituciones sean conscientes si están cumpliendo con su misión de formar profesionales altamente capacitados y competitivos en el mercado laboral. Por otro lado, brinda oportunidades de empleo que se reflejan en analizar las competencias de la empleabilidad de los egresados del Programa de Administración de Empresas, lo que permite identificar las áreas en las que estos se desempeñan mejor y las que presentan mayores desafíos. Esto ayuda a adaptar el currículo y los programas de estudio para alinearlos con las necesidades cambiantes del mercado laboral, lo que a su vez aumenta las oportunidades de empleo para los graduados.

Metodología

La metodología empleada en esta investigación es de carácter mixto, lo que implicó la combinación de enfoques cualitativos “La investigación cualitativa es un enfoque interpretativo y naturalista que busca comprender fenómenos sociales en su contexto, con énfasis en la subjetividad y en la riqueza de los datos descriptivos” (Denzin y Lincoln, 2018). Por otro lado, el enfoque cuantitativo “se caracteriza por la recopilación de datos que pueden ser cuantificados y analizados con métodos estadísticos para describir y explicar fenómenos, así como para probar hipótesis” (Bryman, 2016).

Este enfoque implica el análisis de la realidad desde su dimensión empírica, que abarca todo lo que ocurre en el tiempo y el espacio, así como desde su perspectiva teórica, que se encarga de explicar y conceptualizar el mundo empírico utilizando recursos como libros, documentos e investigaciones. El enfoque de este estudio es descriptivo, ya que su objetivo fue identificar y caracterizar las competencias transversales de los Administradores de Empresas en el año 2024. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque no experimental, porque no implicó la manipulación de variables, sino la observación del objeto de estudio en su entorno natural, seguida de un análisis. Esta investigación es de carácter deductivo.

Se destaca que, durante el desarrollo de la investigación, al aplicar la encuesta a los egresados, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia del autor, donde participaron 76 egresados de un Programa de Administración de Empresas. Esta elección se fundamenta en la complejidad de la población de egresados, la cual presenta ciertas dificultades para ser abordada mediante un muestreo probabilístico tradicional.

Por otro lado, se realizó una encuesta a un grupo focal de 23 estudiantes de noveno semestre de un Programa de Administración de Empresas próximos

a graduarse, con el fin de percibir las competencias transversales que cada uno considera debe desarrollar un egresado de Administración de Empresas. Además, se llevaron a cabo entrevistas con empresarios desde la perspectiva del empleador, brindando información valiosa sobre las competencias demandadas en el mercado laboral y las expectativas de las empresas respecto a los egresados del Programa. Esta combinación de métodos de recolección de datos garantiza una comprensión integral de las competencias y habilidades requeridas para la inserción laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas.

Resultados

A continuación, se presenta detalladamente los resultados de la aplicación del instrumento, el cual brindó datos esenciales como el género, edad, el periodo de graduación, su situación laboral actual, incluyendo el cargo y sector de trabajo. Al centrarse en estos aspectos básicos, se garantiza la obtención de información relevante y precisa, lo que contribuye a un adecuado funcionamiento y desarrollo del estudio. Además, esta actualización de datos proporciona una visión más clara y actualizada del panorama laboral de los egresados, lo cual es fundamental para evaluar el impacto y la efectividad del Programa de Administración de Empresas de la institución.

El 60% de los egresados encuestados corresponden al género femenino, el 40% son de género masculino. Este hallazgo refleja una mayor participación de mujeres en comparación con los hombres, lo cual podría tener implicaciones interesantes en cuanto a la dinámica de género dentro del programa y su inserción en el mercado laboral.

En cuanto a la distribución por edades, se observa que la mayoría de los egresados se graduaron en el rango de edad comprendido entre los 18 y 40 años, lo que constituye un 96% de la muestra. Asimismo, la mayoría de los egresados tardaron de 1 a 5 meses para ingresar al campo laboral, lo que representa el 59% de los encuestados. Además, se destaca que el 31% de los encuestados ya estaban ejerciendo antes de comenzar sus estudios. Estos hallazgos revelan diferentes situaciones en cuanto al tiempo que tardaron los egresados en conseguir empleo después de graduarse, lo que sugiere una variedad de trayectorias profesionales entre los encuestados.

