

UNIVERSIDAD EAFIT
OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL

**MOVILIDAD Y TRAYECTORIA
LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

JAIME ALBERTO LONDOÑO ISAZA
Estudiante en práctica

Asesor
ALBERTO JARAMILLO
Director Oficina de Planeación Integral

MEDELLÍN, DICIEMBRE DE 2001

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN	3
1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
1.1. PRESENTACIÓN	6
1.2. JUSTIFICACIÓN	6
1.3. MARCO CONCEPTUAL	7
1.4. OBJETIVOS	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos	8
1.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	8
1.6. METODOLOGÍA	9
1.6.1. Actualización Base de Datos y Formulario de Encuesta	9
1.6.2. Recolección de la Información y Trabajo de Campo	10
1.6.3. Análisis de Datos	11
2. CONDICIONES LABORALES	12
2.1. INDICADORES LABORALES	12
2.2. ENTORNO ORGANIZACIONAL	15
2.2.1. Caracterización de los cargos	16
2.2.2. Caracterización de las Empresas	24
3. MOVILIDAD OCUPACIONAL Y LABORAL DE LOS EGRESADOS	29
3.1. NÚMERO DE EMPLEOS Y MOVILIDAD	29
3.2. MOVILIDAD OCUPACIONAL	31
3.3. MOVILIDAD LABORAL	34
3.3.1. Movilidad Externa e Interna	35
3.3.2. Movilidad en áreas del cargo	37
3.3.3. Movilidad y Sectores Económicos	39
3.4. ANÁLISIS DE INGRESOS Y GASTOS	40
3.4.1. Niveles de Ingreso	40
3.4.2. Distribución del gasto	42
3.4.3. Proyectos de Inversión Económica	44
4. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA	46
4.1. LUGAR DE RESIDENCIA Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA	47
4.2. ASPECTOS ACADÉMICOS	50
5. CONCLUSIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	57
6. ANEXOS	58
6.1. ANEXO ESTADÍSTICO	58
6.2. DIRECTORIO DE EGRESADOS DE NEGOCIOS INTERNACIONALES ENCUESTADOS	71
6.3. FORMATO DE ENCUESTA	74

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN

La presente investigación revisa las trayectorias laborales de los egresados de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT, a fin de identificar la existencia de patrones de movilidad que describan sus actuales condiciones laborales y la pertinencia del programa cursado con las actividades que desempeñan en el mercado de trabajo; también se revisan otros aspectos económicos y académicos, tales como sus perspectivas de inversión, de creación de empresa y los proyectos de educación en posgrado.

Para evaluar la movilidad laboral, se comparó la información obtenida de un formulario de encuesta elaborado para este proyecto, con la presentada en el trabajo “Perfil Socioeconómico y Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales”, realizado en el primer semestre del 2000; además, se recuperaron las encuestas diligenciadas en marzo del 2000 por los mismos individuos que contestaron nuevamente en septiembre de 2001 a fin de analizar sujeto a sujeto el cambio/estabilidad en sus trayectorias laborales y demás aspectos estudiados.

Los indicadores laborales de estos egresados son positivos; a nivel agregado se destaca un incremento en la tasa de participación y una reducción del desempleo en el lapso transcurrido entre las dos encuestas. Los ocupados se concentran en empresas privadas grandes, de capital colombiano, con cargos estables en términos de tipo de contrato y posibilidades de ascenso; su satisfacción como empleados es alta.

Es amplio el espectro de puestos de trabajo ocupados, al igual que el número de sectores económicos en donde laboran, lo que denota su polivalencia en el mundo del trabajo y la ausencia de un mercado laboral segmentado; es decir, su formación les permite desempeñarse satisfactoriamente en gran número de áreas y cargos, lo que los lleva a competir con diversos profesionales. Al respecto, se identificó una concentración en cargos de dirección y manejo en las áreas de comercio exterior y de mercadeo y ventas.

En referencia al cambio/estabilidad en sus cargos, los egresados muestran estabilidad porque mantienen su primer empleo (buen porcentaje de éstos se ubican en las mismas empresas en donde realizaron su semestre de práctica profesional), o porque han variado de cargos ubicados dentro de la misma categoría (ya sea alta administración, ejecutivos o profesionales técnicos).

De los egresados que han cambiado de empleo, es más frecuente tanto la inmovilidad en las categorías designadas como alta administración –generación de políticas dentro de la organización-; ejecutivos –toma de decisiones y mando administrativo medio-; profesionales técnicos –cargos operativos y de ejecución en lo

administrativo- como el cambio de empresas. De los móviles dentro de la misma empresa, la mayoría son casos de ascenso laboral. La movilidad hacia empleos de mayor rango o categoría administrativa ocurre con mayor frecuencia mediante el cambio de empresa, lo que caracteriza la fase de inserción laboral; es decir, un cierto período de nomadismo laboral, en busca de una posición óptima para el individuo.

Según las categorías en las que se agruparon los cargos, se encontraron los siguientes hechos: en “Alta Administración” se agrupan las primeras experiencias laborales, asociadas con autoempleo y trabajo en la empresa familiar; la categoría “Ejecutivos” es propia de trayectorias móviles, ya que se accede a ella por medio de ascensos dentro de la misma empresa o por búsqueda de empleo en el mercado de trabajo que implique mejor nivel administrativo gracias a la experiencia obtenida. Los cargos designados como “Profesionales Técnicos” muestra la mayor proporción de primeros empleos asalariados en empresas que no pertenecen a la familia del egresado.

Por semestre de graduación, la movilidad está presente con mayor frecuencia en los graduados de los semestres 1998-1 y 1998-2 que en los del año 1999, tanto para aquellos que han permanecido inmóviles como para los que sólo han tenido un empleo. La diferencia se hace notoria en la “movilidad ascendente” desde cargos clasificados como “Profesionales Técnicos”, pues el 66% de las dos primeras promociones habría hecho este tránsito, lo que puede reflejar la experiencia en el mercado laboral; por el contrario, la “movilidad descendente” parece no guardar relación con el semestre de graduación.

