

UNIVERSIDAD EAFIT

**IMPACTO SOCIAL DE
LOS PROGRAMAS DE PREGRADO**

NEGOCIOS INTERNACIONALES

**Javier Santiago Ortiz Correa
Andrés Giraldo Pineda
Carolina Hurtado Ochoa
Clara Isabel López Villegas**

**OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL
DIRECTOR: ALBERTO JARAMILLO**

MEDELLÍN, JULIO DE 2005

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	CONTEXTO DE REFLEXIÓN	7
2.1	El egresado y los beneficios de una educación con calidad	8
2.2	Aprender a aprender (aprendizaje para toda la vida)	11
2.3	Egresado como agente dinamizador de la Universidad	13
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
3.1	Objetivos e hipótesis	15
3.2	Formulario de encuesta	16
3.2.1	Diseño del formulario de encuesta	16
3.2.2	Componentes de la encuesta	17
3.3	Sistema de aplicación de encuestas	18
3.4	Aplicación de la encuesta	19
3.5	Procesamiento de los resultados de la encuesta	19
3.6	Análisis de los resultados	20
3.7	La muestra y la población	20
4	RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA	23
5	RESEÑA DE LOS TRABAJOS ANTERIORES	25
5.1	Perfil socioeconómico y laboral de los negociadores internacionales (2000).	25
5.2	Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de negocios internacionales (2001).	26
5.3	Autoevaluación con fines de Acreditación. Factor egresados e impacto sobre el medio (2001).	27

6	CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN	28
7	LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL	31
7.1	Actualidad laboral de los negociadores internacionales	31
7.1.1	Indicadores laborales	31
7.1.2	Caracterización del desempleo e inactividad	37
7.1.3	Caracterización del empleo y entorno organizacional	39
7.1.4	Caracterización del subempleo	52
8	TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA, EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL	58
8.1	Introducción	58
8.2	Inserción al mercado laboral	58
8.3	Movilidad laboral	61
8.3.1	Movilidad laboral según número de empleos	62
8.3.2	Movilidad Ocupacional	63
8.4	Estudios de posgrado	67
8.5	Empresarismo	70
8.6	Compromiso social	72
8.7	Resultados del presente estudio y trabajos anteriores	75
9	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD	77
9.1	Comentarios preliminares	77
9.2	Los egresados y la evaluación del programa	79
9.2.1	Egresados satisfechos	79
9.2.2	Los egresados y la formación recibida	87
9.2.3	Recomendación del programa	91
9.3	Evaluación del pènsu	94
9.4	Evaluación de la Institución	96
9.4.1	La proyección de la carrera en el medio	100
9.4.2	Canales de contacto con los egresados	101
9.5	Seguimiento de los egresados al proceso de acreditación	102

9.6	La condicionalidad de las respuestas	105
9.6.1	Relaciones entre las respuestas	105
10	CONCLUSIONES	108
11	BIBLIOGRAFÍA	110
12	ANEXOS	112

1 INTRODUCCIÓN

La Oficina de Planeación Integral de la Universidad EAFIT continúa con sus estudios de seguimiento a los egresados y presenta a la comunidad el estudio de Impacto Social de Negocios Internacionales, en el que se analizan el desempeño laboral, la trayectoria profesional y los juicios sobre la calidad de los egresados de dicho programa. Este trabajo espera convertirse en un punto de encuentro de los profesores, estudiantes, egresados y directivas, para la apropiación de la información que contiene, de forma que sea útil para el diseño de políticas que aseguren la pertinencia académica del programa y una mejor proyección social.

En comparación con los estudios anteriores, se introducen algunas innovaciones metodológicas, empezando con la restricción de la población en estudio al período 1998-2004, para evaluar el impacto de la Acreditación de Alta Calidad (recibida por el programa en el 2001) en la participación laboral de los egresados. Una segunda innovación fue el acercamiento con los profesores del programa, para el análisis de algunas cifras, lo que redundó en una interpretación más cercana a la historia del programa, a sus procesos de cambio y al dinamismo de la comunidad académica.

Aprovechando los estudios realizados anteriormente sobre el programa (los cuales serán reseñados en las secciones correspondientes), los resultados del presente trabajo se contrastan con los anteriores, para ampliar y complementar el análisis, y tener una perspectiva integral de la trayectoria profesional del egresado. El objetivo de estas comparaciones es identificar los elementos que han permitido la consolidación del programa, mediante la evolución en el mercado laboral de su principal producto: los egresados.

En las siguientes páginas, el lector se encontrará con varias secciones, en las cuales se pretende dar un contexto conceptual y metodológico, lo mismo que las cifras más relevantes resultado del procesamiento de la encuesta. La encuesta aplicada ofrece la oportunidad de obtener múltiples resultados; los investigadores utilizaron los datos que mejor exponían la complejidad de los egresados, su papel como la evaluación del medio y de evaluadores del programa y de la institución, cumpliendo con los objetivos trazados para la investigación.

En las primeras secciones, el lector se encontrará con el contexto de reflexión, donde se exponen los elementos más relevantes sobre el papel del egresado, su importancia en el proceso de proyección de la universidad y el tipo de beneficios que recibe al ser formado en un entorno de calidad. Posteriormente, se presentan los aspectos metodológicos que fueron el marco de realización del estudio, explicando la aplicación de la encuesta, la población y la muestra y el procesamiento de los datos.

Los resultados inician con la caracterización laboral de los egresados, una sección en la que se analizan los principales indicadores de desempeño laboral, como el estado ocupacional, el salario devengado y algunas particularidades de la pertenencia a una firma (los cargos ocupados, el área de la empresa en la que se desempeña, entre otros). Para la presentación de estas cifras, los investigadores adaptaron la metodología de la Encuesta Continua de Hogares del DANE, que asegura la comparabilidad de los resultados con los indicadores laborales nacionales.

A continuación, la sección de la trayectoria de los egresados, basándose en el carácter multidimensional del egresado y de la diversidad de procesos que experimenta después de obtener el título profesional, trata sobre la trayectoria laboral, académica y social. Si la situación laboral de los egresados es una especie de instantánea de la situación actual, la trayectoria expone esas dinámicas de mayor duración, como las decisiones para asegurar recibir mayores beneficios económicos de la inversión en educación y lo que los egresados hacen para irrigar su formación en la sociedad.

El último componente del trabajo es la evaluación de la calidad del Programa y de la Institución que realizan los egresados, que también se encuentran en un informe adicional. La evaluación esta compuesta por las valoraciones de los egresados sobre la satisfacción con la formación recibida, la pertinencia del programa, el pénsum y el proceso de flexibilización, e impactos de la acreditación Institucional y del programa y de los procesos de autoevaluación.

Los autores agradecen a todas las personas y dependencias de la Universidad EAFIT que colaboraron en la realización de este informe: a la ingeniera Maribel Bayer por el diseño de la plataforma de aplicación de la encuesta; a la ingeniera Ana Cristina Mejía y a la Unidad de gestión de Datos, por el envío de los mensajes de invitación y motivación; a la Corporación Amigos EAFIT y al Centro de Egresados, por la información de contacto proporcionada; al monitor Fredy Montoya, por su colaboración en el proceso de motivación a los negociadores internacionales; al Departamento de Negocios Internacionales, a su Jefe y profesores, por la colaboración prestada durante todo el primer semestre de 2005. Finalmente, a los egresados, quienes, con gentileza y compromiso, diligenciaron la encuesta y decidieron hacer parte de la Alta Calidad de su programa.

2 CONTEXTO DE REFLEXIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1 El egresado y los beneficios de una educación con calidad

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

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

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

De acuerdo con Holmes (1996), la educación superior puede ser vista como un proceso a través del cual el estudiante desarrolla, como individuo, determinadas características (conocimientos, competencias y habilidades) y, de acuerdo a su grado de desarrollo, el egresado será empleado. Si se tiene en cuenta que el grado de educación superior representa una señal de mercado, a través de la cual se puede discriminar la oferta laboral y que el título o credencial obtenido² representa una garantía para los empleadores de que están “adquiriendo” un producto de calidad, se puede deducir que los empleadores estarán dispuestos a pagar más por un mejor producto y, de esta forma, los egresados mejor formados obtendrán mayores retribuciones salariales.

Alrededor de los beneficios económicos de la educación superior, se han desarrollado varias teorías que explican la diferencia existente entre la remuneración de los empleados relacionada con su grado de educación. Por una parte, la teoría del capital humano³ plantea que la diferencia se debe a que, cuando un individuo es altamente educado desarrolla competencias y/o habilidades que lo hacen más productivo, el aumento en su productividad se ve reflejado en unos ingresos mucho mayores en comparación con aquél que no posee estas habilidades. Por otra parte, la teoría de la selección atribuye a la educación la característica de servir como una señal de mercado que hace que los trabajadores más competentes tengan una mejor ubicación laboral y, en consecuencia, salarios más altos⁴.

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

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, una mejor formación profesional representa en los egresados una mayor movilidad social⁶, la cual generará una mejor calidad de vida y un manejo más responsable en la toma de decisiones, ya que el egresado se siente comprometido con la sociedad y decide retornar a ella parte de los beneficios individuales recibidos, mediante su participación en obras sociales o por medio del ejercicio de sus deberes políticos, eligiendo de manera más racional sus representantes y participando activamente en debates sobre temas de interés público.

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Aprender a aprender (aprendizaje para toda la vida)

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

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

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

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

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

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

⁸ KIVEN, Op. cit., p. 196.

2.3 Egresado como agente dinamizador de la Universidad

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

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

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

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

⁹ TORRES, Carlos Alberto (2002). “Globalization, education, and citizenship: Solidarity versus markets”. En: *American educational research journal*, Vol. 39, No. 2, p. 375.

¹⁰ JARAMILLO, Alberto., et al (2002). *Impacto social de los programas de pregrado Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT. p. 10.

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

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Objetivos e hipótesis

Objetivo general:

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

Objetivos específicos:

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

Hipótesis

- Los egresados de Negocios Internacionales presentan una baja tasa de desempleo.
- El nivel salarial presente de los egresados, comparado con el reportado en el estudio Impacto de los programas de Pregrado Universidad EAFIT (2002), en términos actuales, se ha mantenido constante.
- Los egresados, dado su perfil profesional, tienden a ocupar cargos en las áreas de comercio exterior de las empresas.
- Los egresados manifiestan sentirse satisfechos con la formación recibida y consideran que el programa y la Institución son de Alta Calidad.
- La Acreditación Institucional ha generado, en sentir de los profesionales, una mejor calidad de la educación.

3.2 Formulario de encuesta

3.2.1 Diseño del formulario de encuesta

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

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

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

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

3.2.2 Componentes de la encuesta

91 preguntas conformaron la encuesta, de las cuales los egresados sólo contestaron aquellas para las cuales aplicaban según su condición laboral y según sus respuestas a unas preguntas de control. En un caso extremo, un egresado empleado, con un segundo empleo, con experiencia de empresarismo y con estudios de posgrado (con doctorado, maestría y especialización), respondía un máximo de 68 preguntas.

El ingreso a la encuesta se realizaba a través de Internet en una página diseñada para tal fin, en la que el sistema pedía el número del documento de identidad y la fecha de nacimiento, con el fin de identificar al egresado, de tal manera que una vez validada la información se reconocía el nombre completo, la fecha de nacimiento, el género y la carrera de la cual egresó. Posteriormente, el encuestado registraba el estado civil, el país y ciudad de residencia. Se preguntó por los datos de contacto, teléfonos, dirección de la residencia y correo electrónico, que servirán para realizar posteriores contactos y estudios con los egresados.

La segunda sección presentó interrogantes relacionados con las condiciones laborales de los egresados, primero determinando si estaban empleados, desempleados o inactivos; posteriormente, los empleados declararían la empresa donde trabajaban, el nivel de su cargo, el área, el tiempo de vinculación a la empresa, el medio a través del cual consiguió el empleo, el número total de empleados en esa empresa, el tipo de contrato, los ingresos laborales mensuales y el número de cargos que ha tenido en esa organización. Preguntas similares se formulaban a los egresados que tenían un segundo empleo y se terminaba preguntándoles, tanto a los que tenían un segundo empleo como a quienes no lo tenían, si deseaban cambiar de trabajo y las razones para desear cambiarlo.

A los desempleados, se les indagó por el tiempo que llevaban buscando empleo, el ingreso salarial al que aspiraban, por la empresa y cargo de su última experiencia laboral y la razón para desvincularse de esa compañía. A los egresados inactivos, se les pedía que reportaran si habían trabajado alguna vez, la duración de su inactividad y si habían realizado alguna diligencia para buscar un empleo o instalar un negocio.

En la sección sobre la calidad, diligenciada por todos los egresados (independientemente de su condición laboral), estos expresaban sus opiniones sobre la pertinencia del programa y el nivel de competitividad con relación a otros profesionales de la misma carrera ofrecida por otras universidades. Para la evaluación del programa se pidió a los egresados establecer el aspecto más fuerte y más débil del programa, su apreciación en el medio al ser ofrecido por la Universidad EAFIT, la recomendación a otras personas de cursarlo en la

institución y, para quienes conocían el p nsu m actual, su opinión sobre la flexibilización.

De la Universidad, el egresado evaluaba el aspecto que más valora de su formación, si la misión de la Universidad está reflejada en el desarrollo del programa y el impacto de los procesos de autoevaluación y acreditación. Se incluyó una pregunta sobre las posibilidades laborales por ser egresado de EAFIT y la satisfacción con la formación recibida.

Una última sección corresponde a la trayectoria laboral del egresado, para comparar su primer cargo con el actual, los estudios de posgrado realizados y si ha participado en procesos de creación de empresas.

3.3 Sistema de aplicación de encuestas

Luego de la construcción del formulario de encuesta, el siguiente paso fue diseñar una plataforma de Internet para su aplicación, tarea en la cual se contó con la colaboración del Centro de Informática de la Universidad EAFIT. El uso de Internet permite que se obtengan los resultados en unas bases de datos, que luego de una revisión, quedan disponibles más rápidamente para la construcción de los cuadros de resumen, evitando los problemas o posibles errores del proceso de tabulación.

Para tal efecto –como se mencion  antes–, se creó una página de Internet en el dominio de la Universidad, a la cual los egresados ingresaban y diligenciaban la encuesta; como gran parte de la información es confidencial, a los resultados de la encuesta sólo tuvo acceso el grupo de investigadores.

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

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

3.4 Aplicación de la encuesta

El período de aplicación estuvo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de marzo de 2005, del cual se informó a los egresados recopilando los datos de contacto en las bases de datos de la Corporación Amigos EAFIT, el Centro de Egresados y una base de datos que la Universidad está centralizando bajo la figura del CRM (Customer Relationship Manager), un programa que administra las bases de datos y permite hacer envíos masivos de correo electrónicos que cumplan con las condiciones impuestas por los remitentes y lleguen a destinatarios que poseen ciertas características (en este caso ser egresado de Negocios Internacionales).

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

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

3.5 Procesamiento de los resultados de la encuesta

Finalizada la aplicación de la encuesta, las respuestas de todos los egresados se encontraban en una base de datos, de la cual se corrigieron inconsistencias y se codificaron aquellas respuestas abiertas. Otras encuestas que se descartaron fueron las que eran tan inconsistentes que resultaba imposible determinar el estado laboral o en las que sólo respondían a las preguntas de identificación.

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

3.6 Análisis de los resultados

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

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

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

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

3.7 La muestra y la población

Para el presente estudio se toma la población de negociadores internacionales titulados de la Universidad EAFIT entre 1998 y 2004, incorporando así los impactos que sobre los egresados puede tener la primera acreditación del programa. En total, para el período mencionado, han egresado 685 individuos, en los cuales sobresale el sexo femenino (el 39% son hombres y el 61% mujeres); la mayor concentración de titulados, aunque no extrema, se presenta en el período 2002-2003 (29% del total).

Cuadro No. 1
Población graduada de Negocios Internacionales

Período de graduación	Femenino	Masculino	Total
1998-1999	123	68	191
2000-2001	116	78	194
2002-2003	109	89	198
2004	67	35	102
Total	415	270	685

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

El tamaño de la muestra corresponde al total de egresados que diligenciaron la encuesta (aplicada entre febrero y abril del año en curso), que para el período de análisis, corresponde a 163 egresados. La distribución de los encuestados se observa en el siguiente cuadro, cuyo tamaño de muestra asegura un nivel de significancia del 95%, con un margen de error cercano al 7%.

Cuadro No. 2
Tamaño de la muestra

Período de graduación	Femenino	Masculino	Total
1998-1999	23	13	36
2000-2001	27	21	48
2002-2003	24	31	55
2004	15	9	24
Total	89	74	163

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

Debido a las diferencias existentes entre el total de encuestas diligenciadas y el tamaño de la población graduada, -tal como ocurre, por ejemplo, en el período de grado 2002-2003, en donde la población de 198 egresados representa el 29% del total, entretanto los 55 individuos que respondieron el formulario en el mismo período de grado representan un 33% del total de encuestados-, es necesario ajustar los datos de la muestra, para que sean representativos de la población, alcanzando así resultados significativos que permitan inferir de manera acertada sobre la población.

El ajuste de los datos muestrales con relación a los poblacionales, se logra a través de la expansión de la muestra. El ejercicio a realizar es, entonces, hallar el

cociente entre el número de individuos titulados en cada período de grado definido para la población y el número de egresados encuestados en el respectivo período de la muestra. El resultado de esta operación indica el número de veces por el cual hay que multiplicar las respuestas de cada individuo en la muestra –según el período de graduación-, de tal manera que la encuesta sea representativa de la población.

Cuadro No. 3
Resultado de la expansión

Período de graduación	No.
1998-1999	180
2000-2001	192
2002-2003	220
2004	96
Total	688

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

Luego de la expansión, el nuevo tamaño de muestra corresponde a 688 individuos frente a 685 de la población. La diferencia de 3 personas se debe a las aproximaciones decimales necesarias para obtener números enteros que representen egresados encuestados. Los resultados derivados a partir de esta transformación, según las características de la distribución poblacional, son útiles, puesto que se omiten los sesgos generados a partir de la composición de la muestra.

4 RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA

El programa de Negocios Internacionales fue fundado en 1993 con la finalidad de formar profesionales con un perfil que supliera las necesidades de las empresas en un entorno económico y social tendiente a globalizarse; busca fomentar en el estudiante una actitud mental abierta e innovadora frente al cambio y a las diferencias entre grupos humanos, el desarrollo de habilidades de análisis de variables económicas, tecnológicas, políticas, legales y sociales propias del entorno internacional en el cual se desenvuelven las organizaciones, dominio de dos o más idiomas extranjeros que sean acordes al mundo de los negocios y el fomento de una actitud ética frente a la diversidad moral presente en el mundo internacional de los negocios.

El pregrado se cursa durante 11 semestres, a lo largo de los cuales el estudiante adquiere una formación básica y de profesionalización, que se complementa con una formación de especialización en áreas afines al programa, como Integración Económica, Relaciones Internacionales, Comercio e Internacionalización Organizacional, Finanzas y Mercadeo, entre otras. El semestre de práctica profesional, una experiencia en el ámbito laboral, crea un vínculo con el sector empresarial, para que el futuro egresado adquiera una perspectiva del funcionamiento interno de las organizaciones, identifique las competencias demandadas y desarrolle su perfil profesional.

Su creación ha impulsado la internacionalización de la Universidad, al fortalecer los programas de intercambio estudiantil, ofrecer actividades académicas internacionales y tener la participación académica de profesores extranjeros. Actualmente el programa cuenta con convenios internacionales, para cursar un semestre de pregrado, con el Colegio de Negocios Internacionales de Suecia, la Universidad de Flensburg (Alemania), la Universidad Nacional de Australia, la Universidad de Macquarie (Australia), la Universidad de Crepuq Ascun (Canadá), Universidad de Salamanca (España), el Berkeley College (programa de transferencia, Estados Unidos), IECS – Strasbourg (Francia) y la Universidad de Costa Rica.

Su existencia ha significado para la Universidad EAFIT asumir grandes retos en materia de investigación y proyección social, pues el Departamento de Negocios Internacionales tiene como objetivo fortalecer la plataforma de internacionalización de nuestro país, a través de una metodología multidisciplinaria y producto del trabajo conjunto de entidades locales y nacionales. La Universidad ha participado activamente en proyectos impulsados por el programa, como el CARCE Antioquia (Comité Asesor Regional de Comercio Exterior), el proyecto Jóvenes Emprendedores Exportadores, EXPOPYME, Cátedra de Negocios Internacionales, Consultorio de Comercio Exterior (proyecto conjunto entre EAFIT, el SUMER y la

Cámara de Comercio de Medellín), programa Equipo Negociador ALCA y el EUROCENTRO.

El dinamismo que caracteriza a este programa, se refleja a en las 6 reformas curriculares realizadas (realizadas en 1993-3¹¹, 1994-1, 1994-2, 1995-1, 1999-1 - reforma flexibilización del currículo-, y en 2004-1) enfocadas a mejorar su pertinencia y competitividad, según las necesidades del sector empresarial y en cumplimiento de los compromisos adquiridos con la Acreditación de Alta Calidad en 2001. La estructura del currículo en 1999-1 se reforma acorde a los lineamientos del sistema de flexibilización curricular, en el cual se contemplan dos nuevos ciclos de formación, uno de especialización y de complementación, para brindar al estudiante un conocimiento que lo haga más competitivo en el mercado laboral. Con la última reforma llevada a cabo en 2004-1, aplicando el concepto de crédito académico del decreto 2566, se pretende convertir al estudiante en protagonista de su proceso de formación.

La acreditación, el reconocimiento estatal de la calidad del programa, facilita su promoción y aceptación en la sociedad y el sector empresarial e industrial del país, fue concedida, por cuatro años, el 18 de agosto de 2001¹². Los pares académicos, responsables de la fase de evaluación externa, señalaban en su informe que “[...] el programa tiene un conjunto de condiciones iniciales de calidad dadas por la trayectoria institucional y su credibilidad en el contexto regional y nacional que han de garantizar su desarrollo acorde con los principios de su proyecto y misión institucionales [...]”¹³.

Con esta nueva fase de autoevaluación con miras a la Reacreditación del programa, la comunidad académica (directivas, profesores, egresados) está comprometida a lograr nuevamente el reconocimiento, mediante el análisis de todos sus procesos y de las relaciones que establece con el entorno, para continuar ofreciendo un programa líder e innovador.

¹¹ Se refiere al trimestre

¹² Según resolución número 1754 de 2001.

¹³ FRANCO, Carlos et al (2000). *Informe de Evaluación Externa del Programa Académico Negocios Internacionales*. Bogotá: Consejo Nacional de Acreditación. p 7.

5 RESEÑA DE LOS TRABAJOS ANTERIORES

5.1 Perfil socioeconómico y laboral de los negociadores internacionales (2000).

El trabajo pretendía “[...] realizar una caracterización socioeconómica y profesional de los egresados de la carrera de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT, con el fin de proporcionar elementos que le permitan a la institución emprender acciones en el programa como parte de su política del mejoramiento continuo [...]”¹⁴.

Para su desarrollo, se construyó una base de datos de egresados de la carrera, entre 1998 y 1999, y se aplicaron encuestas a egresados y empleadores. El formulario aplicado a los egresados indagaba sobre la información personal, la trayectoria laboral y la evaluación del programa; a los empleadores se les preguntaba sobre su percepción del desempeño y las competencias de los negociadores internacionales de EAFIT.

Inicialmente, se pretendía encuestar a toda la población graduada (191 negociadores internacionales), pero sólo fue posible contactar a 165 egresados, de los cuales 99 fueron visitados por el equipo investigador en sus lugares de trabajo, 40 contactados por vía electrónica y 26 telefónicamente. De las 93 empresas de las que se pretendía obtener información, sólo fue posible aplicar el formulario a 20.

Los resultados presentan a unos egresados con un perfil socioeconómico similar, la mayoría pertenecía a clases sociales altas, de estratos 5 y 6, y con características de consumo y comportamiento muy semejantes. En cuanto a su desempeño laboral, los egresados ocupaban cargos de rangos medios en las áreas de mercadeo y comercio exterior en el sector servicios, especialmente en empresas grandes o medianas, devengando salarios entre \$1'000.000 y \$1'500.000. La tasa de desempleo era de 15.6%, baja en comparación con el 20.2% de desempleo registrado para todo el país.

Los negociadores internacionales estaban satisfechos con la formación recibida, consideraban que sus posibilidades laborales eran buenas y que eran reconocidos en el medio profesional. Los empleadores, por su parte, manifestaban que la Universidad forma egresados aptos para las condiciones laborales y económicas del país.

¹⁴ JARAMILLO, Alberto; et al (2000). *Perfil socioeconómico y laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. p.5.

