

ANÁLISIS DE LA MIGRACIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
SECCIONAL TUNJA

MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ BOHÓRQUEZ

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TUNJA
2017

ANÁLISIS DE LA MIGRACIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
SECCIONAL TUNJA

MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ BOHÓRQUEZ

Trabajo de grado para optar al título de
Administrador de Empresas

Director
JUAN MEDINA ROA

Comunicador Social - Historiador

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUNJA

2017

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Tunja, 24 de Febrero de 2017

Primeramente, le dedico este trabajo a **Dios** por ser mi guía y compañía, en cada uno de los momentos de mi vida; llenándome siempre de sabiduría para poder llevar a cabo los proyectos que me planteo, y porque es por medio de él que tengo personas maravillosas a mi alrededor como lo son mi familia, ya que ellos son mi pilar fundamental y mi apoyo más grande en el desarrollo de cada uno de mis propósitos.

A mi Mamá **Martha Patricia Bohórquez Núñez**, que con toda su sabiduría, sacrificios y amor ha sembrado en mí todos los buenos valores y enseñanzas para salir adelante como una buena mujer y futura profesional, ya que es gracias a sus consejos y a su fiel compañía que he alcanzado grandes logros en mi vida, llenándome siempre de buenos resultados y bendiciones.

A mi hermana **Lina Daniela Sánchez Bohórquez** que me ha estado apoyando constantemente en cada uno de mis pasos en la universidad y en mi vida, por su compañía incondicional en todo momento.

A mi abuela **María Lucía Núñez de Bohórquez** por su compañía, sus oraciones sus buenos deseos y palabras de apoyo, las que siempre me han ayudado a salir adelante convirtiéndome en una buena persona.

A **Jorge Alexander Vargas Ortiz** por guiarme siempre en el camino del bien, por sus sabios consejos, por su ayuda en todo lo que he necesitado, y por ser un gran ejemplo como una excelente figura de hombre en mi vida; orientándome en todos y cada uno de los aspectos de mi vida.

A mi abuelo **Manuel José Bohórquez Ramírez** por ser mi guía más grande en el camino espiritual, porque sé que desde lejos me cuida y orienta para poder lograr tomar las mejores decisiones, por sus enseñanzas que durante mi crecimiento fueron una guía muy importante y significativa para mí.

Agradecimientos

La autora expresa sus agradecimientos a:

La universidad Santo tomas seccional Tunja por ser esta institución educativa la gran impulsadora del conocimiento para poder desarrollarme como una buena profesional.

Mi Familia por estar siempre conmigo acompañándome y guiándome en cada uno de mis procesos de vida día a día.

El docente Juan Medina Roa por su guía, asesoría y acompañamiento durante el desarrollo de este trabajo

La Doctora María Inés Alvares por haberme motivado en diferentes oportunidades en sacar adelante mi carrera

Y a todo el grupo de docentes y compañeros de la universidad.

Contenido

	pág.
Introducción.....	11
1. Generalidades	13
1.1 Problema.....	13
1.1.1 Antecedentes.....	13
1.1.2 Elección y descripción del problema.....	17
1.1.3 Formulación del problema.....	19
1.1.4 Descripción del proyecto	19
1.2 Justificación	21
1.3 Objetivos.....	23
1.3.1 Objetivo general	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 Marco referencial.....	23
1.4.1 Marco teórico.....	23
1.4.2 Fundamentos conceptuales	32
1.4.3 Fundamentos legales.....	37
1.4.4 Marco geográfico.....	38
1.5 Metodología.....	41
1.5.1 Tipo de investigación	41
1.5.2 Fuentes de información	41
1.5.3 Población	42
1.5.4 Técnicas e instrumentos para obtener la información	42
1.5.5 Análisis y tratamiento de la información.....	43
2. Situación actual de los profesionales de Administración de Empresas de administración de la Universidad Santo Tomás frente a la oferta laboral existente en el departamento	44
3. Pertinencia y posibilidades de empleo que se generan desde la misma Facultad de Administración, visualizando las expectativas frente al mismo.....	68
4. Propuesta de fortalecimiento en torno al tema de migración laboral, basados en las acciones de la facultad, las planteadas a nivel municipal como departamental y nacional.....	80
5. Conclusiones.....	89

6. Recomendaciones	93
Bibliografía.....	94
Anexos.....	97

. Lista de tablas

	pág.
Tabla 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo en Tunja.	18
Tabla 2. Estimaciones de migración por edades para Boyacá.....	22
Tabla 3. Número de egresados Universidad Santo Tomás.....	42
Tabla 4. Año de graduación de la de la Universidad Santo Tomás.....	45
Tabla 5. Ciudad de residencia.....	46
Tabla 6. Situación laboral.....	47
Tabla 7. Área en la cual se desempeña.....	47
Tabla 8. Sector en el cual se desempeña	49
Tabla 9. Tipo de contratación que tiene actualmente	50
Tabla 10. Características que mejor lo identifican a nivel profesional	51
Tabla 11. Realización de estudios posteriores a la titulación como Administrador(a) de Empresas.....	59
Tabla 12. Manejo de un segundo idioma.....	60
Tabla 13. Conocimiento de la misión y visión institucional	61
Tabla 14. Reciprocidad con el sentido de la misión y visión Institucional	62
Tabla 15. Bienestar universitario.....	62
Tabla 16. Consideración sobre si la Universidad brinda los espacios y recursos para llevar a cabo las políticas de bienestar.....	63
Tabla 17. Área en que le gustaría tomar cursos de actualización profesional.....	65
Tabla 18. Preferencia de horario para actualización y capacitación.....	66
Tabla 19. Propuesta fortalecimiento en torno al tema de migración laboral	81

Lista de figuras

	pág.
Figura 1. Año de graduación de la de la Universidad Santo Tomás.	45
Figura 2. Ciudad de residencia.	46
Figura 3. Situación laboral.....	47
Figura 4. Área en la cual se desempeña.	48
Figura 5. Sector en el cual se desempeña.	49
Figura 6. Tipo de contratación que tiene actualmente.....	50
Figura 7. Realización de estudios posteriores a la titulación como Administrador(a) de Empresas.....	59
Figura 8. Manejo de un segundo idioma.	60
Figura 9. Conocimiento de la misión y visión institucional.	61
Figura 10. Reciprocidad con el sentido de la misión y visión Institucional.	62
Figura 11. Consideración sobre si la Universidad brinda los espacios y recursos para llevar a cabo las políticas de bienestar.....	64
Figura 12. Área en que le gustaría tomar cursos de actualización profesional.	66
Figura 13. Preferencia de horario para actualización y capacitación.	67

Lista de anexos

	pág.
Anexo A. Encuesta dirigida los profesionales de Administración de Empresas en la ciudad de Tunja	97
Anexo B. Efectos y consecuencias de la migración	106

Introducción

A lo largo del tiempo, se han buscado alternativas y herramientas de orden educativo tendientes a lograr que los jóvenes del departamento de Boyacá, adquieran una mejor formación técnica o profesional, una vez culminan sus estudios de secundaria, de acuerdo a las tendencias económicas y a las necesidades laborales que demandan muchos sectores y empresas del orden industrial, comercial y de servicios.

No obstante, la realidad ha demostrado que no sólo subsisten todo tipo de dificultades para los jóvenes al buscar dicho acceso a la formación, toda vez que en ocasiones son de escasos recursos, habitan en sitios alejados de las oportunidades, o simplemente se desmotivan frente a los resultados de quienes sí han logrado el objetivo, al no encontrar las posibilidades de orden laboral que les lleve a compensar los costos en los cuales incurrieron ante entidades crediticias como el Icetex y otras como las organizaciones bancarias.

Por lo tanto, se ha cambiado la mentalidad de muchos profesionales, en especial del área de Administración de Empresas, quienes ven con cierto desánimo que el departamento y su entorno empresarial, no les ofrece una garantía laboral a través de la cual puedan satisfacer sus necesidades básicas de vivienda, salud, educación, alimentación, recreación, además de desarrollarse como profesionales de dicho ramo, sino que además perciban un ingreso proporcional a su conocimiento y experiencia.

Se observa entonces, que los jóvenes que se encuentran cursando los últimos semestres o que ya han recibido el título profesional, no visualizan posibilidades u oportunidades laborales en el departamento, que los lleva necesariamente a migrar a otras regiones del país y fuera de él, como única alternativa de subsistencia y de búsqueda de mejores oportunidades para continuar con su proceso de formación, además de tomar decisiones con respecto a la consecución de un mejor empleo.

Un esfuerzo mancomunado que debe partir además de la misma universidad, de los padres de familia, del gobierno local y departamental, de las empresas, entidades bancarias y de los inversionistas, para no sólo retener a los profesionales ante oportunidades laborales, sino para desarrollar alternativas innovadoras que los lleve a quedarse en la región, haciendo parte de ese mismo proceso de desarrollo, con mejores opciones para empezar su vida laboral.

El lograr dicho propósito, involucra un análisis de la migración laboral de los profesionales

de Administración de Empresas que hacen parte del programa en la Universidad Santo Tomás en los últimos cinco años, a través del diagnóstico de la situación actual de los profesionales frente a la oferta laboral existente en el departamento, del análisis de la pertinencia y posibilidades de empleo que se generan desde la misma facultad de administración, estudio de las expectativas frente al mismo para definir la propuesta de fortalecimiento en torno al tema de migración laboral, basados en las acciones de la facultad, las planteadas a nivel municipal como departamental y nacional.

El desarrollo de la propuesta busca de alguna manera, profundizar en un tema preocupante para la comunidad tunjana y boyacense, que ve cómo cada vez más son los profesionales que prefieren abrirse espacios en otras regiones y países, al no encontrar a nivel local, las posibilidades laborales que les permita cierta estabilidad económica para cumplir con sus expectativas y necesidades.

1. Generalidades

1.1 Problema

1.1.1 Antecedentes

Al hablar del entorno laboral en un país como Colombia, lleva a la evaluación y análisis de los elementos laborales que desde el año 1945 en adelante, se han producido y le han permitido a los gobernantes, establecer lineamientos concretos en materia laboral, involucrando a los trabajadores, empresas y al estado para construir políticas adecuadas donde se reconozca la labor desempeñada, generando acciones para consolidar una seguridad social acorde con la situación del país y con las condiciones salariales de las personas.

La fuerza de trabajo es, en nuestra actual sociedad capitalista, una mercancía; una mercancía como otra cualquiera, y sin embargo, muy peculiar. Esta mercancía tiene, en efecto, la especial virtud de ser una fuerza creadora de valor, una fuente de valor, y, si se la sabe emplear, de mayor valor que el que en sí misma posee. (Engels, citado por Marx, 2003, p. 74)

No se deja de lado que dentro de esta construcción laboral, se hace indispensable definir condiciones a partir de la misma remuneración económica que se otorgue por el desarrollo de una labor, buscando que este rubro sea favorable y justo de conformidad con lo expresado en las teorías actuales donde se habla de un salario integral que compensa esfuerzo y dedicación.

Así el salario es el valor de cambio expresado en dinero que se paga por una mercancía en particular que llamamos fuerza de trabajo. Sin embargo, “el salario no es la parte del obrero en la mercancía por él producida. El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva”. (Engels, citado por Marx, 2003, p. 79)

Esa compra de la fuerza de trabajo de una persona, que por la obtención de un salario, se somete a una serie de condiciones, fue, ha sido y seguirá siendo cuestionada por quienes defienden los derechos laborales, toda vez que muchos de dueños de los capitales, sobreponen condiciones a las cuales los trabajadores se subordinan por la necesidad de atender todas y cada una de sus obligaciones.

Incluso desde la Santa Sede en el Vaticano, se han expresado críticas y cuestionamientos a

la manera en que en la actualidad, se están desarrollando las políticas laborales dadas las condiciones definidas por los empleadores y empresarios, además de la búsqueda incesante por parte de ellos, en cuanto a la acumulación de riquezas.

Los adelantos de la industria y de las artes, que caminan por nuevos derroteros; el cambio operado en las relaciones mutuas entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría; la mayor confianza de los obreros en sí mismos y la más estrecha cohesión entre ellos, juntamente con la relajación de la moral, han determinado el planteamiento de la contienda.

La razón misma del trabajo que aportan los que se ocupan en algún oficio lucrativo y el fin primordial que busca el obrero es procurarse algo para sí y poseer con propio derecho una cosa como suya. Si, por consiguiente, presta sus fuerzas o su habilidad a otro, lo hará por esta razón: para conseguir lo necesario para la comida y el vestido; y por ello, merced al trabajo aportado, adquiere un verdadero y perfecto derecho no sólo a exigir el salario, sino también para emplearlo a su gusto. (Santa Sede, 1821)

Desafortunadamente, se trata de políticas que aún se mantienen y que día a día han denigrado los derechos laborales de muchos trabajadores en todas sus manifestaciones, haciendo que la labor sea cada vez más tediosa y humillante, aun a la luz del conocimiento del estado, de los organismos defensores de los derechos humanos y laborales y sin que las medidas existentes hayan sido el factor de cambio y de suspensión a este tipo de comportamientos. Ante ello, se deberían tomar en consideración las disposiciones que se han desarrollado en torno al tema, y que desde el propio año 1936, cuando se definieron elementos de orden constitucional, el tema laboral dio un giro determinante.

Artículo 9: Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en sus vidas, honra y bienes, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y los particulares.

Artículo 11: El Estado puede intervenir por medio de leyes en la explotación de industrias o empresas públicas y privadas, con el fin de racionalizar la producción, distribución y consumo de las riquezas, o de dar al trabajador la justa protección a que tiene derecho.

Parágrafo: las leyes que se dicten en ejercicio de la facultad que otorga este título requieren para su aprobación el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de una y otra Cámara. (Botero, 2006, p. 91)

Sin embargo, años más tarde hacia 1946 con la consolidación de la Ley 90, se buscó involucrar el tema de la seguridad laboral como parte de una estrategia de protección hacia los intereses de los trabajadores, pretendiendo que se diera una mayor defensa en favor de los derechos de los trabajadores ante los abusos que en muchas de las ocasiones, generan los empresarios a razón de las necesidades de las personas.

Con la Ley 90 de 1946, el Estado colombiano definió el cubrimiento ante la necesidad de conformar un sistema de seguridad social bajo el esquema del modelo del seguro social alemán. En aquella oportunidad se consideró necesaria la creación de un “seguro social obligatorio” para los trabajadores que cubrieran las contingencias de aquellas enfermedades que no tuvieran un riesgo profesional, de la maternidad, la invalidez, vejez y muerte, y los accidentes y enfermedades de carácter profesional. Es a partir de esta normativa que se ha desarrollado todo el sistema de seguridad social, razón por la cual se le ha considerado como el inicio y creación de la seguridad social colombiana.

En función de este desarrollo histórico, reconocidos autores han propuesto el estudio de la seguridad social en virtud de la organización del sistema; por ello consideran que habría una etapa de dispersión hasta 1945, en la cual se dictaron normas pero de manera desorganizada y dispersa. La división continúa con un período de organización del sistema que comprende los años de 1945 a 1967, es decir, el momento en que se dicta la Ley 6ª de 1945 y la Ley 90 de 1946, como grandes pilares del sistema; seguido posteriormente por un período de expansión de 1967 a 1977, en el cual ese sistema fue ampliando su rango de protección, tanto en las prestaciones como en beneficiarios. El período de 1977 a 1990 se ha señalado como una etapa de cambios y crisis pues éste se encuentra marcado por la evidente crisis económica y las deficiencias en el cubrimiento del sistema, crisis que no es propia del momento sino que es la ocasión en la cual se evidencian los problemas que vienen del pasado; para culminar en un período de reformas estructurales desde 1990, momento donde se dicta la nueva Carta Política y se expide la Ley 100 de 1993 que producen cambios radicales en el concepto de seguridad social. (Muñoz, 2010, p. 106-107)

Sólo en los albores del Siglo XX, se comenzó a estructurar y consolidar el derecho protector de la clase proletaria; por tanto, se hace necesario conocer la influencia que en su desarrollo tuvieron las grandes corrientes de pensamiento, las doctrinas socialistas, las revoluciones y, por supuesto, el papel imprescindible de la Iglesia.

El Trabajo como derecho humano (fundamental) se proclamó en el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos, y en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se reconoce que el derecho a trabajar comprende *“el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”*. Y los estados parte, entre los cuales está nuestro país, se comprometieron a tomar medidas adecuadas para garantizarlo.

Igualmente, con posterioridad a la Revolución Industrial, comenzó a tener consagración constitucional, v.gr., la Constitución Francesa de 1793 y sus posteriores reformas; la Constitución Rusa de 1918 y sus reformas; la Constitución Alemana de 1919; la Constitución Italiana de 1947, y especialmente la Constitución Mexicana de 1917, que ha servido de fuente a las demás constituciones de América Latina.

Desde la modernidad, entonces, el trabajo es percibido como un encuentro reposado consigo mismo y con sus ideales (El trabajo ya no como FIN, sino como MEDIO). Bajo esta concepción, el mundo contemporáneo ve en el trabajo un instrumento no solamente de “dignificación”, sino de conquistar espacios de ocio, para el disfrute de la propia inteligencia, razón, voluntad, sensibilidad.

Con las reformas introducidas desde 1936, la Constitución Política tuvo tendencias socialistas como reacción contra la injusticia social, sin que se hubiese dado ese gran “salto social”, sólo hasta 1991, cuando se le da definitivamente el Carácter de “Estado Social de Derecho”. Desde el mismo preámbulo se trazan los fines de la Carta: *“fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo”*. En el artículo 1° proclama como principio fundamental que la República *“está fundada en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas”*.

El Trabajo se constituyó entonces como derecho fundamental, como una obligación social, y *“gozará, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”*; prescribió además el artículo 25 constitucional, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones “Dignas y justas”, lo que constituye precisamente la esencia de un Estado Social de Derecho. (Universidad Santo Tomás, 2011, p. 16-17)

Aunque debe tenerse en cuenta que muchos de estos cambios fueron propiciados por las

políticas neoliberales que introdujeron reformas a nivel económico, social, laboral, político, comercial y productivo, que de alguna manera afectaron la estabilidad interna de entidades y organizaciones públicas y privadas que llevaron a reformas laborales de gran importancia.

En la última década todos los países de América Latina y el Caribe han realizado reformas estructurales orientadas hacia el mercado y a mejorar la eficiencia de la economía, a acelerar el crecimiento, etc. Estas reformas se han orientado principalmente a seis áreas: la liberación comercial, la política tributaria, la desregulación financiera, la privatización, la legislación laboral y la transformación del sistema de pensiones.

Las reformas laborales han sido escasas y poco profundas, como resultado de las respuestas sindicales y de la oposición política, y en materia de seguridad social, sólo seis países han empezado a reformar las estructuras administrativas y financieras y sus sistemas de pensiones introduciendo sistemas de capitalización individual. (Bejarano, 2004)

1.1.2 Elección y descripción del problema

“El hombre es el supremo producto del trabajo y el trabajo humano es la única fuente esencial del Desarrollo” (Ballén, 1994). Una frase muy dicente ante los intereses que persiguen la investigación, tomando en cuenta la importancia que desde hace mucho tiempo se le ha venido dando al tema del trabajo a nivel mundial como nacional, puesto que es a través de él que la sociedad puede percibir un ingreso, que se espera que sea justo, pudiendo así atender diligentemente todas y cada una de sus necesidades básicas, estructurando su futuro y el de sus hijos y familiares.

Sin embargo, esta teoría ha ido cada vez deteriorándose en muchas regiones y países del mundo, no sólo por cuestiones políticas, sino legales, económicas, sociales, competitivas, productivas, entre otras muchas, y que desmotivan ampliamente al asalariado por no percibir un ingreso justo, acorde con sus capacidades y esfuerzos, llevándole a tomar decisiones de migrar hacia otras regiones y países donde quizá este aspecto se ha manejado con mayor interés y responsabilidad.

Boyacá en este aspecto no ha sido ajena, toda vez que en menor grado ofrece las ventajas para que muchas organizaciones e inversionistas pongan todo su empeño en desarrollar ideas de negocios innovadoras, consistentes y rentables, donde el asalariado, incluida la persona

joven¹, pueda recibir no sólo un trato justo, sino una remuneración justa que le permita satisfacer sus necesidades, expandirse y proyectarse, pese a la situación nacional, donde la tasa de empleo ha ido descendiendo paulatinamente por motivos que van desde la misma desaceleración económica, como por los cambios generados por la globalización, la tecnología y las comunicaciones, tan sólo por mencionar algunas.

Las cifras más cercanas, demuestran que:

Boyacá en el año 2012, presentó una tasa de desempleo del 7,3%, frente al 12,5% nacional, pero los ocupados aproximadamente el 55%, se encuentra en la informalidad; de esta forma, uno de los problemas económicos del país y del departamento, es la generación de empleo y de empleo formal que impacte positivamente la dinámica económica. (Becerra, Caro y Flórez, 2015, p. 128)

Un informe que demuestra la preocupación que se debe tener con respecto al tema, observando que en la actualidad, son muchos los profesionales que migran a otras partes con el ánimo de no sólo acceder a un empleo, sino el recibir su salario en las condiciones y términos definidos por la estado, pudiendo así, atender sus necesidades y expectativas de vida.

Aunque no sólo se trata de establecer las cifras generales en materia de empleo o desempleo en Boyacá. Tratando de aterrizar un poco más la idea, basta con observar las cifras reportadas por el DANE en el año 2015 donde se evidencia que no existe una tasa de desempleo en personas con edades entre los 18 y 28 años, por lo que la referencia se distribuye simplemente así:

Tabla 1
Tasa global de participación, ocupación y desempleo en Tunja.

Indicador	Total nacional		Tunja	
	Enero - marzo 2014		Enero - marzo 2015	
Tasa Global de Participación TGP (%)	63,2	64,3	63,8	64,9
Tasa de Ocupación TO (%)	56,5	55,9	57,5	56,4
Tasa de Desempleo TD (%)	10,5	13,0	9,8	13,1
Ocupados (miles)	20.707	79	21.368	81
Desocupados (miles)	2.431	12	2.330	12
Inactivos (miles)	13.494	50	13.451	51

Fuente: Alcaldía de Tunja, 2015.