El 78.9% de los egresados no experimentaron dificultades significativas en la búsqueda de empleo. Sin embargo, un 21.1% de los encuestados indicó haber enfrentado desafíos al buscar oportunidades laborales. Este resultado sugiere que la mayoría de los egresados del Programa de Administración de Empresas logran ingresar al mercado laboral con relativa facilidad, aunque una proporción menor enfrenta obstáculos durante este proceso.

De esta manera, el 88% de los egresados encuestados actualmente están empleados, reflejando una tasa significativa de inserción laboral dentro del grupo estudiado. Por otro lado, un 12% de los encuestados no se encuentra trabajando. Esta información proporciona una visión clara sobre la situación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas, indicando tanto la proporción de graduados empleados como aquellos que aún están en búsqueda de oportunidades laborales. Por otro lado, el 49% se encuentra actualmente empleado en el sector público, el 44% de los egresados que están trabajando en el sector privado y el 7% en entidades de carácter mixto. Este panorama amplio destaca la relevancia de preparar a los estudiantes para un mercado laboral variado y dinámico, donde puedan aplicar sus habilidades en una amplia gama de contextos empresariales.

Seguidamente, el 53% de los encuestados se desempeñan como empleados sin personal a cargo, indicando que la mayoría de los egresados ocupan posiciones donde no tienen responsabilidad directa sobre otros empleados. Además, un 17% de los encuestados reportan trabajar de manera independiente, lo que sugiere una tendencia hacia el emprendimiento o la autonomía laboral. Seguido, se registra un 14% de los encuestados que ocupan posiciones donde tienen personal a cargo, mostrando una variedad de roles dentro de las organizaciones. Esta diversidad en los roles laborales de los egresados del Programa de Administración de Empresas ofrece una visión integral de sus trayectorias profesionales y sus contribuciones al mercado laboral.

Por último, se destaca que un 55% de los egresados reportan un salario mensual que oscila entre 1 y 2 SMLMV, esta cifra indica que una parte significativa de los egresados está ubicada en un rango salarial inicial. Además, el 40% de los encuestados indican que sus ingresos mensuales se sitúan entre 2 y 4 SMMLV, lo que refleja un segmento considerable con un nivel salarial medio. Esta investigación desempeña un papel crucial en el avance y la mejora continua del Programa de Administración de Empresas. Los datos recopilados no solo ayudarán a identificar áreas de mejora en IES, sino que también aumentarán la visibilidad del Programa al resaltar los logros y éxitos de sus graduados.

La investigación permitió conocer las Competencias transversales de los egresados del Programa de Administración. Conforme avanzaba la investigación, se destacaron competencias clave, respaldadas tanto por la literatura académica como por la retroalimentación directa de los egresados en la encuesta. Este enfoque integral permitió recopilar una amplia gama de perspectivas y validar las competencias identificadas como fundamentales para la empleabilidad y el desempeño laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas.

Seguidamente, en el estudio se realizó un análisis de las opiniones de los estudiantes de Administración de Empresas de noveno semestre próximos a

graduarse mediante una encuesta, con el objetivo de obtener una perspectiva adicional sobre este tema. Al incluir las opiniones de los estudiantes, se busca obtener una visión más completa y diversa de las competencias transversales y otras áreas relevantes para el programa. Esta aproximación permite comparar y contrastar las percepciones y experiencias tanto de los estudiantes como de los egresados, lo que enriquece significativamente el análisis y los hallazgos de la investigación.