5.2 Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de negocios internacionales (2001).

El objetivo general del informe fue el de “[...] identificar las condiciones y características de movilidad ocupacional de las cuatro primeras promociones de egresados de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT [...]”¹⁵. El estudio es una continuación del trabajo “Perfil Socioeconómico y Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales” y analiza la movilidad y la trayectoria laboral de las cuatro primeras promociones del programa, con el propósito de establecer el nivel de pertinencia del programa, dadas las condiciones y actividades laborales de sus titulados.

La población de las cuatro primeras promociones de la carrera constaba de 165 egresados, el 86.4% del total de graduados hasta esa fecha, actualizándose solamente los datos del 58.8% de la población (97 egresados), aplicando la encuesta a 75 negociadores internacionales. El formulario recogió información de los egresados referentes a datos personales y familiares, situación laboral y nivel de ingresos.

Luego del procesamiento de la información de las encuestas diligenciadas, se encontró que la población tenía una experiencia laboral máxima de 3.5 años (calculada desde el momento de recepción del título profesional). Los egresados tenían un solo cargo que, en su mayoría, era en la misma empresa donde realizaron su práctica profesional.

Se encontró que ingresaban al mercado laboral, por medio del autoempleo o empresas familiares pequeñas en las que, por lo general, ocupan cargos de Alta administración; ó por medio de empresas medianas o grandes como asesores o asistentes con posibilidades de ascenso. Quienes ocupaban cargos de Alta administración, trabajaban en empresas familiares o creaban su propia empresa; los cargos del nivel ejecutivo reflejaban el ascenso de los egresados que experimentaban ascensos laborales, mientras los cargos de profesionales técnicos eran ocupados, principalmente, por quienes desempeñaban su primer empleo.

La población encuestada se encontraba, en su mayoría, empleada en empresas grandes de capital colombiano, en las áreas de comercio exterior y mercadeo y ventas. Los estudios de posgrados, prioritariamente especializaciones, eran financieros con recursos propios.

¹⁵ LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. p.8.

5.3 Autoevaluación con fines de Acreditación. Factor egresados e impacto sobre el medio (2001).

En el 2001 se publicó el informe final de la Autoevaluación con fines de Acreditación del programa. En la sección referente a la evaluación de los egresados e impacto sobre el medio, se describía al egresado, se resaltaba su importancia en el impacto de la universidad en la sociedad y se presentaban los resultados de la evaluación del programa por parte de los egresados.

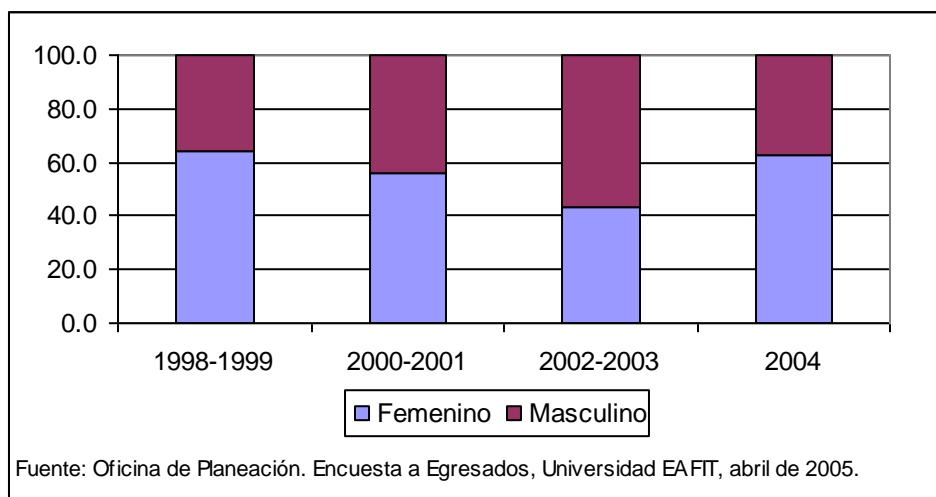
El grupo evaluador calificó con 3.7 este factor (en una escala entre 0 y 5), como consecuencia de la juventud del programa. Se evaluó como deficiente el seguimiento a su desempeño profesional y laboral, por lo que era prematuro conocer con exactitud el impacto de la carrera.

6 CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN

En la primera sección de la encuesta se obtuvo información personal útil para la caracterización actual de la población de negociadores internacionales. Si bien el objetivo del trabajo son los efectos de la calidad de la educación, los datos de edad, sexo, estado civil, país y ciudad de residencia, entre otros, permiten determinar un perfil de consumo del egresado, su espacio de interacción y el estado de su proceso de desarrollo personal.

Las negociadoras internacionales representan el 55.1% de la población total de egresados; la edad promedio de los encuestados es 27 años, valor en que no hay diferencias significativas entre géneros.

Gráfico No. 1
Género de los egresados según período de graduación



Los egresados, en una gran proporción, registraban un estado civil de solteros al momento de diligenciar la encuesta, situación que tiende a reducirse a medida que se acumulan años de graduación. Posiblemente los negociadores internacionales de estos períodos prefieren consolidar su carrera profesional y laboral antes de formar una familia.

Cuadro No. 4
Estado civil actual de los egresados, según período de graduación

Estado civil	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Soltero	58.3	64.6	90.9	87.5	74.6
Casado	25.0	35.4	9.1	12.5	21.1
Separado o divorciado	13.9				3.6
Unión libre	2.8				0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

La gran mayoría de los egresados residen actualmente en Colombia, el segundo país de residencia es Estados Unidos, seguido por España y México, lo que podría ser explicado por el perfil profesional esperado, en el que se forman personas capaces de desempeñarse en ámbitos internacionales o por el deseo de perfeccionar otro idioma o realizar estudios de posgrado. El menor porcentaje de egresados residentes en Colombia se encuentra en el período 2000-2001, ya que, en respuesta a la situación económica del país en ese entonces, los titulados buscaron trabajo en otros países en los que encontraron estabilidad laboral.

Cuadro No. 5
País de residencia actual

País	No.	%
Colombia	585	85.0
Estados Unidos	26	3.8
España	17	2.5
México	13	1.9
Alemania	10	1.5
Inglaterra	8	1.2
Canadá	5	0.7
Otros	24	3.5
Total	688	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, abril de 2005.
Otros: Argentina, Brasil, Francia, Holanda, República Dominicana, Suiza.

En Colombia, las principales ciudades de residencia de los negociadores internacionales son Medellín, Bogotá y Envigado. La residencia en otras ciudades podría deberse al retorno de los egresados a sus ciudades de origen y a las ofertas laborales en otras ciudades en las cuales se demandan sus conocimientos.

Cuadro No. 6
Ciudad de residencia en Colombia

Ciudad	No.	%
Medellín	439	75.0
Bogotá	60	10.3
Envigado	29	5.0
Pereira	17	2.9
Bello	8	1.4
Otras	32	5.5
Total	585	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, abril de 2005. Otras: Barranquilla, Cali, Cartagena, Ibaqué, Itagüí, La Estrella, Rionegro, San Andres.

7 LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL

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

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

7.1 Actualidad laboral de los negociadores internacionales

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

7.1.1 Indicadores laborales

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

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

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

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

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

- Desempleo abierto: de este grupo hacen parte los desempleados que habían realizado diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio en el transcurso de las 4 semanas anteriores a la encuesta y cuentan con disponibilidad para iniciar labores en caso de que les resulte alguna actividad remunerada.
- Desempleo oculto: se refiere a los individuos sin empleo al momento de contestar la encuesta que no realizaron diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio en el transcurso de las 4 semanas anteriores a la aplicación del formulario, pero sí en los 12 meses anteriores y cuentan con disponibilidad inmediata para ejercer un trabajo.

La experiencia laboral con que cuentan los desocupados admite igualmente una subdivisión: cesantes y aspirantes. Los primeros corresponden a los egresados que, habiendo trabajado anteriormente, se encuentran desempleados; entretanto,

los segundos son aquellos profesionales que se encuentran buscando empleo por primera vez. Para esta clasificación, se les pidió a los encuestados que omitieran el período de práctica profesional como experiencia laboral, de tal manera que los recién egresados, no obstante trabajaron seis meses durante la práctica, son considerados aspirantes.

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

Otro indicador del mercado laboral corresponde a la medición del subempleo, definido por el DANE como “situación del mercado laboral que refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Se distinguen dos formas principales de subempleo: subempleo visible, el cual refleja una insuficiencia en el volumen de empleo; y subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores”¹⁶.

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

Por otro lado, el subempleo invisible describe una situación de empleo inadecuado derivada de una circunstancia laboral que limita las capacidades y el bienestar de los empleados, con relación a una situación de empleo alternativa. Son subempleadas invisibles las personas que al momento de diligenciar la encuesta estaban ocupadas, deseaban cambiar su situación laboral actual y tenían

¹⁶ DANE (2004). *Encuesta Continua de Hogares, Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Conceptos Básicos y de Recolección*. Bogotá: DANE. p. 109.

disponibilidad para comenzar actividades antes de un mes. El subempleo invisible es susceptible de clasificación en las siguientes categorías:

- Empleo Inadecuado por Competencias (EIC): corresponde a una situación laboral en la cual se utilizan de manera inadecuada e insuficiente las competencias profesionales. Se subutiliza el capital humano.
- Empleo Inadecuado por Ingresos (EII): se presenta como resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. Esta categoría incluye a las personas que en la encuesta manifestaron el deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.
- Empleo Inadecuado por Horario Excesivo (EIHE): en esta categoría se incluyen las personas ocupadas que expresaron en la encuesta el deseo de cambiar de empleo para trabajar menos horas.

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

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

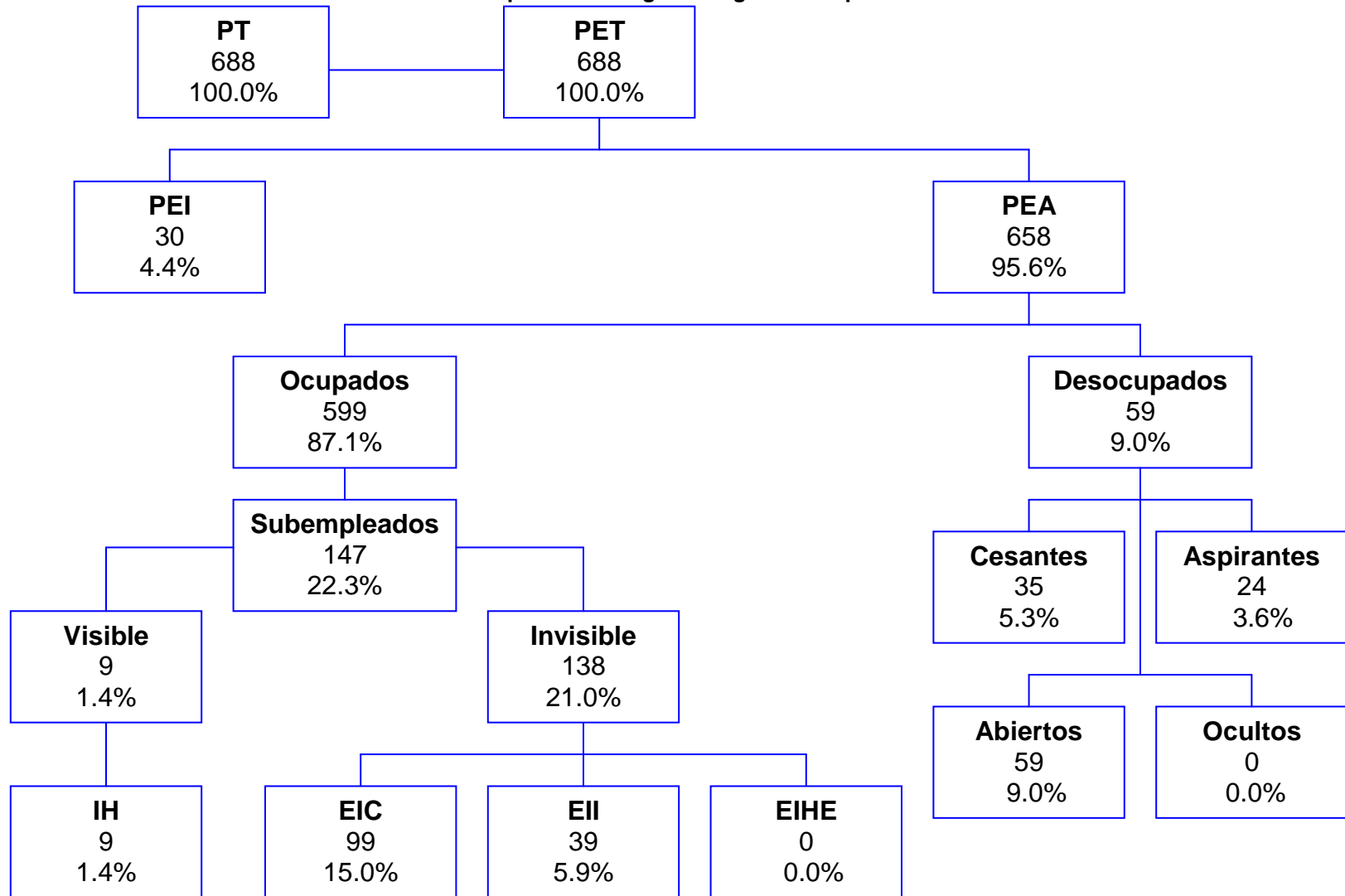
Cuadro No. 7
Indicadores laborales y población
según categorías ocupacionales y población

Indicadores laborales	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
%Población en edad de trabajar	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Tasa global de participación	94.4	95.8	94.5	100.0	95.6
Tasa de ocupación	86.1	93.8	85.5	79.2	87.1
Tasa de desempleo	8.8	2.2	9.6	20.8	9.0
T.D. Abierto	8.8	2.2	9.6	20.8	9.0
T.D. Oculto					
T.D. Aspirantes		2.2	3.8	12.5	3.6
T.D. Cesantes	8.8		5.8	8.3	5.3
Tasa de subempleo	20.6	23.9	26.9	12.5	22.3
*Insuficiencia de horas	2.9		1.9		1.4
*Empleo Inadecuado por Competencias	8.8	15.2	23.1	8.3	15.0
*Empleo Inadecuado por Ingresos	8.8	8.7	1.9	4.2	5.9
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo					

Población Total	180	192	220	96	688
Población en Edad de Trabajar	180	192	220	96	688
Población Económicamente Activa	170	184	208	96	658
Ocupados	155	180	188	76	599
Desocupados	15	4	20	20	59
*Abiertos	15	4	20	20	59
*Ocultos					
*Aspirantes		4	8	12	24
*Cesantes	15		12	8	35
Inactivos	10	8	12		30
Subempleados	35	44	56	12	147
*Insuficiencia de Horas	5		4		9
*Empleo Inadecuado por Competencias	15	28	48	8	99
*Empleo Inadecuado por Ingresos	15	16	4	4	39
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo					

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

Gráfico No. 2
Distribución de la población según categorías ocupacionales



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

IH: Insuficiencia de Horas.

EIC: Empleo Inadecuado por Competencias.

EII: Empleo Inadecuado por Ingresos.

EIHE: Empleo Inadecuado por Horario Excesivo.

La gran mayoría de negociadores internacionales se encuentran ocupados (87.1%); la tasa de desempleo es del 9.0% y los inactivos corresponden al 4.4% de la población. La tasa global de participación es del 95.6% y en el subempleo se clasificó un 22% de los activos: 1.4% visible y 21.0% invisible (sobresaliendo el empleo inadecuado por competencias con el 15%).

7.1.2 Caracterización del desempleo e inactividad

En el estudio realizado en 2000 (Jaramillo, 2000, p. 33) para los negociadores internacionales se encontró una tasa de desempleo del 15.6%. En 2001 (Jaramillo, 2001, p. 13) disminuyó a 5.5% y en el estudio de los programas de pregrado de la Universidad EAFIT finalizado en 2002 (Jaramillo, 2002, p. 44) el desempleo para estos profesionales se ubicó en 5.0%. No obstante a través de los diferentes estudios realizados en la Oficina de Planeación se aprecia una disminución en la tasa de desempleo, actualmente el índice de desocupación es superior en 2 puntos porcentuales al de 2002 (7.0%).

Al analizar el desempleo según el período de graduación, se aprecia un incremento del mismo entre más reciente es la obtención del título: los graduados entre 2000 y 2001 presentan una tasa de 2.2%, entre 2002 y 2003 del 9.6% y los de 2004, 20.8%. Tal evolución ocurre con frecuencia puesto que los individuos que recién optan por el título necesitan de un tiempo prudencial para ser absorbidos por el mercado de trabajo y dado que compiten que profesionales de mayor experiencia profesional, tienden a experimentar episodios de desempleo más extensos.

La tasa de desempleo de aspirantes (3.6%) –como es de esperarse– se concentra en las últimas promociones. El 2.2% de los titulados en el período 2000–2001 no ha tenido contrato laboral, mientras que el porcentaje aumenta a 12.5% para los graduados en 2004. Un 33% de estos desempleados ha cursado una especialización, sobresaliendo los egresados del primer grupo (2000–2001), por lo que esta podría ser la causa de la ausencia de actividad económica remunerada, a pesar de los años transcurridos desde la titulación.

El 5.3% de desempleados cesantes, por su parte, son individuos titulados – mayoritariamente– en la primera promoción. Si bien en los últimos años de grado se ubica un buen porcentaje de cesantes, la proporción es menor frente a los desempleados aspirantes (8.3% y 12.5% respectivamente para los titulados en 2004). Un 54% de los desempleados cesantes ha realizado una especialización, un 14% alguna maestría y la mayoría (45.7%) se desvinculó de la última empresa porque su trabajo era temporal y lo terminó, seguido de “renuncia voluntaria” con el 40.0%.

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

Cuadro No. 8
Salarios de reserva según duración del desempleo y período de graduación

Meses desempleo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Promedio
1-2	\$ 3,070,000		\$ 1,000,000	\$ 1,350,000	\$ 1,876,667
3-4	\$ 8,000,000	\$ 2,500,000	\$ 1,350,000		\$ 3,576,471
5-6				\$ 1,200,000	\$ 1,200,000
Más de 7			\$ 1,100,000		\$ 1,100,000
Promedio	\$ 4,713,333	\$ 2,500,000	\$ 1,180,000	\$ 1,320,000	\$ 2,215,254

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

El análisis de los salarios de reserva debe realizarse teniendo presente la experiencia profesional (años transcurridos desde la titulación) y los meses de desempleo. La experiencia profesional es un factor que incide al alza en las expectativas salariales entre los desempleados dado que los individuos esperan que su antigüedad se asocie a destreza y conocimientos con los que los recién graduados no cuentan y, tal como se observa en el anterior cuadro, la aspiración salarial es mayor para los titulados en el período 1998–1999 (\$4.713.333) frente a los de 2004, cuyo salario de reserva es \$1.320.000.

El incremento en los meses de desempleo tiende a disminuir el salario de reserva puesto que los individuos que no se logren ubicar irán reduciendo sus aspiraciones de ingresos buscando así una contratación laboral. Tal como se observa, con excepción de quienes buscan empleo hace 3 ó 4 meses, el fenómeno ocurre entre los negociadores internacionales: quienes llevan buscando empleo entre 1 y 2 meses aspiran a devengar \$1.876.667, mientras que entre los desempleados hace más de 7 meses disminuye a \$1.100.000.

El 4.4% de la población económicamente inactiva corresponde a individuos que se encuentran estudiando (87%) o buscando empleo (13%), pero que no cuentan con disponibilidad para trabajar inmediatamente. El 27% de los inactivos residen en Colombia y el 73% restante en el exterior: sobresale Alemania donde vive el 33.3% de los inactivos.

7.1.3 Caracterización del empleo y entorno organizacional

En esta sección se describen los aspectos relevantes de la población empleada, se sintetiza el principal sector de ocupación y los canales de consecución de empleo. Además, se examina, en el apartado “entorno organizacional”, el nivel administrativo y el área de los cargos ejercidos, la remuneración salarial y el tipo de contrato con el cual se encuentran vinculados a las organizaciones los egresados.

7.1.3.1 Población empleada

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

Cuadro No. 9
Distribución del empleo según rama de actividad económica de la empresa

Secciones CIIU	No.	%
Industrias manufactureras	220	36.7
Intermediación financiera	85	14.2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	66	11.0
Educación	46	7.7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	43	7.2
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	42	7.0
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	41	6.8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	26	4.3
Servicios sociales y de salud	8	1.3
Construcción	5	0.8
Suministro de electricidad, gas y agua	5	0.8
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria.	4	0.7
Hoteles y restaurantes	4	0.7
Organizaciones y órganos extraterritoriales	4	0.7
Total	599	100.0

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

Si bien es cierto que la industria manufacturera es el sector económico que más empleo genera para los negociadores internacionales de la Universidad EAFIT, se observa una disminución al comparar los diferentes estudios realizados en la Oficina de Planeación de la Institución. En el año 2000 (Jaramillo, 2000, p. 35) este sector ocupaba al 40.0% de los negociadores internacionales titulados; en el 2002 (Jaramillo, 2002, p. 60) cae 30.3% y actualmente es de 36.7%. Este descenso en la generación de empleo por parte de la industria manufacturera también se evidencia en el sector “comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores” disminuyendo de 15.4% en 2000 a 10.1% en 2002 y 6.8% en la actualidad. La menor generación de empleo en estas ramas de actividad ha sido compensada por incrementos en sectores como la intermediación financiera (actualmente es la segunda actividad de mayor generación de empleo) y “transporte, almacenamiento y comunicaciones” en donde se ocupa el 11.0% de los titulados.

Se advierte así una diversificación en las empresas que demandan mano de obra de los negociadores: anteriormente se concentraba en organizaciones manufactureras, cuyo propósito probablemente era la búsqueda de mano de obra capacitada para comerciar los productos con el exterior pero, actualmente, el negociador eafitense, con su “visión global del mundo de los negocios”, logra ocuparse en una gran variedad de empresas como aquellas de intermediación financiera o con actividades de “transporte, almacenamiento y comunicaciones”.

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

Cuadro No. 10
Principales canales de consecución de empleo

Principal medio	No.	%
Pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas	296	49.4
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a empresas o empleadores	102	17.0
Por el Centro de Egresados de EAFIT	81	13.5
Por convocatorias	75	12.5
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	45	7.5
Total	599	100.0

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

Los canales tradicionales por los cuales se consigue empleo, como las convocatorias, el envío de hojas de vida o la utilización de la intermediación laboral, no son los más utilizados por los negociadores. Casi la mitad de ellos se inclina por la solicitud de ayuda a familiares, colegas o amigos para ubicarse, sobresaliendo en todos los períodos de grado por lo que, independiente de la experiencia profesional y coyuntura económica del momento, recurrir a personas conocidas es el medio más eficiente para conseguir una vinculación laboral.

El envío de hojas de vida a empresas o empleadores, en segundo lugar (17.0%), es el medio más utilizado por los egresados de las promociones recientes (26.3% de los ocupados graduados en 2004) entretanto, el Centro de Egresados de la Universidad EAFIT, que ofrece el servicio gratuito de intermediación laboral para los titulados de la Universidad, logró ubicar al 13.5% de los negociadores internacionales.

7.1.3.2 Entorno organizacional

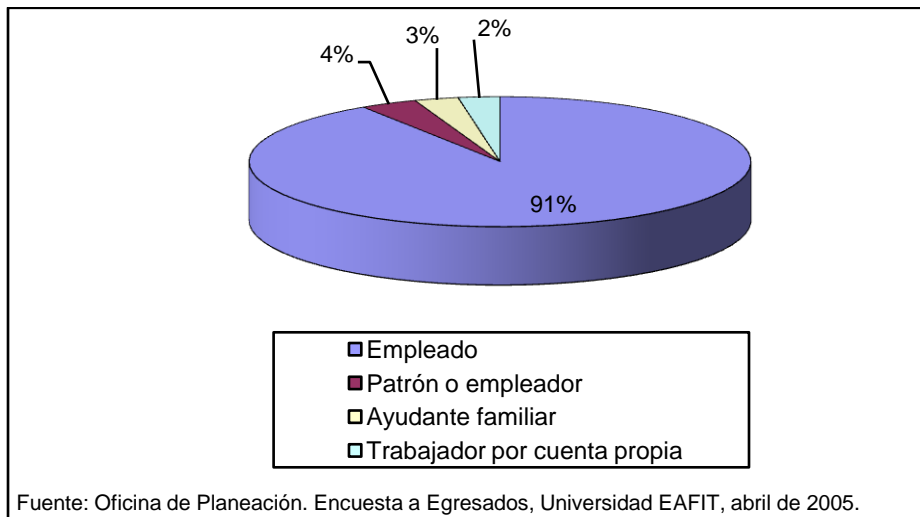
El entorno organizacional de los egresados se refiere a las condiciones laborales en que se desempeñan los ocupados, la manera en que el mercado de trabajo los vincula y las características de quienes cuentan con una segunda ocupación.