¹ Los jóvenes son titulares de los derechos reconocidos en la Constitución Política, en los tratados internacionales aprobados por Colombia, y en las normas que lo desarrollan o reglamentan. (Dirección del Sistema Nacional de Juventud “Colombia Joven”, 2013, p. 7)

Destacándose ramas de ocupación como:

- Servicios comunales, sociales y personales: 34,00%
- Comercio, restaurantes y hoteles: 30,7%
- Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler: 8,6%
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones: 8,2%
- Construcción: 7,8%
- Industria manufacturera: 6,0%
- Otras ramas: 4,7% (Alcaldía de Tunja, 2015)

No se deja entonces de lado que las migraciones en el plano laboral, son cada vez más frecuentes en un departamento como Boyacá, que apenas si se le ha ido dando espacio a la consolidación de estructuras empresariales sólidas, que vean en la mano de obra local, una oportunidad para desarrollarse con efectividad y eficiencia. El no hacerlo, crea cierto pesimismo y desequilibrio en las finanzas, afectando la vida del potencial trabajador y la de sus familias.

1.1.3 Formulación del problema

¿Dispone la Universidad Santo Tomas seccional Tunja con mecanismos suficientes que disminuyan la migración de profesionales de Administración de Empresas?

1.1.4 Descripción del proyecto

Teniendo en cuenta la situación económica y social de departamentos como Boyacá, que han sido por naturaleza poco atractivos para muchos empresarios y profesionales recién egresados, permite observar el sinnúmero de personas que suelen desplazarse a otras regiones del país, incluso al exterior, persiguiendo un sueño de mayor estabilidad económica y laboral, reconocimiento profesional y expansión social.

Situaciones éstas que en menor grado, se ofrecen a nivel local, generadas por la mentalidad existente donde lo comercial es la base de fortalecimiento y crecimiento, aun en empresas que provienen del exterior y de otras regiones del país, que tratan de invertir en el departamento y que no realizan grandes inversiones en infraestructura productiva e industrial, como sí suele ocurrir en otras zonas de la geografía nacional. Hecho que por demás, han llevado a una desmotivación generalizada de los profesionales en diversas áreas del conocimiento, y donde

precisamente la Administración de Empresas hace parte de este grupo, especialmente porque no se brindan las suficientes garantías laborales y salariales que compensen de alguna manera, los gastos e inversión en la materia, generando entre las personas desconcierto y desesperación.

En tanto que a nivel nacional, las cifras demuestran un avance revelador de los estándares laborales, con una mano de obra satisfecha y optimista respecto al crecimiento económico y social, que de cierta manera les brinda una mayor seguridad laboral. Aunque no se trata de una opinión generalizada, pues sólo hay que ver cómo el fortalecimiento y desarrollo empresarial e industrial se concentra en zonas específicas como los Santanderes, Antioquia, Cundinamarca, el eje cafetero y el Valle del Cauca, quienes aprovechan eficientemente sus recursos para generar opciones de empleo y con salarios dignos.

El comportamiento de la ocupación en el sector primario de la economía, durante todo el periodo es estable, al generarse 137.867 empleos, con un crecimiento promedio anual del 0.6%. El sector secundario de la economía registró una mejor dinámica, al generar 467.550 nuevos puestos de trabajo, con un crecimiento promedio anual de 2.2%. La industria generó 227.739 puestos de trabajo, con un crecimiento promedio anual del 1.5%; la construcción, generó 221.693 nuevos puestos de trabajo, con un crecimiento promedio anual de 4.2%. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 10)

Este mismo hecho, ha llevado a que muchos profesionales de la ciudad de Tunja y del departamento de Boyacá, vean en la migración, la mejor opción para fortalecer su nivel salarial y de empleo, ese mismo que les brinda estabilidad y confianza para emprender nuevos proyectos donde la familia está incluida.

Aunque no sólo se trata de una responsabilidad parcializada, pues no se puede dejar de lado el hecho que desde la misma academia, no se generan los mecanismos y herramientas suficientes para incentivar la creación de empresas, de tal forma que se logre el autosostenimiento del profesional, aprovechando los conocimientos adquiridos en el proceso de formación empresarial, lo que incentiva aun más para que se produzcan bienes y servicios en función de las necesidades de la zona.

Hay que tomar en cuenta además, que en la ciudad de Tunja como en muchas otras que hacen parte del departamento, se tiene una mentalidad asociada con el hecho que sólo es en la parte pública donde se encuentran las oportunidades laborales, pero se desconoce abiertamente

las alternativas de inversión y generación de empresas que solucionaría aún más la problemática de migración de los profesionales de administración de empresas que recién han culminado el proceso en la universidad.

Sin embargo, el conocer más a fondo la situación con cifras concretas, exige el desarrollo de un estudio pormenorizado que permita conocer de manera precisa, la situación actual de los profesionales de Administración de Empresas frente a la oferta laboral en el departamento, definiendo la relación existente entre ésta, las acciones desarrolladas y por ejercer dentro de un marco laboral como parte fundamental del proceso de migración de los profesionales en Boyacá, pudiendo ello ser la base para definir una propuesta de fortalecimiento en torno al tema de migración laboral, con fundamento en las leyes nacionales y regionales que amparen el tema.

1.2 Justificación

El desarrollo del siguiente estudio, obedece exclusivamente a conocer y profundizar en el tema de la migración laboral, entendiéndola como un fenómeno que se ha ido presentando en el departamento de Boyacá, generada por factores diversos dentro de los cuales se mencionan la falta de oportunidades laborales, el cierre de empresas, la inclinación por lo comercial, la situación económica de las regiones boyacenses, la falta de garantías de inversión, la infinidad de normas para desarrollar ideas de negocios, entre otras muchas.

Es evidente que ante la coyuntura actual del departamento en los órdenes económicos, sociales, políticos, de seguridad, comerciales y educativos, el gobierno departamental debería asumir una nueva posición donde se definan estrategias y mecanismos de fortalecimiento en el orden laboral, pudiendo ello ser la fortaleza para impedir que muchos profesionales, tomen la decisión de alejarse de la región, con todo lo bueno que pudiera ofrecer en pro del desarrollo de la zona.

Tabla 2
Estimaciones de migración por edades para Boyacá.

	2000-2005		2005-2010		2010-2015		2015-2020	
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0-4	-2.645	-2.910	-1.740	-1.915	-1.534	-1.688	-1.302	-1.432
5-9	-1.894	-1.946	-1.246	-1.280	-1.098	-1.128	-932	-958
10-14	-2.843	-3.344	-1.871	-2.200	-1.649	-1.939	-1.399	-1.646
15-19	-6.856	-8.280	-6.773	-8.180	-5.970	-7.210	-5.067	-6.119
20-24	-8.887	-10.311	-8.780	-10.187	-7.738	-8.978	-6.568	-7.620
25-29	-5.200	-5.456	-5.137	-5.390	-4.528	-4.751	-3.843	-4.032
30-34	-3.142	-3.215	-3.104	-3.176	-2.736	-2.799	-2.322	-2.376
35-39	-1.402	-1.413	-1.385	-1.396	-1.221	-1.230	-1.036	-1.044
40-44	-697	-708	-689	-699	-607	-616	-515	-523
45-49	-420	-429	-415	-424	-366	-374	-310	-317
50-54	-359	-443	-329	-406	-290	-358	-246	-304
55-59	-184	-262	-169	-240	-149	-212	-126	-180
60-64	-147	-256	-135	-235	-119	-207	-101	-176
65-69	-93	-216	-85	-198	-75	-174	-64	-148
70-74	-118	-161	-108	-148	-95	-130	-81	-110
75-79	-45	-104	-41	-95	-36	-84	-31	-71
80 y +	-18	-170	-16	-156	-15	-137	-12	-117
Total	-34.950	-39.624	-32.023	-36.325	-28.226	-32.015	-23.955	-27.173

Fuente: Becerra y otros, 2015, p. 138.

Sin embargo y tristemente, hay que decir que lo observado hasta el momento, evidencia una falta de gobernabilidad donde no se dispone de una verdadera y significativa oferta laboral y de empleo dirigida en especial, a este grupo de personas, que aun confiando en las bondades de la carrera de Administración de Empresas, deciden desarrollar sus estudios universitarios, teniendo la ilusión de salir y ubicarse en un empleo que le dignifique como persona y como profesional.

Así, se cuestionan las escasas oportunidades internas en materia laboral, dado el irrespeto hacia los derechos de los trabajadores, (que va en contra de los principios definidos por las Declaraciones Universales y la misma Organización Internacional del Trabajo), la baja promoción de estrategias de mejoramiento de las realidades para el ejercicio profesional y la ausencia de mecanismos de participación de los profesionales en la construcción de medidas para fortalecer las estrategias laborales de los empleados.

Toda esta teoría, apunta hacia la construcción de un análisis pormenorizado que permita establecer con mayor claridad, el tema de la migración laboral en Boyacá, conociendo la realidad actual, en concordancia con las acciones existentes en el plano nacional como local, y poder de esta manera, definir un plan de trabajo que lleve a un fortalecimiento regional, que motive a que los profesionales, hagan empresa en Boyacá y hagan parte de sus desarrollo y crecimiento.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Diagnosticar el estado de la migración laboral de los profesionales de Administración de Empresas en la Universidad Santo Tomás seccional Tunja en los últimos cinco años.

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de los profesionales de Administración de Empresas de administración de la universidad frente a la oferta laboral existente en el departamento.
- Determinar la pertinencia y posibilidades de empleo que se generan desde la misma facultad de administración, visualizando las expectativas frente al mismo.
- Definir una propuesta de fortalecimiento en torno al tema de migración laboral, basados en las acciones de la facultad, las planteadas a nivel municipal como departamental y nacional.

1.4 Marco referencial

1.4.1 Marco teórico

Dentro del sinnúmero de derechos que le son propios al ser humano, quizá sea el del trabajo el que mayor problemática ha alcanzado en los últimos años, producto de una inestabilidad política, legal, económica y social de los países, que desfavorece ampliamente los intereses de los empresarios y asalariados.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1999, p. 2)

Esa supervivencia de la que hace referencia el autor, se viene cuestionando desde hace algún tiempo, dada la falta de gobernabilidad de los entes regionales y nacionales que velan por el desarrollo económico y social, unido a los altos índices de corrupción y malversación de los fondos públicos, que desvirtúan ampliamente los lineamientos de las políticas publicas.

Es preciso entonces, conocer más a fondo el tema laboral en Colombia y en la región, profundizando en las acciones internacionales y nacionales que rodean al trabajo, sus componentes, elementos y características, tratando de entender un poco más su estructura y la importancia que éste tiene en los procesos de desarrollo de las naciones.

Elementos esenciales del derecho al trabajo

- Disponibilidad: los Estados deben contar con servicios especializados que orienten a las personas en la identificación de empleos disponibles y las ayuden a acceder a éstos.
- Accesibilidad: el mercado de trabajo debe ser accesible a todas las personas. La accesibilidad abarca tres dimensiones:
 - * *Prohíbe toda forma de discriminación* en el acceso al trabajo y en la conservación del mismo, sea por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud, orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza.
 - * *La accesibilidad física* referida al derecho de las personas con discapacidad a contar con los medios necesarios y adecuados para poder desenvolverse en los ambientes laborales.
 - * *La accesibilidad a la información* sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional;
- Aceptabilidad y calidad. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1999, p. 6)

Características del derecho del trabajo

- *Es un Derecho Dinámico*: se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social. Porque regula las relaciones Jurídicas-Laborales, establecidas entre los dos polos de la Sociedad Capitalista. Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso. Es así como se ha visto a lo largo de la Historia Jurídica de Venezuela, donde se plasma un serial de Códigos y Leyes que en las últimas décadas han sido reorganizadas y adecuadas a los momentos vivenciales.

- *Es un Derecho de Integración Social:* ya que sus principios y normas obedecen al interés general.
- *Es un Derecho de Gran Fuerza Expansiva:* debido a que nació protegiendo a los Obreros y luego a los Empleados. Hoy en día posee una cobertura muy amplia ya que Regula Deberes y Derechos de Empleados y Empleadores Obreros o Patronos. Por otra parte, norma todo lo referente al Salario, Horas de Trabajo, Seguridad Laboral, Despidos Justificados e Injustificados, Contratos Individuales, Sindicatos, Huelgas y otros.
- *Es un Derecho Profesional:* se ocupa del Hombre por el solo hecho de la Profesión o Trabajo.
- *Es un Derecho Imperativo:* como Norma del Derecho Público, es Imperativo, y por lo tanto no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- *Es un Derecho Autónomo:* tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes.
- *Es un Derecho Concreto y Actual:* si bien es cierto que en la Ley del Trabajo, existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del País, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales de trabajo, el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales. (Temas de Derecho, 2012)

Cada una de sus características, permite conocer su relación con todos y cada uno de los enfoques nacionales, donde la economía, la profesionalización, el dinamismo y la integración, se tornan fundamentales para el crecimiento social, haciendo a la persona parte importante de ese desarrollo, considerando las normas que le pueden favorecer. Por ello mismo, deben observarse los principios del derecho laboral colombiano.

Principios del derecho laboral colombiano

- *Finalidad.* Se refiere a la justicia en la relación de empleadores y trabajadores, al equilibrio social y la coordinación económica.
- *Intervención del Estado.* Esta intervención se da debido a que los intereses de las partes son contrarios, haciéndose necesaria la intervención de un tercero que en este caso es el Estado.

- *Derecho al trabajo y libertad de trabajo.* Se fundamenta en el hecho de que el trabajo funciona como un derecho y una libertad (de escogencia y ejercicio) a la que tienen acceso todos los colombianos.
- *Obligatoriedad.* El trabajo es también una obligación, porque es la única forma de lograr bienestar y desarrollo.
- *Igualdad de los empleados.* Debe existir la igualdad entre hombres y mujeres, también entre el trabajo físico y el intelectual. La excepción se da respecto a la edad.
- *Derecho de asociación.* Toda persona tiene derecho de pertenecer o no a una asociación. Generalmente la consecuencia de este derecho es la conformación de sindicatos.
- *Derecho a la huelga.* Es un arma de presión eficaz de los sindicatos para alcanzar sus pretensiones. Se prohíbe a quienes presten servicios públicos esenciales.
- *Derecho a la seguridad social.* Esta subdivisión derecho laboral colombiano debe estar presente para ayudar al trabajador en sus épocas más vulnerables. Es una obligación del Estado y del empleador. El empleador debe asegurarse de que el empleado tenga un régimen para su protección.
- *Carácter de orden público de las normas laborales.* Las normas laborales son de aplicación inmediata, obligatorias para cualquier habitante del país. Son derechos irrenunciables. (Centro de Información Laboral Colombiano, s.f.)

Todos y cada uno de los principios, permiten evidenciar la aparente importancia que desde la norma se otorga al tema laboral en Colombia, aun cuando en la realidad, las cosas difieren mucho al encontrar una marcada desigualdad social, profesional y económica que impide el desarrollo de las personas, pudiendo acceder a un trabajo digno en concordancia con las políticas de empleo definidas a nivel nacional.

Política de empleo

La política de empleo abarca todas las actividades de la política económica destinadas a incidir en la situación de empleo del factor de producción trabajo. La política del mercado laboral, en cambio, sólo comprende las medidas con influencia directa sobre la oferta y demanda del mercado laboral. La política de empleo cubre un área más amplia que la política de mercado laboral. (Resico, 2011, p. 244-245)

Las políticas de empleo abarcan tres grandes grupos

- *Políticas dirigidas a la oferta:* en general apuntan a limitarla, ya sea en cuanto a la PEA o a la cantidad de horas trabajadas.
- *Políticas dirigidas a la demanda:* a medida que la demanda de bienes y servicios crece, también lo hace la demanda de trabajo derivada, lo que se puede lograr a través de políticas monetarias y fiscales expansivas, siempre que la economía se encuentre por debajo del producto potencial.
- *Políticas dirigidas a la formación salarial:* dado que en la mayor parte de los casos los salarios nominales no se fijan solo a través del libre juego de la demanda y oferta, sino que son negociados por sindicatos y asociaciones de empleadores en el marco de la autonomía en la celebración de convenios colectivos de trabajo. (Resico, 2011, p. 245)

Así, la política laboral, es considerada como básica en el desarrollo económico y social de las personas, con una alta incidencia en los niveles de crecimiento y productividad del país, unida a las tareas desarrolladas por la política laboral, que involucra a todos los profesionales de la región en un marco de progreso y estabilidad.

Cinco tareas de la política laboral

- Dictar una nueva legislación laboral
- Definir acuerdos sociales que estimulen la cooperación
- Fortalecer la fiscalización
- Perfeccionar el sistema de seguridad social
- Capacitar y formar profesionalmente (Cortázar, s.f.)

No menos importante dentro de la construcción de este análisis, es la situación económica del país que en los últimos años ha tenido un crecimiento lento, generada por las coyunturas internacionales, pero que de igual forma, no define unas políticas laborales estables que involucren a la educación como la base de desarrollo. Su estudio permite y facilita la construcción de medidas efectivas en torno al empleo y lo que está en la obligación de hacer el estado para lograr una mayor estabilidad económica y social.

“La crisis económica ha mostrado que las economías abiertas están expuestas a las sacudidas externas, añade el informe; aunque, por otro lado, una postura de apertura del mercado también ayudaría a una rápida recuperación de las economías, ya que son más adaptables y menos dependientes de los límites de la demanda nacional.

Para que la apertura del mercado impulse el crecimiento y la creación de puestos de trabajo de manera sostenible, es necesario que las políticas complementarias aborden las cuestiones relativas al ajuste y a la distribución, para ayudar a los trabajadores que temen perder sus empleos ante el incremento de la competencia internacional. Entre las medidas relevantes se incluyen las políticas macroeconómicas estables, las políticas efectivas de protección social y mercado laboral, la inversión en la educación y la mejora de los sectores de exportación de los países en desarrollo. (Mundo Internaciones, 2010, p. 24)

El estado mediante la promulgación de ese conjunto de políticas, define unas que se asocian a la parte del empleo, y otras que sólo hacen referencia al mercado de trabajo, entendiendo que ellas difieren pero se relacionan en muchos de los aspectos, en especial los relacionados al tema del derecho al trabajo y lo que lo implica en la vida y desarrollo del trabajador.

Es preciso diferenciar entre las políticas de empleo y las políticas de mercado de trabajo. Las políticas de empleo únicamente afectan al sistema económico en su conjunto, desde un nivel macro, esto sin alterar las instituciones que regulan el mercado de trabajo (como la legislación laboral). Un ejemplo de esto es la reducción del déficit fiscal y el restablecimiento del equilibrio macroeconómico, que mejora, como se dijo, el funcionamiento económico en su conjunto.

Las políticas de mercado de trabajo, por el contrario, están dirigidas a la mano de obra, es decir, son políticas que enfatizan en un nivel micro y meso de la economía. Las políticas de mercado de trabajo pueden ser pasivas, que se limitan a mantener o distribuir el ingreso, como el caso de los seguros de desempleo; o pueden ser activas, al afectar la estructura del mercado de trabajo, como el caso de una reforma a la legislación laboral. Esta respuesta se concentra en las políticas de mercado de trabajo. Sobre las políticas de empleo se encuentran elementos fundamentales como son los estímulos a la confianza inversionista, teniendo como foco la política de seguridad democrática. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 11)

Esa base económica que se le impregna al tema laboral en Colombia, implica una mayor profundización en cuanto los contextos asociados al desarrollo del empleo en un país, donde difícilmente se pueden llegar a alcanzar altos niveles de productividad y competitividad, pues la forma en que se desarrollan todos y cada uno de los sectores, es cada vez más limitado y coartado por las leyes y regulaciones locales.

Ese impedimento generado en el país en torno al desarrollo económico y social, que por demás ha sido altamente negativo, ha producido unos niveles significativos de la denominada migración laboral en muchas regiones del país, generada por la falta de oportunidades y de alternativas dirigidas al grupo de profesionales en este caso, que no encuentran posibilidades claras para percibir un ingreso y satisfacer a través de él, todas y cada una de sus necesidades básicas y complementarias.

Migración laboral

Se define como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar. Hoy en día, se estima que alrededor de 86 millones de personas trabajan en un país distinto al de nacimiento. A pesar de los esfuerzos realizados a efectos de garantizar la protección de los trabajadores migrantes, muchos migrantes siguen experimentando numerosos problemas, particularmente aquéllos que son más vulnerables, es decir: las trabajadoras domésticas, los trabajadores en el ámbito del espectáculo y los trabajadores poco calificados. (Organización Internacional para las Migraciones, s.f.)

No puede pensarse que la migración en todo momento puede resultar nefasta para los gobiernos, pues mientras unos pierden, en este caso el potencial humano, otros de manera eficiente lo utilizan en pro de sus proyectos productivos, competitivos y de crecimiento, generando grandes ventajas económicas y sociales, donde se disminuyen los niveles de empleo mediante la creación de empresas y el desarrollo de ideas de negocio que contribuyan con el fortalecimiento de la mano de obra especializada y disminución de la pobreza. Por ello, habrá de tenerse en cuenta las actividades de la Organización Internacional de Migraciones OIM, para una migración laboral ordenada y encauzada.

Actividades de la OIM para una migración laboral ordenada y encauzada

- *Asesoramiento político y fortalecimiento institucional en gestión de la migración laboral.* El asesoramiento político y el fortalecimiento institucional en países de origen comprenden la asistencia a gobiernos a fin de que desarrollen y adopten políticas, legislaciones y estructuras que promuevan un empleo efectivo y eficaz de su mano de obra en el extranjero al tiempo que reducen al mínimo los efectos negativos, por ejemplo: la fuga de cerebros. Asimismo, la OIM consolida la capacidad de los países de destino, al encauzar los

flujos de migrantes laborales e integrarlos en el nuevo lugar de trabajo y en la sociedad de acogida.

- *Información y concienciación.* Mediante actividades de concienciación y de difusión de información destinadas a los migrantes en los países de origen, de tránsito y de destino, la OIM trabaja en estrecha colaboración con los países de origen y de destino para impedir la migración irregular, la explotación en el trabajo y la desinformación de los trabajadores migrantes. Las actividades que propone la OIM antes de la partida tienen por objeto informar a los migrantes sobre el futuro lugar de residencia y de trabajo y ayudarles a adquirir conocimientos lingüísticos básicos gracias a cursos de idiomas que faciliten su integración en el lugar de trabajo y en la sociedad de acogida. Es más, la OIM informa a los trabajadores migrantes sobre los riesgos y realidades asociados con la migración laboral y obra a favor de los migrantes para que tengan acceso a la legislación en materia de inmigración y de trabajo a través de:

- * El establecimiento de centros de servicios a migrantes;
 - * La organización de campañas de información y de contacto con las partes interesadas en países de origen y de destino;
 - * La celebración de sesiones de orientación y capacitación para trabajadores migrantes y sus familiares.
- *Fomentar la contratación de mano de obra extranjera y la migración circular.* Muchos países industrializados requieren trabajadores extranjeros temporalmente o a largo plazo debido a que su fuerza laboral local no basta para satisfacer la demanda y ser competitivo en el mercado de la economía mundial. Al facilitar la migración circular se responde a requisitos de mano de obra a corto plazo, al tiempo que se alienta al máximo las repercusiones de la migración en el desarrollo de los países y comunidades de origen.