Figura 1. Competencias transversales de los estudiantes del Programa de Administración de Empresas



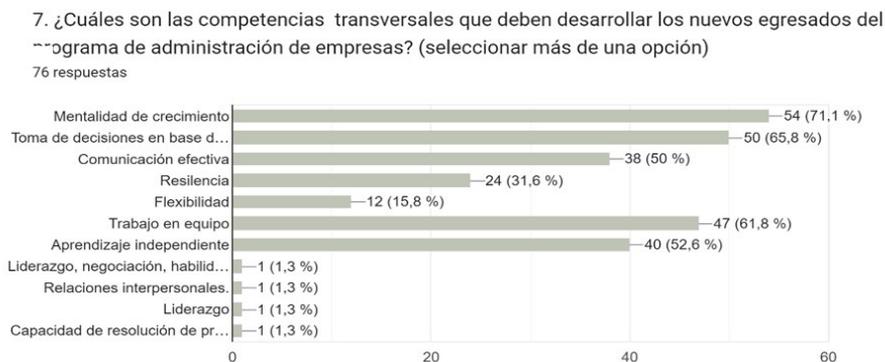
Fuente: elaboración propia (2024)

Se enfatiza la relevancia de las opiniones de 23 estudiantes respecto a las competencias transversales necesarias para un estudiante de Administración de Empresas. La grafica 1, muestra que la mayoría atribuye a la competencia de liderazgo con un 44%, seguidamente el 18% manifiesta que es el trabajo en equipo. Estas respuestas reflejan la percepción de los estudiantes sobre las habilidades fundamentales para sobresalir en el ámbito empresarial y sugieren una clara valoración del liderazgo como una habilidad crítica para el éxito profesional. Este énfasis en el liderazgo y el trabajo en equipo resalta la importancia del desarrollo de habilidades interpersonales y de gestión para los estudiantes de Administración de Empresas, ya que estas competencias son esenciales para la colaboración efectiva, la toma de decisiones y el logro de objetivos organizacionales.

Se destaca la variación en las opiniones entre los estudiantes y los egresados con respecto a las competencias transversales. Mientras que los estudiantes muestran un cambio significativo en sus percepciones, escalando hacia otras competencias, los egresados mantienen una visión consistente. En el análisis de las respuestas, se observa que solo un 1,3% de los egresados otorgan relevancia a la competencia de liderazgo. En contraste, el trabajo en equipo emerge como

una competencia de suma importancia tanto para los estudiantes como para los egresados. De hecho, el 61,8% de los 76 encuestados consideran el trabajo en equipo como una competencia fundamental. Esta discrepancia entre las percepciones de los estudiantes y los egresados resalta la importancia de comprender cómo evolucionan las prioridades y las perspectivas a medida que los individuos avanzan en sus carreras profesionales.

Figura 2. Competencias transversales de los nuevos egresados del Programa de Administración de Empresas



Fuente: elaboración propia

En la gráfica 2 de la encuesta dirigida a los egresados sobre las competencias, se destaca que la competencia más relevante para ellos es la mentalidad de crecimiento, con un notable 71.1% de representación, lo que equivale a (54 personas) que la consideran importante. Le sigue de cerca la competencia de toma de decisiones basada en datos, con un significativo 65.8% de representación, abarcando a (50 personas). Asimismo, el trabajo en equipo es valorado con un 61.8%, siendo reconocido por (47 egresados). Otras competencias resaltantes incluyen el aprendizaje independiente, considerado importante por un 52.6% (40 personas), y la comunicación efectiva, que obtiene un 50% de respaldo (38 personas). Se observa también interés en la resiliencia, con un 31.6% (24 personas), y la flexibilidad, con un 15.8% (12 personas). Finalmente, las competencias relacionadas con las relaciones interpersonales, negociación y habilidades de persuasión también son mencionadas por los encuestados, aunque con menor frecuencia en comparación con las mencionadas anteriormente.