El concepto de categoría ocupacional hace referencia a “[...] la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo [...]”¹⁷ de acuerdo a la labor realizada y dependiendo de la generación de empleo. Existen 4 categorías: trabajador por cuenta propia, señalando a los individuos que trabajan sin empleados; patrón o empleador, indicando a los egresados que en el ejercicio de sus funciones generan empleo; empleado se refiere a quienes trabajan en una empresa de la que no son socios; y ayudante familiar es la persona que trabaja en una empresa familiar sin contrato de trabajo formal.

En el siguiente gráfico se observa que la posición ocupacional sobresaliente es “empleado” reuniendo al 90% de los ocupados; sin embargo, se evidencia una disminución entre más reciente es la obtención del título. El 90.3% de los graduados entre 1998 y 1999 son empleados, mientras que el 84.2% de los graduados en 2004 lo es. Por el contrario, las posiciones ocupacionales definidas como “ayudante familiar” y “cuenta propia” tienden a ser ejercidas –cada vez más– por egresados de las últimas promociones.

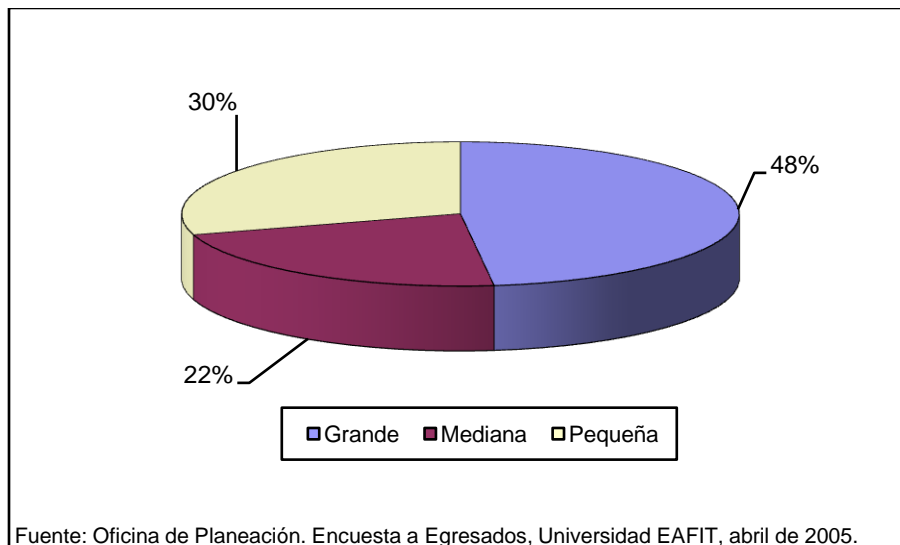
¹⁷ DANE, Op. cit., p. 87.

Gráfico No. 3
Composición de la posición ocupacional



Con el fin de clasificar las empresas en las que se ocupan los negociadores internacionales –según su tamaño– se recurrió a la agrupación de las mismas de acuerdo al número de trabajadores que labora en cada una: organizaciones con más de 200 empleados se consideró “grande”; entre 50 y 200, “mediana” y menos de 50, “pequeña”.

Gráfico No. 4
Distribución del empleo según tamaño de empresa



Las empresas de tamaño grande, por su composición y dimensión, tienden a ocupar una mayor cantidad de personas. La mayoría de negociadores eafitenses no resulta ajeno a esta tendencia, por lo que el 48% de egresados labora en organizaciones con más de 200 empleados; sin embargo, el porcentaje de individuos que se ocupa en empresas pequeñas (30.0%) también es importante, explicado probablemente por el auge exportador que han experimentado empresas de tamaño mediano y pequeño.

Lo anterior se corrobora al observar el porcentaje de empleo generado por empresas medianas de acuerdo al período de graduación. El 16% de los negociadores ocupados en empresas medianas obtuvo su título entre 1998 y 1999, aumentando a 42% para los graduados en 2004.

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

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

Cuadro No. 11
Nivel administrativo del cargo actual, según período de graduación

Nivel administrativo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Propietario de empresa	6.5		10.6		5.0
Alta administración	45.2	37.8	17.0	10.5	29.7
Ejecutivo	32.3	35.6	38.3	42.1	36.4
Profesional	16.1	26.7	34.0	47.4	28.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Se advierte, en el anterior cuadro, que el ascenso en los cargos administrativos ocupados por los egresados se alcanza, en gran medida, a través de la experiencia profesional. Si bien es cierto que el nivel “ejecutivo” es el que más ocupan los egresados (36.4%), la dinámica de “Alta administración” corrobora lo propuesto: casi la mitad de los titulados en el período 1998-1999 desempeña un cargo agrupado en dicho nivel, mientras que tan sólo el 10.5% de los profesionales graduados en 2004 lo ejerce.

El nivel administrativo definido como “profesional” presenta la evolución contraria puesto que los cargos ejercidos por los recién titulados tienden a ser operativos y de bajo rango en la escala jerárquica. Es así como un 16% de los egresados en el primer período (1998-1999) fue clasificado como profesional, entretanto el 47% de los titulados en 2004 pertenece a este grupo.

Los propietarios de empresa, no obstante dan señales de las dinámicas de empresarismo entre los egresados, presentan cierta heterogeneidad según su período de graduación. Se esperaba que la propiedad de empresa se concentrara entre los egresados de las primeras promociones puesto que son los que cuentan con más experiencia profesional y tienen mayor probabilidad de contar con un capital acumulado que les motive tomar la decisión; sin embargo, si bien en el primer período de grado (1998-1999) se reúne el 6.5% de los dueños de empresas, existe un 10.6% de los titulados entre 2002 y 2003 que manifiesta la propiedad de un negocio, por lo que aparentemente los recién egresados se inclinan –de manera creciente– por la independencia económica que una compañía propia genera.

Por otro lado, el área del cargo ocupado actualmente describe el campo de la empresa en el cual se desenvuelven las labores cotidianas de los negociadores internacionales. Dado que las actividades de compras, comercial y servicio al cliente se encuentran agrupadas en el área “mercadeo y ventas”, el hecho que el 34.7% de los egresados labore en este campo, vislumbra una gran concordancia entre la formación y la profesión de los negociadores.

Cuadro No. 12
Área del cargo actual según período de graduación

Área del cargo	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Mercadeo y ventas	51.6	35.6	25.5	21.1	34.7
Comercio exterior	12.9	20.0	29.8	26.3	22.0
Administrativa	16.1	22.2	23.4	26.3	21.5
Financiera y riesgo	3.2	8.9	8.5	10.5	7.5
Académica	6.5	6.7	6.4	5.3	6.3
Contable		4.4	6.4	10.5	4.7
Técnica o de producción	6.5				1.7
Comunicaciones, publicidad y diseño	3.2				0.8
Investigación económica y proyectos		2.2			0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Al adicionar las áreas de comercio exterior (22.0%) y administrativa (21.5%) a la de mercadeo y ventas, se tiene un 78.2% de profesionales que se encuentran laborando en un campo netamente afín al perfil del egresado trazado por la

Institución, dado que el perfil del titulado del pregrado en Negocios Internacionales contempla el desempeño del mismo en las áreas de mercadeo internacional, negociación internacional y gerencia internacional, entre otros.

En el siguiente cuadro se realiza el ejercicio de cruzar el nivel administrativo del cargo actual y la rama de actividad económica de la empresa donde se ocupan los egresados. Esto permite contrastar la dinámica de ocupación administrativa según el sector económico de la empresa, observar la actividad de la organización en donde trabajan los propietarios de la misma y analizar la ocupación de los negociadores internacionales.

Cuadro No. 13
Nivel administrativo del cargo actual según actividad económica de la empresa

Secciones CIIU	Propietario Empresa	Alta Administración	Ejecutivo	Profesional	Total
Industrias manufactureras		46.6	42.7	25.4	36.7
Intermediación financiera		10.7	11.0	24.3	14.2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30.0	11.2	11.5	6.9	11.0
Educación			6.0	19.1	7.7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30.0	10.1	5.5	2.3	7.2
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		5.1	7.3	9.8	7.0
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	40.0	4.5	7.8	2.3	6.8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		7.3	6.0		4.3
Servicios sociales y de salud		2.2		2.3	1.3
Construcción				2.9	0.8
Suministro de electricidad, gas y agua			2.3		0.8
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria.				2.3	0.7
Hoteles y restaurantes		2.2			0.7
Organizaciones y órganos extraterritoriales				2.3	0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

El sector “comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores” es la actividad que reúne, principalmente, a los egresados que

manifiestan la propiedad de la empresa (40.0%). Le sigue, con igual porcentaje (30.0%) “transporte, almacenamiento y comunicaciones” y “agricultura, ganadería, caza y silvicultura”.

Los cargos de alta administración son, en mayor medida, ocupados por individuos que laboran en la industria manufacturera (46.6%), seguido del sector “transporte, almacenamiento y comunicaciones” con 11.2%. A diferencia de los “ejecutivos” que presentan la misma tendencia que la “alta administración” en los cargos ocupados (42.7% en la industria manufacturera y 11.5% en transporte, almacenamiento y comunicaciones), los profesionales se dividen, casi en igual proporción, entre la manufactura (25.4%) y la intermediación financiera (24.3%).

Estos resultados dejan entrever que el negociador internacional eafitense logra desempeñarse con éxito en un sinnúmero de empresas de cualquier sector económico e, independiente de su nivel administrativo, está en capacidad de aplicar sus conocimientos satisfaciendo las necesidades de las organizaciones.

7.1.3.3 Remuneración laboral

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

Cuadro No. 14
Salario promedio según región y período de graduación

Período de graduación	Exterior	Colombia	Medellín	Promedio
1998-1999	\$ 7,164,583	\$ 4,226,111	\$ 3,551,136	\$ 4,605,269
2000-2001	\$ 5,241,667	\$ 2,769,011	\$ 2,596,083	\$ 3,263,542
2002-2003	\$ 3,683,333	\$ 1,943,899	\$ 1,848,798	\$ 2,054,926
2004	\$ 7,070,100	\$ 1,301,471	\$ 1,328,571	\$ 1,908,695
Promedio	\$ 5,694,111	\$ 2,676,652	\$ 2,438,193	\$ 3,059,501

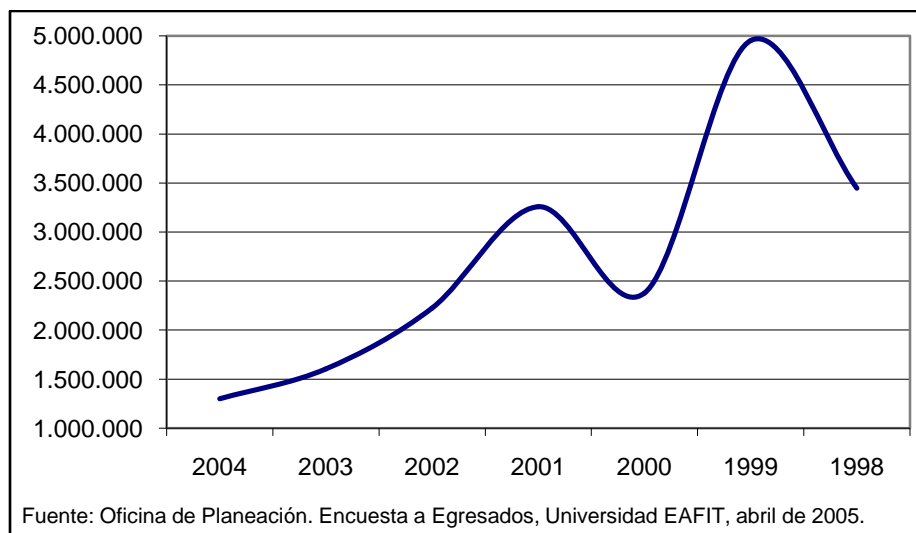
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, abril de 2005.

Los negociadores internacionales devengan de su empleo principal, en promedio, 3.059.501 pesos mensuales. Entre los residentes en Colombia y el exterior se advierte una diferencia notoria de los salarios devengados, siendo superiores en

112.7% para los residentes fuera del país –frente a los residentes en Colombia– y 133.5% en comparación con quienes viven en Medellín.

Tradicionalmente los residentes en el exterior perciben ingresos superiores frente a los egresados que viven en el país. En algunos casos el efecto de la tasa de cambio es el causante del contraste entre regiones, pero en otros, es la productividad de otros países lo que genera unos mayores ingresos laborales.

Gráfico No. 5
Salario principal para los residentes en Colombia según año de grado



La experiencia profesional es un factor determinante para explicar las diferencias salariales: los titulados en el último año en cuestión (2004) obtienen ingresos del orden de 1.300.000 pesos en promedio; entretanto, los graduados de 1998 devengan \$3.445.000, lo que representa un incremento, por cada año transcurrido desde la titulación, de \$474.074.

Los ingresos hallados en 2002 (Jaramillo, 2002, p. 75) para los negociadores internacionales residentes en Colombia fueron del orden de \$2.092.606 en promedio. Actualmente, la media salarial es \$2.676.652, lo que representa un incremento nominal de \$584.046.

La senda de crecimiento del salario, tomando la tasa de inflación anual como parámetro de ajuste, enseña cuál debería ser el salario anual si se incrementara en una cifra igual a la inflación causada el año anterior. Así pues, el salario en el año 2003 –para los encuestados en 2002– debería ser \$2.092.606 más el 6.99% de inflación registrada en 2002, lo que representa \$2.238.879. En 2004

(\$2.238.879 más la inflación de 2003 que fue 6.49%) sería de \$2.384.182 y en 2005 (inflación causada en 2004 de 5.5%) de \$2.515.312.

Lo anterior se interpreta de la siguiente manera: si los salarios reportados en 2002 se fueran ajustando anualmente por la tasa de inflación causada en el año en cuestión, los ingresos en enero de 2005 deberían ser \$2.515.312; lo que representa \$161.340 menos de lo que en realidad son en la actualidad, es decir, los salarios reales son 6.5% superiores hoy, que en 2002.

Cuadro No. 15
Salarios promedio según actividad económica de la empresa y región de residencia

Secciones CIIU	Exterior	Colombia	Medellín	Promedio
Transporte almacenamiento y comunicaciones	\$ 4,481,863	\$ 4,455,510	\$ 1,890,000	\$ 4,462,298
Intermediación financiera	\$ 10,225,000	\$ 3,121,027	\$ 2,718,607	\$ 4,123,941
Industrias manufactureras	\$ 7,413,877	\$ 2,799,103	\$ 2,840,434	\$ 3,344,485
Suministro de electricidad, gas y agua		\$ 2,500,000	\$ 2,500,000	\$ 2,500,000
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 2,850,000	\$ 2,250,000	\$ 2,346,154	\$ 2,434,615
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		\$ 2,374,349	\$ 2,443,307	\$ 2,374,349
Organizaciones y órganos extraterritoriales		\$ 2,268,400		\$ 2,268,400
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		\$ 2,059,977	\$ 2,059,977	\$ 2,059,977
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	\$ 2,600,000	\$ 1,956,757	\$ 1,923,810	\$ 2,019,512
Construcción	\$ 1,500,000			\$ 1,500,000
Servicios sociales y de salud		\$ 1,500,000	\$ 2,600,000	\$ 1,500,000
Educación	\$ 100,000	\$ 1,612,679	\$ 1,533,309	\$ 1,481,141
Hoteles y restaurantes		\$ 1,200,000	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria.		\$ 850,000		\$ 850,000
Total	\$ 5,694,111	\$ 2,676,652	\$ 2,438,193	\$ 3,059,501

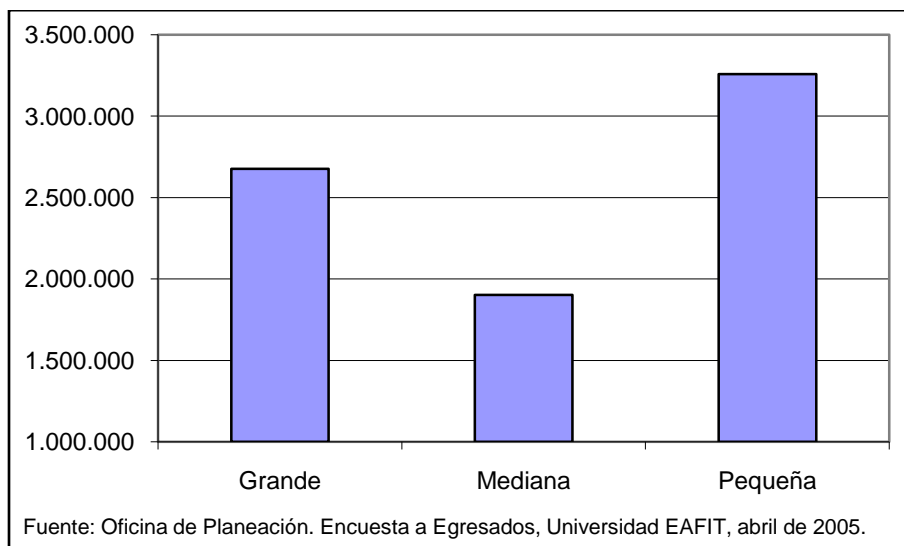
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, abril de 2005.

El sector económico que mejor remunera a sus empleados, en promedio, es “transporte, almacenamiento y comunicaciones” con \$4.462.298. Sin embargo, al discriminar según la región de residencia, se observa que la intermediación financiera es la rama que más altos salarios otorga a los residentes en el exterior (\$10.225.000), mientras que en Medellín lo hace la industria manufacturera con 2.840.000 pesos mensuales.

Por otro lado, los salarios devengados por los titulados, de acuerdo al tamaño de la empresa donde laboran, puede ser un indicador del tipo de industria que emplea

a los negociadores internacionales en la medida en que de señales de las necesidades de internacionalización de las mismas.

Gráfico No. 6
Salarios según tamaño de empresa (Colombia)



Las empresas de tamaño pequeño (menos de 50 empleados), donde labora el 30% de los egresados, son las que mayor remuneración otorgan a los negociadores internacionales (\$3.258.752 en promedio). Es posible que el auge exportador que han experimentados las organizaciones pequeñas y medianas en Colombia lleve a estas empresas a necesitar, en mayor medida, profesionales aptos para implementar canales de comercialización de sus productos, situación que las empresas grandes probablemente ya tengan solucionada, de manera que las pequeñas pueden estar dispuestas a pagar salarios más altos.

El retorno de la inversión en educación, por otro lado, puede ser cuantificado a través del incremento en los ingresos que le reporte a un egresado el hecho de culminar algún posgrado. Los negociadores internacionales que no reportan estudios de posgrado tienen un ingreso promedio de \$2.076.449; quienes cuentan con una especialización devengan 28% más (\$2.659.512) que aquellos sin estudios postuniversitarios y los titulados de alguna maestría (\$5.044.857) tienen ingresos un 89.7% superiores que los especialistas y 143% mayores frente a quienes no son posgraduados.

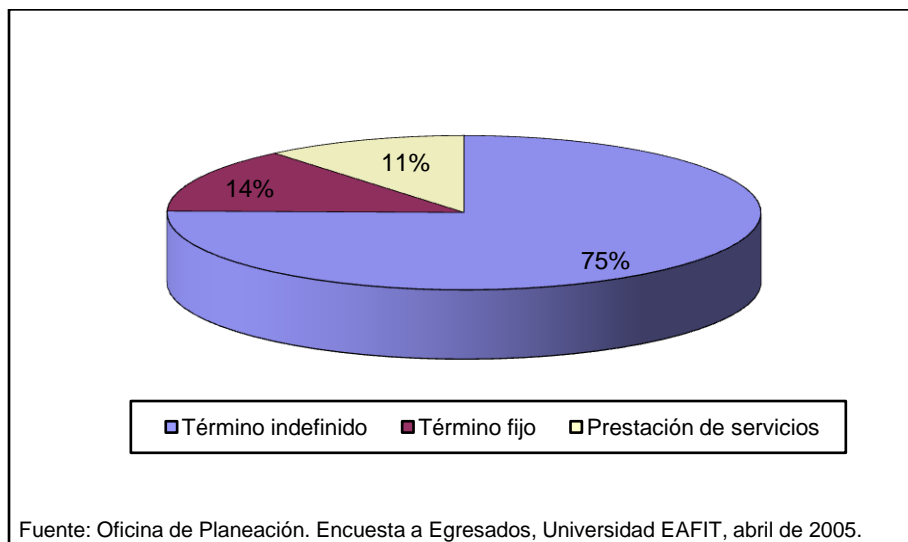
Las empresas de tamaño grande (más de 200 empleados) son las que absorben la mayoría de mano de obra con estudios de posgrado. El 61% de los titulados de especialización y el 49% del total de graduados de maestría laboran en empresas grandes; las pequeñas, en segundo lugar, emplean al 22% de los especialistas y

un 36% de los magísteres. Las empresas grandes, por su misma constitución, demandan más mano de obra con estudios de posgrado y pueden, con mayor facilidad, patrocinar en tiempo y dinero la formación de sus empleados.

7.1.3.4 Empleo y tipo de contratación

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

Gráfico No. 7
Composición del tipo de contrato



Si bien la vinculación con contrato a término indefinido predomina entre los negociadores internacionales (75%), esta se explica, en mayor medida, por los egresados de las primeras promociones: un 87% los titulados en el período 1998-1999 cuenta con vinculación indefinida, disminuyendo 24 puntos porcentuales para los graduados en 2004 (63%). En contraparte, la vinculación a término fijo pasa de 6.5% a 21% y la prestación de servicios de 6.5% a 16% en el mismo período.

Es natural que los años transcurridos desde la profesionalización generen confianza entre los empleadores debido a que es más probable que los graduados de las primeras promociones, por su tiempo en el mercado laboral, cuenten con

mayor antigüedad de vinculación en una misma empresa y esto se refleje en una contratación formal e indefinida.

7.1.3.5 Situación de segundo empleo

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

Un 17.9% de la población ocupada manifiesta contar con una segunda actividad económica remunerada, sobresaliendo el 64.5% de hombres frente al 35.5% de mujeres. Los graduados de las promociones más antiguas se inclinan, en mayor proporción, por ocuparse en una actividad alternativa a la principal: el 11.2% de los graduados en 2004 tiene una segunda actividad, un 30.0% de los titulados entre 2002 y 2003, aumentando a 32.7% para los profesionales del último período de grado (1998-1999).

En cuanto a la actividad económica de la empresa donde laboran quienes ejercen una segunda actividad, sobresale el 31.8% que lo hace en el sector “comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores” (67% de los graduados en 2004). El sector “educación”, en segundo lugar, ocupa al 16% de los negociadores internacionales, destacándose los titulados en el período de grado 2000-2001 (28.6%), debido a que, por su experiencia en el ámbito laboral y profesional, están en mayor capacidad para transmitir sus conocimientos a nuevas generaciones.

Cuadro No. 16
Posición ocupacional en segundo empleo

Posición ocupacional	No.	%
Patrón o empleador	40	37.4
Trabajador por cuenta propia	30	28.0
Empleado	21	19.6
Ayudante familiar	16	15.0
Total	107	100.0

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

Se destaca la posición definida como “patrón o empleador” (37.4%) y “trabajador por cuenta propia” (28.0%) como principales ocupaciones en cuanto al segundo

empleo se refiere. Se evidencia entonces una independencia laboral en la segunda ocupación sobresaliendo la generación de empleo; es decir, la búsqueda de ingresos adicionales se enfoca aparentemente a la creación de empresa más que a la dependencia laboral que la categoría “empleado” experimenta. Los hombres predominan como patrones o empleadores (39.1%), entretanto las mujeres lo hacen como trabajadores por cuenta propia (55.3%).

En el segundo empleo los negociadores internacionales trabajan, en promedio, 7.1 horas semanales. Aquellos que se ocupan en la intermediación financiera laboran 20 horas semanales en promedio y son, a su vez, los que más ingresos obtienen de esa segunda actividad (una media mensual de 1.000.000 de pesos). En segundo lugar, los que se ocupan en el sector educativo trabajan 5.9 horas promedio, pero perciben ingresos de \$363.921 mensuales; \$489.000 menos que quienes trabajan en la industria manufacturera (\$852.941) en donde se trabaja 6.8 horas semanales.

7.1.4 Caracterización del subempleo

La tasa de subempleo para los negociadores internacionales de la Universidad EAFIT es de 22.3%; 9.7 puntos porcentuales menor frente a la hallada por la Oficina de Planeación en 2002 (Jaramillo, 2002, p. 44).