Por lo general, los gobiernos y el sector privado solicitan la asistencia de la OIM con miras a suscribir acuerdos bilaterales que instauren mecanismos de contratación transparentes y equitativos que, además, garanticen que los trabajadores migrantes gocen de condiciones de trabajo decentes. Las esferas específicas de atención de la OIM comprenden la difusión de información; el establecimiento de bases de datos con la consiguiente inscripción de los trabajadores migrantes potenciales; la combinación de competencias con la demanda; la selección y la orientación previa a la partida; la asistencia durante el tránsito

y consecutiva a la llegada; la orientación complementaria en el país receptor; la colocación en el empleo; así como el retorno y la reintegración en el país de origen. (Organización Internacional para las Migraciones, s.f.)

Aunque a nivel local, la migración laboral está predispuesta por un sinnúmero de situaciones a través de las cuales podrían proporcionarse las condiciones ideales para contratar la mano de obra especializada, con un salario digno y acorde con las condiciones económicas y sociales de la región, sin tener en cuenta la seguridad proporcionada por las estructuras legales que pudieran formularse.

La creciente movilidad de las personas en busca de oportunidades, trabajo decente y seguridad humana ha venido captando la atención de los responsables de la formulación de políticas y ha fomentado el diálogo con miras a la cooperación multilateral prácticamente en todas las regiones del mundo. [...] La OIT puede desempeñar una función central en la promoción de políticas destinadas a elevar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los riesgos de la migración basada en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

El esfuerzo que ha adelantado la Organización Internacional de Trabajo en torno al desarrollo laboral en el mundo y en países como Colombia, ha exigido la construcción de políticas de empleo a través de las cuales se fortalece el crecimiento social y económico de las regiones, al igual que disminuir el nivel de desplazamiento de las personas hacia sitios donde quizá las oportunidades no sean tan claras y consistentes.

Patrones del empleo en Colombia

- *La desaceleración del crecimiento del empleo en el último cuatrienio*, generalizado en todos los segmentos del mercado de trabajo, excepto en el sector de empresas formales, por las razones ya aludidas; y en el segmento de empleo independiente informal, que actúa como “buffer”, absorbiendo una parte de la caída del empleo en otros segmentos del mercado;
- *El lento crecimiento del empleo en el sector rural de la economía*, lo cual está relacionado con la crisis que vive el sector agropecuario colombiano, causada entre muchos factores por la inseguridad reinante, la revaluación de la tasa de cambio y la ausencia de una política de desarrollo para el sector.

- *El desplazamiento de la dinámica del empleo urbano de las grandes áreas metropolitanas hacia ciudades menores*, inducida por la descentralización del gasto público y la nueva dinámica del crecimiento en pequeños municipios;
- *La reducción del tamaño de la informalidad urbana*, inducida principalmente por la formalización del empleo en el segmento de microempresas;
- *El lento crecimiento del empleo público en las grandes áreas metropolitanas*, como resultado de la descentralización del gasto público; y
- *El desplazamiento de la dinámica del crecimiento del empleo hacia los sectores privados y de trabajadores por cuenta propia informales*. (Reyes y otros, 1998, citado por Torales, González y Pérez, 2003, p. 6-7)

Todos y cada uno de esos ejes de desarrollo, fortalecen cada vez más el sistema, permitiendo la construcción de políticas estables de empleo que disminuyan en mayor grado, la migración de los profesionales, como es el caso que ocupa la siguiente investigación y que tiene su sustento en las medidas adoptadas por los gobiernos seccionales y nacionales, que permiten la fuga de conocimiento.

La migración de profesionales constituye, para los países subdesarrollados, una forma más de pérdida de riquezas; el desfavorable saldo que les deje, no tiene compensación alguna: la nación perdedora pierde el tiempo y los recursos invertidos en la preparación del profesional y después pierde al profesional mismo, con su alta calificación técnica. Las raíces de la migración hay que buscarlas en el propio subdesarrollo, e importa mucho más, si queremos representar los intereses de las grandes e ignoradas masas populares de esos países, señalar las implicaciones que el subdesarrollo tiene sobre la vida de las personas, incluyendo a los propios profesionales, que ocuparnos demasiado de los que, por una u otra razón, abjuran de sus deberes para con el pueblo que los nutre. (Araujo y Rodríguez, 2015, p. 152)

1.4.2 Fundamentos conceptuales

Calidad del empleo. Está determinada por el conjunto de factores vinculados al trabajo, que influyen en el bienestar de los trabajadores. Entre sus principales dimensiones se consideran los ingresos y los beneficios no salariales, la seguridad, protección y estabilidad de los

empleos, las condiciones de trabajo y aspectos vinculados a la salud y seguridad en el puesto de trabajo, las perspectivas de desarrollo de carrera y capacitación, así como las condiciones para compatibilizar responsabilidades laborales y familiares (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Cesantes. Los cesantes son personas que se han incorporado al mercado de trabajo, es decir, han tenido empleos remunerados, pero se han quedado sin empleo. Son personas que están buscando trabajo para reincorporarse a la actividad económica (Oficina Internacional del Trabajo, s.f.).

Contrato de trabajo. Tiene por objeto la prestación continuada de servicios con carácter económico; por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de la actividad profesional de otro, bajo su dependencia o dirección (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Cultura laboral. Es un conjunto de postulados comúnmente aceptados a través de los cuales se establece una relación entre los actores productivos y el gobierno, basada en el respeto a la dignidad de las personas, en el diálogo y en la búsqueda de consensos para impulsar la capacitación, la productividad y la generación de empleos mejor remunerados, a fin de incrementar el nivel y la calidad de vida de todos los trabajadores y sus familias (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f., p. 88).

Derecho del Trabajo. Es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc. (Definición ABC, s.f.).

Desempleado. Los desempleados son todas las personas mayores de una edad determinada que no tienen un empleo remunerado ni trabajan por cuenta propia pero están disponibles y han realizado acciones concretas para encontrar un empleo remunerado o para trabajar por

cuenta propia. Se considera desempleado a la persona económicamente activa que no está trabajando de acuerdo con la definición de empleo. Ésta puede ser cesante (trabajó antes y ahora está sin empleo) o puede estar buscando trabajo por primera vez (Oficina Internacional del Trabajo, s.f.).

Empleo. El empleo se define de acuerdo con la resolución adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos (llamados más adelante Estadísticos) del Trabajo (CIET). Se considera que tienen empleo las personas que, durante el período de referencia, realizan un trabajo por un salario o remuneración (o pago en especie), o que están temporalmente ausentes del trabajo por enfermedad, vacaciones o conflicto laboral (Oficina Internacional del Trabajo, s.f.).

Flujos migratorios. Cantidad de migrantes que se mueve o está autorizada a moverse desde o hacia un país para tener acceso al empleo o establecerse por un período de tiempo determinado (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Gestión migratoria laboral. Conjunto de principios, normas, directivas, planes, instrumentos, estrategias y procesos, que tienen por objetivo promover la empleabilidad y tutela de los derechos laborales de los migrantes, potenciales migrantes, retornados, migrantes andinos, familiares de migrantes y extranjeros (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Justicia social. La justicia social se basa en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para los seres humanos, sin discriminación de beneficiarse del progreso económico y social en el mundo. La promoción de la justicia social significa más que aumentar los ingresos y crear empleos. Significa también derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como emancipación económica, social y política (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Libertad de circulación. Este derecho está basado en tres elementos fundamentales: libertad de circulación en el territorio de un Estado (Art. 13 (1) de la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, 1948: “Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.”), derecho a salir y a regresar a su propio país. (Art. 13 (2) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948: “Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país”) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Migración circular y temporal. El término “circular” aparece en 1982 cuando Graeme Hugo, lo usa para describir la migración interna en Indonesia, pero lo utiliza para referirse a una migración que se lleva dentro de un mismo país. En la actualidad, la noción de circularidad, aplicada a la migración temporal, es ampliamente debatida en el ámbito académico, sin que exista una definición única en la literatura, sin embargo, se podría decir que se denomina “circulación” al hecho de que los migrantes regresen por un período de tiempo para volverse a ir después. La migración circular, consiste en la emigración y retorno continuo de las personas ya sea por motivos laborales, educativos u otros (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Migración interna. Movimiento de personas de una región a otra en un mismo país con el propósito de establecer una nueva residencia. Esta migración puede ser temporal o permanente. Los migrantes internos se desplazan en el país pero permanecen en él (por ejemplo: movimientos rurales hacia zonas urbanas) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Migración laboral. Proceso por el cual, buscadores de empleo o trabajadores, se trasladan de su lugar de origen a otros países, ciudades o regiones, asumiendo con ello el cambio de residencia, una estadía temporal (o permanente) fuera y la expectativa o certeza de un nuevo puesto de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Migración. Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo desplazamiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Migrante: Este término abarca usualmente todos los casos en los que la decisión de migrar es tomada libremente por la persona concernida por “razones de conveniencia personal” y sin intervención de factores externos que le obliguen a ello (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Población económicamente activa. Son todas las personas de 12 años y más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada) o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f., p. 89).

Población económicamente inactiva. Comprende las personas de 12 años o más que no realizaron actividades económicas en la semana de referencia. Se clasifican en disponibles y no disponibles (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f., p. 90).

Políticas de empleo. Las políticas de empleo comprenden medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo (Oficina Internacional del Trabajo, s.f.).

Políticas de mercado de trabajo. Las políticas de mercado de trabajo constituyen un conjunto de instrumentos y programas, a través de los cuales el sector público interviene en el mercado de trabajo, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación (Oficina Internacional del Trabajo, s.f.).

Políticas nacionales. Normas que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos, contenidos y estándares principales de política pública y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Políticas sociales. Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo

alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, s.f.).

Tasa de desempleo abierto tradicional. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, se define como el porcentaje, respecto de la población económicamente activa, que representa a las personas de 12 años y más, que en el periodo que se mide esta variable no trabajaron ni una hora a la semana, pero que realizaron acciones de búsqueda de un empleo asalariado o intentaron ejercer una actividad por su cuenta. Este concepto es el que considera el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f., p. 91).

1.4.3 Fundamentos legales

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

“Artículo 13:

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país” (Organización de las Naciones Unidas, s.f.).

Constitución Colombiana

Artículo 24. Todo colombiano, con las limitaciones que establezca la ley, tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional, a entrar y salir de él, y a permanecer y residenciarse en Colombia

Ley 82 de 1993

Artículo 8. Fomento para el desarrollo empresarial. El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y

artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales la mujer cabeza de familia pueda realizar una actividad económicamente rentable.

Ley 590 del 10 de julio de 2000 (Ley mipyme). Fue creada principalmente con el objeto de “Inducir el establecimiento de mejores condiciones del entorno institucional para la creación y operación de micro, pequeñas y medianas empresas”.

Ley 1014 de 2006, o ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento

Tiene como objeto “*Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país* “[...]”

Esta ley enfatiza el fomento y creación de vínculos entre el sistema educativo y el productivo por medio de una cátedra de emprendimiento, con el fin de contribuir al crecimiento de la economía del país. A su vez, fomenta la cultura de la cooperación, ahorro y diversas maneras de asociatividad. Este dinámico nexo entre el sector educativo e industrial se refuerza por medio de voluntariados empresariales y la opción de hacer planes de negocios, a cambio del trabajo de grado. (Gómez, Martínez y Arzuza, 2006, p. 8)

Decreto 2268 de 1995. Política migratoria colombiana.

1.4.4 Marco geográfico

El Departamento de Boyacá es un departamento colombiano con vocación agrícola y turística, encuentre aquí, la información geográfica, económica, ciudades, municipios y los datos más importantes.

- *Superficie:* 23.189 Km²
- *Población:* 1.286.329
- *Año de creación:* 1886
- *Gentilicio:* Boyacense
- *Capital:* Tunja, 123.625 habitantes (Encolombia, s.f.).

Principales municipios

“Sogamoso, Duitama, Chiquinquirá, Paipa, Mongüí, Moniquirá, Villa de Leyva” (Encolombia, s.f.).

Límites

“Por el norte con los departamentos de Santander y Norte de Santander; al oriente con los departamentos de Arauca y Santander; por el sur con el departamento de Cundinamarca; y por el occidente con el departamento de Antioquia” (Encolombia, s.f.).

Fisiografía

“La Cordillera Oriental lo atraviesa de sur a norte; presenta terreno quebrados, páramos, valles y altiplanos” (Encolombia, s.f.).

Hidrografía

“Ríos Magdalena, Guaguaquí, Suárez, Chicamocha y Garagoa y Laguna de Tota” (Encolombia, s.f.).

Economía

Departamento agrícola con gran producción de papa, hortalizas, caña panelera, plátano y café. La actividad industrial concentrada en Duitama y Sogamoso, se enfoca hacia los sectores artesanal se destacan las miniaturas en tagua, la producción de instrumentos musicales y las famosas artesanías de Ráquira. Además, por la calidad y belleza de sus piedras, es primer producto mundial de esmeraldas. (Encolombia, s.f.).

Sitios Turísticos

Catedral, Chiquinquirá, El Cocuy, El Puente Nacional, El lago de Tota, iglesia San Francisco, iglesia Santo Domingo, Iguaque, La Casa del Fundador, La Plaza de Bolívar, Los cojines del Zaque, Moniquirá, Monguít, Monumento a la raza, Nobsa, Paipa, Paredón de los Mártires, Parques Nacionales, Pila de los Monos, Pisba, Pozo de Donato, Santiago de Tunja, Sierra Nevada del Cocuy, Tópaga y Villa de Leyva” (Encolombia, s.f.).

Comportamiento demográfico

El comportamiento demográfico departamental se caracteriza por la inercia de su población con tasas de crecimiento inferiores a los promedios nacionales, reflejo de el estancamiento de su dinámica y como resultado del procesos de transición demográfica que en particular

se liga con dos procesos simultáneos: dentro del Departamento por la urbanización de la población departamental en torno a los cuatro centros urbanos principales (Tunja, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá) por efecto de la migración campo-ciudad, y en segundo lugar en una dinámica centrípeta de expulsión de población hacia los centros urbanos nacionales como constante histórica generada en las limitantes de la estructura económica regional para absorber los excedentes de mano de obra y capital humano formados en el departamento.

La distribución de población por provincias, permite identificar la concentración de la población en las tres principales ciudades del Departamento (Tunja, Duitama, Sogamoso), en las que se localiza cerca de la mitad de la población aunque tal situación representa un bajo grado de urbanización con respecto al conjunto nacional que en promedio se ubica en el 75 % de urbanización. Esta característica departamental está asociada con la estructura económica regional y el alto grado de dispersión de la población que se manifiesta por el alto número de municipios (123). La tenue presencia de actividades industriales dinámicas adicionalmente sometidas en la actualidad a los efectos de la desindustrialización, se constituye en el factor explicativo de las bajas dinámicas de urbanización en el contexto departamental.

Las condiciones sociales medidas a partir de indicadores de índice de desarrollo humano (IDH), índice de condiciones de vida (ICV) e índice de pobreza (IP), dejan entrever una contradicción entre el aparente mejoramiento del índice de desarrollo humano especialmente jalonado por el incremento en la población urbana y por otra parte la ampliación de la población en línea de pobreza de población rural, como consecuencia del ajuste estructural y la crisis de la producción en los sectores tradicionales que constituyen la base económica de esta población.

La población en edad de trabajar, se encuentra en una alta proporción inactiva, el departamento sufre un problema de desempleo como consecuencia de los ajustes estructurales, la baja dinámica empresarial regional, la reestructuración estatal y privada, la baja iniciativa para crear empresa, que operan entre otros factores como síntomas de la crisis estructural y la inercia departamental frente a las dinámicas económicas nacionales y en la escala global.

Caracterización de las actividades industriales

La caracterización de las actividades industriales reconoce su concentración sobre el comúnmente llamado “Corredor Industrial de Boyacá” donde éste involucra seis municipios: Tunja, Paipa, Duitama, Tibasosa, Nobsa, Sogamoso. La caracterización de Corredor urbano central de Boyacá se ha dado principalmente por los siguientes aspectos: crecimiento poblacional, creciente urbanización, el nivel de empleo generado en esta zona, la concentración de las principales industrias del Departamento y la influencia que éstas han tenido en el componente económico. En cuanto a la especialización económica se ha tomado una variable importante, el empleo, el cual tiene amplia participación en los diferentes sectores como: actividad industrial, comercial y de servicios.

El Corredor se abastece de materia prima y genera un número importante de empleos, pero sus principales mercado se despliegan en otras regiones del país, principalmente en Bogotá. En esta área se localiza gran parte de la pequeña y mediana industria, principalmente en el parque industrial de Duitama y Sogamoso, a pesar de una serie de limitaciones que se viene presentando en la actualidad como es la liquidación de varias empresas de importancia económica como: Mecanizados y Motores S.A., única empresa que llegó a ser líder en la fabricación de autopartes y motores con experiencia de 30 años, bajo la orientación francesa de Renault. Incursionó en el mantenimiento y fabricación de piezas para la aeronáutica. (Colciencias, 2004)

1.5 Metodología

1.5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se toma como punto de trabajo, aborda una realidad descriptiva - analítica, no sólo porque se recopila la información, sino porque además se entra a formular un análisis crítico respecto al tema objeto de análisis, buscando una comprensión mucho más reflexiva sobre la situación, pudiendo ello constituirse en la base para proponer alternativas de mejoramiento.

1.5.2 Fuentes de información

Fuentes primarias. Como fuentes primarias, el estudio hace uso de la información

proporcionada por los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, los cuales provienen de documentos entre los periodos comprendidos de 2010 a primer semestre 2016, así como los documentos desarrollado y en proceso en torno al tema adelantados por otros profesionales interesados en el tema.

Fuentes secundarias. Las fuentes secundarias entre tanto, hacen referencia a los datos que han sido recopilados por diversos autores en materia administrativa, de migración laboral, economía, desarrollo y administración de empresas como uno mecanismo de apoyo al desarrollo integral de la investigación. No se descarta la información que de manera virtual pueda ser involucrada en el análisis además de estadísticas adelantadas por la misma facultad.

1.5.3 Población

El universo de investigación lo conforman las personas que hacen parte del estudio, en este caso se hace referencia a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, cuyos datos se encuentran distribuidos así:

Tabla 3

Número de egresados Universidad Santo Tomás.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
3	14	22	22	42	38	36	177

Se hace claridad que por tratarse de una muestra finita, no se hace necesaria la determinación de una muestra estadística para la realización del estudio.

1.5.4 Técnicas e instrumentos para obtener la información

Como instrumentos de recolección de información para el desarrollo del estudio, se toman en cuenta las siguientes:

- Encuesta dirigida a los egresados del programa de Administración de Empresas en la ciudad de Tunja.
- Observación directa

- Revisión bibliográfica

1.5.5 Análisis y tratamiento de la información

Al aplicarse las encuestas y obtener la recopilación integral de la información, se lleva a cabo un proceso de codificación, graficación y análisis de los resultados como mecanismo para ampliar el nivel de discernimiento y comprensión de la situación que en la actualidad acompaña a la ciudad de Tunja y al departamento de Boyacá en general, en temas como la migración laboral y la falta de oportunidades. Aun cuando se hace claridad en que de ser necesario, se podría llevar a cabo un proceso de contrastación con los datos obtenidos y el análisis elaborado, buscando afianzar el diagnóstico y las estadísticas.

2. Situación actual de los profesionales de Administración de Empresas de administración de la Universidad Santo Tomás frente a la oferta laboral existente en el departamento

Frente a la actual coyuntura económica, política, financiera, laboral y social que enfrenta el departamento de Boyacá y en particular la ciudad de Tunja, se considera necesario y pertinente a la vez, llevar a cabo un análisis con respecto al nivel de empleo y todo lo que trae consigo, toda vez que temas como el de la migración laboral, se han tornado fundamentales en la toma de decisiones de los gobierno locales y seccionales, que de manera conjunta con los centros de formación profesional, permiten un fortalecimiento pleno a fin de evitar que muchos profesionales, en especial los de Administración de Empresas, salgan del departamento por la falta de oportunidades y de políticas claras en materia laboral, trayendo consigo la fuga de cerebros y de desplazamiento de la mano de obra.

Aunque no sólo se trata de ello, pues subsisten elementos adicionales que podrían estar justificando la decisión de muchos de estos profesionales de Administración de Empresas, en cuanto a que deciden dicho desplazamiento a otras ciudades, obedece no sólo a la falta de oportunidades, sino que no se valora el conocimiento, las habilidades, aptitudes y destrezas en el desarrollo de actividades específicas, donde la remuneración es insuficiente e inadecuada a las propias expectativas de las personas.

Por ello mismo, se toma la decisión de diagnosticar al grupo de egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, periodo comprendido entre los años 2010 y 2016, en temas como la migración laboral, todo lo que ello encierra y lo que ha significado en su vida profesional, pues a partir de los datos obtenidos se podrían proyectar planes integrales frente al tema.

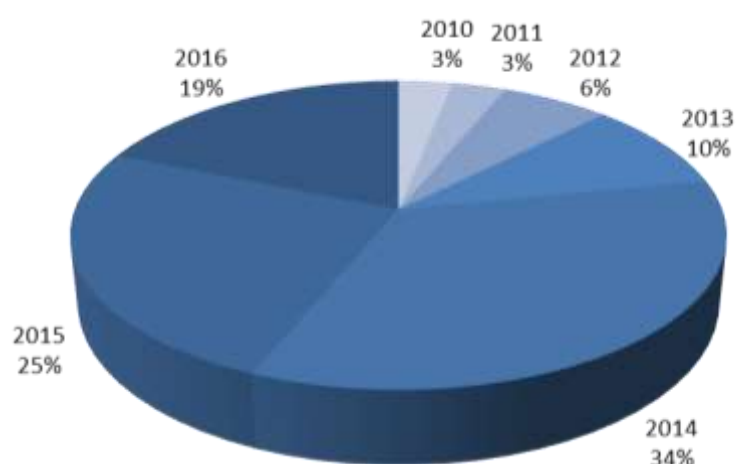
Se hace claridad con respecto a que el grupo de personas alcanza los 32 profesionales que hasta el mes de noviembre del año inmediatamente anterior pudieron titularse, tomando en cuenta aspectos diversos relacionados con el tema objeto de investigación, encontrando respuestas a muchas inquietudes y aportando elementos de base para la formulación de políticas y de estrategias institucionales que hagan parte de la llamada extensión universitaria, que permita hacer un seguimiento al proceso laboral de los profesionales.