En la actualidad, el ámbito laboral presenta una serie de desafíos que requieren no solo profesionales altamente capacitados, sino también individuos comprometidos y determinados en sus labores. La dinámica cambiante del

mercado laboral, impulsada por avances tecnológicos y transformaciones en la economía global, demanda una adaptación continua por parte de los trabajadores. Además, la creciente competencia y la necesidad de innovación constante plantean retos adicionales para aquellos que buscan destacarse en sus campos respectivos. En este contexto, es fundamental no solo adquirir habilidades técnicas relevantes, sino también desarrollar competencias blandas como la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el pensamiento crítico. Estas habilidades no solo mejoran la empleabilidad de los individuos, sino que también contribuyen a su éxito y crecimiento profesional a largo plazo. Por lo tanto, enfrentar estos desafíos laborales requiere un enfoque integral que combine tanto el desarrollo de habilidades técnicas como el fortalecimiento de competencias personales y profesionales.

Así mismo, la entrevista realizada a diferentes empleadores directos de egresados del programa mostró que las Competencias transversales más demandadas hacen referencia al liderazgo, la adaptabilidad, la planeación, las habilidades en idiomas y la creatividad. Estos hallazgos coinciden con lo descrito en el marco referencial, donde autores como Albeha et al. (2020), resaltan la importancia de estas competencias en el ámbito laboral. El análisis de estas entrevistas proporcionó una visión integral de las competencias más demandadas por los empleadores y ayudará a identificar áreas clave para el desarrollo profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas.

Es por ello, que las competencias más mencionadas y enfatizadas por autores como Albeha et al. (2020), hacen referencia a la capacidad de **trabajar en equipo**, la cual implica la habilidad para colaborar efectivamente con otros en la consecución de objetivos comunes. La **comunicación asertiva** también emerge como una competencia fundamental, ya que permite expresar ideas de manera clara y respetuosa, facilitando la interacción y la **resolución de conflictos**. El **pensamiento crítico** se destaca como una habilidad esencial para analizar, evaluar y generar soluciones creativas ante problemas complejos. La **resolución de problemas y el liderazgo** son competencias clave para enfrentar desafíos y guiar equipos hacia el logro de metas. La **gestión del tiempo** es esencial para optimizar recursos y cumplir con plazos establecidos, mientras que otras competencias, como la adaptabilidad y la innovación, también son valoradas en un entorno laboral dinámico y cambiante. Estas competencias no solo se consideran importantes para el éxito individual, sino que también son cruciales para el desarrollo de un pensamiento reflexivo y una actitud proactiva en la aplicación de conocimientos adquiridos en diversas situaciones profesionales.

Es importante resaltar que las IES deben integrar estas competencias identificadas en el plan de estudios del próximo egresado en Administración de Empresas, con el fin de asegurar un desarrollo más efectivo en el campo laboral. Es crucial considerar si los Programas Académicos están actualizados y alineados

con las demandas y tendencias del mercado laboral actual, de manera que los egresados estén debidamente preparados para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en sus carreras profesionales.

Figura 3. Propuesta de competencias para el perfil de egreso del Administrador de Empresas



Fuente: elaboración propia (2024)

Discusión y conclusiones

En primer lugar, se evidencia la importancia de las competencias transversales como elemento clave en el perfil del egresado, destacando la necesidad de habilidades que trasciendan las destrezas técnicas y aborden aspectos cruciales como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la adaptabilidad a entornos cambiantes. La demanda actual del mercado laboral exige profesionales versátiles, capaces de enfrentar desafíos complejos con una perspectiva integral,

se visualiza que a medida que se iba desarrollando el trabajo se obtiene como retención de información la importancia de formar más profesionales como competencias integradas que no solo se adaptan a un campo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, se observa una alta demanda de competencias transversales entre los egresados del Programa de Administración de Empresas, siendo la mentalidad de crecimiento la competencia más relevante según el 71.1% de los encuestados. Sin embargo, cabe destacar que existe una discrepancia entre las percepciones de los egresados y los estudiantes en cuanto a la importancia de ciertas competencias, siendo el liderazgo la más mencionada por estos últimos con un 44%. Este hallazgo resalta la importancia de comprender las expectativas y necesidades tanto de los egresados como de los estudiantes en la formación de competencias transversales. Además, se analiza que Brown (2020), resalta que las dos competencias que debe tener cuenta el egresado están fundamentadas, en el liderazgo y comunicación efectiva.