Cuadro No. 17
Evolución indicadores de subempleo

Indicadores laborales	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Tasa de subempleo	20.6	23.9	26.9	12.5	22.3
*Insuficiencia de horas	2.9		1.9		1.4
*Empleo Inadecuado por Competencias	8.8	15.2	23.1	8.3	15.0
*Empleo Inadecuado por Ingresos	8.8	8.7	1.9	4.2	5.9
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo					

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

El subempleo por empleo inadecuado por competencias, con 15%, es el que más aqueja a la población titulada de Negocios Internacionales, seguido del subempleo como consecuencia de ingresos insuficientes (5.9%). Mientras que el primero (empleo inadecuado por competencias) tiende a afectar en mayor medida a las promociones recientes, el segundo (empleo inadecuado por ingresos) es sufrido por los graduados más antiguos. Ningún egresado, por su parte, fue clasificado en el subempleo por empleo inadecuado por horario excesivo.

Ahora, dado que el subempleo implica a su vez una presión en el mercado laboral derivada de la realización de alguna diligencia –en el mes anterior a la encuesta– para mejorar su situación, es posible la construcción de un indicador que denote la tasa de desempleo equivalente como consecuencia del subempleo. El indicador es el resultado del producto del número de personas subempleadas visibles y las horas que se dejan de trabajar tomando como base una jornada de 48 horas a la semana. Posteriormente, se halla el cociente entre este número y las horas de jornada laboral legal (48 horas), obteniendo así las personas equivalentes que no trabajan como consecuencia del subempleo. El cociente entre las personas equivalentes y la población económicamente activa (658) da como resultado la tasa de desempleo equivalente.

Cuadro No. 18
Horas subempleadas a la semana por parte de los
subempleados visibles y su equivalente en la tasa de desempleo

Horas trabajadas totales	No. Personas	Horas Totales Subempleo	Personas Equivalentes	Tasa Desempleo Equivalente
32	5	80	1.7	0.3
45	4	12	0.3	0.0
Total	9	92	1.9	0.3

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

La tasa de desempleo equivalente del 0.3% implica que las horas que los subempleados visibles dejan de trabajar, a partir de una jornada de 48 horas a la semana, representan una presión en el mercado de trabajo equivalente a 1.9 individuos adicionales buscando empleo.

La tasa de subempleo, según la rama de actividad económica de la empresa en donde se emplean los egresados, da indicios del tipo de organización en la que se percibe alguna indisposición para trabajar, ya sea por la subutilización de las capacidades, por los ingresos percibidos o por un horario excesivo de trabajo.

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

Cuadro No. 19
Población subempleada y tasa de subempleo
según rama de actividad económica de la empresa

Secciones CIIU	Subempleo invisible				Subempleo visible		Subempleo	
	EIC		EII		No.	Tasa	No.	Tasa
	No.	Tasa	No.	Tasa				
Industrias manufactureras	20	3.0	17	2.6			37	5.6
Intermediación financiera	16	2.4			4	0.6	20	3.0
Educación	12	1.8			5	0.8	17	2.6
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	17	2.6					17	2.6
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8	1.2	5	0.8			13	2.0
Transporte almacenamiento y comunicaciones	4	0.6	8	1.2			12	1.8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5	0.8	4	0.6			9	1.4
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	8	1.2					8	1.2
Construcción	5	0.8					5	0.8
Suministro de electricidad, gas y agua			5	0.8			5	0.8
Servicios sociales y de salud	4	0.6					4	0.6
Total	99	15.0	39	5.9	9	1.4	147	22.3

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

En empresas manufactureras se agrupa el 5.6% de los negociadores internacionales subempleados, distribuidos en 3.0% a raíz de la subutilización de las competencias y 2.6% por ingresos inadecuados. No obstante el sector que menor remuneración reconoce a los ocupados residentes en Colombia es “administración pública y defensa, seguridad social de afiliación obligatoria” (850.000 pesos en promedio), ningún egresado que labore en esta rama manifestó inconformidad por los ingresos y, paradójicamente, el tercer sector de salarios más altos (industria manufacturera, con una media de \$2.799.000), es el primero en subempleo por ingresos insuficientes.

Cuadro No. 20
Tasa de subempleo visible e invisible según región de residencia

Indicador de Subempleo	Región			Total
	Exterior	Colombia	Medellín	
EIC	1.4	13.7	9.9	15.0
EII	0.6	5.3	4.1	5.9
Subempleo Invisible	2.0	19.0	14.0	21.0
Subempleo Visible		1.4	1.4	1.4
Subempleo total	2.0	20.4	15.3	22.3

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

Dado que las diferencias salariales entre los egresados residentes en Colombia y en el exterior son significativas, discriminar el subempleo, a la luz de la región de vivienda (ver cuadro anterior), ratifica la inconformidad de los ingresos percibidos en el país.

El subempleo por empleo inadecuado por ingresos se explica, casi en su totalidad, por los egresados residentes en el país: mientras que 0.6% de los negociadores internacionales que vive fuera de Colombia se clasificó como subempleado por ingresos, el porcentaje para los residentes en el país aumenta a 5.3%. Asimismo, la subutilización de las capacidades es un factor de inconformidad superior para quienes viven en Colombia (13.7%) en comparación a los que residen en el exterior, cuyo porcentaje es de tan sólo 1.4%. Aparentemente, las condiciones laborales para aquellos que trabajan fuera del país son superiores o, al menos, generan menos inconformidad que en el ámbito nacional.

Por otra parte, el subempleo es experimentado exclusivamente por individuos cuya posición ocupacional corresponde a “empleados”; ni los patrones o empleadores, ni los trabajadores por cuenta propia fueron clasificados como tal. Probablemente, dado que tanto los patrones o empleadores como los “cuenta propia” son individuos con cierto nivel de propiedad sobre las empresas, las actividades realizadas en beneficio propio sesgan su calificación de inconformidad a la hora de responder las preguntas asociadas al subempleo.

Si bien es cierto que la tasa de subempleo denota una situación de empleo inadecuado, puede ocurrir igualmente que los individuos ocupados que no se encuentran clasificados como subempleados, estén dispuestos a cambiar de trabajo y hayan realizado alguna diligencia para tal fin.

Cuadro No. 21
Diligencias en las últimas 4 semanas para cambiar
de trabajo de quienes no son subempleados invisibles

Período de Graduación	NO Diligenció		Sí Diligenció		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1998-1999	5	100.0			5	100.0
2000-2001	16	50.0	16	50.0	32	100.0
2002-2003			8	100.0	8	100.0
2004	4	33.3	8	66.7	12	100.0
Total	25	43.9	32	56.1	57	100.0

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

Así pues, excluyendo el subempleo invisible, permanecen 57 personas (9.5% de los ocupados) con la intención de cambiar de trabajo. Las razones que esgrimen para modificar su situación son: el deseo de mejorar sus ingresos (58%); para

mejorar la utilización de sus capacidades (35%) y porque el trabajo actual es temporal (7.0%). Aun así, para estimar el efecto sobre el mercado de trabajo, es importante identificar la cantidad de individuos que realizaron diligencias –en las 4 semanas anteriores a la aplicación de la encuesta– para cambiar su condición laboral.

Más de la mitad de los inconformes con su trabajo, pero excluidos del subempleo invisible, han realizado alguna diligencia para cambiar su situación. Esto indica que, a pesar de la insatisfacción, es probable que el 43.9% que no realizó diligencias se haya visto impedido para hacerlo, debido a la obligación que un contrato de trabajo implica. Se destaca el porcentaje de hombres (80.0%) que manifiesta haber efectuado alguna actividad para el cambio, frente al 43% de las mujeres que lo hizo.

Por otro lado, se contabilizan 13 individuos que, a pesar de su exclusión del subempleo visible, manifiestan el deseo de trabajar más horas, ya sea en su trabajo actual o alguna actividad alternativa.

Cuadro No. 22
Diligencias en las últimas 4 semanas para trabajar
más horas de quienes laboran 48 ó más horas semanales

Período de Graduación	NO Diligenció		Sí Diligenció		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1998-1999	5	100.0			5	100.0
2000-2001	4	100.0			4	100.0
2002-2003			4	100.0	4	100.0
Total	9	69.2	4	30.8	13	100.0

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

El porcentaje de individuos que ejerce presión en el mercado de trabajo –a través de alguna diligencia para incrementar su jornada laboral– se invierte con respecto a los excluidos del subempleo invisible: es mayor el porcentaje de negociadores internacionales que no ha realizado alguna actividad para trabajar más horas, de tal manera que tan sólo un 30.8% ha, efectivamente, buscado una alternativa para aumentar su jornada de trabajo.

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

Cuadro No. 23
Horas semanales adicionales que desean trabajar
los no subempleados visibles, según período de graduación

Período de graduación	No. personas	Total Horas	Horas promedio
1998-1999	5	30	6.0
2000-2001	4	40	10.0
2002-2003	4	32	8.0
Total	13	102	7.8

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

En promedio, los egresados ocupados no subempleados por insuficiencia de horas desean ampliar su jornada de trabajo en 7.8 horas semanales. Entre el primer período de grado y el segundo, se aumenta en 4 horas, cayendo a 8 horas entre los graduados en el intervalo 2002-2003. Ninguno de los titulados en 2004 ha realizado diligencias ni está dispuesto a trabajar más horas de las laboradas en la actualidad.

8 TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA, EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL

8.1 Introducción

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

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

EAFIT contribuye a construir un sentido de compromiso social en el egresado durante la formación del pregrado, mediante los programas y actividades extracurriculares, diseñados para sensibilizarlo sobre los problemas que afectan el bienestar general. La trayectoria social, la participación en obras sociales y los reconocimientos recibidos desde el momento de la obtención del título, aproximan a esos beneficios de la educación que desde el individuo irrigan a toda la sociedad.

8.2 Inserción al mercado laboral

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

Las cifras revelan que, en general, los negociadores internacionales ingresan fácilmente al mundo laboral, debido a que el 63.2% consigue un empleo antes de graduarse o inmediatamente después de obtener el título. Uno de los principales factores que permite alcanzar estos resultados es el semestre de práctica profesional, por medio del cual el futuro egresado desarrolla habilidades para desenvolverse en un ambiente laboral y relaciones con el sector empresaria, que propicia, en muchos casos, su vinculación antes o al momento de obtener el título. Otros elementos, que influyen en estos resultados, son el perfil laboral del egresado, el prestigio y diferenciación del programa. El titulado posee conocimientos y competencias pertinentes, según las necesidades de las empresas y requerimientos del mercado laboral, gracias a un programa que forma en habilidades administrativas y competencias para el aprovechamiento de oportunidades en los mercados más globalizados, además de contar con el respaldo de una experiencia académica e institucional.

El egresado de Negocios Internacionales está capacitado para diseñar, implementar y gerenciar un plan estratégico de apertura o conquista de mercados, para fortalecer y ampliar el mercado de productos ya existentes, para buscar recursos internacionales para la empresa, para negociar y crear alianzas estratégicas. Por ser una persona que posee “una visión global del mundo de los negocios, un criterio acertado sobre el entorno cultural y político de la empresa”¹⁸, tiene conocimientos en diversas áreas que lo habilitan para desempeñar su labor con destreza en el área administrativa (apoyo a los procesos administrativos de adaptación de la organización al ambiente internacional), internacional, financiera o de mercadeo de la organización, pues sabe de “negociación, mercadeo y gerencia financiera internacional, conoce del entorno legal de los negocios internacionales, de procesos gerenciales y competitividad moderna para las organizaciones y domina con fluidez el inglés”¹⁹.

Cuadro No. 24
Actividad realizada después del grado
por período de graduación

Actividad	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Buscó trabajo	11.4	27.1	30.9	37.5	25.8
Comenzó a trabajar inmediatamente	37.1	39.6	38.2	29.2	37
Continuó trabajando	31.4	27.1	21.8	25	26.2
Se dedicó a una actividad no laboral	20	6.3	9.1	8.3	11
Total	100	100	100	100	100

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

¹⁸ “Programa de Negocios Internacionales, Universidad EAFIT, 2005”. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/NegociosInternacionales/Index.htm>. 8 de julio de 2005

¹⁹ Ibid.

La fase de recesión que enfrentó la economía Colombiana en la segunda mitad de la década de los noventa, parece no haber afectado la inserción laboral de los egresados de Negocios internacionales, al observar que el porcentaje de quienes comienzan a trabajar inmediatamente se conserva en un nivel alto de 1998 al 2003, resultado que puede deberse al amplio perfil laboral del titulado que le permite ocuparse en diversos sectores económicos, principalmente en el sector servicios, lo que le facilita sortear las dinámicas internas y recesivas de la economía. Además, también es posible que algunos egresados (22.9% de los egresados de 2000-2001 residen en el extranjero) hubieran optado por emigrar hacia otros países, motivados por su formación profesional, que los habilita para trabajar en otro contexto laboral diferente al del país de origen o por el deseo de continuar estudiando en el exterior.

La creciente oferta de nuevos egresados provenientes de otras instituciones, que ofrecen programas de pregrado similares al de Negocios Internacionales de EAFIT, ha propiciado un mercado laboral más competido que ha dificultado la inserción laboral de los recién egresados. Las cifras revelan este fenómeno en la disminución del porcentaje de egresados que comienzan a trabajar inmediatamente en el período 2004 y el aumento del porcentaje de quienes buscan trabajo en este mismo período.

La rapidez de inserción al mercado laboral tiene una relación directa con el nivel de aceptación del perfil del egresado, aunque también está influenciada por el desempeño de los sectores donde se emplean y la eficiencia en los canales de información y búsqueda de empleo. El tránsito de la universidad al mercado laboral representa para la institución educativa un momento importante para indagar la pertinencia de su propuesta académica y su capacidad para comprender las dinámicas del entorno y los cambios en las profesiones y funciones en las empresas.

Para obtener una información sobre este fenómeno, se preguntó a los egresados por el número de meses que dedicaron a buscar empleo, para lo cual aplicaban todos los egresados que buscaron trabajo o se dedicaron a una actividad no laboral después del grado. La suposición inicial es que las personas que buscan empleo después del grado podrían tardarse más meses que quienes se dedican a actividades no laborales, los que podrían estar en procesos de formación posuniversitaria que aumentan su competitividad.

Cuadro No. 25
Meses promedio de búsqueda de empleo por período de graduación
Según la actividad realizada después del grado

Año	Buscan trabajo	Actividad no Laboral
1998-1999	7.3	8.4
2000-2001	6.5	5.7
2002-2003	8.6	3.8
2004	3.4	2.5
Promedio	6.8	6.1

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

La interpretación de los resultados obtenidos sugiere, por un lado, que los titulados en el año 2004 disfrutaron de un mejor entorno económico, por el cual acceden en menos meses a un empleo (situación que es muy significativa, considerando que la encuesta se realizó en los primeros meses de 2005 y algunos todavía se encontraban buscando empleo). De otro lado, que la diferencia entre los meses promedio obtenidos por periodo de graduación es consecuencia del efecto rezagado de recuperación de la economía Colombiana. Es decir, quienes se dedican a una actividad no laboral (después del grado) consiguen trabajo más rápido que quienes buscan trabajo inmediatamente se gradúan, pues empiezan a demandar empleo en meses posteriores al inicio de la recuperación.

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

8.3 Movilidad laboral

La movilidad laboral es una variable que permite evaluar, cualitativa y cuantitativamente, la trayectoria laboral, desde la perspectiva del número de empleos y cargos, la permanencia y las áreas en las que se desempeña en las organizaciones. Los indicadores cualitativos y cuantitativos presentan las particularidades del proceso de ajuste del egresado, su búsqueda por las mejores

oportunidades de proyección profesional y la construcción de una carrera profesional, en la cual satisfaga sus expectativas vocacionales y económicas.

8.3.1 Movilidad laboral según número de empleos

El número de empleos es una variable que está en función directa con la experiencia profesional, que en el presente estudio se asume como el número de meses transcurridos desde la recepción del título. Las personas, que recién ingresan al mercado laboral, pueden optar por permanecer algún tiempo en su primer empleo, buscando consolidar su perfil para aspirar a mejores posiciones en la organización, donde puedan hacer un mayor despliegue de sus habilidades y competencias.

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

Cuadro No. 26
Número de empleos y permanencia en el cargo
por período de graduación

Período de graduación	Número de empleos	Meses de permanencia por empleo
1998-1999	2.6	36.8
2000-2001	2.3	27.0
2002-2003	1.7	16.2
2004	1.4	5.7
Promedio	2.1	23.6

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

En general, los negociadores internacionales tienden a tener 2 empleos, aunque los más jóvenes sólo han tenido un empleo y los valores decimales para los períodos 2002-2003 y 2004 sugieren que algunos buscaron un empleo como plataforma de acceso al mercado laboral y salieron rápidamente de él, con el

ánimo de ocuparse en una posición en la que pudieran desempeñarse como negociadores internacionales.

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

El promedio de permanencia en los cargos de casi dos años, incrementándose casi un año por período de graduación, manifestaría la propensión de los negociadores a obtener el empleo, adaptarse a la organización y a las funciones, adquirir habilidad y eficiencia en sus labores. Ese período de permanencia reporta beneficios para las empresas, ya que no sufrirán los costos de la alta rotación de sus empleados, del entrenamiento y de la capacitación continua, los empleados permanecen un período en el que pueden asegurar más productividad; también reporta beneficios para los empleados, por el entrenamiento que reciben en el cargo y el conocimiento que sobre él mismo se forman, por el cual pueden ser más innovadores en sus funciones.

Desde el mercado laboral se podrían explicar esos niveles de permanencia, por las condiciones de oferta de empleo que no motivan a los egresados a buscar otras opciones de ejercicio profesional con mejores condiciones a las que cuentan en sus ocupaciones actuales.

8.3.2 Movilidad Ocupacional

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

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

la movilidad fue ascendente o descendente, clasificación que se explicita con mayor detalle a continuación:

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

- Inmóvil Categoría 1: propietario de empresa en primer cargo y continúa siéndolo en su actual cargo.
- Inmóvil Categoría 2: si el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo alta administración
- Inmóvil Categoría 3: cuando el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo ejecutivo.
- Inmóvil Categoría 4: corresponde a la situación en que el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo profesional.

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

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

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

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

Cuadro No. 27
Movilidad ocupacional
por período de graduación

Movilidad laboral	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Inmóvil	13.8	38.1	59.1	62.5	41.2
Ascendente	72.4	50	31.8	25	47.2
Descendente	13.8	11.9	9.1	12.5	11.6
Total	100	100	100	100	100

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

El cuadro anterior señala que los egresados se distribuyen, principalmente, entre quienes permanecen inmóviles (41.2%) y quienes registran una movilidad ascendente (47.2%), esta última situación, muy positiva considerando el período analizado, se debe al aumento de la experiencia laboral, a la pertinencia y competitividad del programa y a la formación que reciben los egresados en gestión y planeación empresarial.

La inmovilidad se concentra en aquellos egresados que ocupan cargos profesionales y es mayor entre los negociadores más jóvenes, lo que se hace evidente con los egresados de 2004, quienes apenas han ingresado al mercado laboral. En menor proporción, se observa que hay inmovilidad laboral en las áreas administrativas ejecutiva y de alta administración, hecho que es normal, pues el mercado laboral de estos cargos es más restringido, lo que ocasiona que las posibilidades de ascenso sean más reducidas.

Cuadro No. 28
Evolución de la movilidad laboral por cargos
por período de graduación

Movilidad laboral	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Inmóvil categoría 1			6.8		2.2
Inmóvil categoría 2	3.4	7.1	4.5		4.5
Inmóvil categoría 3	3.4	11.9	18.2	18.8	12.5
Inmóvil categoría 4	6.9	19	29.5	43.8	22.1
Móvil ascendente categoría 2	3.4				0.9
Móvil ascendente categoría 3	20.7	14.3	2.3		10.5
Móvil ascendente categoría 4	48.3	35.7	29.5	25	35.8
Móvil descendente categoría 1			6.8		2.2
Móvil descendente categoría 2	3.4	2.4			1.6
Móvil descendente categoría 3	10.3	9.5	2.3	12.5	7.8
Total	100	100	100	100	100

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

Al analizar la movilidad ascendente, se advierte que un porcentaje significativo de egresados (35.8%) ha pasado de desempeñar un cargo de profesional a un cargo de ejecutivo y un porcentaje no despreciable (10.5%) ha llegado a ocupar cargos de alta administración, con un porcentaje muy bajo de quienes han optado por ser empresarios. Estas categorías sugieren que los negociadores internacionales requieren de una experiencia profesional para ascender, aunque no siempre esta es determinante, pues también acceden a cargos laborales superiores al profesional (ejecutivo) en su primer empleo, comportamiento que se explica por la formación que reciben los egresados en el pregrado en conocimientos y competencias administrativas y en poseer una visión integral e internacional del funcionamiento empresarial.

La movilidad descendente de los negociadores internacionales, se origina en los procesos de reestructuración empresarial, por los cuales se reorganizan las labores de la empresa y cambia la clasificación de los cargos, y por la búsqueda de posibilidades laborales en países extranjeros. El primer elemento obliga al egresado a reubicarse, en la misma empresa, pero en un cargo de menor nivel administrativo y el segundo elemento a desempeñarse en cargos inferiores al que desempeñaría en su país de origen. No necesariamente una movilidad descendente implica unas menores condiciones salariales y laborales, cuando son producto de reformas en los procesos y actividades de las empresas o de un mercado laboral más dinámico y móvil. Cuando el egresado opta por emigrar a otro país, es posible que la nueva posición organizacional no represente un sacrificio económico, pues los países hacia donde suelen emigrar ofrecen una remuneración laboral más alta.

La trayectoria profesional es un proceso que permite al egresado, según su experiencia laboral, definir y fortalecer su perfil profesional, lo que conduce a ocupar un cargo de mejor remuneración salarial, con mayor impacto en la satisfacción personal. Se observa que la mayoría de los titulados, principalmente los que poseen mayor experiencia laboral, ocupan actualmente cargos que consideran de alta importancia y pertinencia dentro de su trayectoria profesional, mientras algunos de los egresados de los primeros periodos de graduación y de los años más recientes califican como medio el nivel de importancia del cargo que actualmente desempeñan; los primeros (probablemente) por estar en procesos de reajuste laboral y los segundos, por su menor experiencia y desarrollo de competencias, ocupan cargos que no son del todo acordes con sus expectativas profesionales.

Cuadro No. 29
Grado de importancia del cargo actual por período de graduación

Año	Promedio
1998-1999	4.3
2000-2001	3.7
2002-2003	4.2
2004	3.7
Total	4

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

8.4 Estudios de posgrado

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

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

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

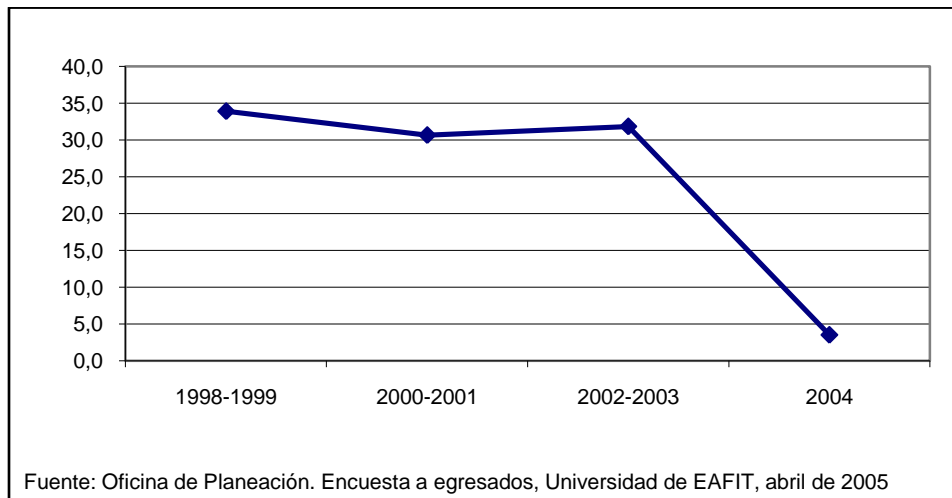
Los posgrados de maestría y doctorado están orientados para quienes tienen una vocación académica y buscan producir y difundir el conocimiento. Quienes cursan estos posgrados son personas que ejercen o buscan ejercer en la docencia universitaria y en el desarrollo de la investigación académica y científica, aunque ello no implica que quien obtiene un título en estos posgrados trabaje necesariamente en estas áreas.