Al dividir los encuestados por género, se encuentra que la inmovilidad es un rasgo más típico de las mujeres que de los hombres; el único caso en donde la inmovilidad masculina es ligeramente mayor que la femenina se verificó en los cargos de “Alta Administración”. Cabe anotar que si bien las mujeres presentan menor proporción de ascenso también poseen menor proporción de descenso.

Las condiciones de descenso son muy particulares ya que compromete preferencialmente dos tipos de casos: salida del país -que implica sacrificar el nivel del cargo obtenido en Medellín- buscando mejores condiciones laborales; o el empleo en empresas ya establecidas, saliendo de la condición de autoempleo o del empleo en la empresa familiar (independencia económica).

Estas consideraciones evidencian dos formas de ingreso al mercado de trabajo: la primera corresponde al acceso directo a cargos altos en empresas pequeñas, a título de autoempleo o de trabajo en la empresa familiar. La segunda agrupa las ocupaciones como asistentes, asesores o coordinadores en empresas de tamaño mediano y grande con posibilidades de ascenso. El bajo nivel de desempleo y la concentración en cargos de comercio exterior coincide con las políticas de incentivo a las exportaciones.

MOVILIDAD ENTRE CARGO ANTERIOR Y ÚLTIMO CARGO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Movilidad	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Inmóvil Alta Administración	1	6.7			1	3.8			1	2.1	1	3.6	2	2.7
Inmóvil Ejecutivo			1	10.0	3	11.5	3	12.5	5	10.6	2	7.1	7	9.3
Inmóvil Profesional Técnico	3	20.0	2	20.0	2	7.7	3	12.5	7	14.9	3	10.7	10	13.3
Móvil Ascendente desde Ejecutivo	1	6.7			1	3.8			1	2.1	1	3.6	2	2.7
Móvil Ascendente desde Profesional Técnico	5	33.3	3	30.0	7	26.9	5	20.8	11	23.4	9	32.1	20	26.7
Móvil Descendente desde Alta Administración			2	20.0	1	3.8	2	8.3	2	4.3	3	10.7	5	6.7
Móvil Descendente desde Ejecutivo	1	6.7							1	2.1			1	1.3
Aspirante							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Sólo un empleo	4	26.7	2	20.0	11	42.3	10	41.7	18	38.3	9	32.1	27	36.0
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales. Septiembre 2001

Dada la juventud de la población se puede hablar, más que de trayectoria, del proceso de inserción al mercado laboral (tipificado según las fases de ciclo vital y laboral, antes de los 30 años) o fase de 'acomodo', caracterizada por el tránsito entre varias empresas, según se desprende del hecho que cerca de la mitad de los egresados registra movilidad externa. La movilidad interna ocurre en menor proporción e implica, en la mayoría de los casos, un ascenso en el cargo.

Por género, la movilidad -interna y externa- también muestra diferencias: la interna (políticas de promoción de la empresa) han beneficiado más a los hombres que a las mujeres; mientras que éstas han sido más propensas a cambiar de empresas (movilidad externa).

Los estudios de posgrados están fuertemente encaminados por sus expectativas laborales dentro de sus cargos y son asumidos como una inversión a financiar con recursos propios. Actualmente cursan preferiblemente especializaciones, pero los proyectos de estudio marcan tendencia hacia realizar posgrados fuera del país, en especial, en mercadeo y administración.

Para la mayoría de los ámbitos de este estudio resultó determinante el tiempo que llevaban dentro del mercado laboral: en sus estudios de posgrado, sus posibilidades de ascenso, su remuneración, su movilidad ocupacional; esto demuestra que -además de la formación universitaria- que entrega competencias desde lo académico-, el tiempo dentro del mercado y la experiencia obtenida en éste, es condición importante al momento de analizar la movilidad laboral.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. PRESENTACIÓN

Como parte de las políticas institucionales de seguimiento a sus egresados, se realizó el presente informe de investigación, el cual constituye una continuación del proyecto “Perfil Socioeconómico y Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales”, elaborado en el primer semestre del año 2000, en el cual se indagó sobre las condiciones socioeconómicas y laborales de las cuatro primeras promociones de los graduados de la carrera de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT.

Esta nueva iniciativa busca revisar las trayectorias laborales de estos mismos egresados –sin incluir a las promociones adicionales de negociadores internacionales-, teniendo en cuenta la posible existencia de patrones de movilidad que indiquen de manera descriptiva sus actuales condiciones laborales y la pertinencia del programa cursado con las actividades que desempeñan en el mercado de trabajo; también se exploran otros aspectos económicos y académicos, tales como sus perspectivas de inversión, de creación de empresa y de formación en posgrado.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La relevancia del trabajo propuesto radica en la relación necesaria que debe existir entre la formación académica impartida por la Universidad y las necesidades laborales que entran a satisfacer los egresados dentro del mercado. En este proceso recíproco, el reconocimiento de trayectorias y movilidad laboral de los egresados, así como sus condiciones de empleo, permiten a la Universidad tomar decisiones en sus espacios académicos.

El estudio del comportamiento de los egresados en el tiempo (limitado al factor laboral) que permite observar cómo ascienden o permanecen dentro de sus cargos, crecen profesionalmente, evolucionan en su nivel académico y su posición socioeconómica y/o profesional, a partir de la caracterización de las empresas donde han trabajado y los cargos que han ocupado, le entrega a la Institución herramientas para reconocer los factores que están se articulando los Negociadores Internacionales al mercado laboral.

Esta información -para una carrera nueva como Negocios Internacionales- le entrega elementos de análisis al Programa, que le permiten “revisar la compatibilidad que existe entre los procesos de aprendizaje y el desarrollo del

entorno empresarial en el cual se inscribe la trayectoria de los egresados para su inserción en el mercado laboral”.¹

1.3. MARCO CONCEPTUAL

Esta investigación tomó como eje el concepto de movilidad dentro del análisis de trayectorias. La movilidad se refiere a la lógica con la cual los individuos pasan de un puesto de trabajo a otro, teniendo en cuenta factores económicos, sociales, psicológicos, de la dinámica laboral, legislación del trabajo, naturaleza del sistema educativo y procedimientos de formación para puestos de trabajo calificados.