Las competencias de adaptabilidad y habilidades para trabajar en equipo, identificadas como cruciales en este estudio, están respaldadas por la literatura revisada, como lo señala Albeha et al. (2020). Esto sugiere una convergencia en la importancia atribuida a estas habilidades tanto en la investigación como en la práctica laboral. Además, las entrevistas con empresarios corroboran la valoración de estas competencias en el ámbito laboral, destacando la necesidad de líderes efectivos, adaptabilidad y comunicación clara.

Teniendo en cuenta las competencias señaladas por los empresarios en la entrevista se observa una afinidad con el estudio titulado “Estrategia formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres en contexto empresarial”, realizado por el autor Ramírez et al. (2022), en el cual se detalla que los empresarios manejan las mismas competencias que propone los empleadores de este estudio; estas competencias se basan en el liderazgo, la adaptabilidad, pensamiento crítico y las habilidades interpersonales como fundamentales para el éxito profesional en la administración de empresas. Esta consistencia en la demanda de competencias transversales subraya la importancia de integrar estas habilidades en el plan de estudios del Programa de Administración de Empresas para garantizar la pertinencia y la preparación adecuada de los estudiantes para el mercado laboral.

Posteriormente, se exponen los hallazgos acerca de la relevancia de la tecnología como herramienta, destacada por varios empresarios entrevistados como una competencia primordial. En la actualidad, la demanda de profesionales capaces de navegar en el entorno digital es considerable, lo que refuerza la importancia de esta habilidad. Williams (2019), en su artículo “Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento”, subraya las observaciones de los entrevistadores, corroborando así esta tendencia.

Después de esto, es importante destacar la contribución del análisis de las ofertas laborales, ya que ofrece una visión directa de las expectativas de los empleadores. Es notable que existe una convergencia significativa en las competencias mencionadas, lo que sugiere una demanda consistente en el mercado laboral. En este contexto, Pérez (2020) destaca la importancia de la competencia en resolución de problemas, señalando su relevancia tanto para los profesionales establecidos como para los recién egresados que buscan destacarse en el ámbito laboral. Este enfoque resalta la necesidad de habilidades prácticas y adaptativas que permitan a los individuos enfrentar desafíos y encontrar soluciones efectivas en diversos contextos laborales.

Este estudio destaca la importancia de las competencias transversales en el éxito profesional de los egresados del Programa de Administración de Empresas. Es evidente que las habilidades técnicas por sí solas no son suficientes en el mundo laboral actual, y se requiere una combinación de competencias técnicas y blandas para sobresalir. Por lo tanto, se recomienda que el Programa de Administración de Empresas brinde oportunidades para el desarrollo integral de competencias a lo largo del plan de estudios, lo que asegurará que los egresados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y futuro.

Asimismo, se ha identificado que el proceso de transición de la vida académica al ámbito laboral no siempre es fluido. Los egresados se enfrentan a obstáculos que van más allá de su formación académica, como la falta de experiencia laboral, la necesidad de adaptarse a dinámicas corporativas y la importancia del networking en la búsqueda de oportunidades laborales. Estos hallazgos resaltan la relevancia de programas y estrategias de acompañamiento que preparen a los estudiantes para los desafíos reales del mundo profesional.

Para finalizar, se destaca la responsabilidad compartida entre la institución educativa y las empresas para promover un entorno que favorezca la empleabilidad de los egresados. Se recomienda una colaboración más estrecha entre ambas partes, fomentando la participación activa de las empresas en el diseño curricular y la promoción de programas de prácticas que faciliten la transición efectiva de los estudiantes al mundo laboral. Las universidades proporcionan un aprendizaje fluido de teoría por ende el Programa de prácticas propuestos por cada universidad es bueno ya que garantiza el aprendizaje del estudiante en todo lo que ha visto en la carrera por el momento.