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

Del total de encuestados, el 49.2% realiza estudios de posgrado, especialmente aquellos que poseen una mayor experiencia laboral, debido a que la adquisición

de un conocimiento del entorno laboral, de las fortalezas y debilidades de su perfil profesional requiere de tiempo y práctica laboral, que se convierten en la base para decidir qué posgrado cursar, según las competencias o habilidades que se deben desarrollar para facilitar, mejorar o redefinir el ejercicio profesional.

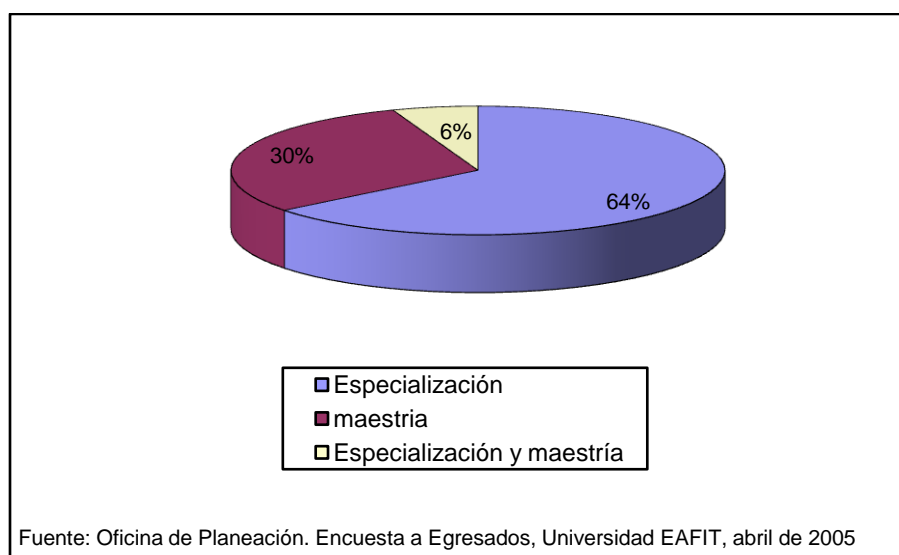
Gráfico No. 8
Porcentaje de egresados que realizan o realizaron un posgrado por periodo de graduación



El alto nivel de egresados que realiza estudios de posgrado (representa casi el 50% de la muestra encuestada) puede deberse a diversas razones, como la búsqueda de un ascenso salarial y/o laboral; la motivación que tiene el negociador internacional para continuar su proceso de formación a través de las especializaciones y maestrías que ofrece la Universidad, utilizando el sistema metro, con el cual puede realizar el programa en menor tiempo; la necesidad de aumentar su productividad y competitividad laboral o delimitar aún más su perfil profesional, mediante la adquisición de conocimientos acordes a las áreas de desempeño de la empresa.

El 64% ha realizado estudios de especialización, el 30% de maestría, el 6% de maestría y especialización y ninguno de doctorado. Se observa una mayor porción de egresados con especialización que con maestría, por su menor costo, duración y la profundización que brinda en un conocimiento específico de aplicación en el medio laboral, mientras la selección de la maestría, por ser un plan de estudio más complejo en cuanto a extensión y profundidad, depende de la seguridad de alcanzar un mayor beneficio económico (que con la especialización), para asumir su costo, duración y comprometerse con su contenido investigativo.

Gráfico No. 9
Tipo de posgrado realizado o que realiza.



La mayoría de los egresados ha realizado una especialización (83.4%) y/o maestría (71.3%), relativa a las ciencias administrativas, y el porcentaje restante se ha cualificado en posgrados afines a las ciencias sociales y humanas (el 16.6% y el 24.5% realiza un especialización y/o maestría respectivamente en esta área). Sólo un porcentaje marginal ha realizado maestría en Bellas Artes (4.3%). (ver anexo, cuadros 1 y 2).

Los negociadores internacionales realizan estudios de posgrados para complementar o profundizar su formación de pregrado, según se desprende del análisis por área de desempeño laboral del porcentaje de egresados que cursan o cursaron especialización y/o maestría en ciencias afines a la administración o a las ciencias sociales y humanas. La anterior información señala que los titulados no se ven obligados a someterse a una reconversión laboral²⁰, al contrario, profundizan en conocimientos de negociación, administración y/o economía, y de ciencias sociales y humanas que les permiten desempeñarse en diversas áreas de carácter administrativo, logístico y financiero del sector empresarial de servicios y exportador.

²⁰ Un porcentaje mínimo de egresados que se ubican en el área de técnica o producción se ha sometido a un proceso de reconversión, aunque realiza una especialización afín a su formación de pregrado, ejerce en un área laboral ajena a ésta. Lo mismo se presenta, pero en caso contrario para quienes ejercen en el área administrativa, pero han realizado una maestría en bellas artes.

Los individuos seleccionan las instituciones educativas según la calidad, la flexibilidad, el prestigio, el costo y la pertinencia del programa. La mayoría de los egresados realizan una especialización en EAFIT, debido a que viven en Medellín y deciden continuar formándose bajo el perfil de los programas de la Institución y tener un contacto cercano con su Alma Mater. Por otro lado, un porcentaje importante de egresados (74%) optan por realizar su maestría en el exterior, ya que están radicados por fuera del país (de origen), no existe el programa de especialización en sus países de residencia y el mercado laboral sólo reconoce y, por lo tanto, exige el título de maestría como requisito para mejorar la condición laboral (ver anexo, gráficos 1 a 4).

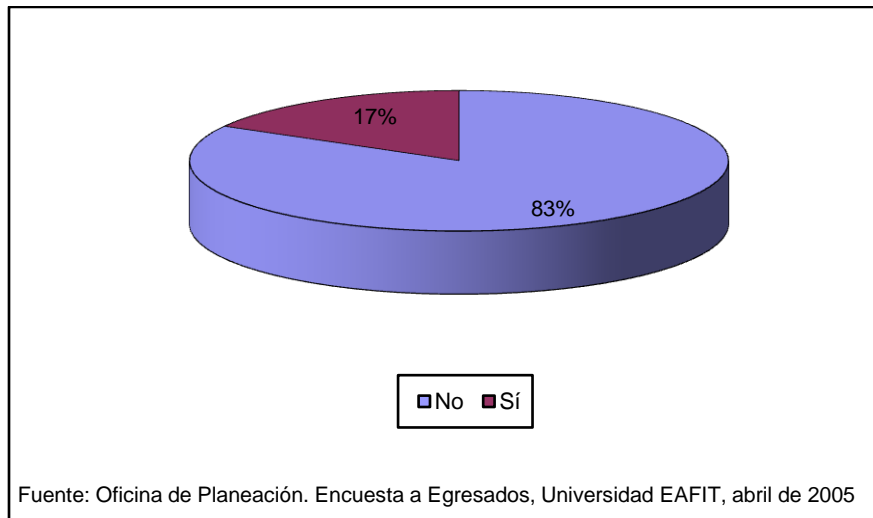
8.5 Empresarismo

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

El 17% de los egresados de Negocios Internacionales decidió crear empresa, principalmente los egresados el período 2002-2003, en el cual la economía colombiana empezó a recuperarse bajo políticas de fortalecimiento y diversificación del sector exportador. Este panorama incentivó la creación de empresas exportadoras y comercializadoras, sector en el cual se ubica la mayoría de empresas conformadas por estos profesionales. También, el titulado de este periodo encuentra motivos adicionales para emprender la conformación y consolidación de una empresa, como no necesitar de un gran capital para constituir una empresa en este sector, obtener la rentabilidad esperada en el corto plazo y poseer los conocimientos pertinentes (adquiridos en el pregrado) para diseñar, instalar y poner en funcionamiento empresas de este sector.

Otra variable que también influye en las posibilidades de constitución de una empresa es el acceso al ahorro y endeudamiento que tienen los individuos. Los recién egresados tienen menores posibilidades de emprender su propio negocio que individuos de generaciones anteriores, pues no poseen una experiencia profesional ni solvencia económica que les permita liderar la creación de una empresa, es por ello que los egresados del 2004 aún no han creado empresa.

Gráfico No. 10
Porcentaje de los egresados que han creado empresa



En su mayoría los encuestados han creado una empresa (69.6%) y el restante han intentado crear más de una (30.4%). Los egresados manifiestan que han participado de diferente forma en la creación y consolidación de la empresa, como socio capitalista (48.7%), socio administrador (47.8%) o asesor (3.5%). La mayoría de los egresados deciden ser socios capitalistas, porque la empresa representa para ellos una opción de inversión, de diversificación de ingresos o es una alternativa de participación que no implica una dedicación exclusiva.

De 115 intentos de creación de empresa actualmente están vigentes 102, es decir el 88.7%, especialmente las conformadas por los egresados del 2002-2003. El éxito o vigencia de estas empresas puede ser reflejo de factores endógenos o exógenos a la formación del egresado: la capacidad de sus dueños o creadores de liderar, concebir, ejecutar y mejorar un proyecto, de trabajar en equipo y de realizar una investigación previa del producto. Otros elementos son la alta demanda del producto o un mercado poco competido que favorece el crecimiento y permanencia de la empresa y una trayectoria familiar empresarial que apoya económicamente y provee de un conocimiento y experiencia al egresado en la creación y consolidación de la empresa.

Cuadro No. 30
Porcentaje y número de empresas creadas y vigentes
por el período de graduación

Año	Empresas creadas		Empresas vigentes	
	No.	%	No.	%
1998-1999	35	20	30	85.7
2000-2001	28	14.6	20	71.4
2002-2003	52	23.6	52	100
Total	115	16.8	102	88.7

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

Como es de esperarse, gran parte de las empresas conformadas y vigentes son empresas del sector servicios (69.6%), principalmente comercializadoras y empresas exportadoras (28.4%), afines a la formación del pregrado recibida por el egresado. Estas empresas contribuyen a la formación de empleo, generando 503 empleos, de las cuales 5 de ellas poseen 35 trabajadores cada una y las restantes 15 o menos trabajadores.

Cuadro No. 31
Empresas vigentes según actividad económica

Clasificación CIU	No.	%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	9	8.8
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13	12.7
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	29	28.4
Construcción	4	3.9
Hoteles y restaurantes	4	3.9
Industrias manufactureras	13	12.7
Intermediación financiera	5	4.9
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	16	15.7
Servicios sociales y de salud	5	4.9
Transporte almacenamiento y comunicaciones	4	3.9
Total	102	100

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

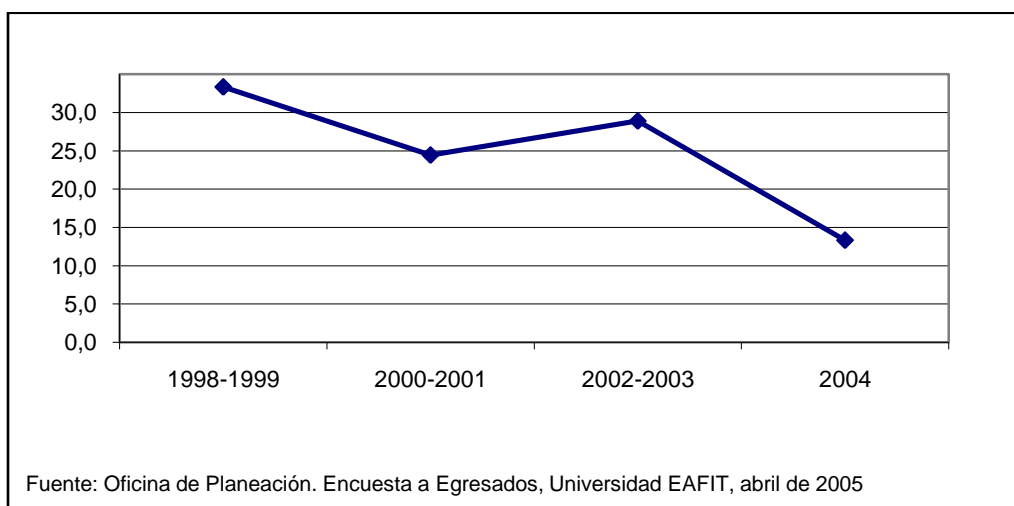
8.6 Compromiso social

Contribuir a mejorar el bienestar social de una comunidad es compromiso de todos y cada uno de los miembros que la componen y por ello, cultivar en los individuos un sentido de responsabilidad social es una labor primordial de las instituciones, especialmente las educativas. En este sentido, las entidades de educación

superior, como EAFIT, buscan ofrecer una formación integral que se traduzca en acciones que lideren o apoyen procesos encaminados a mejorar las condiciones de vida del lugar donde habitan sus egresados. Variables como clase de actividades sociales que apoyan los egresados, forma de apoyo y reconocimientos durante la vida profesional del individuo, indagan sobre el grado de compromiso de los egresados con su entorno.

Las cifras señalan una creciente preocupación y motivación del egresado por contribuir al bienestar social de su localidad. A medida que el egresado adquiere una mayor experiencia laboral construye un mayor sentido de compromiso social, porque tiene la capacidad para contribuir económicamente y una mayor comprensión de los problemas o necesidades que afectan a su medio.

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



Una proporción importante de egresados (el 26.2%) apoya alguna actividad social, especialmente actividades relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de vida de la infancia y, en segundo lugar, actividades cívicas y sociales. La mayor participación en actividades creadas para mejorar las condiciones de la infancia y educar en principios de convivencia y acción ciudadana responden a una fuerte presencia de organizaciones de esta índole y a que no exigen una formación religiosa o profesional específica para participar en ellas.

También se observa que los negociadores internacionales participan en asociaciones profesionales, ya que son conscientes de la importancia de las asociaciones profesionales como medios que contribuyen a edificar el prestigio de

la profesión, al velar por su buen desempeño y reconocimiento, promueven su ejercicio y mayores posibilidades de empleo, y difunden los desarrollos aplicativos y académicos.

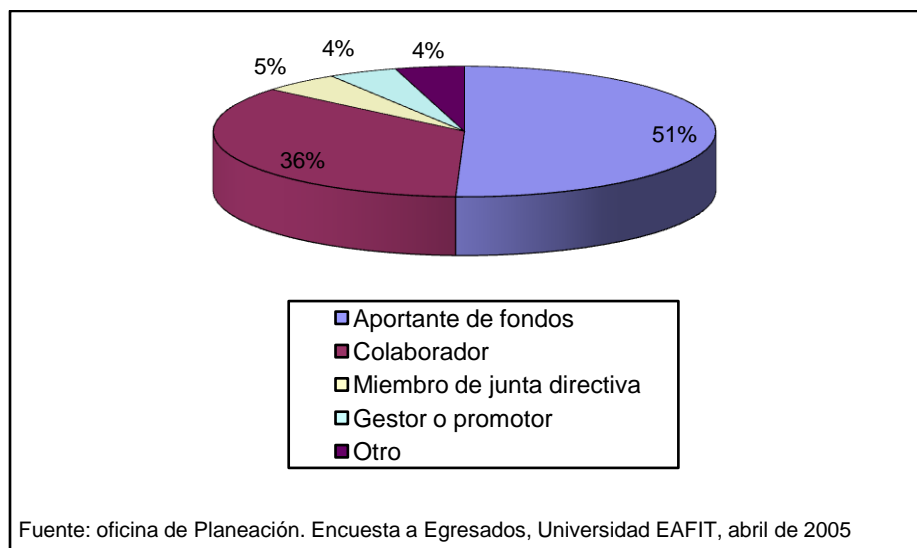
Cuadro No. 32
Participación en actividades sociales

Actividad Social	Total
Infancia	40.6
Actividades cívicas y sociales	25.6
Asociaciones profesionales	10
Salud o nutrición	10
Paz y derechos humanos	7.2
Actividades religiosas	6.7
Total	100

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

Los egresados participan, principalmente, como aportantes de fondos y colaboradores en las actividades sociales por ser formas que no exigen tiempo, una labor o conocimiento específico.

Gráfico No. 12
Forma de apoyo a las actividades sociales

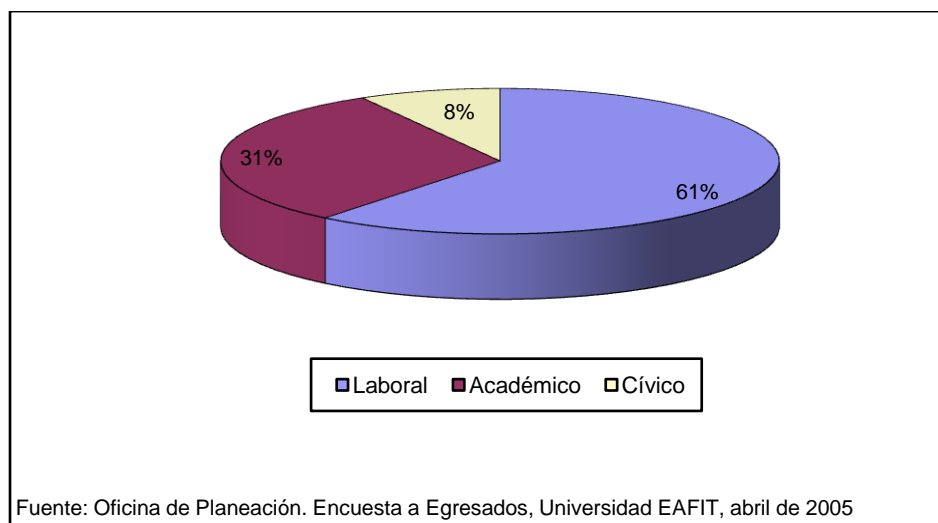


Otra manera de mirar los impactos positivos de una educación de calidad son los reconocimientos recibidos por el egresado a lo largo de su vida, que pueden ser

de tipo laboral, académico y cívico. El liderazgo, la capacidad para ejecutar, proponer e innovar son beneficios y formas del compromiso laboral y académico que él asume con su medio y lo hacen acreedor de distinciones.

Se destaca el alto nivel de egresados que han obtenido reconocimientos académicos, reflejo de la importancia que los negociadores internacionales conceden a sus procesos de calificación profesional, como el medio para mejorar su desempeño profesional y contribuir con calidad a los proyectos de las empresas que requieren de su formación. De otra parte, el egresado también considera que ser un defensor de los deberes y derechos ciudadanos o ejemplo de buen ciudadano son formas de acción en pro del bienestar de su comunidad y reflejo de su compromiso social, que los hace merecedores de reconocimiento.

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



8.7 Resultados del presente estudio y trabajos anteriores

Al comparar estos resultados con los obtenidos en trabajos anteriores²¹, se observan algunos elementos que han cambiado, como resultado de diferentes períodos de tiempo considerados, metodologías aplicadas en las investigaciones, así como a las diferentes muestras empleadas en cada estudio.

²¹ Estudios anteriores: LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT, Oficina de Planeación. p.74.
JARAMILLO, Alberto; et al (2000). *Perfil socioeconómico y laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT, Oficina de Planeación. p. 843.

Cuadro No 33
Comparación de Resultados sobre la trayectoria laboral y académica

Variables	2000	2001	2005
Tienen trabajo antes de obtener el título	33.3%	25.2%	26.2%
Número promedio de empleos	1	2	2
Promedio de permanencia		14.8 meses	24 meses
Inmóviles		26.6%	41.20%
Móviles ascendentes		29.3%	47.20%
Móviles descendentes		8%	11.6%
Tienen un sólo empleo	72%	36%	
Posgrados		20%	49%
Realizan posgrado en EAFIT		20%	32.81%
Realizan posgrado en otra Universidad del país		40%	24.06%
Realizan posgrado en el extranjero		40%	43.13%
Empresarios	8.8%	9.30%	17%
Satisfacción con su cargo actual	80.9%	85%	70%

Fuente: Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados, julio de 2000 ("Perfil socioeconómico y laboral de los egresados de Negocios Internacionales"), diciembre de 2001 ("Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de Negocios Internacionales") y abril de 2005 ("Impacto social de los programas de pregrado").

Tiende a ser menor el porcentaje de egresados que obtienen empleo antes de obtener el título profesional, debido a la mayor competencia de otros profesionales y al cambio en las condiciones de inserción, por las cuales el título es requisito indispensable para acceder a un cargo.

El presente estudio subraya los efectos de una mayor experiencia profesional, tanto en el número de empleos, como en los meses de permanencia.

Con relación a la movilidad, se observa un incremento del porcentaje de inmóviles por una alta participación de egresados recién graduados y una menor oferta de cargos altos, y de móviles, que son los egresados que han comenzado a cosechar los beneficios de la experiencia laboral y de constitución de un perfil profesional. Esto se vincula con el aumento del porcentaje de egresados empresarios.

El incremento del porcentaje de egresados que realizan posgrado y de quienes lo cursan en EAFIT manifiesta las necesidades de mayor capacitación para toda la vida y la consolidación de la oferta de programas sobre temas internacionales en EAFIT.

9 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

9.1 Comentarios preliminares

Durante el proceso de formación, el individuo va desarrollando una identidad que lo caracterizará como una persona educada, con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñarse en el mercado laboral. La universidad participa en la formación de la identidad del egresado imprimiendo “[...] en su carácter y personalidad un esquema básico de vida y una capacidad ética para emitir juicios sobre la sociedad en que vive [...]”²², que lo identificarán como portador de la impronta de la institución.

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

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

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

²² Vicerrectoría Académica (2005). “Hacia donde debe ir y que universidad requiere el país, esa es la cuestión”. En: *Alma Mater UdeA*. No. 531

La evaluación de la calidad de la educación demuestra la complejidad del papel del egresado como evaluador y, de ahí que los resultados deban ser analizados considerando las particularidades de los egresados y sus motivaciones personales para emprender dicho proceso de formación, además de contemplar el papel intertemporal del egresado como evaluador, pues éste evalúa combinando sus juicios de estudiante y egresado.

Cuando el individuo toma la decisión de invertir en su formación profesional, para educarse en determinada disciplina y en determinada institución, en la que considera que obtendrá una mejor formación, se crea ciertas expectativas sobre el proceso de formación y el impacto económico y social que causará su decisión en él mismo y en la comunidad. El egresado evaluará la calidad de la educación recibida de acuerdo con la obtención de los beneficios económicos esperados y el cumplimiento de las expectativas que hacen parte de su proyecto de vida.

“[...] El desempeño de los egresados en el mercado de trabajo (aceptación, acceso, evolución de la vida profesional y evolución de los salarios, etc.), así como su desenvolvimiento en el ámbito de los estudios de posgrado constituyen algunos de los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación. Asimismo, son elementos que contribuyen indirectamente a evidenciar la calidad de la planta académica de las instituciones educativas, de la pertinencia y actualidad de sus planes y programas de estudio y de la idoneidad de sus estrategias pedagógicas [...]”²³. Las condiciones laborales de los egresados sirven como punto de referencia a las instituciones para adecuar su funcionamiento académico a las demandas del entorno profesional e identificar los determinantes de su impacto en la sociedad, dado que la calidad de la formación es un vínculo que relaciona al entorno con la institución, en un proceso de retroalimentación y de cooperación.

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

Al estar la calidad de la educación condicionada por aspectos como la satisfacción del individuo con la formación recibida, la pertinencia del programa y el prestigio o

²³ OROZCO, Magdalena. “Los estudios de los egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación superior”. Disponible en: <http://www.anui.es.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm>. 8 de mayo de 2005.

reconocimiento del egresado por ser educado bajo ciertos parámetros de excelencia, esta sección presenta los resultados obtenidos en cuatro apartados: la evaluación del programa, la evaluación del pénsum, la evaluación de la Institución, y el seguimiento al proceso de Acreditación Institucional y del programa.

Por medio de las preguntas referentes al programa, se buscó que los egresados evaluaran su carrera manifestando sus opiniones acerca del nivel de satisfacción con la formación recibida, la utilidad de las herramientas y conocimientos obtenidos en el pregrado para dar respuesta a las necesidades del entorno laboral y social, la competitividad generada por la formación, las fortalezas y debilidades del programa y el impacto que han tenido los procesos de autoevaluación y acreditación de la carrera y la Universidad en la imagen de la carrera. A través de la evaluación del pénsum, calificaron la capacidad del programa para adaptar su formación a las exigencias del entorno y sus metodologías de enseñanza; en esta sección el egresado da información sobre el conocimiento del pénsum y evalúa el proceso de flexibilización.

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

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

9.2 Los egresados y la evaluación del programa

La evaluación del programa se fundamenta, en gran parte, en la satisfacción obtenida con la formación, por la valoración subjetiva del egresado con respecto al cumplimiento de las expectativas sobre su desarrollo vocacional, académico y desempeño profesional, las herramientas obtenidas que le permiten ser más competente frente a otros profesionales de su misma disciplina de otras instituciones y la pertinencia de su formación.