Tabla 4

Año de graduación de la de la Universidad Santo Tomás.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
2010	1	3
2011	1	3
2012	2	6
2013	3	10
2014	11	34
2015	8	25
2016	6	19
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

*Figura 1. Año de graduación de la de la Universidad Santo Tomás.*

Fuente: Tabla 1.

Inicialmente se indaga sobre el año de graduación, encontrando que el 34% de egresados de Administración de Empresas de la USTA, seccional Tunja recibió su título profesional en el año 2014, mientras que el 25% lo hizo en el año 2015, el 19% en el año 2016, el 10% hacia el año 2013, el 6% en el año 2012 y un 3 que lo hizo en los años 2010 y 2011, respectivamente, cumpliendo además con todos los requisitos definidos por la institución universitaria.

Tabla 5
Ciudad de residencia.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Arauca	1	3
Barranquilla	1	3
Bogotá	4	13
Boyacá	1	3
Tunja	23	72
Ventaquemada	1	3
Villa de Leyva	1	3
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

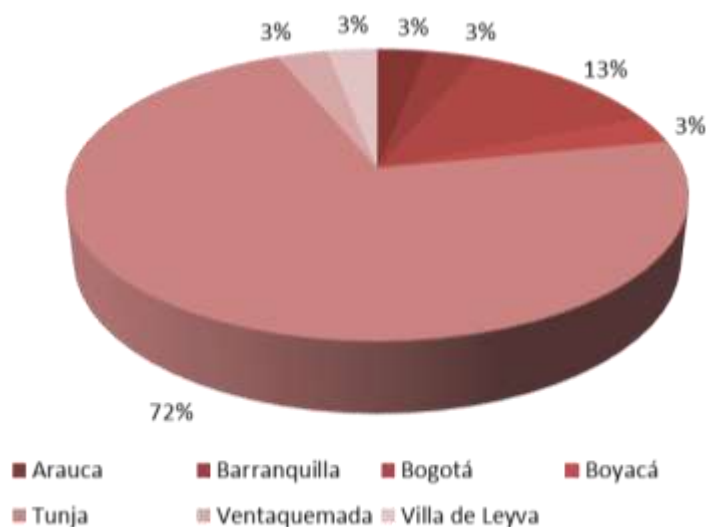


Figura 2. Ciudad de residencia.

Fuente: Tabla 5.

Adicionalmente, se interroga sobre el sitio de residencia, donde el 72% de los egresados asegura que la ciudad de Tunja se ve como la mejor opción tanto por motivos laborales como familiares y de afinidad en general, que le brinda estabilidad y seguridad. El 13% habita en la ciudad de Bogotá atraídos por las oportunidades laborales y salariales; mientras que con 3% cada una, se encuentran localidades como Arauca, Barraquilla, Tunja, Ventaquemada, Villa de Leyva y Boyacá.

Tabla 6
Situación laboral.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Empleado	20	63
Desempleado	9	28
Independiente	3	9
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.



Figura 3. Situación laboral.

Fuente: Tabla 6.

De las 32 personas que fueron encuestadas, el 63% de los profesionales es empleado del sector público como privado ya que se visualiza en la actualidad como la única alternativa para adquirir cierta estabilidad laboral y económica; el 28% de ellos es desempleado, mientras que el 9% ha desarrollado su profesión como independiente gracias a que las condiciones económicas y del propio mercado, les ha permitido desarrollar ideas de negocios que les faculta para ejercer a cabalidad su carrera.

Tabla 7
Área en la cual se desempeña.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Mercadeo	1	4
Administrativa	13	57
Recursos humanos	0	0
Financiera	2	9
Ventas	1	4

Otro	5	22
NS/NR	1	4
Total	23	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.



Figura 4. Área en la cual se desempeña.

Fuente: Tabla 7.

Otro punto de análisis es el área en el cual se desempeña, encontrando que el 57% de los egresados del área de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, se ha ubicado en el entorno administrativo bien sea por el conocimiento adquirido en el proceso de formación, como por la experiencia que tal vez pudieron haber alcanzado. Mientras que el 22% de ellos, se desempeñan en áreas diferentes a las mencionadas en el cuestionario como el ser analista técnico de seguros de vida (1), el laborar en la parte comercial (1), en la Docencia (2) y en el área de Operaciones (1).

A su vez, el 9% trabaja en el área financiera de alguna empresa o entidad gracias al gusto por dicha rama, por el conocimiento que tiene sobre su manejo o simplemente porque fue una alternativa laboral. Un 4% se desempeña en el área de mercadeo, un 4% en ventas y un 4% que no sabe o no responde a la inquietud planteada.

Tabla 8
Sector en el cual se desempeña.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Público	8	35
Privado	11	48
Mixto	1	4
Familiar	3	13
Total	23	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

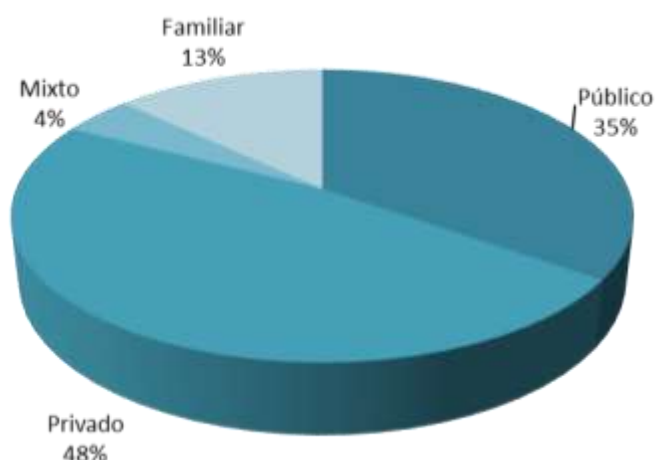


Figura 5. Sector en el cual se desempeña.

Fuente: Tabla 8.

De igual forma, la evaluación lleva a indagar sobre el sector en el cual se desempeña, donde el 48% de los egresados de Administración de Empresas de la USTA Tunja, lo hace en la parte privada no sólo por las garantías laborales sino por la seguridad que ello les proporciona, especialmente en cuanto a la parte de la remuneración; el 35% ha tomado en cuenta al sector público por cuanto es el área donde más ofertas de empleo se encuentra, lo que permite una mayor estabilidad pese a que los salarios no sean acordes con el conocimiento, preparación y experiencia de los profesionales.

En tanto que el 13% de este grupo de evaluación, labora en el entorno familiar por cuanto tuvo la capacidad de desarrollar planes de empresa gracias a la capacidad administrativa, organizacional, comercial y financiera; el 4% restante labora tanto en el plano familiar como en familiar o privado, estableciendo horarios, condiciones y garantías que le aseguren cierta capacidad económica y laboral.

Dentro de esas empresas se encuentran: Smart Books Company SAS, Alcaldía Villa de Leyva, SENA, Davivienda, Agrocentro, Colegio Hogar de Nazareth, Alcaldía Mayor de Tunja, Universidad Santo Tomás, Seguros de vida del Estado S.A., Sixto Parra Millares contadores públicos, Seguros del Estado S.A., UPTC, Biskuit, Protección Social, Alexbo Construcciones, Grupo Consultor Andino, IPSI, Secretaría de Educación y Cerib IPS.

Tabla 9

Tipo de contratación que tiene actualmente.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Término fijo	7	22
Término indefinido	8	25
Prestación de servicios	7	22
Otro (independiente)	1	3
Total	23	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

Figura 6. Tipo de contratación que tiene actualmente.

Fuente: Tabla 9.

Respecto al tipo de contratación, el 25% de los egresados de Administración de Empresas, en la actualidad maneja un contrato a término indefinido gracias a que las condiciones lo han permitido, facilitando así que la persona tenga mayor estabilidad y pueda atender de manera diligente todas y cada una de sus necesidades sociales. En tanto que el 22% labora por contrato de prestación de servicios, en cuanto se trata de una modalidad altamente utilizada en todos los estamentos de la sociedad que les permite obtener beneficios por ahorro prestacional para los empresarios y dueños de los medios de producción. El 22% siguiente cuenta con un contrato a término fijo que le permite tener cierta estabilidad laboral y económica. Sólo el 3% es trabajador independiente lo que le permite definir su propia formalidad laboral, financiera y prestacional.

Tabla 10

Características que mejor lo identifican a nivel profesional.

Característica	Calificación																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	1	3							4	13	3	9	4	13	13	41	4	13	3	9
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo			1	3					5	16	1	3	12	38	3	9	7	22	3	9
Ejercer liderazgo para la consecución de metas de la organización					1	3			3	9	1	3	2	6	8	25	8	25	9	28
Utilizar tecnologías de la información y comunicación en la gestión							1	3	2	6	1	3	4	13	8	25	8	25	8	25
Formular planes de marketing					1	3	2	6	3	9	2	6	10	32	6	19	4	13	4	13
Mejorar e innovar en los procesos administrativos					1	3	1	3	4	13	3	9	3	9	10	32	4	13	6	19
Identificar y optimizar los procesos de negocio en las organizaciones	1	3			1	3	1	3	3	9	2	6	6	19	7	22	5	16	6	19
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos			1	3	1	3	1	3	3	9	2	6	9	28	8	25	4	13	3	9
Interpretar información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales			1	3	1	3	3	3	4	13	4	13	2	6	8	25	4	13	5	16
Identificar y administrar los riesgos de los negocios en las organizaciones	1	3			1	3			3	9	3	9	5	16	10	32	5	16	4	13
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión							1	3	3	9	5	16	6	19	8	25	5	16	4	13
Administrar un sistema logístico integral							2	6	6	19	3	9	6	19	8	25	4	13	3	9
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización							1	3	4	13	2	6	6	19	9	28	6	19	4	13
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo							1	3	2	6	2	6	8	25	13	41	3	9	3	9
Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial					1	3	3	9	7	22	4	13	7	22	6	19	4	13		
Administrar y desarrollar el talento humano de la organización					1	3	1	3	1	3	1	3	5	16	10	32	4	13	9	28
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de los recursos financieros de la empresa			1	3	1	3			4	13	3	9	5	16	8	25	5	16	5	16
Usar información de costos para el planeamiento, control y toma de decisiones					1	3	2	6	3	9	3	9	4	13	11	34	5	16	3	9
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno	1	3			1	3	1	3	3	9	3	9	4	13	8	25	5	16	6	19
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa					2	6			6	19	2	6	8	25	4	13	9	28	1	3

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

Frente a las características que mejor lo identifican a nivel profesional se indaga sobre la elaboración, evaluación y administración de proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, encontrando que el 13% lo ubica en un punto intermedio ya que su utilidad no resulta ser tan frecuente pero sí le permite mantener cierta estabilidad empresarial; el 9% cree que es un tema que se ha empezado a trabajar con mayor interés por parte de los empresarios actuales; el 13% considera que el tema se viene involucrando en todos y cada uno de los procesos administrativos donde él labora; el 41% asegura que trabajar en torno a la planeación de los proyectos, facilita el desarrollo organizacional y el cumplimiento de todos y cada uno de los objetivos internos y externos; el 13% afirma que es gracias a esta característica que las empresas actuales pueden dar cumplimiento a sus planes; el 9% restante cree que definitivamente la administración de empresas facilita la construcción de los proyectos de acuerdo a las características de cada organización.

A su vez, el 3% de este grupo de evaluación, sostiene que casi nunca se hace uso del planeamiento estratégico, táctico y operativo por la falta de conocimiento y experiencia por parte de los directivos; el 16% cree que de cierta manera este tipo de acciones podrían estar siendo empleadas dentro del proceso organizacional pero que no resultan ser suficientes para dar cumplimiento a las metas y objetivos; el 3% le otorga una calificación más que aceptable, el 38% considera que el tema es determinante dentro de las organizaciones actuales y que lo desarrolla e involucra como parte integral de su trabajo dentro de la organización para la cual labora; el 9% sostiene que el desarrollo de ese tipo de estrategia, le proporciona grandes ventajas a la operatividad interna y externa; el 22% asegura que asumir este tipo de herramientas, aporta beneficios para el desarrollo empresarial; el 9% lo califica como un aspecto importante dentro de su propia labor.

Respecto a la característica de ejercer liderazgo para la consecución de metas de la organización, el 3% de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás que fueron evaluados, asegura que el tema no lo emplea en muchos de los procesos por cuanto no se le permite en la organización donde trabaja; el 9% lo ubica en un punto intermedio donde no ha podido ubicar con exactitud su utilización; el 3% le otorga una mayor importancia gracias a que se le permite hacer parte de los procesos y liderarlos; el 6% de las personas considera que esta característica de liderazgo es necesaria en el ejercicio empresarial; el 25% de los encuestados sostiene que este aspecto ha sido determinante en la

construcción del nuevo enfoque organizacional; el 25% siguiente cree que gracias al liderazgo es que ha podido dar emprendimiento a muchos proyectos y procesos; el 28% asegura que este aspecto lo ha utilizado en las empresas donde ha colaborado.

A su vez, se indaga sobre la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en la gestión, encontrando que 3% de los encuestados las reconocen en el desarrollo de algunas de sus actividades empresariales; el 6% las ubica en punto donde no las visualiza como determinantes en los procesos administrativos actuales; el 3% de la población le otorga una calificación positiva dadas las ventajas que este tipo de acciones tienen en la construcción empresarial en la cual él hace parte; el 13% asegura que este tipo de estrategias le permiten de manera personal, estar a la vanguardia y hacer parte de los nuevos conceptos administrativos; el 25% de los egresados cree que características como ellas, le permite agilizar procesos y cumplir con sus metas en los tiempos establecidos por la organización; otro 25% advierte sobre la importancia que este tipo de características tiene en su desenvolvimiento empresarial actual, pues le facilita la ejecución de las actividades asignadas; el 25% restante lo califica como fundamental, pues le ha llevado a tener una mejor gestión.

Respecto a la formulación de planes de marketing, el 9% de los egresados del programa de Administración de Empresas, la asume como una oportunidad parcial dado que no le da aplicabilidad al tema en la construcción de procesos administrativos; el 32% la valora como una gran ventaja para la proyección de los programas y el cumplimiento de los mismos; el 19% lo considera como ideal y de gran utilidad y apoyo a la labor comercial de la empresa donde labora; el 13% le otorga una calificación buena y otro 13% como excelente, lo que indica la importancia que puede llegar a tener para el desarrollo empresarial. Aunque no se dejan de lado algunos porcentajes menores que califican dicha característica como poco útil, aunque ello pueda significar que tal vez no se tiene conocimiento amplio sobre su estructura y usos, lo que podría restarle oportunidades en el entorno.

Se habla igualmente del mejoramiento e innovación de los procesos administrativos, que podían reflejar cierta preocupación, dado que no se demuestra un mayor conocimiento por parte de los titulados sobre los temas, (3% respectivamente); subiste un 13% que evidencia una valoración media a dicha característica, al no trabajar en pro de dicho mejoramiento e innovación, un tema de desarrollo de las empresas actuales; un 9% considera que el asunto como tal se utiliza aunque no en los términos exigidos a nivel empresarial y que le permite a

las organizaciones ser cada vez más competitivas y rentables; el 32% del grupo evaluado sostiene que sí maneja este tipo de estrategias en las empresas, lo que les permite llegar a un alto nivel de productividad y cumplir así con sus objetivos; el 13% y 19% respectivamente, valora ampliamente la incorporación de este tipo de estrategias, toda vez que les facilita su crecimiento y estabilidad económica, comercial, productiva y laboral.

Otro tema de evaluación lo constituye la identificación y optimización de los procesos de negocio en las organizaciones, encontrando que un 18% acumulado de los egresados evaluados, observan como desventaja este tipo de aspecto, toda vez que el tema no lo contempla dentro de su trabajo en la empresa. A diferencia del 6%, que considera como importante que las organizaciones hayan decidido desarrollar su labor, basadas en las nuevas oportunidades definidas por el entorno, haciéndolos partícipes directos en su desarrollo; el 19% de ellos, sostiene que sí ha tomado en cuenta este aspecto, lo que le ha permitido expandirse profesionalmente y fortalecer su participación en la empresa para la cual labora; el 22% piensa que este tipo de acciones crea, la necesidad de fortalecer procesos y de trabajar en pro del mejoramiento continuo; el 16 % y 19% respectivamente, ha involucrado este tipo de estrategias, planes y procesos en la gestión empresarial, haciéndolos parte de un progreso y evolución de acuerdo a sus propias expectativas.

En cuanto a la detección de oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, el 18% acumulado de los egresados evaluados, sostiene que dicha característica no la contempla dado que los empresarios para los cuales laboran, se tornan conformistas y facilistas en la toma de decisiones; mientras que el 28% de ellos, asegura que el tema es tenido en cuenta a manera personal como plataforma de expansión y desarrollo de la empresa y de su línea de productos y servicios; el 25% cree que este aspecto los engrandece dentro de la organización y le permite la obtención de mejores alternativas y oportunidades profesionales y laborales; el 13% y 19% respectivamente, califican como excelente este hecho al considerar que este aspecto es tenido en cuenta ya que siempre busca el mejoramiento continuo y la incorporación de nuevos mecanismos de trabajo como las investigaciones de mercado, el espionaje organizacional y el estudio a las necesidades de los clientes y/o usuarios.

En lo que hace referencia a la interpretación de la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, el 21% acumulado de los egresados, la

califica como nula o poco empleada, ya que algunos de los negocios son pequeños y no les exige de la presentación de estados contables permanentes y ajustados a la realidad, además que desconocen la importancia que este tipo de estrategias para el fortalecimiento empresarial; el 13% de la población evaluada, se muestra interesadas en adoptar este tipo de herramientas por cuanto les permite una mejor administración y aporte de sugerencias para el mejoramiento empresarial; el 25% asegura que la presentación de la información desde el punto de vista financiero como contable, no sólo le permite conocer la realidad empresarial, sino tomar decisiones oportunas que le faciliten a la organización, su permanencia y crecimiento en el mercado; el 13% y 16% proporcionalmente cree que el empresario actual busca no sólo las oportunidades comerciales y financieras, sino que les lleva a dar cumplimiento de las disposiciones legales y de procedimiento definidas por los organismos de control, lo cual le permite al egresado integrarse al desarrollo de estas actividades.

Es importante que las empresas actuales tengan cuidado con los riesgos a los cuales puede verse su empresa, de ahí que el 32% de los egresados considere que la identificación y administración de los riesgos de los negocios, es un aspecto fundamental para las organizaciones modernas, permitiéndole una mayor estabilidad y crecimiento, incluso ellos han sido parte determinante en estos procesos; el 16% y 13% comparativamente, cree que son más las ventajas y oportunidades al incorporar este tipo de herramientas y acciones; el 16% lo califica en un nivel bueno, el 9% como importante y el 14% acumulado que no lo cataloga como determinante en la construcción empresarial.

La formulación y optimización de los sistemas de información para la gestión, son ampliamente utilizadas por ellos, toda vez que le permite un mayor acercamiento al cliente, facilitándole su gestión y ahorrándole tiempo en el desarrollo de sus actividades incluidas las de orden comercial, esto de acuerdo al 16%, 19%, 25%, 16% y 13% de los egresados tenidos en cuenta en la evaluación. Aunque no se puede dejar a un 3% y 9% respectivamente que le otorga una calificación menor.

Una característica adicional está asociada a la administración de un sistema logístico integral, donde el 25% de los egresados cree que las empresas actuales se han especializado en este tipo de acciones que le permiten de manera interna, mantener el control sobre todos y cada una de sus operaciones, su labor aquí ha sido determinante en la construcción de estos sistemas; el 19% de ellos, asegura que estas actividades le proporcionan mayor seguridad a las

organizaciones en el cumplimiento de sus objetivos sin importar el área donde se aplique; el 19% siguiente no tiene mayor conocimiento del tema, al igual que el 6%: el 13%, 9%, 13% y 9%, ratifica aún más el sentido e importancia que le dan a este tipo de tareas toda vez que le proporciona grandes ventajas para lograr su expansión y posicionamiento.

En cuanto a la identificación de las interrelaciones funcionales de la organización, para el 28% de la población evaluada, se trata de un tema de gran interés para las organizaciones modernas, al facilitar la integración entre las áreas y empresas en pro de beneficios comunes; el 19%, 13%, y 6% le otorga una calificación favorable por cuanto han sido muchas las ventajas para su propia funcionalidad; un 16% promedio, da una respuesta aceptable dado que no observa dicha característica dentro de las actuales organizaciones.

Adicionalmente, se evalúa el desarrollo, implementación y gestión del control administrativo, donde los mayores valores 41%, 9%, 25% y 6%, han basado todos sus esfuerzos en generar estrategias que les permita mantener el control sobre las actividades, planes y programas entendiendo que a partir de los resultados se pueden tomar decisiones de acuerdo a las necesidades y expectativas de la organización; un 9% acumulado no genera respuestas puntuales sobre este aspecto en las empresas modernas.

Se indaga igualmente sobre la evaluación del marco jurídico aplicado a la gestión empresarial, donde el 34% de la población encuestada afirma que no toma en cuenta dicho aspecto por el desconocimiento de los procedimientos y la falta de interés hacia el cumplimiento de las nuevas disposiciones; el 67% restante promedio, le da una calificación favorable al observar la preocupación y atención que los directivos dan a la parte jurídica atendiendo las posibles sanciones y modificaciones de las actividades empresariales incluidas las comerciales, laborales, financieras, contables, y legales que impliquen cambios a la estructura, lo que le exige involucrar este tipo de acciones en su estructura.

Una característica adicional, está asociada a la administración y desarrollo del talento humano de la organización, donde el 9% acumulado brinda una respuesta desfavorable en este sentido, en cuanto a que considera que el tema en sí no es aplicable en las empresas modernas o simplemente no se le ha permitido hacer parte de este tipo de procedimientos; el 91% de los egresados por el contrario, sostiene que este aspecto sí los tomado como elemento determinante en la organización actual, al darle valor a la mano de obra y todo lo que ello implique, facilitando aún más su gestión, expansión y productividad.