Referencias

- Allen, M. (2018). *Designing Successful e-Learning: Forget What You Know About Instructional Design and Do Something Interesting*. Pfeiffer.
- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2008). *Research Design and Methods: A Process Approach*. McGraw-Hill.
- Brown, A. (2020). *Competencias Esenciales para la Empleabilidad*.
- Castillo-Herrera, J. J. (2012). Responsabilidad de un gerente educativo. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2, 146–151.
- Chen, L. (2021). Tecnología y Empleabilidad en el Siglo XXI. *Revista de Tecnología e Innovación*, 7(3), 87–104.
- Clark, B. R., Moran, G., Skolnik, M. L., & Trick, D. (2009). The Logic of Strategic Planning in Canadian Higher Education. *Higher Education*, 57(3), 347–366.
- DANE. (s. f.). Empleo y desempleo. <https://lc.cx/kdoEv7>
- Daft, R. L. (2015). *Administración*. Cengage Learning Editores.
- Ferrera, M., Herrera Lima, A. B. A., González Aguilar, D. W., López Carías, H. E., Artiga Juárez, E. L., & Godínez Ortiz, C. M. (2022). Competencias que requieren los empleadores: Perspectiva de egresados del Centro Universitario de El Progreso. *Ciencias sociales y humanidades*, 9(2), 21–33.
- García, M. (2019). Prácticas Profesionales y su Impacto en la Empleabilidad. *Revista de Educación Superior*, 15(2), 45–60.
- García Panes, L. M. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 14(42), 68–84.
- Gómez, R. (2019). Impacto de la Globalización en la Empleabilidad. *Revista de Estudios Globales*, 11(3), 78–92.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Research Briefing, Department for Education and Employment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1).
- Johnson, S. (2017). *El Papel del Networking en la Empleabilidad*. Editorial de Negocios.
- Kellett, P., Thompson, A. A., Strickland, J. A. J., & Gamble, J. E. (2009). Crafting and executing strategy: The quest for competitive advantage. *Sport Management Review*, 12(4), 269–270. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.02.003>
- Lorenzo Cabezas, Y. (2015). La gestión empresarial vista desde la Práctica Profesional. *Avances*, 17(1), 57–67.
- Martínez, P. (2016). Políticas Educativas y Empleabilidad. *Revista de Políticas Públicas*, 22(1), 134–150.

- Nahum Lajud, P., Domínguez Chenge, M. P., & García Panes, L. M. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 14(42), 68–84.
- Peláez, C. (2020, 22 de junio). Nivel de empleabilidad en profesionales en administración de empresas. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3750>
- Pérez, E. (2020). Habilidades Transversales y Empleabilidad. *Revista de Desarrollo Profesional*, 8(4), 56–71.
- Peña, T., Castellano, Y., Diaz, D., Padron, W. (2016) Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso: Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de La Universidad del Zulia. *Paradigma*, 37(1), 211-230.
- Ramírez Mustelier, M. Y., Paz Domínguez, D. C. I. M., & Gámez Rodríguez, D. C. E. (2022). Estrategia formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres en contexto empresarial. *VARONA*, 75.
- Rodríguez, A. (2018). Desafíos de la Empleabilidad en la Era Digital. *Revista de Tecnología y Empleo*, 4(2), 23–38.
- Sanabria Landazábal, N. J., & Burgos Baquero, A. (2004). Competencia, empresa y espíritu emprendedor. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 52, 59–67.
- Smith, J. (2018). *Empleabilidad y Educación Superior*. Editorial Académica.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sulca Contreras, R. D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista Enfoques*, 6(22), 135–145. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131>
- Torres-Flórez, D., Bravo-Beltrán, D. N., & Guevara-Clavijo, N. (2021). Perfil de los administradores de propiedad horizontal en conjuntos residenciales: Sus características sociodemográficas, compensaciones y competencias. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 17(33).