La movilidad desde este sentido puede involucrar y ser causa y/o consecuencia de cambios en el lugar de residencia y, por tanto, designa el desplazamiento efectivo del individuo en el espacio, lo que variará las condiciones profesionales gracias a las diferencias entre regiones o por la estructura y dinamismo en los mercados de trabajo. El cambio también subyace a la variación en el status social tanto en el nivel académico como en el económico. Centrada en los cargos y la definición de profesiones, la movilidad puede implicar el movimiento entre funciones específicas que se encuentran delimitadas en una profesión particular, así como otros escenarios inmiscuidos, ya sea en la actividad económica de las empresas donde laboran (movilidad sectorial) o en la categoría ocupacional; es decir, el paso de empleados a propietarios o los periodos de desempleo e inactividad.

La clasificación de la movilidad estará determinada por las características que involucre. Desde la perspectiva de la empresa, existe *movilidad interna* cuando los cambios se producen dentro de la misma organización, generando ya sea una promoción del cargo actual a uno de mayor jerarquía dentro del organigrama o una reubicación profesional no vinculada con su formación de pregrado. El caso contrario, la *movilidad externa*, corresponde a un cambio de organización o de empleador, manifestándose en el cambio de establecimiento ó creación de nuevas empresas.

Desde el organigrama de las organizaciones, puede existir movilidad vertical o un ascenso (o descenso) dentro de la jerarquía empresarial y movilidad horizontal o cambio de funciones dentro de un mismo nivel jerárquico. Bajo la perspectiva de una categorización ocupacional interempresas, que haga comparables cargos en disímiles organizaciones según características tanto por su situación de trabajo y de mercado como por sus especificaciones económicas, la movilidad se examina como la posibilidad de cambio/estabilidad dentro de las trayectorias de empleo.

¹ CARDONA ACEVEDO, Marleny et al. Investigación: Las Trayectorias Profesionales y Laborales de los Egresados de Administración de Negocios de Pregrado y Posgrado de la Universidad EAFIT. Medellín: 2001; Universidad EAFIT. p. 285.

Como determinantes de la movilidad existen rasgos que implican tanto a los individuos estudiados, las empresas donde laboran y la situación del mercado de trabajo; entre ellos se identifican: condiciones demográficas, socioeconómicas y educativas que determinan la forma de inserción al mercado laboral; el ciclo vital y ciclo laboral; las características de la empresa en cuanto a su conformación y tipo de capital, su estructura organizacional, tamaño, posicionamiento en el mercado, políticas de promoción y rotación; y la categoría profesional en la medida que su experiencia laboral y afinidad con el cargo entreguen posibilidades de ascenso.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Identificar las condiciones y características de movilidad ocupacional de las cuatro primeras promociones de egresados de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT.

1.4.2. Objetivos Específicos

Comparar el perfil laboral actual de las primeras cuatro promociones de graduados de Negocios Internacionales con las condiciones presentadas en el semestre 2000-1.

Identificar cambios en la tendencia de las condiciones de trabajo y los marcos de acción y práctica laboral en cuanto a sus niveles de satisfacción y posibilidades de ascenso y mejoramiento que presentan.

Caracterizar en términos Laborales y Demográficos a los Egresados de Negocios Internacionales, en cuanto a las características del cargo y las empresas donde laboran. Así como sus características en términos de Empresarismo e interés en estudios de Posgrado.

1.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo son las condiciones laborales de los Egresados de Negocios Internacionales en el segundo semestre del año 2001?

¿Han variado las condiciones laborales de los Egresados de Negocios Internacionales con respecto al primer semestre del año 2000?

¿Los Egresados de Negocios Internacionales tienden a ser móviles o inmóviles ocupacionalmente?

¿Qué características presenta los campos laborales donde se desempeñan los Egresados de Negocios Internacionales?

¿Presentan cambios importantes los egresados de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT en sus aspectos socioeconómicos a partir del momento de su graduación?

1.6. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la investigación se propusieron, en su orden, las siguientes actividades: primero, un contacto inicial con la población objetivo, con ayuda de la base de datos obtenida durante la primera investigación en el semestre 2000-1; revisión bibliográfica y definición teórica de las variables que intervendrían. Como segundo paso: elaboración, aplicación y tabulación de un formulario de encuesta, para actualizar la información laboral, académica y familiar, así como la trayectoria en términos de empleo desde el momento de su graduación. Como tercer y último paso, el análisis de los datos y la redacción del presente informe.

En las semanas comprendidas entre el 2 de julio y el 6 de agosto de 2001 se llevó a cabo el primer contacto con los egresados y la actualización de la base de datos. En el transcurso de los meses de agosto y septiembre se elaboró y aplicó el formulario de encuesta, vía e-mail, teniendo como fecha límite de recepción el día 28 de septiembre; la tabulación de los datos se realizó en la primera semana de octubre. Entre octubre y noviembre, se procesó la información, se elaboraron los cuadros y se analizaron los datos, lo que dio inicio a la redacción del informe final.

Las últimas correcciones del informe y su redacción definitiva se llevaron a cabo en los primeros 15 días de diciembre.

1.6.1. Actualización Base de Datos y Formulario de Encuesta

Se definió como población los 165 egresados de las cuatro primeras promociones de Negocios Internacionales (un 86.4% del total de egresados de ese entonces) que tomaron parte en la investigación "Perfil Socioeconómico y Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales" (primer semestre de 2000). Con todos ellos se intentó un contacto inicial, ya fuera por teléfono o vía e-mail, al que respondieron 97 egresados, que representan el 58.8% de la población antes anotada; ellos contestaron unas pocas preguntas de ubicación que permitieron actualizar la base de datos, ésta recogió además de la información general (nombre y apellidos, lugar de residencia, teléfono, e-mail, semestre de graduación), datos sobre sus actuales empleos (empresa, cargo, teléfono de la empresa).