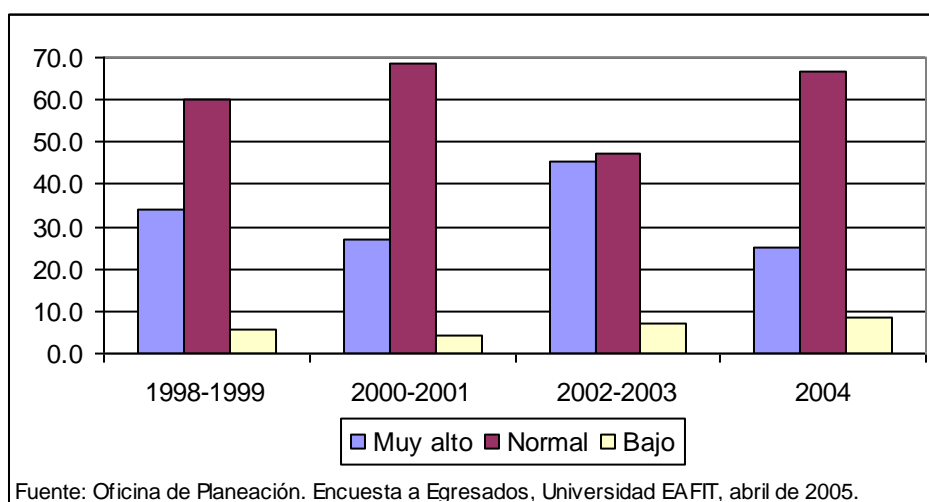
9.2.1 Egresados satisfechos

Para evaluar la satisfacción generada por el programa, los egresados consideran el cumplimiento de las expectativas personales y laborales que se crearon al inicio

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

Aunque un porcentaje alto de egresados de la carrera (34.3%) se sienten satisfechos en alto grado con la formación recibida, un poco más de 50% de los negociadores internacionales eafitenses se sienten satisfechos en grado normal, lo que podría significar que en algunos de los egresados no se han cumplido aún las expectativas creadas, como consecuencia de la poca experiencia profesional, que les ha impedido recibir todos los beneficios.

Gráfico No. 14
Grado de satisfacción según período de graduación



El más alto grado de satisfacción se encuentra en los egresados pertenecientes al período de graduación 2002-2003, mientras que en el período más reciente (2004) se presenta el porcentaje más alto de egresados que manifiestan un bajo grado de satisfacción²⁴, lo que se explica en parte, por el proceso de ajuste laboral al que se enfrentan los profesionales recién egresados y en el que se experimentan períodos de desempleo o se ejercen cargos con poca aplicabilidad de los

²⁴ Para la interpretación de los resultados y los gráficos debe tenerse en cuenta que cada uno de los periodos de graduación en los que se clasifican los egresados representan cohortes independientes a través de las cuales se busca obtener alguna relación histórica entre los promedios.

conocimientos y habilidades adquiridos, lo que puede influir en el juicio de los egresados con respecto al cumplimiento de sus expectativas.

Como se menciona en párrafos anteriores, el grado de satisfacción de un individuo se encuentra directamente relacionado con la obtención de beneficios personales, como la formación en determinada vocación, el conocimiento de un área o disciplina específica, entre otros que, por ser aspectos que se valoran subjetivamente, son difíciles de cuantificar; sólo en la medida en que un egresado pueda alcanzarlos, se sentirá más o menos satisfecho. La satisfacción se encuentra condicionada, a su vez, por la obtención de otros beneficios, como los económicos, que ofrecen la posibilidad de calcular indicadores con los que se puede encontrar alguna relación.

Cuadro No. 34
Grado de satisfacción según nivel de ingresos

Nivel de ingresos	Grado de satisfacción con la formación recibida			
	Muy alto	Normal	Bajo	Total
390.000-1'999.999	29.9	57.8	12.3	100.0
2'000.000-4'999.999	32.0	63.2	4.8	100.0
5'000.000-6'999.999	36.0	64.0		100.0
Más de 7'000.000	73.7	26.3		100.0
Total	33.1	59.8	7.1	100.0

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

Al relacionar el grado de satisfacción de los negociadores internacionales que en la actualidad se encuentran ocupados y residen en Colombia, con su nivel de ingresos, se encuentra que los egresados con mayores ingresos son los que consideran tener un nivel más alto de satisfacción con la formación ofrecida por el programa. Se evidencia cierto grado de insatisfacción en los egresados que tienen un nivel de ingresos entre 390.000-1'999.999, posiblemente porque estos se encuentran aún en procesos de ajuste laboral.

Pareciera entonces que existe una relación directa entre el nivel de ingreso de los egresados y su grado de satisfacción con la formación recibida, ya que posiblemente, uno de los aspectos u objetivos del individuo al momento de iniciar su pregrado fue la obtención de beneficios económicos que le permitieran mejorar su calidad de vida.

Si se analiza la clasificación laboral, como otra posible variable en la que se puede encontrar alguna relación con el cumplimiento de las expectativas, se encuentra que el total de egresados inactivos está satisfecho en muy alto grado con la formación recibida, posiblemente ellos hacen esta valoración valiéndose de juicios

subjetivos en los que priman intereses personales, como por ejemplo, su vocación profesional.

Cuadro No. 35
Grado de satisfacción con la formación recibida según clasificación laboral

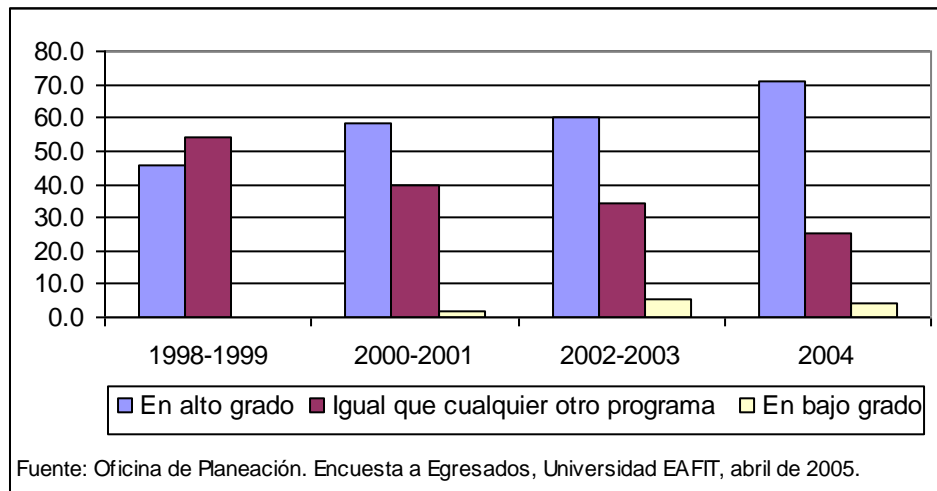
Clasificación	Grado de satisfacción con la formación recibida			
	Muy alto	Normal	Bajo	Total
Desocupado	31.5	68.5		100.0
Inactivo	100.0			100.0
Ocupado	33.1	59.8	7.1	100.0
Total	33.8	59.8	6.3	100.0

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

De acuerdo con la clasificación laboral, el grupo que menos egresados satisfechos en alto grado tiene, son los desocupados, lo que es de esperarse, pues estos podrían estar sintiendo que la formación recibida no les permite satisfacer las necesidades del medio laboral y, que por tal motivo, no se han insertado en el mercado de trabajo. Un gran porcentaje de negociadores ocupados (59.5%) consideran estar satisfechos en un grado normal; resulta interesante que pertenezca a este grupo el único porcentaje de egresados que no se encuentran satisfechos con la formación recibida, lo que responde al hecho de que este grupo ha tenido la oportunidad de contrastar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos con el entorno laboral y, es posible que para algunos de ellos la formación no haya logrado cumplir con todas las exigencias del medio. Un programa pertinente con egresados competitivos

La calidad de la educación es determinada por la dinámica con que la sociedad se apropia de los productos y resultados propios de los procesos de formación de la institución, lo que depende a su vez, de la pertinencia del programa, es decir, de la capacidad de los productos para responder a las necesidades del medio con los conocimientos, capacidades y competencias desarrolladas y adquiridas. Un programa es pertinente cuando entrega a sus egresados las herramientas, competencias, conocimientos y aptitudes necesarias para desenvolverse con éxito y flexibilidad en el mercado, previendo los requerimientos no sólo coyunturales del mercado, sino también, los futuros.

Gráfico No. 15
Respuesta a las necesidades locales
y nacionales según período de graduación



El 57.4% de los negociadores internacionales consideran que su programa satisface en alto grado las necesidades locales y nacionales del entorno y, el 39.7% consideran que las satisface igual que cualquier otro programa de otra institución. Existe un comportamiento interesante en cada uno de los períodos de graduación en cuanto a la pertinencia del programa, ya que en la medida en que los períodos se hacen más recientes, los egresados consideran su programa más pertinente, lo que demuestra que, a pesar del número de programas que han surgido con un plan académico muy similar al de la Universidad, los negociadores internacionales consideran tener un valor agregado que los diferencia.

En los tres últimos períodos observados, surge un porcentaje de egresados que consideran que su programa es poco pertinente y responde a las exigencias del entorno en bajo grado, lo que puede deberse a dificultades en la inserción laboral que generen en el egresado problemas de insatisfacción y lo llevan a pensar que la formación ofrecida no satisface las demandas de los empleadores, o a que los egresados de estos períodos, ocupan puestos de trabajo en los que aún no aplican completamente los conocimientos adquiridos.

Cuadro No. 36
Grado de satisfacción de las necesidades locales y nacionales
según mayor aporte de la Universidad

Grado de pertinencia	Mayor aporte de la Universidad					Total
	Buena formación	Educación con tecnología	Fácil inserción laboral	Posibilidades laborales	Reconocimiento social	
Alto grado	60.1	2.5	16.9	10.4	10.1	100.0
Igual	42.6	1.9	18.2	21.1	16.3	100.0
Bajo grado	40.0				60.0	100.0
Total	53.2	2.2	16.8	13.8	14.0	100.0

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

La mayoría de los negociadores internacionales que consideran que su programa suple satisfactoriamente las exigencias del medio piensan que el mayor aporte de la Universidad es la buena formación recibida, seguida de la fácil inserción al medio profesional; estos resultados confirman que los egresados sienten que su programa tiene un grado de pertinencia más alto frente a otros programas similares ofrecidos por otras instituciones, como consecuencia del tipo de formación que ofrece EAFIT.

El mayor porcentaje de egresados que considera que el programa es pertinente en alto grado pertenece a los negociadores ocupados, mientras que un porcentaje muy bajo de desocupados e inactivos lo consideran así. Es de esperarse que aquellos egresados que no han tenido un contacto con el mercado laboral o que no se encuentran empleados, sientan que el motivo de su condición es la falta de preparación o de conocimientos.

Es posible que aquellos egresados que se encuentran ocupando tengan más criterios para identificar las necesidades del medio y los aspectos o funciones en los que debe desempeñarse un negociador internacional, por lo que, dado la particularidad del programa, en cuanto actualización de los conocimientos y los continuos cambios, los egresados podrían considerar algún desfase en la pertinencia de la formación recibida.

Cuadro No. 37
Respuesta a las necesidades locales y nacionales según clasificación laboral

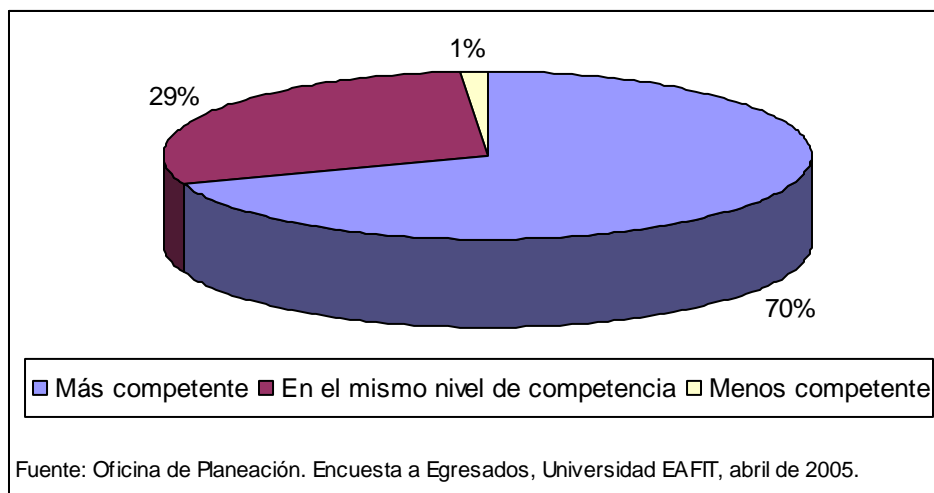
Grado de pertinencia	Clasificación laboral			Total
	Desocupado	Inactivo	Ocupado	
En alto grado	7.4	5.1	87.5	100.0
Igual	8.1	3.7	88.2	100.0
En bajo grado	40.0		60.0	100.0
Total	8.6	4.4	87.0	100.0

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

El que los egresados consideren altamente pertinente la formación recibida puede repercutir en su valoración en cuanto a la competitividad de la carrera, ya que una formación pertinente proporciona las herramientas y conocimientos necesarios para responder y adaptarse a los cambios en el mercado laboral. La competitividad de los egresados demuestra que la Universidad ha cumplido con la formación de profesionales competentes, capaces de enfrentar los cambios que implican los procesos de integración, y que se destacan en el medio, representando el modelo a seguir para otras instituciones.

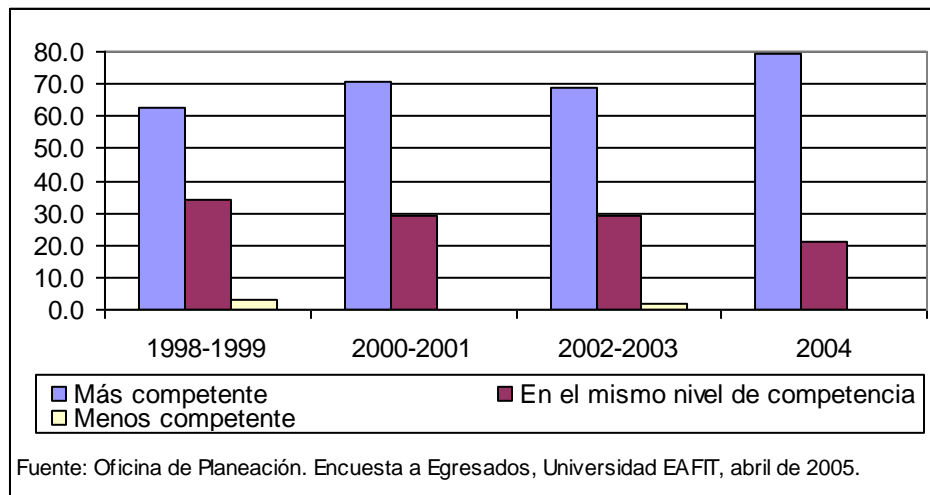
A pesar de la relativa juventud del programa con relación a otros de la Escuela de Administración, la carrera y sus egresados han tenido un buen posicionamiento en el medio, lo que los ha llevado a contar con una gran aceptación en las empresas. La gran cantidad de programas que han tomado como referencia el currículo del programa de Negocios Internacionales ofrecido por EAFIT hace necesario que la carrera y la Universidad ofrezcan un valor agregado a los egresados, que los diferencie en el medio y les permita ser más competentes frente a colegas de otras instituciones.

Gráfico No. 16
Grado de competitividad



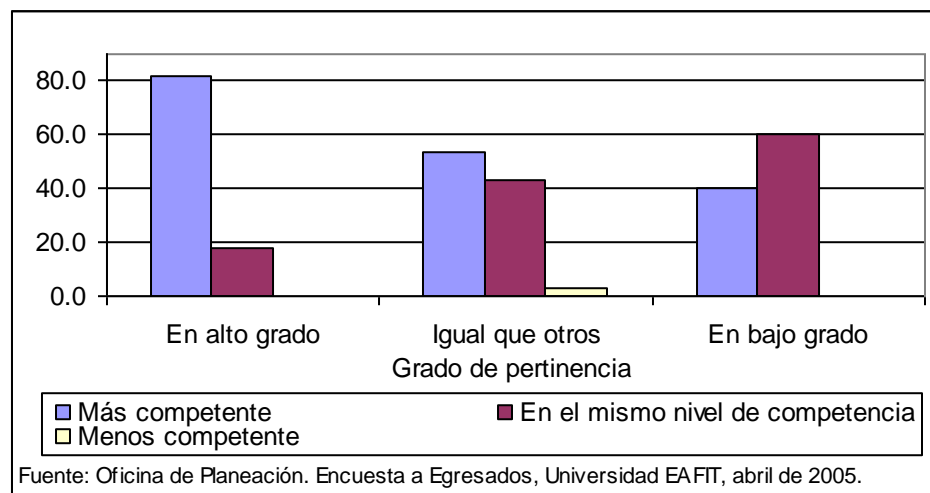
El 69.4% de los negociadores internacionales se consideran más competentes que profesionales de programas similares de otras universidades; únicamente el 29.3% consideran tener un mismo nivel de competencia, y un porcentaje muy bajo (1.3%) se consideran menos competente. Que un porcentaje tan bajo de egresados consideren estar o tener un nivel de competencia igual al de otros colegas confirma la pertinencia y la calidad recibida del programa.

Gráfico No. 17
Nivel de competitividad relativa según período de graduación



Un mayor número de egresados de períodos más recientes contestaron tener un más alto nivel de competencia, mientras que el porcentaje de quienes consideran tener un nivel de competitividad medio en estos períodos se hace menor; es posible que esto se deba a que el programa ha ido madurando y adaptando mejoras en su plan curricular, haciéndose más pertinente a las necesidades del medio y, por ende, los egresados cuentan con unos conocimientos y herramientas más consolidados y actualizados para enfrentarse al mercado laboral y tener un mejor desempeño.

Gráfico No. 18
Competitividad relativa según pertinencia de la formación recibida



El nivel de competencia que manifiestan tener los egresados parece tener una relación directa con el grado de pertinencia de la formación recibida. En la medida en que la formación recibida le otorga al egresado las herramientas necesarias para desenvolverse de manera flexible en el medio y la habilidad para analizar y solucionar problemas referentes a su cargo, el egresado sentirá que ha sido mejor formado que otros colegas de otras universidades. Los negociadores internacionales que consideran tener un nivel de competitividad mayor son aquellos que a su vez destacan el alto grado de pertinencia del programa.

Los egresados pueden pensar también que su nivel de competitividad se ve reflejado en el nivel de ingresos recibidos; al tener más habilidades y competencias que otros, los empleadores preferirán contratar este tipo de egresados que aumentarán la productividad de sus negocios y, estarán dispuestos a ofrecer mejores remuneraciones a egresados más competitivos.

Cuadro No. 38
Nivel de competitividad según ingresos de los egresados residentes en Colombia

Ingresos	Nivel de competitividad			Total
	Más competente	Mismo nivel	Menos competente	
390.000-1'999.999	63.7	36.3		100.0
2'000.000-4'999.999	70.4	26.0	3.6	100.0
5'000.000-6'999.999	74.0	26.0		100.0
Más de 7'000.000	73.7	26.3		100.0
Total	68.3	30.0	1.7	100.0

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

En cada uno de los rangos salariales se presenta un alto porcentaje de negociadores internacionales que consideran ser más competitivos y, aunque la diferencia no es muy significativa, el porcentaje asciende con la escala salarial.

9.2.2 Los egresados y la formación recibida

El programa de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT busca formar profesionales que se desempeñen “[...] en actividades relacionadas con la evaluación y apertura de nuevos mercados, la búsqueda de recursos internacionales para la empresa, la negociación y estructuración de alianzas estratégicas. Así mismo, (que sirvan) de apoyo a los procesos administrativos de adaptación de la organización al ambiente internacional [...]”²⁵.

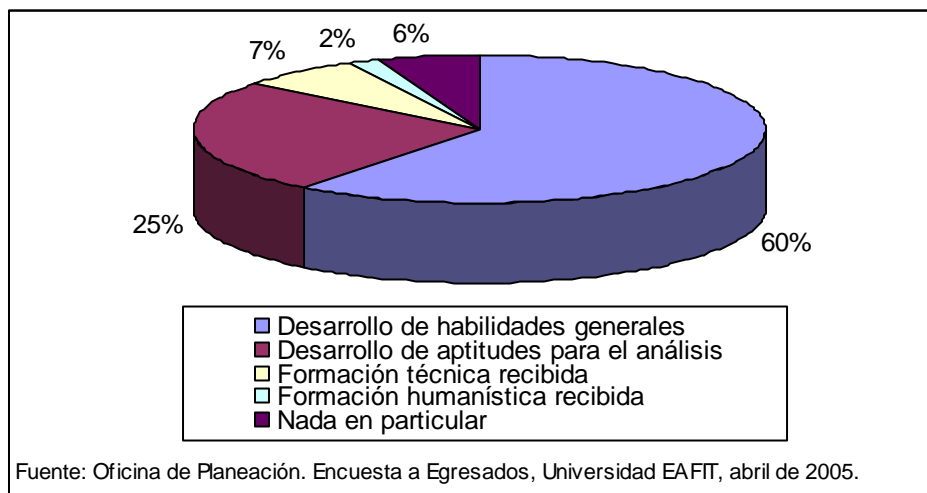
²⁵ Universidad EAFIT, Programas académicos, Perfiles profesionales. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/NegociosInternacionales/Index.htm>. Junio 29 de 2005.

La estructura académica del programa introduce aspectos que posibilitan una formación técnica, el desarrollo de habilidades generales, aptitudes para el análisis y una formación humanística. La formación técnica del negociador internacional se basa principalmente en los conocimientos generales sobre la negociación internacional y las técnicas comerciales; las habilidades generales se desarrollan a lo largo del proceso de aprendizaje independientemente de la disciplina en la que se forme, surgen de la interacción del individuo con el ambiente universitario, y las aptitudes para el análisis le permiten al egresado entender las problemáticas del entorno.

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

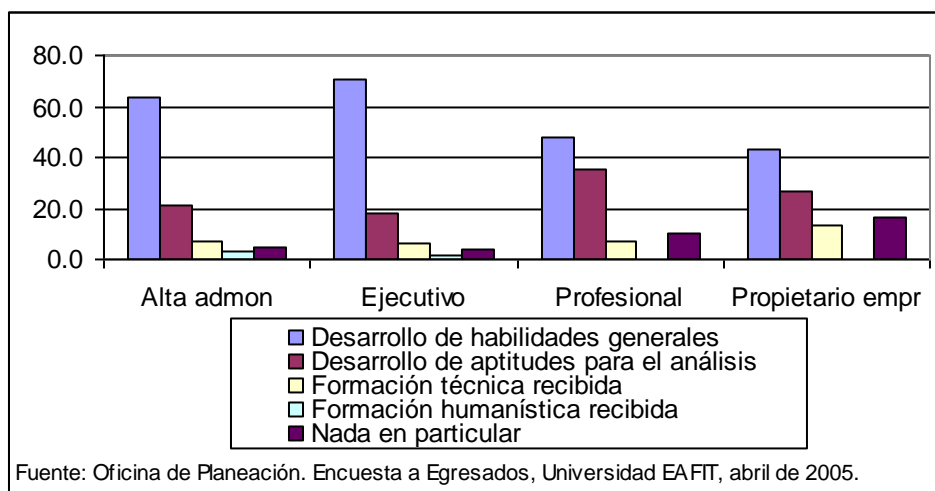
Para evaluar la formación recibida por los negociadores internacionales se acudió a una serie de preguntas para identificar aquellos aspectos que consolidan la educación del egresado, y aquellos que, por el contrario, deben ser objeto de estudio y mejoramiento.

Gráfico No. 19
Aspecto más valorado de la formación recibida



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

Gráfico No. 20
Aspecto más valorado de la formación recibida según nivel administrativo del cargo



En cada uno de los niveles administrativos en los que se desempeñan los negociadores internacionales eafitenses prima el desarrollo de habilidades generales como el aspecto más valorado, especialmente en los egresados que ocupan cargos ejecutivos y administrativos, en quienes se hace indispensable la toma de decisiones, la habilidad para liderar proyectos, el trabajo en equipo, entre otros. Los egresados propietarios de empresas manifiestan varios aspectos como los más valorados, demostrando que la creación de empresa requiere de una formación más amplia por la complejidad de las tareas.