Para el 19% de los egresados del Programa de Administración de Empresas, la toma de decisiones de inversión, financiamiento y gestión de los recursos financieros de la empresa, es poco observada en las empresas existentes, lo que puede llevarlas a una pérdida de competitividad y generar riesgos que afecten su propia estabilidad, pues de manera directa ellos no se involucran con este tipo de acciones, dado que existe un departamento determinado para ello; el 81% de ellos maneja el tema al establecer mecanismos de evaluación y acción que le proporcionan mayor seguridad a las actividades, cumpliendo así con los objetivos y lineamientos de planeación.

El uso de la información de costos para el planeamiento, control y toma de decisiones, obtiene una calificación menor (17% acumulado) pues según ellos, no es tomada en cuenta en las organizaciones recientes dada la complejidad de las actividades que involucra y a que tal vez no se maneja con celeridad por parte de la misma administración: a diferencia del 83% que considera que el éxito de las empresas modernas se da precisamente porque existe el desarrollo y aplicabilidad de los conceptos y metodologías que son tendencia y que le facilitan su productividad y expansión, especialmente cuando se le permite combinar estrategias similares.

Al buscar la opinión de los egresados en el periodo de estudio, se puede observar que el 18% de ellos asegura que no existe la identificación de los aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno por la falta de interés entre las partes, su trabajo se limita al desarrollo de actividades diversas pero poco relacionadas con dicha identificación; el 82% de ellos cree que el éxito de las actuales empresas radica precisamente en la formulación y desarrollo de todo un componente ético que les permita ser mucho más eficientes y efectivos, en concordancia con su propia filosofía, así, ellos han sido colaborador en dicha formulación.

De acuerdo al 25% de los egresados, no se observa una adecuada administración de la infraestructura tecnológica de las empresas en la actualidad, que se debe a razones de tipo económico u otras asociadas con el interés de las directivas por lograr la implementación de modernos procedimientos que les lleve a tener una mayor funcionalidad. Mientras que el 75% promedio, ve con buenos ojos que muchas de estas organizaciones adopten este tipo de esquemas y de mecanismos que sin lugar a dudas, les permite ser mucho más competitivos, dando así cumplimiento a sus objetivos y metas.

A continuación se relacionan los cargos, las entidades y los años en que dichas personas, hicieron parte de algunas empresas y que les ha permitido desarrollarse en diversos campos de la administración de empresas, un hecho que demuestra la importancia de esta área del conocimiento y de su impacto en la economía local, regional y nacional, diversificando las actividades y posibilidades de empleo.

- Director Administrativo, Smart Books Company SAS, 2015
- Administrador
- Administrador, alcaldía de Villa de Leyva, 2016
- Ejecutivo Comercial JR, Banco de Comercio Exterior de Colombia 2014-2016
- Cajera
- Propietario, Agrocentro, 2015
- Analista
- Al recién egresado le brindan pocas posibilidades de ocupar este tipo de cargos
- Profesional Oficina Control Interno y Gestión 2016
- Docente
- Analista técnico de vida - seguros de vida del estado - 2016
- Administrador, Teus Marítima, 2015
- Analista de Seguros
- Profesional Administrativo en el Área Investigativa
- Administrativa temporal 2016
- Asesor de Emprendimiento, Alcaldía Tunja, 2016
- Asesor comercial, Colsubsidio - Fondo de Adaptación, 2014- 2016
- Asistente Coordinación de Microfinanzas Regional Oriente Banco Agrario, 2015
- Administrativa IPSI, 2016
- Auditor General
- Acerías Paz del Río Interventor de Contratos
- Coordinador Mercadeo Gares y Cia. Ltda., 2013
- Auxiliar de Cartera Inmueble Lotería de Boyacá Pasante, 2015

Tabla 11

Realización de estudios posteriores a la titulación como Administrador(a) de Empresas.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Sí	20	62
No	12	38
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

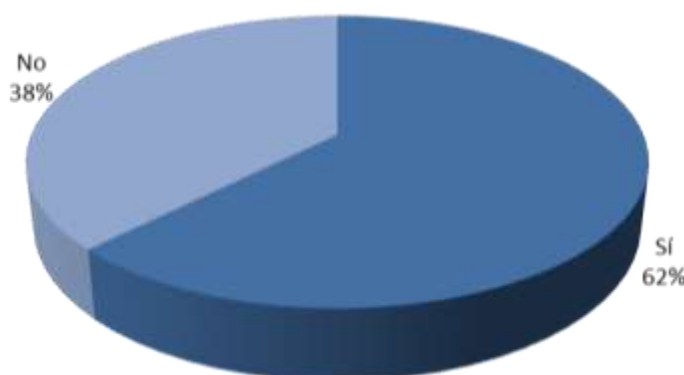


Figura 7. Realización de estudios posteriores a la titulación como Administrador(a) de Empresas.

Fuente: Tabla 11.

En la misma evaluación se indaga sobre si los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás, han realizado estudios posteriores a la titulación como Administrador(a) de Empresas, encontrando que el 62% de este grupo, asegura que sí lo ha hecho por exigencia laboral, porque quiso mejorar su nivel de profesional o simplemente porque lo considera necesario para profundizar en temas específicos. El 38% de ellos no lo ha hecho por cuestiones económicas, personales o porque laboran en empresas donde la exigencia frente a la preparación en temas concretos, no es tomada en cuenta y exigida por los empresarios.

Dentro de esos estudios se destacan entre otros:

- Alta Gerencia en Mercadeo
- Especialización, Universidad Santo Tomás
- Alta Gerencia en Mercadotecnia, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
- Posgrado Duitama
- Finanzas- UPTC
- Especialista en Finanzas UPTC

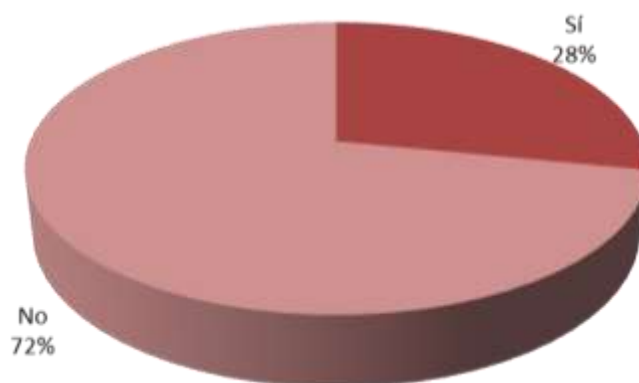
- Maestría en Dirección y Administración de Empresas UPTC - Complutense de Madrid
- Diplomado en SGC ISO 9001:2015
- Maestría en Administración educativa, UMECIT Panamá
- Salud Ocupacional y Protección en Riesgos Laborales-UPTC Tunja
- Finanzas UPTC
- Pregrado
- Especialista en Mercadeo
- Especialización en Alta Gerencia UPTC
- Contaduría Pública 2 Especializaciones 1 Maestría en La USTA
- Especialización en Gobierno y Gestión USTA Tunja
- Gobierno y Gerencia Territorial en la Universidad Santo Tomás
- Especialista Gobierno y Gerencia Territorial
- Licenciatura en Mercadotecnia
- SENA y complementarios
- Curso en Competencias Claves y Transversales Universidad de Buenaventura

Tabla 12

Manejo de un segundo idioma.

Opciones	Nº respuestas	Porcentaje
Sí	9	28
No	23	72
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

*Figura 8. Manejo de un segundo idioma.*

Fuente: Tabla 12.

A su vez se toma en cuenta el manejo de un segundo idioma, encontrando que el 72% de la población encuestada no ha tomado la decisión de aprender un idioma diferente al nativo por falta de tiempo, de interés y de recursos; el 28% sí ha llevado a cabo dicha actividad bien sea por exigencia laboral, como motivación personal para ampliar fronteras y porque ha tenido la oportunidad de salir del país y adquirir dicho conocimiento. Dentro de esos idiomas se destaca el inglés por ser una lengua integral.

Tabla 13

Conocimiento de la misión y visión institucional.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Sí	25	78
No	7	22
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

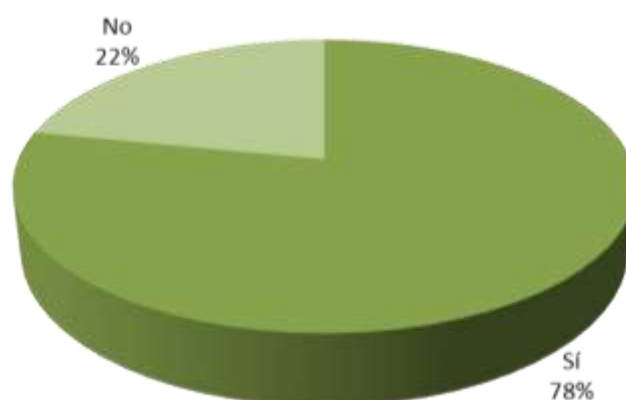


Figura 9. Conocimiento de la misión y visión institucional.

Fuente: Tabla 13.

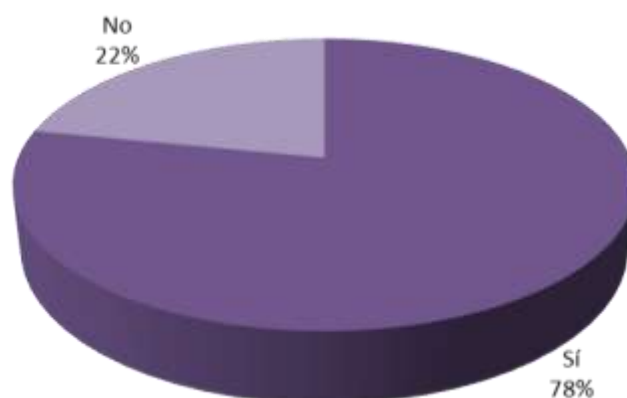
De acuerdo a lo descrito por el 78% de los egresados de Administración de Empresas de la USTA de la ciudad de Tunja, cuentan con un amplio conocimiento sobre la misión y visión institucional dado que a partir de ellas se construyen experiencias y se permite el posicionamiento y expansión personal en el entorno. El 22% de ellos, no se ha preocupado por conocer este tipo de fundamentos estratégicos, característicos de la plataforma administrativa y a partir de la cual se indaga y profundiza sobre la universidad, los recursos, su actividad, valores y aspiraciones en el mercado.

Tabla 14

Reciprocidad con el sentido de la misión y visión Institucional.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Sí	25	78
No	7	22
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

*Figura 10. Reciprocidad con el sentido de la misión y visión Institucional.*

Fuente: Tabla 14.

Pese a los datos anteriores, existe cierta reciprocidad con el sentido de la misión y visión institucional de acuerdo a lo descrito por el 78% de los egresados encuestados, como una manera de identificarse con la filosofía interna y dar cumplimiento a los objetivos trazados por la universidad. El 22% de los egresados asegura que este hecho no lo toma en cuenta porque simplemente las directivas no desarrollaron una mayor divulgación sobre este tema.

Tabla 15

Bienestar universitario.

Política	Calificación																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Política de bienestar psicoafectivo	2	6			1	3			5	16	3	9	3	9	6	19	6	19	6	19
Política de bienestar religioso espiritual	2	6			1	3			1	3	6	19	4	13	6	19	5	16	7	22
Política de bienestar cultural			1	3					1	3	6	19	3	9	8	25	6	19	7	22
Política de bienestar físico y recreativo					1	3	2	6	1	3	4	13	4	12	11	34	3	9	6	19

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

Igualmente, la evaluación lleva a un mayor conocimiento con respecto a diferentes aspectos de bienestar universitario, encontrando que para el 9% acumulado, no se generan estrategias asociadas a la Política de bienestar psicoafectivo, pues nunca han evidenciado estrategias puntuales donde ellos hayan sido involucrados; el 16% ubica este aspecto en un punto intermedio al no identificar las acciones que en dicha materia se desarrollan e indagan; aun cuando el 75% de los egresados le da importancia al tema al considerar que muchas de estas acciones fueron determinantes en los diferentes procesos definidos por la universidad y la facultad como elementos de motivación y solución de inconvenientes.

El 9% de las personas tituladas y que hacen parte de la USTA en la ciudad de Tunja, le otorga una calificación menor a la Política de bienestar religioso espiritual, por cuanto no evidenciaron acciones específicas que pudieron haberse desarrollado en el proceso de formación profesional; el 3% no define su posición frente a la pregunta y el 88% restante asegura que la filosofía espiritual, sí hizo parte de su formación personal y profesional y que ello los diferencia en el entorno.

El 3% de las personas evaluadas, sostiene que frente a la Política de bienestar cultural, no tiene un mayor conocimiento respecto a las acciones precisas en las cuales los profesionales se vieron inmersos; el 3% ubica en un punto intermedio la pregunta; mientras que el 94% de los encuestados, califican en mejores términos la inquietud planteada al considerar que la institución educativa superior, sí desarrolló actividades en torno al lineamiento cultural, lo que le permitió hacerse participe en eventos que llamaron la atención de propios y visitantes.

En lo que respecta a la Política de bienestar físico y recreativo, la universidad según el 9% de las personas tituladas, no desarrolló actividades en torno al tema; el 3% no proporciona mayor información y el 82% de ellos, cree que la institución sí tuvo en cuenta al deporte y la recreación como pilares que le brindan bienestar a los estudiantes, lo que motiva su desarrollo y mayor funcionalidad y aceptación de los mismos hacia el claustro universitario.

Tabla 16

Consideración sobre si la Universidad brinda los espacios y recursos para llevar a cabo las políticas de bienestar.

Opciones	Nº respuestas	Porcentaje
Sí	26	81
No	6	19
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

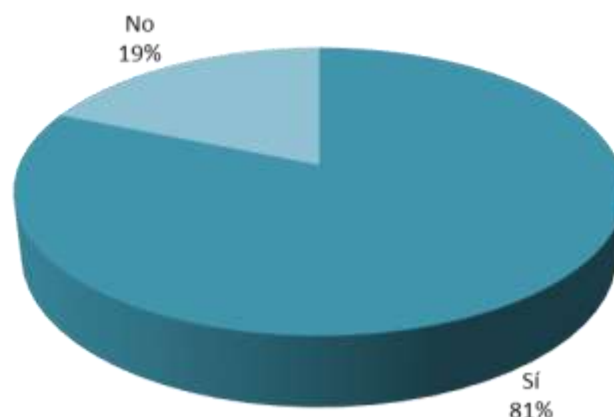


Figura 11. Consideración sobre si la Universidad brinda los espacios y recursos para llevar a cabo las políticas de bienestar.

Fuente: Tabla 16.

El 81% de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, cree que *la* Universidad sí brinda los espacios y recursos para llevar a cabo las políticas de bienestar, en especial los del área cultural, recreativa y deportiva, lo que mejora la imagen y afianza los lazos de fraternidad, unidad y partencia de las personas hacia ella. El 19% asegura que se visualizan acciones puntuales que permitan que el claustro universitario incorpore a los estudiantes con los diferentes eventos pudiendo ello fortalecer la motivación entre los estudiantes y titulados.

Como aspectos positivos dentro del programa, se destacan entre otros la duración, cuerpo docente, prácticas, la salud, religión, ayuda psicológica, la experiencia, calidad, compromiso, el hecho que los egresados sigan asistiendo al gimnasio por salud física y mental - En la semana tomasina aún tienen en cuenta a los egresados para disfrutar la oferta cultural - Sentido de Pertenencia con la Universidad

A su vez rescatan aspectos como las danzas, los espacios para hacer ejercicio y Pastoral, el apoyo psicológico, la innovación e integración empresarial, el apoyo constante de la universidad, aprovechar el tiempo libre, mejorar habilidades de estudiantes, el ambiente humano, practicas universitarias, el desarrollo de talentos, eventos culturales, integralidad, la biblioteca, plantel físico, talento humano y valores, la calidad docente, acompañamiento a estudiantes, investigación, los deportes, la honestidad, respeto, amor, la calidad, experiencia y radio de acción, la realización de diversas actividades, creatividad en las mismas, buenas temáticas, la formación académica, las visitas empresariales, congresos de capacitación, alianzas estrategias, la cultura, recreación, bienestar espiritual, los conocimientos disciplina y responsabilidad, las líneas de profundización, enfoque ético, enfoque RSE, integración,

colaboración, la innovación, emprendimiento, enfoque empresarial, la participación de comunidad estudiantil, influencia positiva en Comunidad estudiantil, continuidad y mejora del programa, el respeto, formación, integridad, el Pensum, calidad, practicas académicas, el lograr ser profesionales socio humanitarios, tener a Dios en el desempeño de la carrera, mantener ética profesional, danza y posibilidad de seguir estudiando.

Como aspectos que requieren de acciones de mejora dentro del programa, se destacan entre otros los Posgrados, profundizaciones, convenios, el aumento de programas de bienestar, un mayor contacto con la realidad de más empresas colombianas, de espacios deportivos, diversidad de oferta deportiva (Natación, Equitación, Bolos...), un mayor aprovechamiento del campus, apoyo de las áreas pertinentes, cumplimiento con las metas, mayor personalización con egresados, ayudas para becas y ofertas de trabajo, la falta promoción para que los estudiantes se acerquen al programa, horarios más flexibles, la oferta de actividades, mejores contenidos teóricos, aplicación a la vida laboral, énfasis en legislación, metodología de estudio, seguimiento académico a los estudiantes, mejora en la administración de los horarios de estudios, actualizaciones a egresados, becas a egresados en posgrados, inclusión en redes profesionales, la parte recreativa, la proyección laboral, el apoyo a egresados, el contar con mejores docentes, pensum más intenso, reforzamiento en materias de contabilidad, los recursos dinámicos, el actualizar programa, herramientas informáticas, experiencia laboral, la organización, planeación, comunicación oportuna, una mayor exigencia, alianzas estratégicas con empresas para las pasantías, la vinculación en la sede de Tunja, la divulgación del programa de bienestar psicoafectivo y la prioridad de empleo dentro de la universidad para egresados.

Tabla 17

Área en que le gustaría tomar cursos de actualización profesional.

Opciones	Nº respuestas	Porcentaje
Administración	6	19
Marketing	7	22
Finanzas	6	19
Proyectos	10	31
Otros	3	9
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.

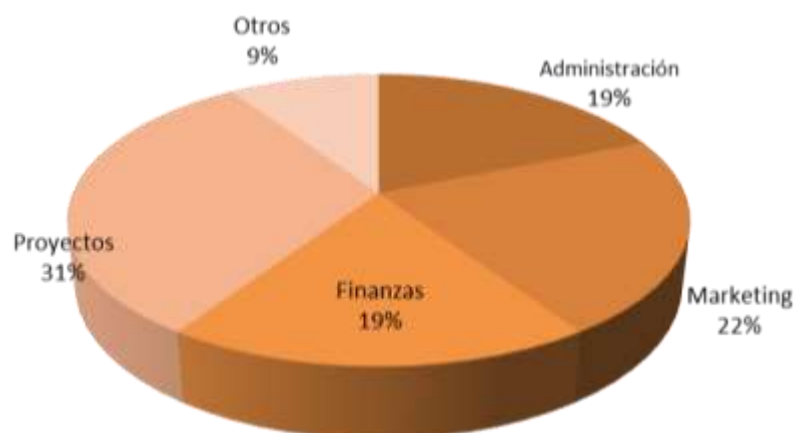


Figura 12. Área en que le gustaría tomar cursos de actualización profesional.

Fuente: Tabla 17.

Ante la inquietud del área para tomar cursos de actualización profesional, el 31% de los egresados de Administración de Empresas USTA, Tunja, se tiene el tema de la formulación de proyectos, pues en no todos los casos se hace énfasis en cada uno de los componentes, su estructura y desarrollo; el 22% gusta del área del marketing, más aun cuando el desarrollo tecnológico y el avance comercial, ponen como línea de trabajo al mismo; el 19%, gusta de la parte administrativa pero de forma integral, incluyendo los riesgos y la expansión que ha alcanzado; el 19% siguiente, se inclina por las finanzas, pues hay que tener en cuenta que en no todos los casos, son los contadores los únicos responsables por este tipo de información; mientras que el 9% se inclina por aspectos como la calidad, los recursos humanos, el servicio al cliente y la solución de conflictos

Tabla 18

Preferencia de horario para actualización y capacitación.

Opciones	N° respuestas	Porcentaje
Entre semana diurno	4	13
Entre semana nocturno	10	31
Fines de semana	18	56
Total	32	100

Fuente: Encuesta a egresados de Administración de Empresas USTA Tunja, 2016.



Figura 13. Preferencia de horario para actualización y capacitación.

Fuente: Tabla 18.

Finalmente se indaga sobre la preferencia de horario para actualización y capacitación, encontrando que el 56% de los egresados, se inclina por los fines de semana por los compromisos de tipo laboral, familiar y social; el 31% cree que entre semana y en horario nocturno sería lo ideal, especialmente por la cercanía y disponibilidad; el 13% sostiene que entre semana y diurno aunque ello obedece a que muchos de los titulados no tienen ningún compromiso de tipo laboral.

3. Pertinencia y posibilidades de empleo que se generan desde la misma Facultad de Administración, visualizando las expectativas frente al mismo

El desarrollo del estudio contempla básicamente un estudio concreto sobre el proceso de migración laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, toda vez que no se conocen datos y análisis específicos que den cuenta de las actividades que hasta el momento vienen desempeñando y que permitirían entender aún más los esfuerzos y acciones que ha desarrollado o no el centro educativo en pro de los beneficios de los profesionales.

Dentro de este contexto, cabe la profundización no sólo en aspectos de orden económico, político o social que podrían estar influyendo en la migración de este grupo de personas a otras ciudades, dentro y fuera del territorio nacional, sino que a la vez lleva al análisis de tipo educativo, con estructuras concretas que se estarían originando por la falta de planeación y de incorporación de acciones y herramientas que facilitan de cierta manera, que los profesionales de dicha área, encuentre mayores oportunidades laborales a nivel local.

De manera habitual, las aristas más relevantes del proceso migratorio son aquellas que causan una afectación directa sobre los sistemas económicos y políticos; y en algunas ocasiones se relacionan los efectos de estos sistemas sobre las estructuras nucleares-familiares en tanto que las construcciones sociológicas de los espacios geográficos que son escenarios permanentes de los flujos migratorios. Sin duda, esta convergencia resulta ser el esquema más llamativo para explicar las consecuencias de las migraciones. (Gutiérrez, 2013, p. 47)

Para un egresado no sólo del Programa de Administración de Empresas, sino para cualquier otro, el proceso de migración se torna como la única alternativa a través de la cual logra cierta estabilidad económica y social que le permite percibir un ingreso y atender todas y cada una de sus necesidades y obligaciones, pese a que ello implique el sacrificio de la distancia y de la falta de tiempo para compartir con sus familias y amigos que sí se daría en el caso de tener en un empleo en la ciudad de origen.