Con este primer acercamiento y una revisión bibliográfica sobre los aspectos teóricos de los conceptos trayectoria laboral, perfiles profesionales y movilidad ocupacional, se elaboró el formulario de encuesta descriptiva que sería diligenciado por los Egresados.

El formulario definitivo, que pasó por una prueba piloto y varias revisiones, tuvo como tiempo promedio de duración 30 minutos y quedó estructurado en 4 secciones:

- Datos generales; en este apartado se obtiene toda la información personal y rangos de ingreso y gasto.
- Información laboral: cargo desempeñado en la práctica profesional, caracterización del actual empleo de los económicamente activos, trayectoria laboral desde el momento de su graduación y se reserva un espacio para los egresados económicamente inactivos.
- Aspectos académicos: realización de programas de posgrado y proyectos concretos de estudio.
- Información familiar y proyectos de inversión: actividad laboral de los padres, posibilidades de inversión y conformación de empresas o negocios propios.

1.6.2. Recolección de la Información y Trabajo de Campo

Culminadas las actividades de contacto y elaboración del formulario, se envió a los respectivos correos electrónicos la encuesta; a ésta convocatoria respondieron 75 egresados es decir un 45.5% del total de la población. El tamaño de la muestra es conveniente teniendo en cuenta que el objetivo de la presente investigación se ajusta más a un trabajo descriptivo que a uno inferencial.

El cuadro 1 nos muestra el número y porcentaje de encuestados por semestre de graduación, así como el comparativo en relación con la encuesta realizada para la investigación de Jaramillo y Ruiz (2000).

Cuadro No. 1
POBLACIÓN ENCUESTADA

	Promociones									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Encuestados	15	46.9	10	43.5	26	51.0	24	40.7	75	45.5
No Encuestados	17	53.1	13	56.5	25	49.0	35	59.3	90	54.5
Encuesta Jaramillo y Ruiz (2000)	32	100	23	100	51	100	59	100	165	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2001 y 2000 (Jaramillo y Ruiz, 2000)

1.6.3. Análisis de Datos

Luego de la recolección de información se da paso al cruce de variables y análisis de datos. En primera instancia se procedió a la codificación y tabulación de la encuesta realizada en septiembre de 2001; además se revisaron -sujeto a sujeto- las respuestas entregadas por los 75 encuestados para la investigación de Jaramillo y Ruiz (2000), con lo que se generaron las variables necesarias para medir la variación en el tiempo de características tales como su estado civil, su lugar de residencia, su estrato y la clasificación económica de la población.

Existen en la investigación dos formas de observar la movilidad en los egresados: por medio de la comparación entre las composiciones porcentuales de las distintas variables, tomando como muestra representativa los 75 egresados encuestados, (45.5% de los encuestados en marzo de 2000) y comparando la situación específica de cada individuo en ambos formularios de encuesta.

La construcción de las tablas dinámicas se realizó por medio de Excel, siendo éstos analizados a la luz del marco teórico concerniente a los perfiles socioeconómico, laboral y a la Movilidad ocupacional. Las pruebas de Dependencia chi-cuadrado se lograron mediante Statgraphics.

2. CONDICIONES LABORALES

Como inicio del estudio de movilidad laboral de los egresados, es importante caracterizar los marcos de acción y práctica en los cuales se mueven, ya que gracias a éstos es posible definir las condiciones y el contexto donde efectivamente se desenvuelven, el cual, junto con las características generales del medio, sus propias habilidades y la formación académica recibida desde la Universidad, podrán definir un perfil profesional y dar a conocer las condiciones de inserción y adaptación a la vida laboral.

En este orden, el capítulo se divide en dos secciones: la primera aborda los indicadores laborales, dando cuenta de los niveles de ocupación y desempleo según la metodología usada por el DANE² y la segunda desarrolla el entorno laboral, donde se examinan los elementos tanto de sus cargos como de las empresas donde laboran.

2.1. INDICADORES LABORALES

Son indicadores laborales, para efectos de este estudio, aquellos que expresan la dinámica del mercado laboral para una determinada población, definida como los alumnos graduados en las primeras cuatro promociones de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT y que fueron encuestados en el primer semestre de 2000, con el fin de levantar el “Perfil socioeconómico de los negociadores internacionales de Eafit”.

En su totalidad la población está compuesta por Individuos en edad de trabajar (PET) y se divide en población económicamente activa (PEA), en la cual se ubican aquellos egresados que al momento de la encuesta manifestaron estar laborando o buscando empleo, y la población económicamente inactiva (PEI) que comprende aquellos que “en edad de trabajar, no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesados en tener actividad remunerada”³, para el caso de los negociadores, son los que -por estar realizando estudios de posgrado- no están interesados en buscar empleo.