Cuadro No. 39
Aspecto más valorado de la formación recibida según nivel de competitividad

Aspecto más valorado	Nivel de competitividad			Total
	Mayor	Igual	Menor	
Desarrollo de aptitudes para el análisis	25.0	25.5		25.0
Desarrollo de habilidades generales	53.5	63.7	55.6	60.6
Formación humanística recibida	2.5	1.7		1.9
Formación técnica recibida	10.0	5.5		6.7
Nada en particular	9.0	3.6	44.4	5.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

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

De acuerdo con el nivel de competitividad, se destaca, como en los análisis anteriores, que los egresados responden tener un nivel de competitividad más alto frente a otros colegas de otras instituciones, resaltan el desarrollo de habilidades generales como el aspecto más valorado de su formación, demostrando que la Universidad y el programa ofrecen una formación integral que le permite al egresado tener un valor agregado frente a sus competidores. Es interesante que el

44% de los egresados que se consideran menos competitivos no destaquen ningún aspecto de su formación, dando a entender que la formación recibida no les suministro los aspectos necesarios para ser competitivos en el mercado laboral.

La formación humanística recibida sólo es valorada por el 1.7% de los egresados que se consideran más competitivos y por el 2.5% de aquellos que reconocen tener un nivel de competitividad igual al de sus colegas de otras instituciones, lo que debe ser objeto de estudio y atención para la reforma de los planes curriculares.

El reconocimiento de las fortalezas y debilidades del programa hace posible identificar aquellos aspectos que les permiten o facilitan a los egresados tener una excelente formación y aquellos que deben ser objeto de intervención. Para estas valoraciones se propusieron: la calidad de los profesores, las metodologías empleadas, la organización del pénsum y la relación del programa con el medio profesional.

Los egresados seleccionaron el aspecto más débil y el más fuerte del programa, y luego, en el procesamiento de los datos, se realizó una diferencia entre el porcentaje de quienes consideraban determinado aspecto como una fortaleza y quienes lo consideraban una debilidad; si la diferencia era positiva, el aspecto se consideraba fortaleza y en el caso contrario, debilidad.

Cuadro No. 40
Fortalezas y debilidades del programa

Aspecto	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Relación con el medio profesional	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza
Metodologías empleadas	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza
Calidad de los profesores	Fortaleza	Debilidad	Debilidad	Debilidad	Debilidad
Organización del pénsum	Debilidad	Debilidad	Debilidad	Debilidad	Debilidad

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

Las fortalezas de la carrera, identificados por los egresados en cada uno de los períodos de graduación son, la relación con el medio profesional y las metodologías empleadas. El primero de los aspectos demuestra el vínculo que ha mantenido el programa con el entorno empresarial, facilitando a los egresados insertarse en el mercado laboral, y las metodologías empleadas definen el método de enseñanza que debe seguirse y los instrumentos utilizados para facilitar el proceso de aprendizaje.

La calidad de los profesores y la organización el pénsum son consideradas por los negociadores internacionales como debilidades, lo que podría deberse a la estructura del plan académico cursado. Estos resultados evidencian el sentir de

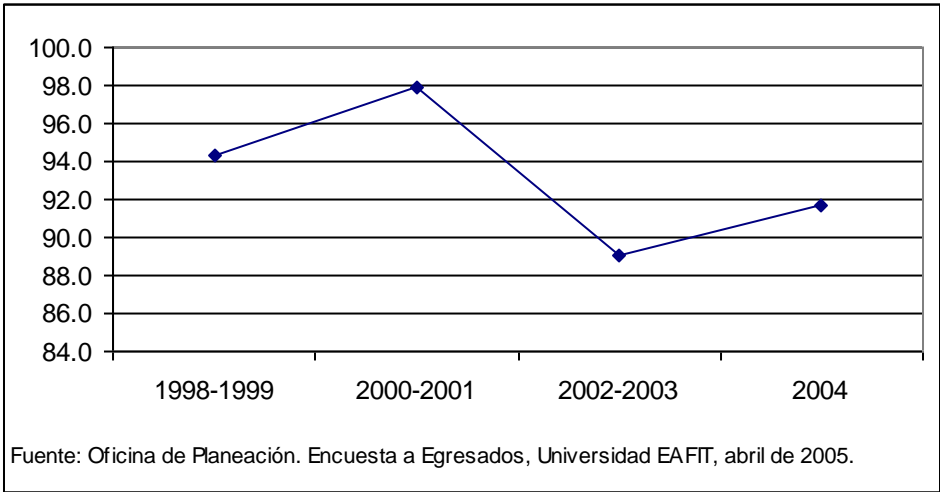
los egresados, a través del cual pueden estar manifestando que se debe trabajar en el mejoramiento de estos dos aspectos con el fin de que la calidad del programa se vea beneficiado.

9.2.3 Recomendación del programa

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

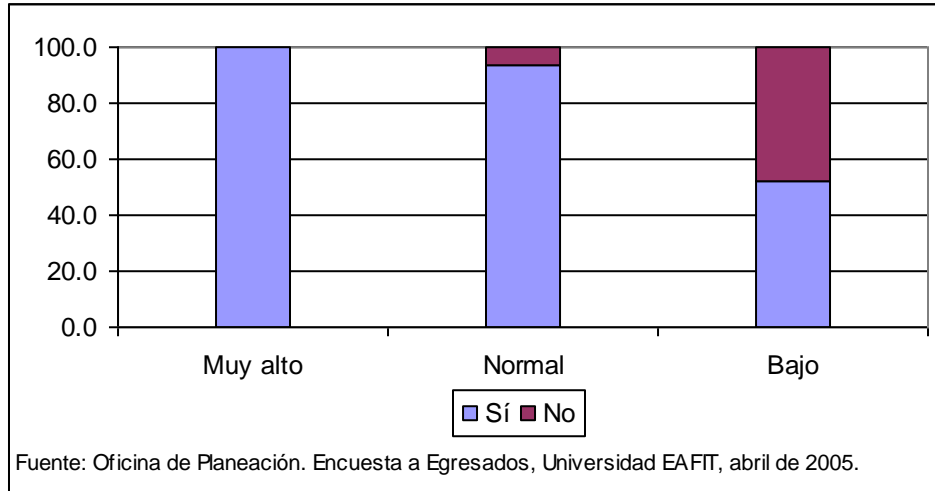
Sólo un porcentaje muy bajo de negociadores internacionales (6.7%) manifiesta no recomendar a otros cursar el programa en la Universidad, mientras que el 93.3% si lo harían, evidenciándose la calidad de la formación que recibieron los egresados y el cumplimiento de sus expectativas.

Gráfico No. 21
Recomendación del programa según período de graduación



En los períodos de graduación más recientes disminuye el porcentaje de egresados que recomendaría el programa, obedeciendo a factores referentes al proceso de ubicación laboral, en los que algunos no se han insertado en el mercado laboral o no se encuentran ejerciendo su profesión.

Gráfico No. 22
Recomendación del programa según grado de satisfacción
con la formación recibida



El 100% de los egresados que manifiestan un muy alto grado de satisfacción recomendarían a otros cursar la carrera de Negocios Internacionales en la Universidad. A pesar del bajo grado de satisfacción de algunos egresados con su programa, poco más de la mitad de estos lo recomendarían, demostrando que independientemente del grado de satisfacción con la formación recibida, el egresado reconoce la pertinencia e importancia del programa.

Cuadro No. 41
Recomendación del programa según área de desempeño

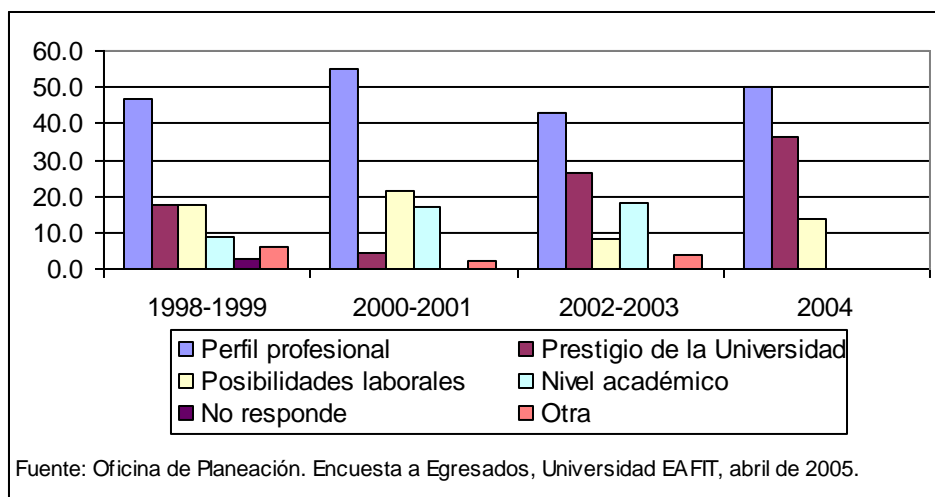
Área del cargo	No.	%
Mercadeo y ventas	194	35.1
Comercio exterior	120	21.7
Administrativa	116	21.0
Financiera y riesgo	41	7.4
Académica	34	6.2
contable	28	5.1
Técnica o de producción	10	1.8
Comunicaciones, publicidad y diseño	5	0.9
Investigación económica y proyectos	4	0.7
Total	552	100.0

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

Con respecto al área de desempeño de los negociadores eafitenses, el mayor porcentaje de egresados que recomendarían a otros cursar el programa lo

conforma los negociadores internacionales que se encuentran en el área del mercadeo y las ventas, seguido de aquellos que se desenvuelven en el área de comercio exterior, demostrando así la pertinencia de la formación recibida.

Gráfico No. 23
Razón para recomendar el programa según período de grado



La principal razón para recomendar a otros cursar el programa en EAFIT es el perfil profesional (48.6%), seguido de el prestigio de la Universidad (19%). Aunque el perfil profesional es la razón por lo que la mayoría de los egresados de cada uno de los períodos de grado recomendarían el programa, el porcentaje de egresados que consideran el prestigio de la Universidad como la principal razón se hace mayor en los períodos de grado más recientes, especialmente después del período 2002-2003, período entre el cual la Universidad alcanzó la Acreditación Institucional, la cual contribuye al reconocimiento de la Institución y potencia el “efecto marca”, representando un sello de calidad en sus productos.

Cuadro No. 42
Impacto de los procesos de autoevaluación y acreditación en la imagen pública del programa

Mejora de la imagen del programa	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Plenamente	34.3	41.7	43.6	58.3	42.8
De manera aceptable	42.9	37.5	38.2	16.7	36.2
Muy poco	14.3	18.8	12.7	25.0	16.5
No la han mejorado	8.6	2.1	5.5		4.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

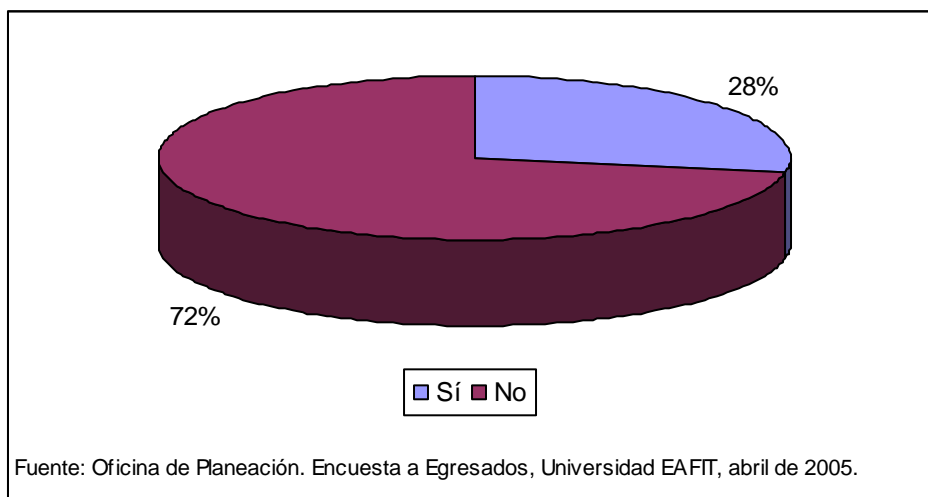
Los egresados consideran que la acreditación de la carrera y de la Institución ha mejorado la imagen del programa plenamente, porcentaje que aumenta en los períodos más recientes como resultado de su participación en los procesos de acreditación y de la cultura de autoevaluación que se consolidan en la Universidad.

9.3 Evaluación del p nsu m

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

Para evaluar el p nsu m del programa, se incluyeron en la encuesta una serie de preguntas correspondientes al conocimiento del p nsu m, su pertinencia y su competitividad frente a otros p nsu mes de programas similares en otras instituciones.

Gráfico No. 24
Conocimiento del p nsu m actual



Sólo el 27.8% de los negociadores internacionales respondieron conocer el p nsu m actual de la carrera, sin embargo el porcentaje de egresados que lo conocen se hace mayor en períodos recientes, lo que es de esperarse, ya que

éstos tienen un mayor contacto con la Universidad como consecuencia del poco tiempo que tienen de graduados.

Del 27.8% de los egresados que contestaron conocer el pénsum actual del programa, el 56.8% consideran, de acuerdo a su experiencia laboral y en comparación con otros programas, que el pénsum es excelente, lo que se refleja en la pertinencia del programa y en el grado de competitividad de sus egresados.

Cuadro No. 43
Apreciación de la competitividad del pénsum actual según período de graduación

Calificación del pénsum	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Excelente	66.7	77.8	66.7	23.1	56.8
Normal o similar a otros	33.3	22.2	33.3	76.9	43.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

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

En el 2004 fue mayor el porcentaje de egresados que consideraron el pénsum actual como normal o similar a otros, producto de la creación de nuevos programas que han tomado como referencia el programa de Negocios Internacionales de la Universidad. Los egresados de este período se encuentran en un proceso de ajuste laboral en el que aún no pueden aplicar los conocimientos adquiridos en el pregrado.

La competitividad del programa y su pertinencia pueden ser una consecuencia positiva de la flexibilización del pénsum. Por medio de la flexibilización se pueden afianzar conocimientos en áreas del ejercicio profesional que le permitan al egresado ser más flexible a la hora de desempeñarse en el mercado laboral y gozar de mayor competitividad y hacer mejor uso de sus competencias.

Cuadro No. 44
Percepción de la flexibilización del p nsu m de acuerdo
a las necesidades del medio

Flexibilización del p�nsu�m	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Excelente	50.0	55.6	72.2	38.5	56.3
Buena	50.0	33.3	27.8	46.2	37.4
Regular		11.1		7.7	4.2
Mala				7.7	2.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

En los períodos de graduación anteriores a 2004 es mayor el porcentaje de egresados que consideran que la flexibilización del p nsu m es excelente y satisface las necesidades del medio, pues estos egresados han tenido la oportunidad de ajustarse a cargos en donde pueden aplicar lo aprendido. En el período de 2004 sólo el 38.5% la consideran excelente, ganando participación quienes la consideran buena, posiblemente como respuesta al cierre de algunas líneas de énfasis cumpliendo con la política institucional de evitar la dispersión de la matrícula, lo que puede haber incidido en la calificación otorgada por los egresados.

9.4 Evaluación de la Institución

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

La impronta o el sello que la universidad deja en quienes hicieron parte de la comunidad académica durante su proceso de formación profesional es definida por la misión. La Misión de EAFIT es "formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad, por medio de programas de pregrado y de posgrado, dentro de un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, competentes internacionalmente en sus áreas de conocimiento"²⁶ y,

²⁶ Universidad EAFIT, Información Institucional. Misión, Visión, Propósitos institucionales. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/institucional/index.shtm>. Mayo 27 de 2005.

cada uno de los componentes del proceso académico, debe ir encaminado al logro de la Misión.

Cuadro No. 45
Opinión sobre el reflejo de la Misión de EAFIT en el programa

Reflejo Misión EAFIT en el programa	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Plenamente	40.0	31.3	45.5	20.8	36.6
De manera aceptable	51.4	66.7	47.3	66.7	56.5
Muy poco			7.3	12.5	4.1
No está reflejada	8.6	2.1			2.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

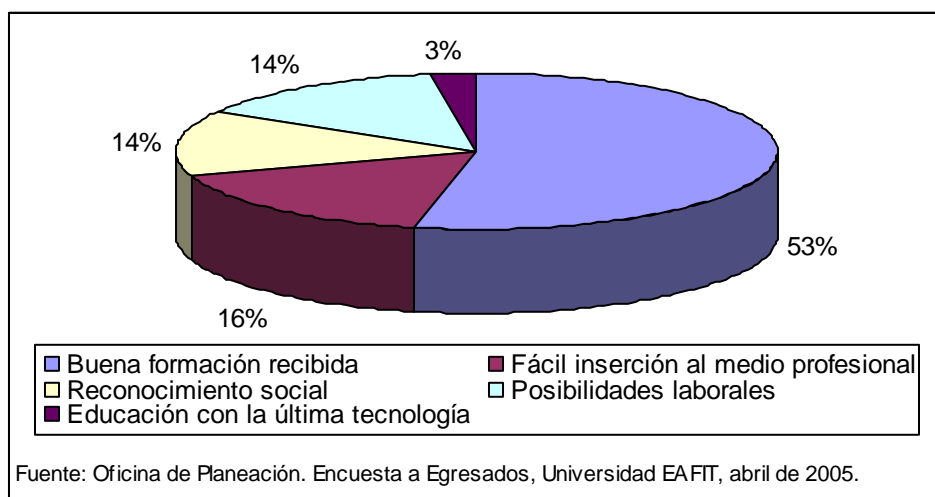
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, abril de 2005.

La mayoría de los negociadores internacionales responden que el programa refleja de manera aceptable la Misión de la Universidad, respuesta que podría estar condicionada por la interpretación que se tiene acerca de la formación de egresados más competentes internacionalmente. Los egresados podrían estar demandando más convenios de movilidad estudiantil con instituciones en el exterior.

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

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

Gráfico No. 25
Distribución de la opinión sobre los aportes de la Universidad



Los egresados de Negocios Internacionales consideran a la buena formación recibida como el mayor aporte que les hizo la Universidad, seguido de la fácil inserción laboral; esto confirma su nivel de satisfacción y evidencia que la principal motivación de los individuos al elegir una universidad es recibir una buena formación en una universidad profesionalizante y con fuertes vínculos con el mundo empresarial.

Cuadro No. 46
Mayor aporte de la Universidad de acuerdo con el grado de satisfacción con la formación recibida

Aspecto valorado	Grado de satisfacción			Total
	Muy alto	Normal	Bajo	
Buena formación recibida	67.4	47.9	28.6	53.4
Fácil inserción al medio profesional	14.4	18.0	9.5	16.3
Reconocimiento social	6.8	15.6	40.5	14.1
Posibilidades laborales	5.5	17.5	21.4	13.6
Educación con la última tecnología	5.9	1.0		2.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Del porcentaje de egresados que contestaron estar muy satisfechos con la formación recibida el 67.4% piensan que la buena formación recibida es el mayor aporte que le hizo la Universidad, seguido de la fácil inserción al medio

profesional. Estos resultados confirman la calidad de la educación del programa, por lo que la sociedad reconoce su competitividad y pertinencia, y los empleadores demandan este tipo de egresados, facilitando su ubicación en el mercado laboral.

Cuadro No. 47
Mayor aporte de la Universidad según nivel de competitividad

Aspecto valorado	Nivel de competitividad			
	Más	Igual	Menos	Total
Buena formación recibida	57.2	47.0		53.4
Fácil inserción al medio profesional	17.1	13.0	44.4	16.3
Reconocimiento social	11.4	21.0		14.1
Posibilidades laborales	11.4	17.0	55.6	13.6
Educación con la última tecnología	3.0	2.0		2.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

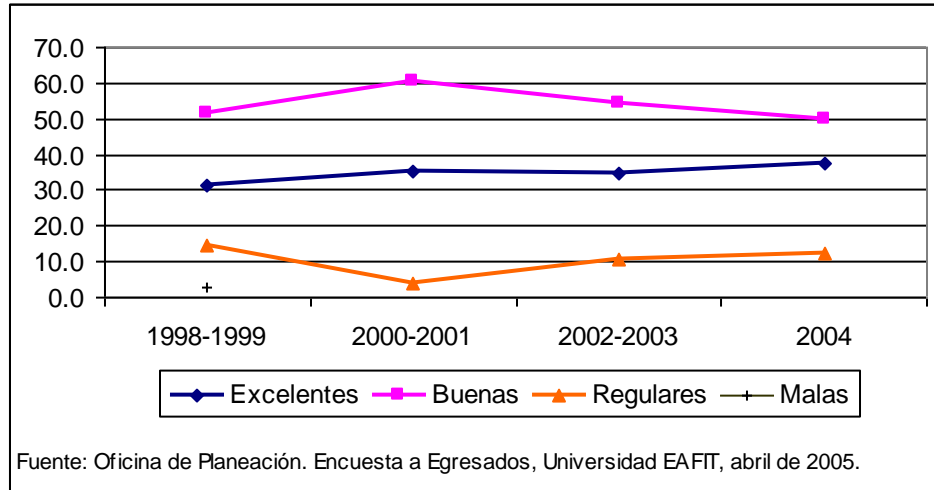
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, abril de 2005.

Aquellos negociadores internacionales que responden ser más competitivos con relación a otros profesionales del mismo programa de otras universidades, destacan la buena formación recibida como el mayor aporte de la Universidad. Los egresados menos competitivos reconocen las posibilidades laborales y la fácil inserción al medio profesional como los mayores aportes, lo que resulta interesante y confirma el hecho de que los egresados aceptan el efecto de la “marca EAFIT” en el medio.

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

Para evaluar las posibilidades laborales del egresado, se preguntó sobre las expectativas que tenían para el 2005 al haber cursado su pregrado en EAFIT, ante lo cual el 54.8% manifiesta tener unas buenas posibilidades laborales y el 34.4% las consideran excelentes.

Gráfico No. 26
Posibilidades laborales para 2005



El porcentaje de negociadores internacionales que consideran tener posibilidades laborales regulares es muy bajo y podría estar explicado por dificultades en la inserción laboral de este grupo de egresados. Sólo en el período de graduación 1998-1999 se reportan malas posibilidades laborales, período en el que la tasa de desempleo para los egresados es del 8.8%, índice que refleja el desempeño de la economía del país al momento de su inserción.

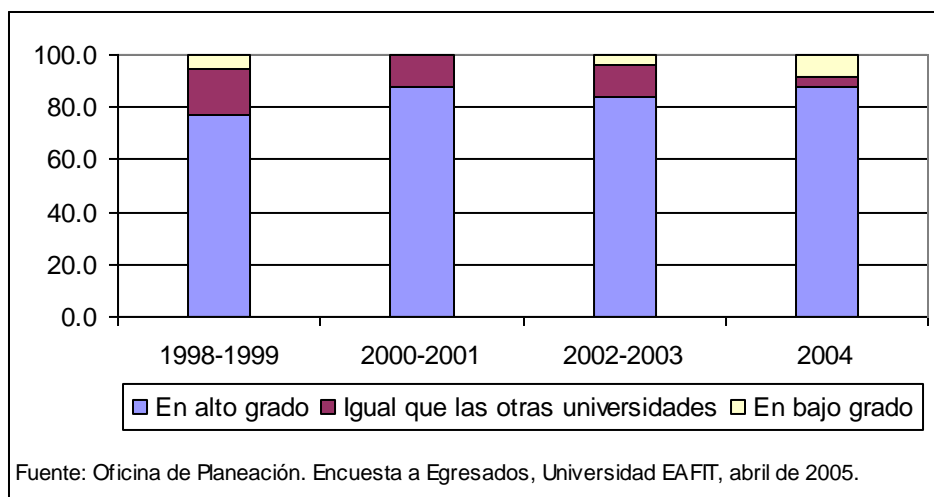
9.4.1 La proyección de la carrera en el medio

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

Un factor importante en el reconocimiento de los programas y el desempeño de sus egresados es el prestigio de la institución en donde se forman profesionalmente, ya que el “efecto marca” le permite a los egresados obtener beneficios económicos y personales de una manera más segura y rápida. Los egresados del programa califican en un alto grado la apreciación de su carrera en la sociedad al ser ofrecida por EAFIT (83.6%), reconociendo el “efecto marca” de

la institución y las ventajas en la competencia laboral y la construcción del prestigio profesional.

Gráfico No. 27
Apreciación de la carrera en el medio según período de graduación



A pesar que el programa ha sido un modelo a seguir para el establecimiento de carreras similares en otras universidades, la Universidad ha logrado mantener una diferenciación que ha permitido que los egresados del programa posean una buena aceptación y participación en el entorno laboral y sean reconocidos por la impronta institucional. Es posible que, para los egresados de los primeros períodos de graduación, el reconocimiento del programa y la Universidad no represente un elemento tan importante, pues ya cuentan con una experiencia profesional y laboral más amplia, que seguramente les facilita desenvolverse en el entorno laboral.