Se trata de una situación que se viene generando desde hace mucho tiempo, y que podría verse como normal dentro de los límites profesionales, pero que en esencia implica la falta de planeación y de previsión no sólo desde el enfoque de los gobernantes, sino desde la misma

universidad, cuya responsabilidad va más allá de la simple instrucción de un conocimiento, su labor se extiende incluso en la preparación de los egresados para que enfrenten con actitud, seguridad y confianza el mundo laboral.

La observación del proceso migratorio desde la perspectiva del individuo requiere de atención no sólo porque el fenómeno recubre a un amplio sector de la población o de la economía, sino que al mismo tiempo, se torna pertinente su revisión para escudriñar y evidenciar en las motivaciones, los anhelos, las convicciones, los obstáculos, los sacrificios, e incluso los aspectos que ignoran quienes emprenden la odisea de la migración. (Gutiérrez, 2013, p. 48)

Resulta mucho más preocupante en el caso de las migraciones laborales, el hecho que el profesional ni siquiera cuente con un espacio de análisis sobre su futuro, sino que debe tomar la decisión expresa de ocuparse en cargos que en ocasiones, no son de amplio conocimiento y experiencia, sino que simplemente se torna como su principal oportunidad, no sólo para percibir un ingreso, sino para lograr cierta estabilidad y seguridad, atendiendo diligentemente sus necesidades y la de sus familiares.

Subsisten además elementos de orden afectivo que inciden ampliamente en la decisión de la migración, y que no necesariamente guardan relación con la parte laboral. Un aspecto más que se debe tomar en consideración al momento de generar propuestas frente al tema, como variables de trabajo donde la universidad cumple un papel categórico.

El acto de migrar para cualquier individuo corresponde a la capacidad para decidir su desplazamiento luego de evaluar las posibilidades de su propia existencia en las condiciones en las que se desenvuelve su cotidianidad. El reconocimiento de los factores que determinan la caracterización del entorno y de la cotidianidad del migrante, puede tener una motivación emocional, una pérdida afectiva, una condición depresiva, etc.; pero de la misma manera, dicho reconocimiento puede partir de variables que el mismo medio acentúa sobre el individuo. (Gutiérrez, 2013, p. 49)

Más allá de esta decisión del profesional de migrar a otras ciudades con el ánimo de encontrar una mayor estabilidad laboral y económica, subsisten otras de tipo social que le llevan a afianzar aún más su posición y que inciden en su seguridad y firmeza, pese a que incluso las condiciones no sean las mejores, pero que sí le responden a ese grupo de expectativas. Ante ello, debe buscar todas las condiciones posibles que le brinden una mejor

sobrevivencia, adaptándose a circunstancias, costumbres y hábitos de muchas regiones pero que de alguna manera lo arraigan aun más a dicho espacio.

En un ambiente de estabilidad cualquier ser humano se habitúa a la condiciones del espacio en el cual desarrolla sus actividades cotidianas. El individuo tiende a establecer relaciones con el medio que lo circunda así como con quienes se encuentran en él. El individuo migrante se esfuerza por adaptarse al medio y adueña sus propias condiciones materiales de existencia para favorecer una nueva identidad dentro de la sociedad recíproca como una condición para sobrevivir y al mismo tiempo posibilitar la prolongación transformada de su existencia. De esta manera, asimila rápidamente costumbres, normas y adquiere nuevos hábitos. Es el camino para sobrevivir y encontrar nuevas posibilidades de existencia con nuevos intereses y potencialidades, aun a costa del dolor que supone el desarraigo de su comunidad natural. Por eso un posible retorno provoca posibles desencuentros con su comunidad originaria. (Gutiérrez, 2013, p. 57)

Se trata de una serie de circunstancias a partir de las cuales se toman decisiones y se plantean expectativas puntuales, donde incluso los miembros de la familia juegan un papel importante en la medida que muchos de ellos tienen que adaptarse a los cambios y generar respuestas como parte de su propia cotidianidad y afianzamiento de la seguridad social, económica y laboral.

La migración no debe entenderse solamente como aquel fenómeno que se produce cuando un individuo cambia el país de residencia. Este acto siempre individual y muchas veces colectivo contiene un denominador social. Por eso, puede entenderse como la dinámica movilizante “que se realiza de un lugar a otro o de una región a otra, suficientemente distinta o distante por un tiempo suficientemente prolongado como para que implique “vivir” y desarrollar allí las actividades de la vida cotidiana” (Yampey, 1981). (Gutiérrez, 2013, p. 58-59)

Sin embargo, se trata de una actividad donde la universidad es factor primordial al cumplir con una labor de tipo social que va más allá de lo educativo al realizar un acompañamiento a todos y cada uno de los procesos de los egresados, pues se asume que la parte laboral es la principal expectativa de quienes culminan el proceso de formación pese a que en no todos los casos, ellos se pueden desempeñar en el área de preparación técnica.

La relación de la universidad con los procesos laborales debería ser mucho más extensiva,

dado que el incursionar en ese contexto laboral no es tarea fácil, pues se dan casos donde lo impartido por la universidad no es suficiente, o existe cierta desactualización con las temáticas, lo que genera inconformismo con la universidad.

La universidad no puede permanecer ajena a los problemas de la sociedad y al mercado laboral, es parte de su función social y debe preparar a los graduados para poder enfrentar las dificultades que presenta el mundo del trabajo. La empleabilidad de graduados universitarios es un problema en la región, y se ve agravada por el divorcio que existe entre las instituciones de educación superior y los sistemas productivos.

La preocupación por la interacción de la universidad con el entorno laboral no es nueva, desde finales de los años 70 del pasado siglo los movimientos estudiantiles y la propia sociedad cuestionan a las instituciones de educación superior por la baja calidad del proceso de formación, fundamentado principalmente por no preparar a los graduados para su inserción en el mercado laboral originado por, la no vinculación de la teoría con la práctica, el no ajuste de los currículos a las necesidades reales del entorno y especialmente del desarrollo socioeconómico de los países. (Romero y Álvarez, 2015, p. 59)

Aunque subsisten muchos elementos que podrían estar influyendo en el proceso migratorio de los profesionales, en este caso del Programa de Administración de Empresas de las Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, existen otros que son responsabilidad del centro universitario y que sirven de base para la construcción de programas de fortalecimiento, mejora y apoyo a fin de ampliar la oferta laboral de los egresados a nivel local y regional.

De esta manera, se exponen a continuación una serie de aspectos que podrían estar influyendo de forma negativa en los resultados de orden laboral de los profesionales de Administración de Empresas y que estarían generando el desplazamiento de los mismos hacia otras regiones y países, dadas las escasas oportunidades locales que den freno a la migración, aunque ello no signifique que la universidad esté desconociendo en absoluto la situación y dejando de formular acciones de mejoramiento, pues hay que ver que en la actualidad se desarrollan acciones para acercar aun más al profesional a la institución como mecanismo de retroalimentación.

Es necesario aclarar que la universidad en la actualidad, viene poniendo todo su esfuerzo y conocimiento a la formulación y desarrollo de mecanismos que lleven al fortalecimiento del programa de Administración de Empresas, toda vez que los cambios son permanentes, lo que

exige una adaptación de las metodologías a los nuevos desafíos del entorno y otros que se imponen a nivel internacional por el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que de cierta manera facilitan el conocimiento y el aprendizaje.

No se trata de cuestionar la imagen de la universidad, sino de establecer algunos aspectos que la sociedad cuestiona respecto a la manera de formar al futuro Administrador de Empresas en muchos la ciudad, toda vez que existen muchas más instituciones que ofrecen el programa en cuanto que se observa que cada vez más, muchos de ellos prefieren desplazarse a otras ciudades para reforzar su conocimiento o ampliar su panorama laboral.

Acercamiento de los estudiantes a la realidad empresarial mediante las prácticas profesionales. Como muchos otros centros de formación universitaria, la Facultad de Administración de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, lleva a cabo las prácticas empresariales, buscando que el estudiante conozca de primera mano, la situación en la cual se desarrollan las actividades, a fin de involucrarlos en la problemática, buscando soluciones parciales y absolutas.

Atracción que ejerce la ciudad en el egresado. Desde hace mucho tiempo, la ciudad de Tunja llama la atención de muchos estudiantes de nivel secundario de muchas regiones del país, gracias a la diversidad de programas académicos ofrecidos, además de la infraestructura de la capital y las facilidades de acceso a la educación superior.

La enseñanza universitaria es una formalidad exclusivamente profesional. Es importante destacar el papel que cumple la universidad en la formación de los profesionales de Administración de Empresas, incluyendo todas y cada una de sus teorías, con herramientas, sin embargo, se cuestiona el hecho que en el pleno de sus autonomía, la universidad deje de lado los métodos educativos que tengan en cuenta las necesidades de la sociedad y del mismo sistema productivo a partir de los cuales las empresas toman decisiones de orden laboral con especificaciones y especialidades a las cuales tienen que enfrentarse los profesionales.

Baja vinculación de las carreras con los requerimientos del mercado de trabajo. Desafortunadamente el acelerado crecimiento tecnológico producto de las tendencias

globalizadoras del mundo moderno, han puesto en entredicho las acciones desarrolladas por las mismas universidades en tanto que las teorías impartidas se alejan cada vez más de aquellas acciones administrativas que rodean a las organizaciones nacientes, esas mismas que han evolucionado en materia comercial, humana, productiva y financiera, lo que deja por fuera las aspiraciones de los egresados que vienen con una formación totalmente separada de las exigencias innovadoras del mercado frente a la manera de hacer empresa.

Escasa planificación de la oferta y la participación de los profesionales con las empresas.

En su mismo afán de desarrollar programas, muchas universidades cometen el error de trabajar sobre un mismo lineamiento, que desde luego le resta oportunidades a los egresados al no encontrar una amplia oferta de posibilidades para desarrollar todo su potencial y serle útil a una o varias organizaciones, gracias a los conocimientos adquiridos. Lo que exige de la universidad una mayor atención y evaluación de las necesidades y expectativas del entorno, ofreciendo programas que den respuesta a los intereses de estas empresas, pues suelen darse casos donde existe una amplia demanda en cargos diversos, pero escasez en otras áreas de gran utilidad para las organizaciones.

Limitados análisis de las exigencias de mecanismos y herramientas académicas. Es evidente que dentro de los procesos de certificación y recertificación de la universidad, el desarrollo de análisis y evaluaciones de la gestión juegan un papel importante, toda vez que a partir del mismo se permite la toma de decisiones que llevan a un fortalecimiento de todos y cada uno de los programas, currículos y facultades. No obstante, no se conocen de manera abierta, estudios pertinentes que permitan un mayor conocimiento de los mismos y de manera directa, cuando éstos se relacionan con la economía y la productividad, sus necesidades y expectativas al igual que las de los mismos profesionales, pues no resulta ser menos importante para el crecimiento y expansión de las regiones y todo lo que ello conlleva. Y es ahí donde precisamente se encuentra el punto de equilibrio entre los egresados y el mercado laboral, aunque ello puede ser una utopía dado que el tema de la migración no se ha desarrollado con absoluta profundidad.

No se tiene en cuenta los desafíos y demandas como imposiciones de la sociedad. En un entorno como el boyacense donde el principal factor es el productivo, el financiero y el económico, se está desconociendo por parte de la universidad, la necesidad de ahondar en la pertinencia que tienen las temáticas frente a los desafíos y demanda laboral que tiene la misma sociedad respecto a los profesionales que necesita. Se trata de entender aun más el papel que cumple realmente el profesional en la sociedad, entendiendo los objetivos, planes y expectativas en el marco de una nueva forma de hacer empresa.

La universidad no crea las condiciones para dar respuesta a las necesidades que demanda la sociedad. Es importante que la universidad desarrolle mecanismos para generar respuestas desde el mismo conocimiento, basada en la identificación de los verdaderos inconvenientes que enfrenta en la actualidad la empresa, bien sea de orden productivo, financiero, contable comercial, de innovación, entre otros muchos, y de esta manera formar a los profesionales para que atiendan esta demanda de expectativas y carencias, por lo que impulsar acciones de manera conjunta con el sector empresarial, le resultaría de gran utilidad a la sociedad, contribuyendo así con el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento económico y social para evitar aspectos tan deprimentes como la pobreza, la desigualdad y el atraso desde todo punto de vista. Aquí, la tecnología y la ciencia se tornan fundamentales para la búsqueda de salidas a las crisis enfrentadas entre las partes.

No se plantean investigaciones desde una perspectiva de necesidades de cooperación entre las empresas. Pese a que se tengan datos sobre la economía del país y de las regiones, no se conocen de manera abierta, investigaciones responsables y reales sobre las necesidades que en la actualidad podrían estar demandando los sectores económicos, sociales, políticos, tecnológicos y productivos locales, regionales y nacionales. Un aspecto en el cual comparten responsabilidad las empresas y la universidad, pues no se motiva a los estudiantes para que realmente conozcan un poco más su entorno, aporten ideas, sugerencias, estrategias, conocimientos y mecanismos, basados en las nuevas tecnologías, la ciencia, la diversificación, la innovación, la creatividad y la investigación, pues ello garantizaría posiblemente una mejor ubicación laboral de muchos profesionales de administración de empresas, quienes en la actualidad deben desplazarse a otros plazas para asegurar un empleo y una remuneración que les permita atender de manera diligente sus necesidades y la de sus familias.

Medianamente se trabaja en la construcción de una visión ética, imparcial, con capacidad crítica y articulación con los problemas sociales y laborales. La universidad desarrolla actualmente una temática basada en los principios y elementos propios de la administración, pero deja de lado temas fundamentales como la construcción de una visión ética, imparcial, con capacidad crítica y articulación con los problemas sociales y laborales, de tal manera que impide que el profesional pueda ejercer su actividad sin el temor de expresar una opinión, aportando ideas, estrategias y sugerencias en concordancia con lo que ofrece el entorno, lo que limita ampliamente su capacidad crítica y constructiva frente a la solución de los problemas sociales.

La información de la empleabilidad de egresados es insuficiente. Una afirmación que se hace basados en las escasos y pertinentes estudios e investigaciones relacionados con dicha temática, y que no muestran precisamente datos o estadísticas desde la misma universidad, sino que toma como eje de análisis, los que se producen a nivel nacional. Un hecho que produce desinterés y desinformación a la hora de buscar empleo, llevando a que muchos de estos profesionales emigren a otras regiones y países, dejando a la deriva el desarrollo empresarial local, y permitiendo que profesionales de otras universidades se posicionen con gran efectividad en el mercado laboral local.

Profesionalización temprana del educando, con una vinculación con el ámbito laboral poco sólida. En la actualidad, se está presentando una realidad que demuestra que cada vez más, son los profesionales del área de Administración de Empresas como de cualquier otra área, que terminan sus estudios a tempranas edades, lo que podría estar limitándolos a la hora de conseguir empleo dada la escasa experiencia laboral y desarrollo de la capacidad para la toma de decisiones, pese a que pueden estar manejando con mayor facilidad las nuevas tecnologías. No se desconoce desde luego la base teórica proporcionada a los estudiantes, pero sí se cuestiona la escasa capacidad de análisis a las situaciones empresariales y administrativas por cuanto no poseen las habilidades para despertar hacia un mundo mucho más competitivo.

Inclusión de asignaturas que no generan habilidades de comunicación e interacción. Los pensum actuales, han incluido cada vez más teorías y asignaturas que no son tan relevantes

para el futuro profesional de los estudiantes, lo que podría estar desmotivándolos a la hora de salir a un mercado laboral, que cada vez es más competitivo desde un punto de vista universitario, esto además que podían no estar incluyendo aspectos analíticos frente a la toma de decisiones por acciones y decisiones contrarias a la realidad empresarial. No se debe olvidar que lo importante en un proceso de formación, es el permitir que los estudiantes puedan relacionarse con el mercado en el cual se desarrollará profesionalmente, pues sólo de esta manera logrará interactuar con la realidad y buscar en el mismo conocimiento, las respuestas a cada necesidad.

Los requerimientos de las empresas frente a los egresados se tornan cada vez más exigentes. No se debe olvidar que las empresas cada vez más, se encuentran sujetas a una serie de cambios y reformas que no resultan ser de interés para el recién egresado, lo que les lleva a perder competitividad, toda vez que los grupos de contratantes persiguen profesionales capaces de asumir cambios, tomar decisiones basados en las normas y con cierto grado de experiencia para enfrentar desafíos y problemas. Aquí la universidad juega un papel determinante en la medida que debe direccionar a sus estudiantes hacia la necesidad de mantenerse actualizados, profundizar en los contenidos y buscar salidas oportunas a cada una de las necesidades empresariales.

Pedagogía y políticas educativas obsoletas. Todo proceso educativo actual, debe enfocarse fundamentalmente a brindar respuestas efectivas planteadas por los estudiantes y el entorno como tal. No obstante, a pesar que la universidad persiga un esquema de formación llamativo, existen docentes que según los propios profesionales, no manejan una metodología y pedagogía innovadoras en la manera de impartir dicho conocimiento, lo que lleva a que el estudiante no lo asimile con la suficiente seguridad, un hecho que le resta competitividad al egresado una vez se enfrente al mercado laboral, pues difícilmente podría estar generando soluciones y siendo competitivo en su campo de trabajo. De lo que se trata en este caso, es que la universidad sea un poco más exigente con los docentes en cuanto a la formación y adecuación de modernas prácticas educativas

Tiempo insuficiente en prácticas pedagógicas como mecanismo para adquirir experiencia profesional. Es usual que en el área de la Administración de empresas se disponga de un tiempo a manera de práctica profesional, con un número de horas que le permiten al futuro profesional acercarse aun más al panorama empresarial. No obstante, el tiempo que se establece resulta ser insuficiente teniendo en cuenta que la temática empresarial y administrativa es extensa, produciendo con ello incertidumbre e insatisfacción, en cuanto que el desarrollo de la actividad organizacional es complejo y les afectaría su imagen al no tener futuro, la capacidad para la toma de decisiones en los tiempos establecidos por sus directivos y jefes inmediatos.

Pasantías en labores y áreas diferentes a las relacionadas con la parte administrativa.

Una de las quejas más frecuentes de muchos egresados, es precisamente el hecho que las pasantías no se ajustan a las necesidades que como futuros administradores de empresas se esperaría, por el contrario, muchos de ellos, terminan cumpliendo funciones secretariales, de mensajería, incluso de digitación, antes que en actividades netamente organizacionales, restándoles con ello competitividad y afectando su entorno laboral, incluso económico por cuanto no podrían acceder a determinados cargos administrativos que les representaría una mayor remuneración como compensación por los logros alcanzados.

No se permite la práctica profesional en las áreas neurálgicas de las empresas. La mejor manera de tomar experiencia en un cargo o actividad específica, es el asumir un rol en el proceso de práctica empresarial que hace parte del pensum del programa de Administración de Empresas de muchas universidades, sólo de esta forma, se analizan las áreas neurálgicas de cualquier organización, sus problemas y la manera en que habrá de solucionarse cada inconveniente. Pero la realidad demuestra que muchos de sus directivos, no permiten que los estudiantes tengan contacto con estas situaciones, lo que les impide desarrollar habilidades y tomar decisiones que favorezcan los intereses de las empresas, un aspecto que debe manejarse con mayor responsabilidad a fin de aprovechar conocimientos, destrezas y capacidades de los futuros egresados.

Las bolsas de trabajo abren espacios, pero es difícil es cubrir el perfil. En la actualidad se habla de un plus, es decir como ese conjunto de requisitos que deben cumplir quienes buscan acceder a un cargo administrativo en la actualidad. Un aspecto que persiguen ampliamente las bolsas de trabajo como mecanismo para cubrir las plazas, sin embargo, el encontrar esa persona con este tipo de atributos por llamarlo de alguna manera, resulta ser un tanto complejo dado que no todos los profesionales desarrollaron esa capacidad que además suele acompañarse con una mayor especialización y con valores agregados como el idioma. De ahí que en el proceso de selección, muchos de ellos no sobrepasan el límite dado que no sólo no poseen la experiencia, sino que cuentan con una mayoría de edad, no desarrollan una habilidad en especial, no manejan una segunda lengua o simplemente tienen dificultades para reubicarse en otra ciudad.

No impartir un conocimiento responsable de un segundo idioma. La universidad es responsable directo en muchos de los casos, por el hecho que sus egresados en el programa de Administración de Empresas no manejen una segunda lengua, pues el pensum no lo permite desde el principio hasta su culminación, lo que dificulta que muchos de los profesionales tengan inconvenientes a la hora de acceder a un cargo. Aunque ello debería ser una obligación para muchos de ellos, y más aun para quienes buscan acceder a cargos especializados en grandes empresas con vínculos comerciales de orden internacional, asentados en diferentes áreas del departamento de Boyacá.

Los egresados no siempre saben buscar empleo. La universidad en este caso, debería tomarse el tiempo para orientar a sus estudiantes o profesionales ante la difícil tarea de buscar empleo, pues muchos de ellos se limitan a los periódicos, o bolsas de empleo, pero dejan de lado buscadores adicionales que se basan en las nuevas tecnologías de la información. Aunque no sólo se trata de ello, muchos prefieren tomar en cuenta las recomendaciones de amigos y familiares, pero no se atreven a organizar un portafolio y promocionarlo de manera personal en las empresas de acuerdo a sus propias potencialidades,

Se requiere de una mayor especialización de los egresados en temas específicos. Es importante que el profesional actual, no se limite en sus capacidades, sino que entienda la

importancia de especializarse y desarrollar todo su potencial en áreas concretas que sean de su interés y en las que mejor desempeño pueda llegar a tener. El hecho de tener un valor agregado, posiblemente la abrirá nuevas puertas y tener ventajas competitivas que fácilmente le permitirá acceder a un cargo en especial, evitando con ello la exclusión que muchos empresarios y seleccionadores de personal suelen tener.

4. Propuesta de fortalecimiento en torno al tema de migración laboral, basados en las acciones de la facultad, las planteadas a nivel municipal como departamental y nacional

Son múltiples posibilidades laborales que pueden llegar a alcanzar los egresados del programa de Administración de Empresas, su campo de acción resulta ser tan amplio que puede cumplir funciones diversas que favorecen el crecimiento, productividad y estabilidad económica, social, productiva o comercial de las organizaciones. Sin embargo, ello exige de una mayor especialización, capacitación y adiestramiento toda vez que las condiciones son cambiantes, permitiéndoles asumir nuevos roles y ubicándolos en puestos de mayor responsabilidad, con remuneraciones mucho más justas y acordes a sus propias expectativas y necesidades.