Analysis of the employability skills of graduates of the Business Administration Program: a case study conducted in Cali – Colombia

Análise das habilidades de empregabilidade dos formandos do Programa de Administração de Empresas: um estudo de caso realizado em Cali, Colômbia

Yazmin Cuenu Micolta

Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte | Cali | Colombia

<https://orcid.org/0009-0000-3125-5231>

jhazmine1234567@gmail.com

Administradora de Empresas de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte e investigadora del Semillero de Gestión de la Innovación en el Talento Humano -GITHU.

Claudia Andrea Duque Castillo

Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte | Cali | Colombia

<https://orcid.org/0009-0007-1644-0202>

caduque@endeporte.edu.co

clau_duke_@hotmail.com

Administradora de empresas-Mg en Administración y Dirección de Empresas, con más de 8 años de experiencia en el área de dirección, gestión y planificación. Docente investigadora en instituciones de Educación Superior públicas y privadas.

Elizabeth Meneses Portilla

Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte | Cali | Colombia

<https://orcid.org/0009-0000-4435-4247>

elmeneses@endeporte.edu.co

emenesesconsultora@gmail.com

Magíster en Dirección de Empresas con experiencia en la educación superior, en áreas de la calidad académica, el emprendimiento y la innovación, 15 años de experiencia en docencia, con un marcador de interés por la investigación en las áreas de la Administración en el talento humano, el marketing, la innovación y el emprendimiento.

Abstract

This research analyzes the employability competencies of graduates of a Business Administration Program. The employability of graduates is a fundamental concern in the educational and labor field because it reflects the capacity of academic programs to prepare students for the labor market and their ability to find relevant and sustainable employment. In this study, both quantitative and qualitative research methods have been used to assess different aspects related to graduate employability. Data were collected ranging from the employment rate among graduates, to the average time required to get a job, as well as the competencies that Business Administration professionals must have and are demanded by industries or companies. Therefore, this project helps to understand better recommendations on employability trends and offers to strengthen the preparation of graduates for the labor market. Ultimately, it contributes to the continuous improvement of educational quality and the success of graduates in their career path. Some relevant results of the study include that 88% of the graduates are currently working, 78.9% of the graduates did not experience significant difficulties in the search for employment, and transversal competencies of the graduates of the Management Program were identified, such as growth mentality, decision making, teamwork, independent learning, effective communication and resilience.

Keywords: Competencies; graduates; job market; academic program; employability
Resumo

Esta pesquisa analisa as competências de empregabilidade dos formandos de um programa de Administração de Empresas. A empregabilidade dos formandos é uma grande preocupação na educação e no emprego, pois reflete a capacidade dos programas acadêmicos de preparar os alunos para o mercado de trabalho e sua capacidade de encontrar empregos relevantes e sustentáveis. Neste estudo, foram usados métodos de pesquisa quantitativos e qualitativos para avaliar diferentes aspectos da empregabilidade dos graduados. Foram coletados dados que vão desde a taxa de emprego entre os graduados até o tempo médio necessário para conseguir um emprego, bem como as competências que os profissionais de Administração de Empresas devem ter e que são exigidas pelos setores ou empresas. Portanto, esse projeto ajuda a entender melhor as tendências de empregabilidade e oferece recomendações para fortalecer a preparação dos graduados para o mercado de trabalho. Em última análise, ele contribui para o aprimoramento contínuo da qualidade educacional e para o sucesso dos formandos em suas carreiras. Alguns resultados relevantes do estudo incluem que 88% dos formandos estão trabalhando atualmente, 78,9% dos formandos não tiveram dificuldades significativas para encontrar um emprego, e também foram identificados os seguintes aspectos Competências transversais dos graduados do Programa de Administração, como mentalidade de crescimento, tomada de decisões, trabalho em equipe, aprendizado independente, comunicação eficaz e resiliência.

Palavras-chave: Competências; Graduados; Mercado de trabalho; Programa acadêmico; Empregabilidade.