9.4.2 Canales de contacto con los egresados

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

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

Cuadro No. 48
Medios de relación con la Universidad

Canal de contacto	No.	%
Centro de Egresado	251	36.7
Departamento académico de su carrera	81	11.9
Centro de educación continua	78	11.4
Cursa o ha iniciado un posgrado	68	10.0
Corporación Amigos de EAFIT	32	4.7
Centro de idiomas	24	3.5
Asistencia a actividades y eventos culturales	12	1.8
Deportes	8	1.2
Desarrollo artístico	8	1.2
Ninguna	121	17.7
Total	683	100.0

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

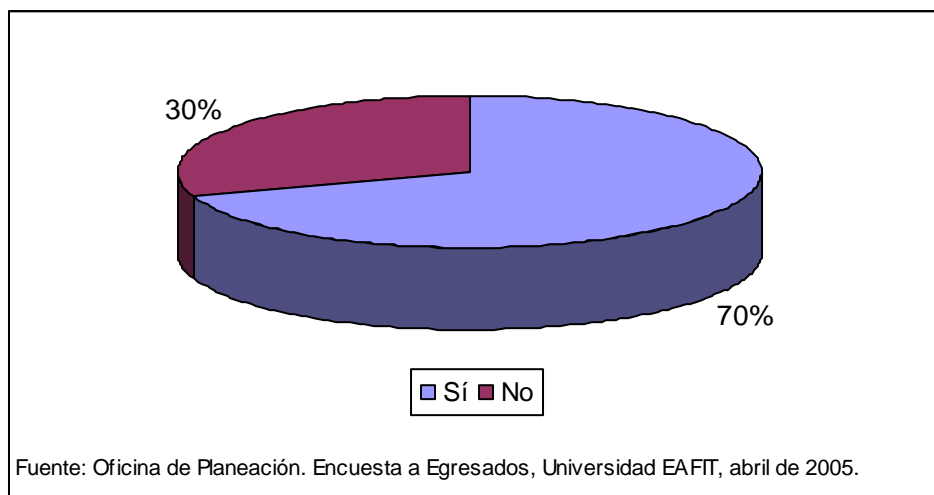
9.5 Seguimiento de los egresados al proceso de acreditación

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

Los egresados consideran que la Acreditación Institucional tiene un efecto positivo en la imagen de la Universidad. Una mejor imagen de la Universidad podría influir directamente en el reconocimiento de sus egresados y en un aumento de las

posibilidades laborales y de inserción en el mercado de trabajo, lo que se traduce en un mayor grado de satisfacción.

Gráfico No. 28
Conocimiento de la Acreditación de la Alta Calidad.



Un gran porcentaje de egresados conocen la Acreditación Institucional de Alta Calidad que fue otorgada por el Ministerio de Educación Nacional a la Universidad, aunque la mayor parte de ellos (52.3%) no participó activamente en los procesos de autoevaluación y, entre quienes lo hicieron, el 38.4% participó respondiendo encuestas.

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

Cuadro No. 49
Conocimiento del proceso de autoevaluación que permitió la acreditación de la carrera según período de grado

Conocimiento del proceso	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
No	31.3	42.1	18.2	16.7	28.7
Sí	68.8	57.9	81.8	83.3	71.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Un gran porcentaje de egresados (71.3%) responden conocer el proceso de autoevaluación que permitió la acreditación de la carrera, sin embargo el 42.5% de éstos no participaron en la autoevaluación, y el mayor porcentaje de quienes lo

hicieron participaron por medio del diligenciamiento de encuestas. Es curioso que los egresados más antiguos (1998-1999), quienes por cuestiones laborales no se encuentran tan vinculados con la Universidad como los egresados de 2004, sean quienes tuvieron mayor participación por medio de encuestas.

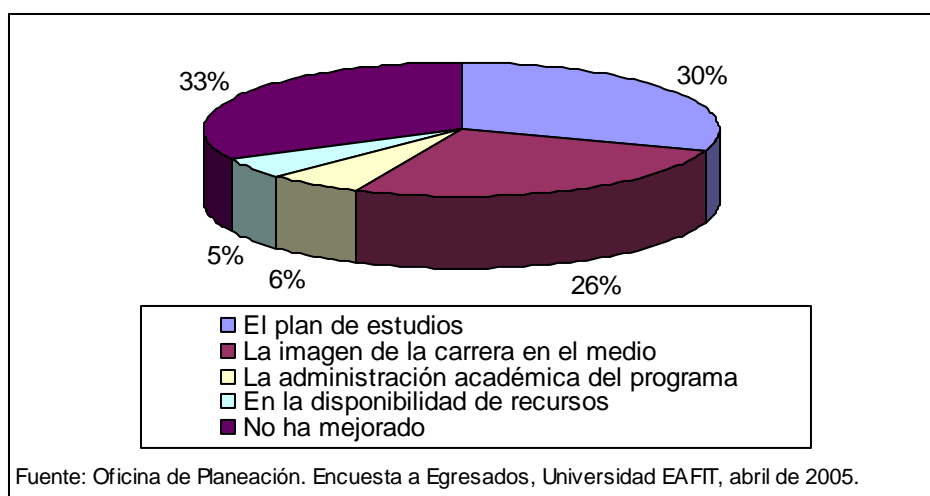
Cuadro No. 50
Formas de participación de los egresados en el proceso de autoevaluación según período de grado

Forma de participación	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Asistiendo a conferencias		5.3	9.1	33.3	7.5
Asistiendo a las reuniones con los pares externos	6.3		9.1		4.9
Como integrante del grupo autoevaluador			4.5		1.5
No participó activamente	37.5	68.4	31.8	16.7	42.5
Respondiendo encuestas	56.3	26.3	45.5	50.0	43.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Con respecto a los beneficios de la acreditación del programa, los egresados consideran que la acreditación ha tenido repercusiones positivas en el plan de estudios, seguido de la imagen de la carrera en el medio. Es posible que por medio de los procesos de autoevaluación que sirven de apoyo para la acreditación, se haya recomendado reformas o cambios que impliquen una mejora del currículo y del plan de estudios de la carrera.

Gráfico No. 29
Principal mejora de la carrera después de recibir la acreditación de la alta calidad



9.6 La condicionalidad de las respuestas

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

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

9.6.1 Relaciones entre las respuestas

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

Cuadro No. 51
Relación entre las respuestas

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

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

La satisfacción del negociador internacional eafitense presenta una relación directa con la pertinencia de la formación recibida y el reconocimiento de la Universidad, lo que sugiere que la satisfacción del egresado se hace mayor cuando el programa cursado se acopla a las necesidades del medio y le permite obtener los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en el

mercado laboral y cuando la Universidad es reconocida en el medio como una institución de calidad, generándole un mayor prestigio profesional. La relación inversa de dependencia entre el grado de satisfacción y las posibilidades laborales indica que las malas o regulares posibilidades laborales del egresado le generan un bajo grado de satisfacción (debido a la organización de las categorías de evaluación en ambas preguntas).

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

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

Cuadro No. 52
Relación de las respuestas con otros aspectos

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

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

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

Entre la ciudad y el país de residencia de los egresados y la pertinencia de la formación existe una relación directa, lo que revela que los beneficios de la educación superior tienen un mayor efecto en el espacio en el que hay una concentración mayor de egresados, en este caso Colombia y la ciudad de Medellín.

Aquellos negociadores que consideran tener un mayor nivel de competitividad consideran tener también mejores posibilidades laborales, pues la formación les permite suplir satisfactoriamente las necesidades del medio, de forma que los empleadores querrán emplearlos. Lo mismo ocurre con la recomendación del programa y, en la medida en que el egresado tiene unas posibilidades laborales buenas o excelentes, recomendaría a otros cursar Negocios Internacionales en EAFIT.

Los resultados demuestran además, que el reconocimiento del programa influye de una manera positiva en el nivel de competitividad de los egresados, sus ingresos y la recomendación del programa, lo que se traduce en el “efecto marca” de la Universidad. Al ser Negocios Internacionales una carrera reconocida en el medio, los egresados sienten que fueron mejor formados y que tienen más competencias que los demás colegas de otras universidad, lo que se traduce en mejores oportunidades y remuneraciones salariales.

Entre las demás variables objeto de estudio se encontró una relación de dependencia con la pertinencia y la satisfacción, sin embargo no se puede definir el tipo de relación existente.

10 CONCLUSIONES

Los egresados de Negocios Internacionales son el principal medio impacto en las organizaciones y en la sociedad, ya que son los portadores de la impronta institucional y de una formación que los ha dotado de competencias y habilidades. La encuesta que diligenciaron permite confirmar muchas de las hipótesis, planteadas al inicio del presente informe, sobre su desempeño laboral y profesional, de la misma forma que se comprueba el papel activo de los egresados en los procesos de calidad de la Institución.

La tasa de desempleo actual del 7.0%, no obstante ser inferior al 15.6% reportado en 2000, es superior a la encontrada en los estudios de Planeación realizados en 2001 (5.5%) y 2002 (5.0%). Si bien esta cifra puede ser el resultado de un cambio en el entorno económico, también puede estar reflejando el hecho de contar con una mayor muestra en el presente estudio. El subempleo que más aqueja a los negociadores internacionales es el empleo inadecuado por competencias (15.0%), situación que se explica por la novedad del programa, ya que los empleadores pueden no conocer la totalidad de actividades que estos profesionales pueden desempeñar.

Aunque el área de las empresas donde se ocupa la mayoría de los negociadores es mercadeo y ventas (34.7%), se confirma que un porcentaje significativo (22%) de profesionales se desempeña en el área de comercio exterior de las organizaciones. De esta forma, existe concordancia entre el perfil y las áreas de desempeño esperadas del egresado y su quehacer profesional.

El salario mensual promedio para los titulados es \$3.059.501; quienes residen en Colombia devengan \$2.676.652 y quienes viven en Medellín \$2.438.193. Al comparar el salario mensual promedio actual para los residentes en el país (\$2.676.652) y el salario promedio para los titulados entre 1995 y 2002 (calculado en el estudio de 2002), a pesos de enero de de 2005, se obtiene un salario de \$2.513.312, inferior en \$161.340 a lo reportado en el presente estudio, lo que representa que el salario ha experimentado un incremento real de 6.5%, entre 2002 y 2005.

La experiencia laboral es determinante para la trayectoria profesional y académica, ya que el desarrollo de las competencias se logra a través de “trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal; exige conocimientos provenientes del mundo de la educación y del trabajo²⁷. Debido a la pertinencia del programa y

²⁷ Londoño, Jaime (2001). *Estudio de Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Oficina de Planeación, Universidad EAFIT. p. 74.

al semestre de práctica profesional, un alto porcentaje de egresados se convierte en empleado antes de obtener el grado y quienes buscan empleo lo consiguen después de un corto período de búsqueda. Esta dinámica de inserción laboral se convierte en un reto para la comunidad académica del Programa y de la Institución, en la medida que exige un mayor compromiso con la calidad y la pertinencia.

Los egresados tienen en promedio 2 empleos y una tendencia de permanencia de casi dos años, que indicaría un proceso de adaptación a la organización, de apropiación y dominio de la labor desempeñada y de desarrollo del perfil profesional, para luego emprender procesos de ascensos laborales graduales hacia cargos superiores al inicialmente ocupado. Casi la mitad de los egresados (49.2%) ha realizado estudios de posgrado, principalmente especializaciones, en temas relacionados con las ciencias administrativas y económicas o vinculados con las ciencias sociales y humanas, que hacen parte de procesos de complementación y profundización profesional.

El 17% de los negociadores internacionales ha creado o participado en la creación de empresas, como socio capitalista (48.7%%) o socio administrador (47.8%) principalmente; de 115 experiencias empresariales, están vigentes, en la actualidad, 102, es decir el 88.7% (especialmente las formadas por los egresados del 2002-2003), que realizan actividades en el sector exportador y de servicios.

El programa de Negocios Internacionales ofrecido por la Universidad EAFIT presenta unos altos estándares de calidad que lo han convertido en el modelo a seguir por otras instituciones que ofrecen programas similares. Es de destacar que a pesar de su relativa juventud, el programa, que se ha definido de una forma experimental, ha logrado madurar y posicionarse en el mercado laboral.

Los resultados demuestran que los egresados se sienten satisfechos con la formación recibida, es decir, que han alcanzado los objetivos y expectativas creadas al inicio y durante la carrera, gracias a la pertinencia del programa, el “efecto marca” de la Universidad y a las buenas posibilidades laborales. La formación recibida en la carrera responde en alto grado a las necesidades sociales, lo que le permite al negociador internacional desempeñarse eficientemente en el mercado laboral y tener un mayor nivel de competitividad, lo que repercute en unas mejores posibilidades laborales.

Los egresados manifiestan que la acreditación ha tenido repercusiones positivas en el plan de estudios y en la imagen de la carrera en el medio. El 93.3% de los negociadores recomendaría a otras personas cursar el programa en la Universidad, lo que sintetizaría la alta calidad del programa, justificando esa decisión por el perfil profesional, el prestigio de la Universidad y las posibilidades laborales.

11 BIBLIOGRAFÍA

BANCO DE LA REPÚBLICA (2002). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2002*. Bogotá: Banco de la República. 50 p.

_____ (2003). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2003*. Bogotá: Banco de la República. 60 p.

_____ (2004). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2004*. Bogotá: Banco de la República. 62 p.

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

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

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

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

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

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

JARAMILLO, Alberto; et al (2000). *Perfil socioeconómico y laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. 84 p.

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

LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y trayectoria laboral de los egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. 74 p.

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

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

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

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

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

Universidad EAFIT, Programas académicos, Perfiles profesionales. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/NegociosInternacionales/Index.htm>. Junio 29 de 2005.

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

12 ANEXOS

Gráfico No. 1
Distribución porcentual de quienes realizan o realizaron especialización según ubicación, por ciudad, de la institución

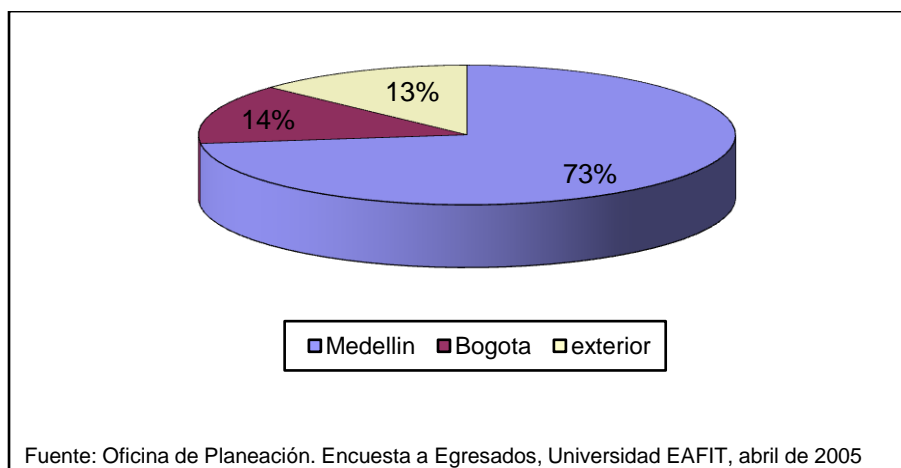


Gráfico No. 2
Distribución porcentual de quienes realizan o realizaron maestría según ubicación, por ciudad, de la institución

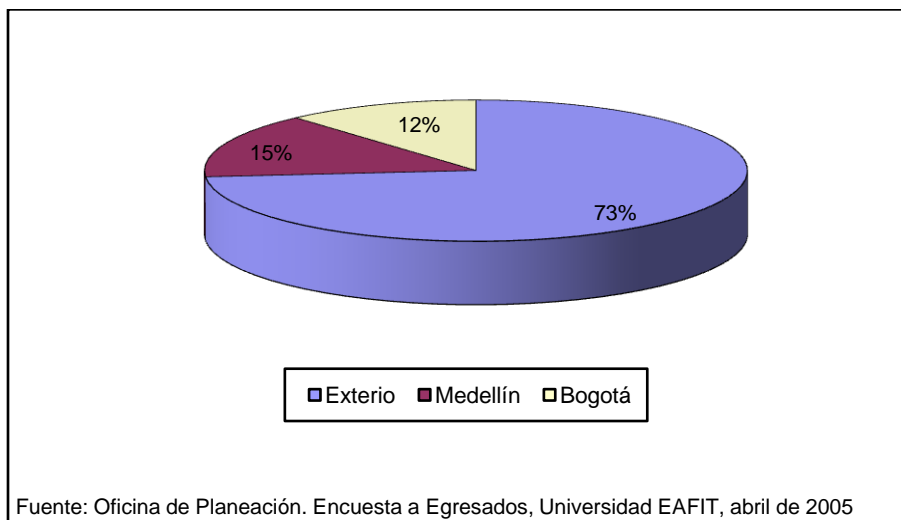


Gráfico No. 3
Distribución porcentual de los egresados que tienen o realizan una especialización según instituciones educativas

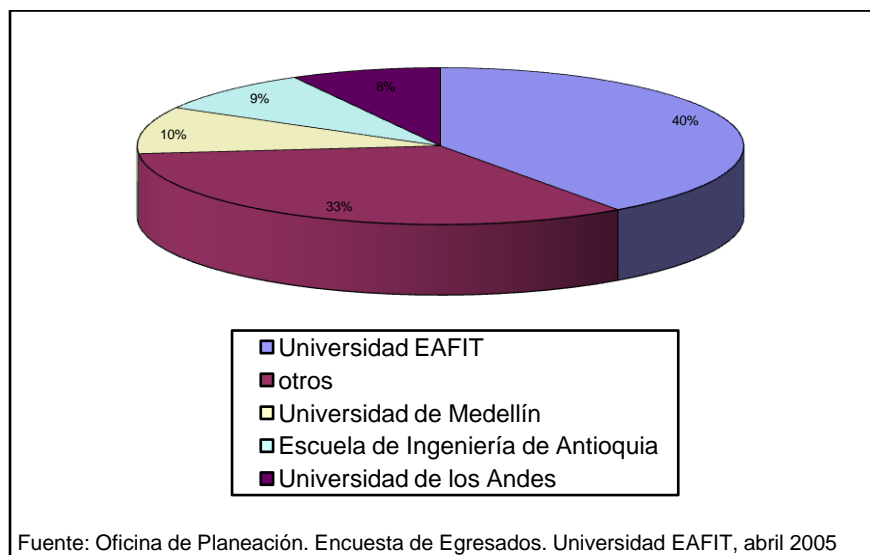
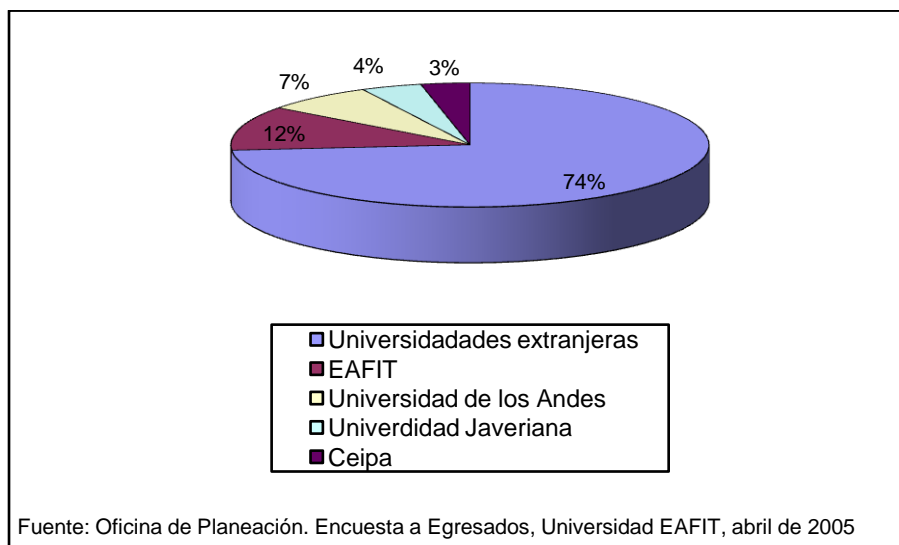


Gráfico No. 4
Distribución porcentual de los egresados que tienen o realizan una maestría según instituciones educativas



Cuadro No. 1
Comparación entre el área de la especialización que realizan o realizaron y el área del cargo que actualmente desempeñan.

Área cargo actual	Ciencias sociales y humanas	Economía, administración, contaduría y afines	Total
Académica	42.9	57.1	100
Administrativa	11.8	88.2	100
Comercio exterior	17.4	82.6	100
Comunicaciones, publicidad y diseño	100		100
contable		100	100
Financiera y riesgo		100	100
Investigación económica y proyectos		100	100
Mercadeo y ventas	13.3	86.7	100
Técnica o de producción		100	100
Total	16.6	83.4	100

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

Cuadro No. 2
Comparación entre el área de la maestría que realizan o realizaron y el área del cargo que actualmente desempeñan

Área cargo actual	Bellas artes	Ciencias sociales y humanas	Economía, administración, contaduría y afines	Total
Académica		55.6	44.4	100
Administrativa	19	42.9	38.1	100
Comercio exterior			80	100
Financiera y riesgo			100	100
Mercadeo y ventas		17.9	82.1	100
Total	4.3	24.5	71.3	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta de Planeación, Universidad de EAFIT, abril de 2005

**UNIVERSIDAD EAFIT
OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL
ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

**REUNIÓN CON EL DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
OBSERVACIONES A LOS INDICADORES DE CALIDAD**

FECHA: 4 de mayo de 2005

HORA: 08:00 horas

LUGAR: Sala de reuniones 1, quinto piso, bloque 18.

Asistentes:

Furst Sascha

Sandra Milena Santamaría

María Alejandra Calle

Yudira Zapata

Pablo Vallejo

Sebastián Álvarez

Mónica Vargas

Carolina Hurtado

Clara Isabel López

Andrés Giraldo

Javier Santiago Ortiz

ORDEN DEL DÍA

INTRODUCCIÓN

Se explicó a los asistentes la importancia que tienen los egresados en el proceso de autoevaluación tanto para los programas como para las instituciones, ya que representan el principal producto de la Universidad y, por su interacción en las organizaciones y en la sociedad, cumplen un doble, siendo evaluación de la calidad de la educación y evaluadores de esta. Lo que los negociadores internacionales han manifestado al diligenciar la encuesta será interpretado desde la realidad y la dinámica del programa, lo que justifica este tipo de encuentros o reuniones, para que desde los departamentos académicos se enriquezca el análisis que realizará la Oficina de Planeación Integral.

OBSERVACIONES A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Satisfacción con la formación

Ante los resultados en esta pregunta, el profesor Pablo Vallejo preguntó lo que significaba el grado normal de satisfacción, pues es necesario tener claridad sobre

lo que significan las opciones de respuesta, a la hora de presentar los resultados a los pares académicos. Andrés Giraldo explicó que el grado normal de satisfacción se puede entender como que el egresado considera que muchas de las expectativas que se formó durante el pregrado no están cumplidas, lo que se explicaría por el desempeño laboral o factores más subjetivos y vocacionales del egresado.

Fortalezas y debilidades del programa:

La profesora Yudira Zapata, negociadora internacional, afirma que la valoración de la calidad de los profesores como una debilidad del programa, estaría relacionada con la reducción en el nivel de exigencia de los profesores y al crecimiento en la población de estudiantes. Los demás asistentes opinan que la calidad de los profesores depende del número de profesores de tiempo completo, el cual todavía es insuficiente para atender las demandas de los cursos del pregrado y las otras funciones del departamento (posgrados, investigación y extensión).

Aspecto valorado de la formación recibida

El profesor Pablo Vallejo, ante la distribución de los egresados entre los aspectos valorados, dijo que la concentración de egresados en el perfil profesional no es buena para el programa, porque hay otros aspectos muy importantes, como las posibilidades laborales. La anterior intervención motivó a que los demás asistentes sentarían su posición al respecto, diciendo que un buen perfil profesional asegura una mejor inserción laboral y que es importante que los egresados valoren el perfil, considerando el incremento de programas en el medio que copian al programa de EAFIT.

OBSERVACIONES A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PÉNSUM

Conocimiento del pénsum

Los profesores creen que, debido al cambio aplicado al programa académico en el primer semestre de 2004, los egresados no conocen las nuevas características del pénsum de Negocios Internacionales. Los expositores aclararon que los egresados tienden a creer que conocer el pénsum es tener información sobre la distribución exacta de las materias, más que las orientaciones generales del mismo.

Evaluación de la flexibilización del programa

Se detectó una tendencia creciente en la calificación como “buena” del proceso de flexibilización, tendencia que se tendría que explicar desde la perspectiva del cierre de algunas líneas de énfasis, cumpliendo con la política institucional de evitar la dispersión de la matrícula. Dada la transdisciplinariedad del programa, que se visualiza en el alto componente humanístico en las materias del núcleo básico, para los egresados no tendría mayor impacto la formación que reciben en las rutas disciplinarias de humanidades.

Siendo las 8:50 se da por terminada la reunión.