Se es conciente que el tema como tal, no se ha manejado con el suficiente interés por parte de la universidad y de los organismos que tiene que ver con la profesión, de tal manera que se lograr una mayor profundización sobre todos y cada uno de los elementos a fin de encontrar salidas oportunas que eviten a toda costa la migración de los egresados, toda vez que el departamento podría garantizar la ubicación de todos ellos, con una remuneración justa y acorde con los conocimientos, experiencia, destrezas y habilidades.

Al obtenerse los datos y analizarlos, se cree fundamental elaborar una propuesta de fortalecimiento que involucre no sólo a los egresados y la universidad, sino a los organismos que a nivel local direccionan la Administración de Empresas, además del sector público dadas las políticas diseñadas, encontrando el punto exacto en que ellas puedan materializarse y apoyar cada iniciativa de acuerdo a los objetivos propuestos.

De esta manera, se toman en cuenta unas líneas de acción, con objetivos estrategias puntuales, con objetivos funcionales, estrategias, metas, nivel de responsabilidad de las partes y los recursos que habrá de tomarse en cuenta para lograr su pleno desarrollo. Aunque a decir verdad, el aspecto más importante es el interés que logre despertar el tema entre las partes, su compromiso y disposición para lograr que el plan en conjunto se lleve a la realidad, asegurando con ello la estabilidad laboral de muchos egresados del programa de Administración de Empresas y evitando con esto, su desplazamiento a otras regiones y países.

Tabla 19

Propuesta fortalecimiento en torno al tema de migración laboral.

Objetivos corporativos	Objetivos funcionales	Estrategias	Metas	Recursos	Responsables
Habilidades comunicativas y relaciones sociales Potenciar las habilidades comunicativas y de relaciones sociales dentro del sector empresarial a fin de detectar las necesidades y expectativas entre las partes.	- Desarrollar programas de educación y control que involucren a la universidad, los egresados, las empresas, y el municipio, a fin de establecer las acciones de pertenencia. - Formular una política de capacitación sistemática, apoyada en campañas dirigidas a los empresarios, profesionales y la sociedad en general en temas como la migración laboral. - Establecer estrategias de comunicación, dirigidas a la sociedad, buscando hacerla participe en la vigilancia y control de los programas desarrollados. - Definir una estrategia anual de Educación y Control, dirigida a los egresados, buscando afianzar su pertenencia para evitar el su desplazamiento a otras regiones y países. - Preparar a los egresados para que enfrenten las dificultades que presenta el entorno laboral. - Definir mecanismos que permitan el fortalecimiento de la calidad del proceso de formación, fundamentado en la preparación de los egresados para su inserción en el entorno laboral	- Talleres de capacitación en temas de migración laboral. - Elaboración de fichas de seguimiento a los procesos realizados. - Conferencias, seminarios y videos relacionados. - Políticas de capacitación - Estrategias de comunicación.	Lograr que el proceso de formación en las universidades se adapte a las necesidades del mercado laboral a nivel regional como local. - Afianzar su pertenencia para evitar el su desplazamiento a otras regiones y países. - Fortalecer la calidad del proceso de formación - Vincular en el proceso de formación, la teoría con la práctica, ajustando los currículos a las necesidades actuales del mercado y el desarrollo socioeconómico del país, la región y el municipio.	- Tecnológicos - Humanos - Físicos - Económicos	- Profesionales - Universidad
Inserción laboral de los universitarios y seguimiento de las acciones implementadas Buscar que los futuros profesionales, amplíen sus fronteras laborales basados en los elementos de tipo educativo, sin tener en cuenta su procedencia socio-	- Trabajar para que la educación superior, lleve a los estudiantes a adquirir un mejor conocimiento, habilidades o competencias importantes en su propia formación. - Suministrar como parte del conocimiento, herramientas y normas, además de buscar que ellos se concienticen sobre su papel en la	- Plataformas de seguimiento de los profesionales del programa - Estudios en profundidad sobre la situación laboral de los egresados - Evaluar la demanda de egresados del programa de Administración de Empresas - Suministro de conocimiento, herramientas y normas en torno al	Lograr que la educación superior prepare a los estudiantes para el cumplimiento de actividades diversas - Fortalecer el nivel de formación, de tal manera que le permita al egresado, tener nuevas opciones de acceso a mejores puestos de trabajo, facilitando su integración en el	- Tecnológicos - Humanos - Físicos - Económicos	- Universidades - Estudiantes - Profesionales - Estado

biográfica, persiguiendo que ellos acepten las dimensiones laborales, salariales, estatus, poder e influencia social que ello implica.	sociedad y la manera como habrá de involucrarse con todos y cada uno de los problemas sociales. - Valorar las posibilidades ofrecidas por el mercado de trabajo, sus preferencias y alcances, de tal manera que el futuro profesional pueda evaluarlas, assimilarlas y aceptarlas - Elaborar plataformas de seguimiento de los profesionales del programa, ampliando información y analizando sus resultados en especial los relacionados con la parte laboral y sus características. - Llevar a cabo estudios en profundidad sobre la situación laboral de los egresados pero en tiempos posteriores que permitan evidencia el panorama en el cual se desenvuelven y las dificultades presentadas para acceder a un cargo a nivel local o regional. - Desarrollar estudios que permitan analizar la relación existente entre la universidad y el entorno laboral, definiendo la manera en que ésta influye en el empleo actual del egresado. - Definir evaluaciones integrales en conjunto con las demás universidades que ofrecen el programa de Administración de Empresas, con el ánimo de establecer la problemática existente y los alcances obtenidos a partir del proceso de formación. - Concientizar a las universidades sobre la importancia de evaluar la demanda de egresados del programa de Administración de Empresas de tal manera que la oferta educativa se ajuste a las necesidades, por lo que definir una mayor vinculación entre las universidades y el entorno laboral, se torna fundamental para asegurar el programa en el mercado.	programa de administración de empresas. - Fortalecer los procesos de planificación de la oferta y la participación de los profesionales con las empresas.	mercado laboral y ampliar las posibilidades para desempeñar cargos muchos más calificados. - Lograr que la universidad forme al profesional para que enfrente condiciones de desempleo, con una adecuada adaptación a las circunstancias del medio. - Establecer la problemática existente y los alcances obtenidos a partir del proceso de formación - Mayor involucramiento de los problemas sociales - Mejorar el dinamismo de la carrera en la ciudad de Tunja y su área de influencia.
--	---	--	---

Preparación profesional de los graduados Fortalecer los procesos de formación en áreas específicas de planeamiento estratégico, táctico y operativo, así como el control y toma de decisiones, infraestructura tecnológica, interpretación de la información contable y financiera para una adecuada toma de decisiones gerenciales, procesos de negocio e interrelaciones funcionales de la organización	- Definir con gran precisión, las competencias en la carrera, a fin de determinar el campo de acción del profesional. - Hacer énfasis en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para la gestión como mecanismos de actualización que le permitan al profesional, mantenerse en contacto con las tendencias y modernas herramientas administrativas. - Ajustar el diseño curricular del programa, a las innovaciones en las directrices del sector empresarial a nivel mundial y nacional. - Definir mecanismos de fortalecimiento en la formación del diseño curricular, en gestión de la calidad de productos y servicios, seguridad y salud en el trabajo, sistemas integrados de gestión como herramientas de desarrollo del sector empresarial. - Formar a los profesionales en temas de administración de riesgos de negocios empresariales que les permita una mayor participación en la toma de decisiones. - Trabajar en el desarrollo de competencias para el mercado laboral, asociadas con una buena expresión oral y escrita, capacidad para el manejo de información, liderazgo, administración del talento humano, trabajo en equipo., capacidad de respuesta para trabajar bajo presión, manejo de un segundo idioma. - Fortalecer los procesos de formación asociados con la información contable y financiera para una pertinente y oportuna toma de decisiones. - Formar a los egresados en la toma de decisiones de inversión, financia-	- Definición de las competencias en la carrera - Determinación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para la gestión. - Ajuste del diseño curricular del programa. - Formación de los profesionales en temas de administración de riesgos de negocios empresariales. - Formación de los egresados en la toma de decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros organizacionales. - Mecanismos de planificación de involucramiento de las prácticas preprofesionales. - Programa de seguimiento y control sistemático del desarrollo de las prácticas de los estudiantes en las organizaciones. - Mecanismos de evaluación de las prácticas empresariales, determinando las fortalezas y debilidades de los estudiantes - Establecer un programa de seguimiento y control sistemático del desarrollo de las prácticas de los estudiantes en las organizaciones asignadas, buscando no solo el fortalecimiento de la misma, sino el cumplimiento cabal de las funciones definidas y acordadas entre las partes.	- Obtener un mayor conocimiento de las competencias de la carrera - Darle una mayor utilidad a las tecnologías de la información y la comunicación. - Preparar a los egresados para el trabajo para laborar en el sector privado y público, de tal forma que no se limite su aspecto laboral. - Disponer de mecanismos de fortalecimiento en la formación del diseño curricular, en gestión de la calidad de productos y servicios - Mejorar la expresión oral y escrita, capacidad para el manejo de información, liderazgo, administración del talento humano, trabajo en equipo. - Mejorar la organización de las prácticas empresariales, adecuándolas a las necesidades de los profesionales. - Disponer de programas de seguimiento y control sistemático del desarrollo de las prácticas de los estudiantes en las organizaciones asignadas. - Definir anualmente, estudios que permitan un mayor conocimiento con respecto a las necesidades y expectativas de los egresados del programa de Administración de Empresas en el entorno laboral. - Evaluar con mayor detenimiento, las actuales tendencias y exigencias de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones.	- Tecnológicos - Humanos - Físicos - Económicos - Universidades - Estudiantes - Profesionales - Estado
--	---	---	---	---

	miento y gestión de recursos financieros organizacionales. - Diseñar mecanismos de planificación curricular asociadas al factor laboral, donde las prácticas sean organizadas, de tal manera que el estudiante cumpla con las horas asignadas. - Precisar mecanismos de planificación que involucren prácticas preprofesionales desde los primeros semestres como una forma de involucramiento del estudiante con la carrera y el mundo laboral. - Definir estrategias de selección de las empresas para la práctica empresarial, teniendo en cuenta la problemática existente que requiera del trabajo e intervención del estudiante del Programa de Administración de Empresas. - Exigir el conocimiento y discusión del estudiante con el empresario respecto al plan de trabajo que habrá de desarrollar en la empresa, conociendo sus actividades, objetivos y metas, permitiéndole tomar la decisión de acceder a ella o no. - Diseñar mecanismos de evaluación de las prácticas empresariales, determinando las fortalezas y debilidades de los estudiantes, así como el nivel de cumplimiento de los acuerdos pactados por la organización, pese a que la universidad no la asume como una actividad de tipo formativo.				
Vinculación universidad- entorno laboral - Definir acuerdos que permitan un proceso de vinculación de la universidad con el sector empresarial de tal manera que se tenga prioridad con los profesionales de la región,	- Identificar los substanciales problemas del sector empresarial de la región donde se enclava la universidad a fin de establecer el nivel de integración que pueda establecerse entre ésta y las empresas. - Establecer el punto de trabajo entre la universidad y las empresas,	- Formulación de proyectos y materialización de ideas de negocios en cumplimiento de las necesidades y expectativas reales del entorno - mecanismos de control para evaluar el impacto de los cambios en el sector empresarial - Plantear investigaciones desde una perspectiva de necesidades de	Mejorar el desarrollo de transferencia de tecnología al mundo laboral. Intercambiar experiencias, conociendo los principales inconvenientes y la manera en que se puede contribuir al mejoramiento del nivel de competitividad. Fortalecer el nivel de vinculación con el desarrollo de las empresas a través	- Tecnológicos - Humanos - Físicos - Económicos -	- Universidades - Estudiantes - Profesionales - Estado

proporcionándoles un empleo digno y acorde con el nivel de experiencia, conocimiento y habilidades.	buscando el desarrollo de transferencia de tecnología al mundo laboral. - Involucrar a los empresarios de la ciudad y de la región con las decisiones y acciones llevadas a cabo por la universidad a fin de intercambiar experiencias, conociendo los principales inconvenientes y la manera en que se puede contribuir al mejoramiento del nivel de competitividad que beneficie a las partes. - Señalar el punto en que las acciones de la universidad logran un nivel de vinculación con el desarrollo de las empresas mediante la formulación de proyectos y materialización de ideas de negocios en cumplimiento de las necesidades y expectativas reales del entorno. - Definir mecanismos de control para evaluar el impacto de los cambios en el sector empresarial frente a los proyectos de vinculación de la universidad. - Trabajar en la construcción de una visión ética, imparcial, con capacidad crítica y articulación con los problemas sociales y laborales. - Ofrecer oportunidades frente a la profesionalización temprana del educando, con una vinculación sólida en el ámbito laboral. - Incluir en el pensum, asignaturas que generen habilidades de comunicación e interacción. - Direccionar a sus estudiantes hacia la necesidad de mantenerse actualizados, profundizar en los contenidos y buscar salidas oportunas a cada una de las necesidades empresariales	cooperación entre las empresas. - Motivación a los estudiantes para que conozcan su entorno, aportando ideas, sugerencias, estrategias, conocimientos y mecanismos, basados en las nuevas tecnologías, la ciencia, la diversificación, la innovación, la creatividad y la investigación. - Buscar pasantías en labores y áreas diferentes a las relacionadas con la parte administrativa. - Incorporar docentes con un alto conocimiento de teorías administrativas y que hayan enfrentado el mercado empresarial. - Orientar a los estudiantes y profesionales ante la tarea de buscar empleo.	de la formulación de proyectos y materialización de ideas de negocios teniendo en cuenta las necesidades y expectativas reales del entorno. - Involucrar a los empresarios en la toma de decisiones de la universidad frente al desarrollo y mejoramiento curricular del programa de Administración de Empresas. - Lograr una mejor ubicación laboral de muchos profesionales de administración de empresas
--	---	---	---

Proceso de seguimiento a graduados					
- Desarrollar un consistente programa de información de los graduados, definiendo sus actividades presentes y expectativas respecto a la carrera, trabajando en procesos de retroalimentación y encuentro de egresados.	- Precisar una normativa que permita el seguimiento a egresados, definiendo su propia estructura administrativa cuya función esté dada por las propias necesidades y expectativas de gestión, incluido el análisis de las políticas de la universidad. - Establecer acciones de integración entre egresados, la universidad mediante la elección de un representante de ellos ante el Consejo Universitario, definiendo funciones y posibles actividades en pro del desarrollo del programa de Administración de Empresas y de sus egresados. - Incluir asignaturas optativas, para aumentar las competencias profesionales, y darle coherencia con los requerimientos del entorno laboral, además de la flexibilidad que se le pueda proporcionar al programa curricular. - Promover el aprendizaje del idioma inglés y que deba ser aplicado en contextos científicos y tecnológicos así como en el ámbito económico y empresarial. - El conocimiento del idioma inglés, permitirá que los profesionales tengan un mayor acceso a la información en cuanto a avances e innovaciones en el contexto económico y de los negocios, representando una ventaja competitiva para ingresar al campo laboral. - Incluir en el plan curricular la práctica mediante el uso de simuladores y casos, apoyados en herramientas tecnológicas e informáticas. - Fortalecer los programas de estudio, en cuanto a la parte tributaria, las finanzas y la auditoría a fin de cubrir	- Normativa que permita el seguimiento a egresados - Análisis de las políticas de la universidad. - Acciones de integración entre egresados y la universidad - Elección de un representante de ellos ante el Consejo Universitario, definiendo funciones y posibles actividades. - Asignaturas optativas, para aumentar las competencias profesionales - Aprendizaje del idioma inglés - Uso de simuladores y casos, apoyados en herramientas tecnológicas e informáticas - Programas de estudio, en materia tributaria, finanzas y auditoría. - Análisis de políticas públicas desarrolladas en otras áreas para administrar la migración de los profesionales - Evaluar y establecer la insuficiencia de mano de obra, definiendo acciones de corto, mediano y largo plazo en concordancia con las políticas públicas definidas a nivel local, regional y nacional. - Estudio integral de las migraciones laborales regionales, involucrando al sector empresarial y teniendo como base las políticas públicas locales - Políticas institucionales y públicas que valoricen la fuerza de trabajo. - Diseñar políticas de aseguramiento de la portabilidad y el reconocimiento de los diplomas, competencias y calificaciones de los profesionales. - Definir controles sobre las empresas temporales a fin de evaluar las condiciones en las cuales ofrecen sus servicios y las garantías proporcionadas a los profesionales para evitar abusos en el reclutamiento y selección de personal.	- Proporcionar una mayor flexibilidad que se le pueda ofrecer al programa curricular. - Promover en los estudiantes, la necesidad de adelantar estudios de posgrado, para lograr una mayor vinculación laboral. - Inducir a los egresados en la participación de los mercados financieros en el proceso de obtención de recursos de capital necesarios para el financiamiento de proyectos de inversión. - Promover el diálogo de directo entre la universidad, las empresas y los profesionales para expresar preocupaciones y necesidades con respecto al campo laboral, productivo y operativo que permitan la toma de decisiones. - Mejorar las capacidades universitarias y empresariales y la coordinación que se puedan dar entre ellas para evitar la migración laboral de los profesionales. - Captar y administrar el talento humano local, de acuerdo a las capacidades, habilidades y expectativas, además de las tendencias demográficas de la zona. - Promover políticas y legislación con enfoque de género que permitan iguales oportunidades laborales a hombres y mujeres con condiciones favorables.	- Tecnológicos - Humanos - Físicos - Económicos	- Universidades - Estudiantes - Profesionales - Estado

-
- | | |
|---|--|
| <p>temas diversos, sobre orientados al campo de los costos, dada la importancia en las empresas de constante cambio y según la tendencia tecnológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar operaciones de éxito de políticas públicas desarrolladas en otras áreas para administrar la migración de los profesionales hacia otros territorios. - Definir políticas para recuperar el impacto negativo del talento humano calificado, conocido como fuga de cerebros. - Recuperar de manera conjunta, la confianza de los profesionales en el mercado laboral local y regional, destacando beneficios, protegiendo la mano de obra y evitando el desplazamiento de muchos de ellos a otras regiones y países. - Elaborar un estudio integral de las migraciones laborales regionales, involucrando al sector empresarial y teniendo como base las políticas públicas locales, definiendo el impacto económico, social, laboral y profesional. - Establecer políticas institucionales y públicas que valoricen la fuerza de trabajo, realizando un seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales en las empresas. - Verificar el componente jurídico y procedimental que suelen discriminar las oportunidades laborales locales a partir de los títulos profesionales, la ciudad de procedencia, el reconocimiento de los títulos de formación especializada en el exterior, entre otros. - Definir mecanismos de verificación laboral eficientes y eficaces que garanticen el respeto de los derechos laborales de los profesionales, independientemente de su situación | <ul style="list-style-type: none"> - Formación de la identidad bajo un contexto social y cultural de arraigo del profesional. - Estrategias puntuales de retención de la población joven buscando el mejoramiento de los niveles actuales de pobreza y de descuido productivo y comercial. - Fomento a proyectos rurales agroproductivos como mecanismos laboral, de aprovechamiento de los recursos existentes, de desarrollo turístico y de expansión de la identidad regional. - Programas de información y orientación para el empleo a nivel local y regional en los diversos ámbitos de intermediación laboral y alianzas públicas y privadas. - Realizar una revisión semestral de los currículos, definiendo nuevos criterios y acciones de trabajo teniendo en cuenta elementos del temario que hayan tenido alguna actualización respecto a su contenido. |
|---|--|
-

geográfica y de formación.

- Generar procesos de sensibilización para legitimar políticas restrictivas, desaprobación de derechos y privación de oportunidades y derechos laborales en la ciudad y el departamento
- Diseñar políticas conjuntas anti-discriminación y pro integración laboral de los egresados, estableciendo campañas de fomento de los derechos laborales en la región.
- Desarrollar actividades de aplicación progresiva, que faciliten el movimiento de profesionales en aras de su inserción formal en las organizaciones empresariales, como una estrategia de mejoramiento de la calidad del empleo en la ciudad y el departamento.

Promover programas de información y orientación para el empleo a nivel local y regional en los diversos ámbitos de intermediación laboral y alianzas públicas y privadas, para su propio fortalecimiento y desarrollo de mecanismos de coordinación interna.

- Trabajar en la formación de la identidad bajo un contexto social y cultural de arraigo del profesional, buscando estrategias para desarrollar su potencial empresarial en la ciudad y la región.
 - Definir mecanismos de fomento a proyectos rurales agroproductivos como mecanismos laboral, de aprovechamiento de los recursos existentes, de desarrollo turístico y de expansión de la identidad regional.
-

Fuente: La autora.

5. Conclusiones

- El análisis de los procesos de migración laboral en la ciudad de Tunja y en especial de los profesionales que culminaron su formación en la Universidad Santo Tomás en el área de Administración de Empresas, se desarrolla de acuerdo a la tendencia existente en cuanto que muchas de estas personas, han decidido establecerse en espacios geográficos distantes algunos, de la capital del departamento, obligados por razones diversas que fueron objeto de profundización en el presente documento.
- De esta manera, puede observarse que los egresados del programa en la Universidad Santo Tomás, decidieron tomar rumbos diversos una vez terminado el proceso de formación, aunque ello no significa que en su mayoría se ubican en las afueras de la ciudad de Tunja; pese a ello, siguen creyendo en las oportunidades laborales y garantías de remuneración proporcionadas a nivel local, pues se tiene en cuenta la afinidad política, la familiar, las actividades encomendadas, la economía de la zona, las facilidades de transporte y los costos en general, tan sólo por mencionar algunas de las motivaciones.
- Un buen porcentaje de ellos, han logrado vincularse laboralmente con alguna empresa u organización que le ofrecía las garantías suficientes y las oportunidades para acceder a un cargo determinado, bien en la parte pública como privada. Aunque no con ello se quiera afirmar que la satisfacción es absoluta, por el contrario, fueron motivaciones diversas las que empujaron a que muchos de estos profesionales tomaran la decisión de hacer parte de estas entidades, mencionando entre otras, las necesidades personales, la cercanía con familiares, los vínculos afectivos, la escasez de recursos en la búsqueda de empleo, entre otras muchas razones que inciden abiertamente en la decisión, pero que podrían variar dependiendo las ventajas de nuevas posibilidades.
- Se reconoce el hecho que este grupo de titulados en su mayoría, han podido cumplir funciones de tipo administrativo, dando así cumplimiento a la esencia del programa de Administración de Empresas y que sigue despertando el interés de muchos estudiantes que empiezan una vida universitaria, algunos motivados por la amplitud de oportunidades y otros por los conocimientos que tal vez pudieron haber adquirido en la etapa de educación básica secundaria.
- En su gran mayoría, los profesionales lograron ubicarse en empresas del orden privado,

atraídos por la llamativa remuneración, otros por los vínculos que los unieron a estas organizaciones bajo contratos indefinidos, a término fijo o por prestaciones de servicios, otros porque presentaban mejores oportunidades, estabilidad y compensación, entre otros aspectos que difícilmente se podrían encontrar en el sector público.