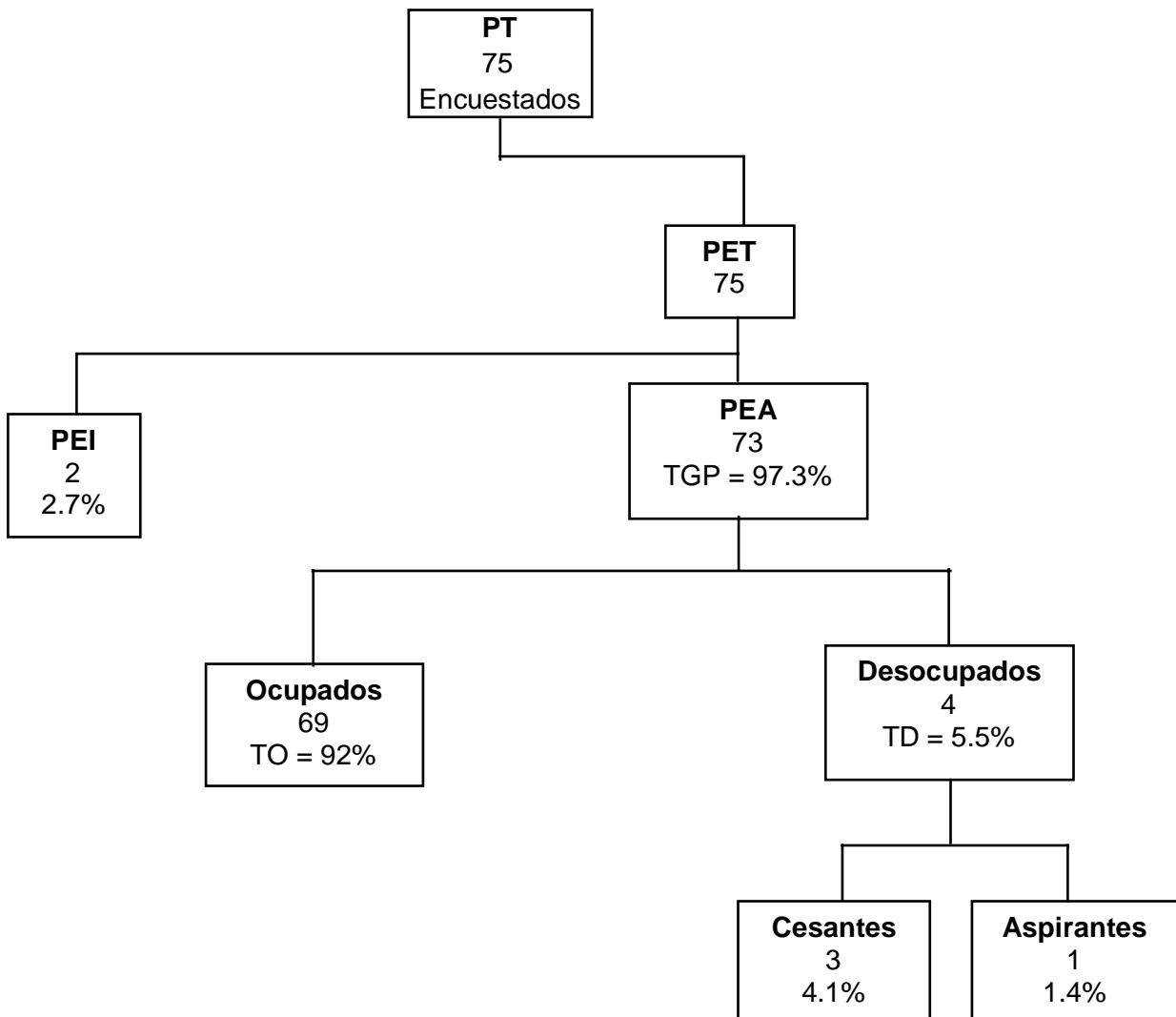
La PEA se divide en ocupados y desempleados, siendo estos últimos desagregados -a su vez- en población aspirante (aquella que busca trabajo por

² FENALCO, Antioquia y DANE. Encuesta Continua de Hogares: Análisis Estadístico y Resumen Metodológico. En: Empleo: en Medellín y el Valle de Aburrá. Medellín. No. 2 (octubre 2001); p. 11-24.

³ Ibid. p. 13.

primera vez) y cesante (que ha tenido al menos una experiencia laboral desde el momento de su graduación). El gráfico 1 muestra cómo se presenta esta población según las divisiones anotadas.

GRÁFICO No. 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN CLASIFICACIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN



FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Para medir el tamaño relativo de la oferta laboral de esta población, se utilizó la tasa global de participación ($TGP = \frac{PEA}{PET} * 100$). La tasa de ocupación (TO) se asume como el peso relativo de la población ocupada con respecto a la población

en edad de trabajar (PET); a su vez la tasa de desempleo (TD) es la relación porcentual entre el número de personas que está buscando trabajo y el total de la fuerza laboral de la población (PEA)⁴ y determina la fracción de la fuerza de trabajo que carece de una ocupación remunerada y está buscando empleo.

Cuadro No. 2
COMPARACIÓN DE LOS INDICADORES DE OFERTA LABORAL POR
SEMESTRE DE GRADUACIÓN Y GÉNERO
(DISTRIBUCIONES PORCENTAJES)

Semestre	Indicador					
	TGP (%)		TO (%)		TD (%)	
	1	2	1	2	1	2
1998-1	96.9	100	87.5	86.7	9.7	13.3
1998-2	95.7	100	95.6	100		
1999-1	100	92.3	86.3	92.3	13.7	
1999-2	93.2	100.0	69.5	91.6	27.7	8.3
Totales	97.0	97.3	81.8	92.0	15.6	5.5

Género	Indicador					
	TGP (%)		TO (%)		TD (%)	
	1	2	1	2	1	2
Femenino	93.6	95.7	85.4	87.2	13.7	8.9
Masculino	99.3	100	75.8	100	19.0	
Totales	97.0	97.3	81.8	92.0	15.6	5.5

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

1 : Distribución porcentual a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz, 2000)

2 : Distribución porcentual a Septiembre de 2001

De acuerdo con las cifras globales, la situación laboral de esta población ha mejorado, pues aumentó la tasa de ocupación y se redujo notoriamente la desempleo, la cual se distribuye en 4.1% de cesantes y 1.4% de aspirantes.

El cambio importante en estas cifras se da para los desocupados graduados en el semestre 99-1; si bien los índices de desempleo a marzo de 2000 eran muy altos y entendibles por el corto tiempo transcurrido desde su graduación -por lo que buena parte calificaban como aspirantes y sólo llevaban un máximo de tres meses buscando empleo-; para los datos a septiembre de 2001, el porcentaje disminuyó significativamente (de 27.7% a 8.3%), lo que sugiere que la calidad de desempleados dependía en gran medida del poco tiempo dentro del mercado de trabajo.

De los ocupados, el 85.5% manifiesta estar contento con su cargo actual; este nivel de satisfacción no tiene que ver exclusivamente con los ingresos salariales

⁴ Matemáticamente se expresa: $TO = \frac{Ocupados}{PET} * 100$ y $TD = \frac{Desocupados}{PEA} * 100$.