- Se trata de profesionales que cumplen funciones diversas, algunas con mayor interés e importancia que otras, pero que definitivamente les permite aplicar los conocimientos adquiridos. Temas que desde luego exigen de una mayor actualización e instrucción a nivel personal, aunque la tarea también involucra a su universidad y empresa, dada la relevancia que muchas de estas organizaciones tiene en el contexto económico, social y financiero de las regiones.

- Un porcentaje significativo de los profesionales, ha realizado estudios posteriores a la titulación como Administrador(a) de Empresas, dada la necesidad de actualizar aspectos de orden jurídico, económico, comercial, de emprendimiento, productiva, financiera y contable, lo que permite entender la importancia dada por este grupo de personas a la formación, a la carrera y a la necesidad de ampliar el campo de acción, pues no se debe dejar de lado que día a día las tendencias del mercado laboral, plantea nuevos desafíos a los que tal vez muchos de ellos no se encuentran preparados.

- Preocupa ampliamente que los profesionales no tengan un amplio conocimiento sobre el manejo de un segundo idioma, bien sea que se trate del inglés, mandarín, italiano, incluso francés, un aspecto que le resta competitividad al egresado para ocupar cargos de mayor responsabilidad en empresas, que a pesar de ser locales o regionales, establecen vínculos comerciales, tecnológicos, de ingeniería, jurídicos y económicos, fundamentales para el desarrollo, crecimiento y expansión.

- Es de rescatar el papel cumplido por el área de bienestar universitario de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, pues en todos sus ejes de trabajo, ha logrado vincular personas, que apoyados en teorías y procedimientos de manejo específicos, permiten un mejor panorama que llevan a establecer lazos de unión entre los titulados y la misma universidad, facilitando el conocimiento sobre el panorama actual que pudieran estar enfrentando quienes lograron recibir un título profesional, llevando necesariamente a que se tomen medidas o acciones en dicho aspecto.

- También se analiza la pertinencia y posibilidades de empleo que se generan desde la misma

Facultad de Administración, visualizando las expectativas frente al mismo, haciendo uso de un estudio crítico y minucioso sobre el desenvolvimiento actual de la carrera en la universidad y las acciones que se han desarrollado y se han dejado de gestionar a nivel interno, y que pudieran estar siendo impedimento para que muchos de los profesionales, hayan tenido que emigrar a otras ciudades y regiones.

- A decir verdad, son muchos los elementos que intervienen en los procesos de migración laboral de muchos de los egresados de la Universidad Santo Tomás como de cualquier otra institución de formación superior, toda vez que las condiciones en las cuales ellos desarrollan su carrera, son diversos y complejos, bien sea por el factor económico, como de conocimiento, familiares y de ubicación que les impide permanecer en la ciudad o el departamento.

- De esta manera, se observan factores de análisis dentro de los cuales se mencionan el hecho que la enseñanza universitaria sea una formalidad exclusivamente profesional que desconoce muchos métodos innovadores, la baja vinculación de las carreras con los requerimientos del mercado de trabajo, la escasa planificación de la oferta y la participación de los profesionales con las empresas, los limitados análisis de las exigencias de mecanismos y herramientas académicas; además no se tiene en cuenta los desafíos y demandas como imposiciones de la sociedad, esto, además que la universidad no crea las condiciones para dar respuesta a las necesidades que demanda la sociedad, no se plantean investigaciones desde una perspectiva de necesidades de cooperación entre las empresas, no se llevan a cabo investigaciones relacionadas con el ámbito laboral, medianamente se trabaja en la construcción de una visión ética, imparcial, con capacidad crítica y articulación con los problemas sociales y laborales, la información de la empleabilidad de egresados es insuficiente, el hecho que exista una profesionalización temprana del educando, con una vinculación con el ámbito laboral poco sólida; la no inclusión de asignaturas que no generan habilidades de comunicación e interacción, el que los requerimientos de las empresas frente a los egresados se tornan cada vez más exigentes; se maneja una pedagogía y políticas educativas obsoletas, el tiempo insuficiente en prácticas pedagógicas como mecanismo para adquirir experiencia profesional, las pasantías en labores y áreas, son diferentes a las relacionadas con la parte administrativa, no se permite la práctica profesional en las áreas neurálgicas de las empresas, no se cuenta con docentes que realmente hayan enfrentado el mercado empresarial, las bolsas de trabajo abren espacios, pero es difícil cubrir el perfil, no impartir un conocimiento responsable de un

segundo idioma, los egresados no siempre saben buscar empleo y se requiere de una mayor especialización de los egresados en temas específicos.

- Una vez determinados todos los elementos analíticos y críticos, se considera elemental, que ante la situación de migración laboral de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Tunja, se plantee una propuesta tendiente a fortalecer algunos puntos neurálgicos de la situación, así como el definir mecanismos puntuales que llevarían a un manejo mucho más eficiente de la carrera, evitando con ello que los titulados tengan que por obligación, abandonar su ciudad en búsqueda de mejores oportunidades laborales, con condiciones satisfactorias en cuanto a temas salariales como de reconocimiento y aplicabilidad de habilidades, capacidades y aptitudes que tal vez no fueron tenidas en cuenta a nivel local.
- Asimismo, se manejan cinco lineamientos que permitirían un fortalecimiento del área en la universidad, apoyado en objetivos corporativos y funcionales, estrategias, metas, recursos y nivel de responsabilidad de las partes. Dentro de estos se mencionan; las habilidades comunicativas y relaciones sociales, la inserción laboral de los universitarios y seguimiento de las acciones implementadas, la preparación profesional de los graduados, la vinculación universidad- entorno laboral y el proceso de seguimiento a graduados, cada uno de ellos, enfocados a resolver de manera parcial como absoluta la problemática existente en la materia, aunque ello será tan sólo una propuesta que podrá ser modificada dependiendo las acciones y planteamientos propios de la universidad.
- El desarrollo de la propuesta permite no sólo poner a prueba la capacidad investigativa del consultor, sino de generar análisis concretos sobre un tema en particular, en este caso el de la migración laboral de los profesionales de Administración de Empresas, toda vez que muchos de ellos suelen desplazarse a otras ciudades con el ánimo no solo de tener un empleo, sino de continuar con una preparación técnica en temas que tal vez no haya desarrollado la universidad y que se consideran fundamentales para su propio crecimiento y expansión.

6. Recomendaciones

- Definir los cambios que se consideren pertinentes frente al desarrollo y utilidad de la propuesta.
- Llevar a cabo investigaciones de mercado, tendientes a favorecer el cumplimiento de la propuesta y la formulación de nuevas acciones frente al tema de la migración laboral en la ciudad de Tunja y el departamento en general.
- Definir actividades de capacitación a los docentes en el uso de las nuevas tecnologías, buscando su incorporación al proceso de formación de los estudiantes y señalar la manera más efectiva en que ellas pueden aportarle a su futuro y expansión laboral.
- Buscar espacios de concertación entre la universidad, el municipio y el departamento en aras de analizar los resultados frente al tema de la migración laboral, buscando además propuestas y herramientas que eviten el desplazamiento de los profesionales y por ende la fuga de cerebros, toda vez que muchos de los titulados cuentan con conocimientos suficientes para hacer parte de proyectos empresariales determinantes en el desarrollo y productividad.
- Destinar recursos como mecanismo de apoyo a la gestión universitaria en materia investigativa y de seguimiento a los egresados mediante la conformación de un grupo especial que atienda las necesidades y expectativas.
- Persuadir a los titulados en el área de Administración de Empresas, para que hagan uso permanente de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como estrategia de actualización y búsqueda de nuevas oportunidades.
- Demandar de la universidad, un mayor compromiso frente a los procesos de mejoramiento de la calidad educativa.
- Consolidar propuestas con las empresas para que le permita a los futuros profesionales, la participación activa en actividades y desarrollo de funciones que permita la aplicabilidad de los conocimientos, capacidad crítica y habilidades adquiridas en el proceso de formación.
- Exhortar a los profesionales para que adquieran conocimientos en el manejo de una segunda lengua dependiendo sus capacidades, necesidades y expectativas.
- Instar a la universidad para que reevalúe el currículo, incorporando asignaturas de alta aplicabilidad en el mundo empresarial y global como estrategia de inclusión de los egresados en nuevas responsabilidades y cargos.

Bibliografía

- Alcaldía de Tunja. (2015). *Política pública de la juventud: Municipio de Tunja*. Recuperado el 25 de octubre de 2016, de <http://186.116.13.48/obsocial/documentos/POLITICA%20PUBLICA.pdf>
- Araujo Bernal, L. y Rodríguez Gavaldá, R. (2015). Migración de profesionales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 152-164.
- Ballén, R. (1994). *Teoría general del derecho del trabajo*. Bogotá: Forum Pacis.
- Becerra Delgado, A. M., Caro Moreno, J. C. y Flórez Rodríguez, M. Y. (2015, enero-junio). El mercado laboral del departamento de Boyacá. *Apuntes del CENES*, 34(59), 125-154.
- Bejarano, J. A. (2004). *¿Qué es neoliberalismo?: su significado en la historia de las ideas y en la economía*. Recuperado el 10 de febrero de 2017, http://eltiempo.terra.com.co/proyectos/IND/cul/idea_hist/ideas/ARTICULO-WEB-_NOTA_INTERIOR-1009463.html
- Botero, S. (2006). La reforma constitucional de 1936, el estado y las políticas sociales en Colombia. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 33, 85-109. Recuperado el 8 de noviembre de 2016, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/14332/1/3-8216-PB.pdf>
- Centro de Información Laboral Colombiano. (s.f.). *Derecho laboral colombiano*. Recuperado el 20 de septiembre de 2016, de <http://todolaboral.galeon.com>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1999). *Observación general N° 18: el derecho al trabajo*. Ginebra: CDESC.
- Cortázar, R. (s.f.). *Una política laboral para una nueva realidad*. Recuperado el 20 de septiembre de 2016, de http://www.cieplan.org/media/publicaciones/archivos/15/Capitulo_6.pdf
- Definición ABC. (s.f.). *Definición de Derecho del Trabajo*. Recuperado el 22 de septiembre de 2016, de www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php
- Dirección del Sistema Nacional de Juventud “Colombia Joven”. (2013). *Ley Estatutaria 1622: Estatuto de Ciudadanía Juvenil*. Bogotá: El autor.
- Encolombia. (s.f.). *Departamento de Boyacá*. Recuperado el 22 de septiembre de 2016, de <https://encolombia.com/educacion-cultura/geografia/departamentos/boyaca/#sthash.Z8aBGbC0.dpuf>

- Gómez, L., Martínez, J. y Arzuza B., M. (2006). Política pública y creación de empresas en Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 21, 1-25.
- Gutiérrez Sanabria, L. A. (2013). *Se fue... y no volvió! Una mirada hacia la migración juvenil y sus consecuencias*. Tunja: Búhos Editores.
- Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología “Francisco José de Caldas” - Colciencias. (2004). *Agenda prospectiva regional de ciencia y tecnología para el departamento de Boyacá*.
- Marx, K. (2003). *Salario, precio y ganancia / Trabajo asalariado y capital*. Madrid: Fundación Federico Engels.
- Ministerio de la Protección Social. (2005). *Informe de actividades 2004-2005 al Congreso de la República*. Bogotá: El autor.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Balance preliminar de la política de empleo 2002-2010*. Bogotá: Dirección General de Promoción del Trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (s.f.). *Glosario básico de términos de la gestión migratoria laboral*. Recuperado el 20 de septiembre de 2016, de http://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/glosario_terminos_V2.pdf
- Mundo Internaciones. (2010, otoño). El desarrollo debe estar en el centro de la agenda del G-20. *Mundo Internacional*, 26(3). Recuperado el 21 de septiembre de 2016, de <http://www.mundointernacional.com.mx/downloads/5-COREA.pdf>
- Muñoz Segura, A. M. (2010, enero-junio). La reforma constitucional de 1936 y el camino hacia la construcción de la seguridad social (2010, enero-junio). *Universitas*, 120, 101-124.
- Oficina Internacional del Trabajo. (s.f.). *Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género*. Recuperado el 22 de septiembre de 2016, de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045914.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Declaración de Derechos Humanos*. Recuperado el 19 de septiembre de 2016, de <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml#a13>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Conferencia Internacional de Trabajo: 92ª reunión*. Recuperado el 21 de septiembre de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232814.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Glosario de trabajo infantil doméstico*.

Recuperado el 22 de septiembre de 2016, de <http://white.lim.ilo.org/ipec/pagina.php?pagina=184&gloLetra=C>

Organización Internacional para las Migraciones. (s.f.). *La OIM y la migración laboral*.

Recuperado el 20 de septiembre de 2016, de https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/facilitating/labour_migration_info_es.pdf

Resico, M. F. (2011). *Mercado de trabajo y política laboral*. Recuperado el 21 de septiembre de 2016, de http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf

Reyes, A. y otros. (1998). Empleo, productividad e ingresos en Colombia (1990-1996). Lima: OIT. Citado por P. Torales, M. E. González y N. Pérez Vichich. (2003). *Migraciones laborales en Sudamérica: la Comunidad Andina*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Romero Fernández, A y Álvarez Gavilanes, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. *Pedagogía Universitaria*, XX(2), 58-76.

Santa Sede. (1821). *Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII: Sobre la situación de los obreros*. Roma: El autor.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*. México: La Secretaría.

Temas de Derecho. (2012). *El derecho del trabajo*. Recuperado el 20 de septiembre de 2016, de <https://temasdederecho.wordpress.com/2012/11/21/el-derecho-del-trabajo/>

Universidad Santo Tomás. (2011). *Módulo Derecho Laboral: séptimo semestre*. Tunja: El autor.

Anexos**Anexo A***Encuesta a egresados Administración de Empresas USTA Tunja*

ENCUESTA A EGRESADOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS USTA TUNJA

La presente encuesta tiene como objetivo apoyar el análisis de impacto y caracterización general de los graduados de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja, contribuyendo a la generación de planes de mejora en todos los procesos institucionales enfocados al bienestar de los graduados, así como el fortalecimiento de su vínculo con la USTA Tunja.

**Obligatorio*

1. Por favor, escriba su nombre completo *

ESTIMADO EGRESADO: AGRADECEMOS SU TIEMPO PARA CONTESTAR LA SIGUIENTE ENCUESTA (NO LE TOMARA MÁS DE 10 MINUTOS)



2. Número de documento *

3. Indique el año en que se graduó de la Universidad Santo Tomás **Marca solo un óvalo.*

- ☐ 2010
☐ 2011
☐ 2012
☐ 2013
☐ 2014
☐ 2015
☐ 2016

4. Ciudad de residencia *

5. Indique su situación Laboral **Marca solo un óvalo.*

- ☐ Empleado *Pasa a la pregunta 6.*
☐ Desempleado *Pasa a la pregunta 10.*
☐ Independiente *Pasa a la pregunta 6.*

Empleado e Independiente**6. Indique el área en el cual se desempeña***Marca solo un óvalo.*

- ☐ Mercadeo
☐ Administrativa
☐ Recursos Humanos
☐ Financiera
☐ Ventas
☐ Otro: _____

7. ¿En qué sector laboral se desempeña?*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Público
☐ Privado
☐ Mixto
☐ Familiar
☐ Otro: _____

14. Formular planes de marketing *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

15. Mejorar e innovar en los procesos administrativos *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

16. Identificar y optimizar los procesos de negocio en las organizaciones *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

17. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

18. Interpretar información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

19. Identificar y administrar los riesgos de los negocios en las organizaciones *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

26. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de los recursos financieros de la empresa **Marca solo un óvalo.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

27. Usar información de costos para le planeamiento, control y toma de decisiones **Marca solo un óvalo.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

28. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno **Marca solo un óvalo.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

29. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa **Marca solo un óvalo.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Cargos de relevancia local, regional, nacional o internacional**30. Cargo, nombre de la entidad y año en el que ocupó en cargo**

31. ¿Ha realizado estudios posteriores a su titulación como Administrador(a) de Empresas? **Marca solo un óvalo.*

- ☐ Si *Pasa a la pregunta 32.*
- ☐ No

Estudios posteriores a su titulación Administrador(a) de Empresas

32. ¿Cuál estudio? ¿En donde?

33. ¿Maneja segundo idioma? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

34. ¿Cuál idioma?

Sección sin título

35. ¿Conoce la misión y visión Institucional? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

36. ¿Comparte el sentido de la misión y visión Institucional?

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

Bienestar universitario

1 Menor calificación 10 Mayor calificación

37. Política de bienestar psicoafectivo *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

38. Política de bienestar Religioso Espiritual *

Marca solo un óvalo.

[illegible]

39. Política de Bienestar Cultural **Marca solo un óvalo.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

40. Política de Bienestar físico y recreativo **Marca solo un óvalo.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

41. ¿La Universidad brinda los espacios y recursos para llevar a cabo las políticas de bienestar? **Marca solo un óvalo.*

- ☐ Si
- ☐ No

42. Mencione tres aspectos positivos dentro del programa *

43. Mencione tres aspectos que considere requieren acciones de mejora dentro del programa *

Actualización Profesional

44. 19. ¿En cuáles de las siguientes áreas le gustaría tomar cursos de actualización profesional? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Administración
- ☐ Marketing
- ☐ Finanzas
- ☐ Proyectos
- ☐ Otro: _____

45. 20. Preferencia de horario para actualización y capacitación *

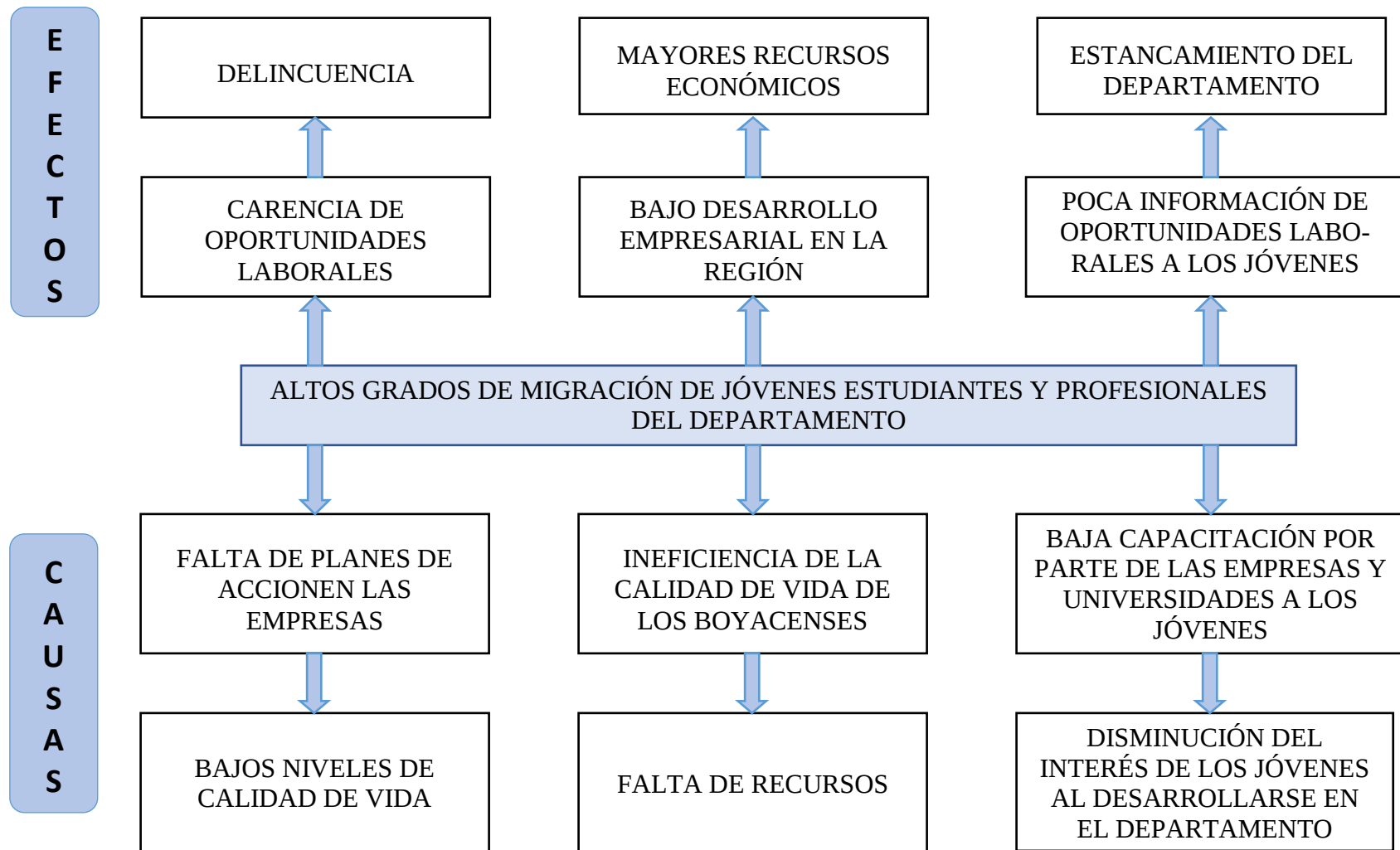
Marca solo un óvalo.

- ☐ Entre semana diurno
- ☐ Entre semana nocturno
- ☐ Fines de semana
- ☐ Otro: _____

Estimado egresado: la Facultad de Administración de Empresas y la Oficina de Egresados de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja, agradecen el tiempo que han dedicado para responder esta encuesta. Estamos convencidos de que las opiniones de nuestros egresados son las que mejor reflejan la realidad de nuestra Universidad. Deseamos continuar el camino a la excelencia y calidad, y para ello, contamos con todas sus opiniones para fortalecer este continuo proceso de perfeccionamiento institucional.

GRACIAS POR SU TIEMPO

Anexo B

Efectos y consecuencias de la migración


Fuente: Autora.