(no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables), aunque es de anotar que todos los encuestados que actualmente se encuentran trabajando y tienen ingresos mayores a \$2.500.000 manifestaron estar satisfechos con sus actuales cargos.

En cuanto a los desocupados, exceptuando el caso de un egresado que es aún aspirante y está buscando empleo desde el momento de su graduación, los encuestados llevan muy poco tiempo buscando empleo, un promedio de 1.33 meses y la mitad de estos desempleados ha recibido una oferta laboral en el último mes.

Estos resultados fueron comparados con los datos e índices que los mismos encuestados entregaron para el trabajo de Jaramillo y Ruiz (2000). El 12% de los encuestados se empleó durante el tiempo transcurrido entre las investigaciones (19 meses); es decir, en marzo de 2000 manifestaron estar sin trabajo pero buscando empleo y en septiembre de 2001 ya se encontraban empleados.

En el caso contrario (estar empleado en el primer semestre del 2000 y buscando trabajo en septiembre de 2001), aparece el 4%. El 100% de la población económicamente inactiva (2 encuestados), conformada por aquellos egresados que se encuentran cursando programas de Posgrado y manifestaron no estar buscando empleo, se encontraban empleados cuando se realizó la investigación de Jaramillo y Ruiz (2000).

Cuadro No. 3
EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL MARZO 2000-SEPTIEMBRE 2001

Actividad 2000-1	Actividad 2001-2							
	Ocupados		Desocupados		PEI		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Ocupados	60	80.0	3	4.0	2	2.7	65	86.7
Desocupados	9	12.0	1	1.3			10	13.3
Totales	69	92.0	4	5.3	2	2.7	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001 y encuesta a Egresados de Negocios Internacionales de Jaramillo y Ruiz (2000)

2.2. ENTORNO ORGANIZACIONAL

El análisis de las condiciones laborales parte de los canales de consecución de empleo que hayan resultado efectivos, continúa con la caracterización del cargo y comprende, además, la clasificación de las empresas en términos de tamaño, origen del capital y secciones CIU.

2.2.1. Caracterización de los cargos

Los egresados fueron interrogados sobre el medio a través del cual habían logrado su último empleo. Estos mecanismos pueden ser calificados como relacionales (referentes a las redes sociales, familiares y de amigos en las cuales se inscriben los egresados) siendo su más fiel reflejo las recomendaciones; de mercado (de tipo más formal e impersonal) tales como los avisos de prensa y las convocatorias; y mixtos que combinan ambas características, donde caben la Iniciativa personal y el centro de egresados. Cada uno de estos tipos de canales sugiere cualidades y formas de competencia distintas dentro del mercado.

La iniciativa personal -con un 30.7%- es el canal de consecución de empleo más utilizado y al ser un mecanismo mixto combina el uso de las redes sociales formadas por el individuo y las competencias profesionales logradas, ya sea por formación académica o por la experiencia laboral, así como los casos de autoempleo y trabajo en negocios familiares. En orden de importancia, le siguen las recomendaciones (29.3%) que vienen directamente relacionadas con la red social formada por el individuo; la práctica profesional (25.3%) y el Centro de Egresados (10.7%); estos últimos suponen un inicio laboral que parte desde la Universidad y en -referencia con el primero- cierta permanencia en la empresa, iniciada desde antes de terminar la carrera (ver cuadro 1 del anexo estadístico).

El cargo desempeñado se asumió respecto de dos variables: la categoría del puesto de trabajo dentro de la organización y el área. Las 3 categorías referenciadas fueron clasificadas siguiendo el esquema de clases de Goldthorpe (2001), basado en “la agrupación de aquellas ocupaciones que presentan semejanza desde el punto de vista de la situación de trabajo y de mercado y cambiando algunas ocupaciones de unas categorías a otras en virtud de su situación de empleo”.⁵

Especialmente -para el caso de los Negociadores Internacionales- se toman como características el ejercicio de autoridad y/o conocimiento especializado en tareas con grados variables de autonomía y discrecionalidad, los niveles administrativos que ocupan dentro de la jerarquía en el sistema organizacional de cada empresa y la importancia en términos sociales que cada cargo implica.

En este sentido las categorías son denominadas como de Alta Administración –ó categoría 1- donde se ubican aquellos egresados que en sus cargos idean y definen las políticas de la organización, ya sea general o en divisiones específicas; la categoría Ejecutivos (categoría 2) que involucra aquellos cargos donde se toman decisiones referentes a sus funciones y se ejecutan órdenes que parten de las jerarquías más altas de cada organización, es decir con grado intermedio de

⁵ REGIDOR, Enrique. La Clasificación de Clase Social de Goldthorpe: Marco de Referencia para la Propuesta de Medición de la Clase Social del Grupo de Trabajo de la Sociedad Española de Epidemiología. (Artículo en Internet). En: Revista Especial Salud Pública. No. 1. (Ene. - Feb. 2001). www.msc.es/salud/epidemiologia/resp/revista_cdrom/vol75/vol75_1/RS751c_13.pdf.

mando y discrecionalidad; la categoría 3 (llamada Profesionales Técnicos) incluye a los propiamente encargados de la orientación, ejecución u operación administrativa sin otro personal al mando y con poca discrecionalidad en las decisiones. La segunda variable, el área, constituye el sector donde trabajaba dentro de la empresa.

Hay que hacer la diferencia entre las categorías de la Clasificación Económica de la Población y las categorías de los empleos, las primeras se refieren al mercado laboral y están inmiscuidas con la caracterización global de la población vista como oferta de trabajo, las segundas se insertan en la lógica administrativa al interior de las organizaciones y se clasifican en el contexto de la función y posición dentro de las jerarquías propias de cada empresa y que a su vez pueden hacerse comparables entre ellas gracias a una conceptualización coherente.

Gráfico No. 2
CLASIFICACIÓN DE LOS CARGOS POR CATEGORÍAS Y ÁREAS

CATEGORÍAS DEL CARGO	
CATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Categoría 1 (Alta Administración)	Directores, gerentes, presidente, tanto general como de áreas específicas
Categoría 2 (Ejecutivos)	Jefes de división o sectores en áreas específicas, profesores de departamento, Profesional, Gerente de cuenta, líder de proyectos, gerente de Internet,
Categoría 3 (Profesionales Técnicos)	Asistentes, representante de ventas, analistas área comercial o financiera, vendedores, trader mesa de dinero, practicantes, auxiliares, cargos medio de apoyo a un área específica (Traffic Manager, Sales Associate), Tutor o coordinador programa Expopyme, profesores de cátedra o idiomas, Comisionista de bolsa, Agente, consultores externos, asesores, Ejecutiva de cuenta

ÁREAS DEL CARGO	
ÁREAS	DEFINICIÓN
Comercio Exterior	Manejo de todo lo concerniente a exportaciones e importaciones, apertura de mercados internacionales, consecución de recursos en el exterior
Mercadeo y Ventas	Logística, servicio al cliente, ventas, gerencia de marca, cuentas de publicidad, comercial
Financiera	Banca, mesa de dinero, analista de crédito y riesgo, analista de inversiones
Contable	Conciliación, costos y tesorería
Área Administrativa, de Personal y de Producción	Gerencia de cuentas, dirección, competitividad, analista de datos, proyección, administración de negocio
Planeación	Evaluación de Proyectos e Investigación
Otras Areas	Edición, docencia, áreas no especificadas

Predomina la Categoría 2, en el cual se clasifica el 52.2% de los ocupados; es decir, aquellos encargados de subdivisiones con grados intermedios de autonomía en la toma de decisiones (jefes de división o de proyectos, gerentes de cuenta, profesionales de servicios); lo sigue la Categoría 3, con un 31.9%, correspondiente a asistentes y cargos medios en áreas específicas (ejecutivos de cuenta, analistas financieros, asesores y vendedores). Aunque la cantidad de egresados que ocupan cargos clasificados en Categoría 1 representa un porcentaje bajo (15.9%), el resultado es alentador teniendo en cuenta el poco tiempo en el mercado laboral.

Los egresados de esta primera categoría están distribuidos en empresas medianas, donde se encuentra el 27.3% del total de la categoría, y pequeñas con el restante 72.7%; los dos Rangos siguientes se dividen en los tres tamaños de empresas⁶ (cuadro 2 del anexo estadístico). El resultado muestra que en organizaciones medianas y pequeñas los Negociadores Internacionales acceden con mayor facilidad a cargos de Alta Administración.

Para las categorías, no existe mayor diferencia entre los distintos semestres de graduación y el género (ver cuadro 4) aunque se destaca que los egresados con menos tiempo dentro del mercado laboral (últimas promociones) tienen más peso relativo en los cargos de Profesionales Técnicos, lo que comienza a denotar la importancia que, además de la formación académica, tiene la experiencia dentro del mercado laboral.

Cuadro No. 4
CATEGORÍA DE LA OCUPACIÓN ACTUAL POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Categoría del cargo	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Categoría 1	4	30.8	1	10.0	4	16.7	2	9.1	7	17.1	4	14.3	11	15.9
Categoría 2	5	38.5	6	60.0	13	54.2	12	54.5	21	51.2	15	53.6	36	52.2
Categoría 3	4	30.8	3	30.0	7	29.2	8	36.4	13	31.7	9	32.1	22	31.9
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

El concepto de *Categorías* se hace tangible dentro de las organizaciones en los niveles administrativos del cargo, ya que éstos se refieren al lugar dentro de la jerarquía de cada empresa que ocupa el egresado.

La remuneración salarial no es altamente diferenciada según las categorías del cargo; al contrario, el promedio de ingresos es menor para la Categoría 1 que para el resto. La situación se entiende al reconocer que este concepto de categoría está circunscrito a características propias de cada organización tales como su tamaño, composición, tipo de relación del egresado con la empresa (empleado, socio,

⁶ ver nota al pie 5.

dueño-propietario) y ubicación dentro del mercado. Los egresados clasificados en Alta Administración se concentran en organizaciones pequeñas que no tienen salarios altos y buena parte son casos de empresas propias, lo que hace que el egresado asuma los riesgos financieros de la inversión.

Los salarios se ven más diferenciados (vistos desde el promedio) por el tamaño de la empresa. En conclusión, esta clasificación del empleo actual indica el poder de decisión y discrecionalidad en las tareas, pero no es referencia clara de mejores salarios.

La pregunta por los niveles administrativos⁷ del cargo se realizó de igual manera que en las encuestas de la Investigación de Jaramillo y Ruiz (2000); por tanto, los resultados son comparables.

Cuadro No. 5
NIVELES ADMINISTRATIVOS Y TAMAÑOS DE EMPRESA
(DISTRIBUCIONES PORCENTUALES DE EGRESADOS)

Nivel Administrativo	Pequeña		Mediana		Grande	
	1	2	1	2	1	2
Primer Nivel	40.9	61.5	18.8		1.7	
Segundo Nivel	11.4		25.0	33.3	3.3	2.4
Tercer Nivel	18.2	23.1	25.0	60.0	30.0	43.9
Cuarto Nivel	29.0	15.4	25.0	6.7	56.7	51.2
Quinto Nivel			6.3		8.3	2.4
Total general	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

1 : Distribución porcentual a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz, 2000)

2 : Distribución porcentual a Septiembre de 2001

En las empresas pequeñas el porcentaje de egresados en cargos de primer nivel tiene un aumento significativo y, al tiempo, es importante la disminución en los egresados que ocupan cargos de cuarto nivel. En las empresas medianas el aumento porcentual está localizado en los cargos de segundo y tercer nivel, ocurriendo una disminución para los cargos de cuarto nivel. Las empresas grandes mantienen la misma tendencia, siendo apenas importante el aumento de egresados en cargos de tercer nivel administrativo y la disminución a su vez en cargos de quinto nivel.

Estos resultados comparativos dejan entrever un aumento en los niveles del cargo para la población de egresados. Los porcentajes en cargos de asistentes y analistas (cuarto y quinto nivel) disminuyeron comparativamente, mientras los

⁷ Se preguntaron así: Primer Nivel (Presidente, Gerente, Director General); Segundo Nivel (Vicepresidente, Subgerente, Subdirector); Tercer Nivel (Director o Jefe de División); Cuarto y Quinto Nivel según las divisiones de cada empresa. Estos niveles se consideran en el contexto de toda la empresa y no solo en la sucursal o regional donde trabaja.

aumentos más significativos se presentaron especialmente en los niveles uno y dos. Igualmente se preguntó por el cambio administrativo ligado al cambio de empleo; las respuestas indicaron que para el 44.0% implicó un mayor nivel administrativo y para el 13.3% un nivel administrativo igual, si bien algunos cambiaron de empresa (ver cuadro 3 del anexo estadístico).

Según áreas, los encuestados se distribuyen así: en el área de comercio exterior (39.1% de los ocupados) ya sea como encargados de exportaciones y/o importaciones o en lo referente al mercadeo internacional. En el área comercial, de mercadeo y ventas locales, está ocupado el 27.5% y en el área administrativa un 21.7%. Con respecto a esta última se destaca que son funciones cumplidas principalmente dentro de organizaciones pequeñas (ver cuadros 4 y 5 en el anexo estadístico).

Combinando las categorías con su área, como una forma de identificar con mayor precisión los cargos, el 30.4% de los negociadores internacionales ocupan cargos de dirección y manejo (categorías de Alta Administración y Ejecutivos) en el área de comercio exterior. Se observa igualmente que -además de concentrarse en organizaciones pequeñas- la categoría más alta está determinada en mayor proporción para el área de administración y gerencia. El programa Expopyme⁸ ha cumplido funciones de entrada al mercado de trabajo para los negociadores internacionales, especialmente los graduados en el segundo semestre del año 1999, pero el porcentaje que continúa trabajando en estos cargos se ha reducido. En este informe se diferencian los egresados de Negocios Internacionales que trabajan directamente con Proexport de aquellos que laboran en Pymes vía el Programa.

Cuadro No. 6
RELACIÓN ÁREA Y CATEGORÍA DEL CARGO ACTUAL

Área del Cargo	Categoría del Cargo							
	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Área de Comercio Exterior	1	1.4	20	29.0	6	8.7	27	39.1
Área de Mercadeo y Ventas	3	4.3	9	13.0	7	10.1	19	27.5
Área Administrativa	7	10.1	4	5.8	4	5.8	15	21.7
Área Contable			1	1.4	2	2.9	3	4.3
Programa EXPOPYME					2	2.9	2	2.9
Área de Planeación			1	1.4	1	1.4	2	2.9
Otras Áreas			1	1.4			1	1.4
Totales	11	15.9	36	52.2	22	31.9	69	100.0

Fuente: Universidad Eafit. Oficina de Planeación. Encuesta a egresados, septiembre 2001.

⁸ EXPOPYME es un programa del Gobierno Nacional que otorga a las PYMES un apoyo integral y dirigido para posicionar exitosamente sus productos en los mercados extranjeros. Cuenta con el apoyo del Ministerio de Comercio Exterior, Proexport Colombia, Acopi, Bancoldex y diferentes Gremios, Universidades (entre las que se encuentra EAFIT) y Confecámaras. Para mayor información, se puede visitar la página <http://www.proexport.gov.co/proexportep>.

El perfil enunciado por la Universidad EAFIT para los Negociadores Internacionales⁹ se refleja en las tareas encomendadas para cada uno de los cargos identificados. Es así como “apertura de nuevos mercados” fue la actividad señalada por el 24.6% de los ocupados; “trámites de exportación e importación” por el 18.8%; “investigación de mercados”, 14.5%; en otras actividades, se destaca las relativas al mercadeo y ventas nacionales (13.0%) y las administrativas (10.1%).

Al relacionarlas con las categorías, se encuentra que Alta Administración se distribuye principalmente en actividades de apertura de nuevos mercados y administrativas; el 27.8% de los clasificados en Categoría 2 tiene actividades de trámite de exportaciones e importaciones; y los Profesionales Técnicos son más heterogéneo en esta variable.

Cuadro No. 7
ACTIVIDADES LABORALES Y CATEGORÍAS DE LOS CARGOS OCUPADOS

Actividad Principal	Categoría del Cargo							
	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Apertura de Nuevos Mercados	6	54.5	8	22.2	3	13.6	17	24.6
Trámites de Exportación e Importación			10	27.8	3	13.6	13	18.8
Investigación de Mercados	1	9.1	4	11.1	5	22.7	10	14.5
Relativo al Mercadeo y Ventas Nacionales	1	9.1	3	8.3	5	22.7	9	13.0
Relativo a la Administración y Gerencia	3	27.3	2	5.6	2	9.1	7	10.1
Adaptación de la Empresa al Orden Internacional			3	8.3	2	9.1	5	7.2
Negociación de Alianzas Estratégicas en el Exterior			1	2.8			1	1.4
Vinculación de la Empresa con Instituciones Internacionales			1	2.8			1	1.4
Otra Actividad Principal			3	8.3	2	9.1	5	7.2
No Responde			1	2.8			1	1.4
Totales	11	100	36	100	22	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

La importancia de un segundo idioma para el ejercicio de los cargos, es otro aspecto que interesa debido al requisito de dominio del idioma inglés para ingresar a la carrera de Negocios Internacionales. Al respecto, el 88.4% de los ocupados afirma que es muy importante o importante para su cargo y sólo para el 5.8% no tiene ninguna relevancia; estos últimos trabajan en cargos administrativos o de mercadeo y ventas nacionales (ver cuadro 6 del anexo estadístico). En razón de

⁹ “Un profesional, con una amplia visión del mundo de los negocios globales y con un sólido criterio, que le permite desarrollar procesos de negociación que faciliten la inserción de las organizaciones en los mercados internacionales” En: Informe Final de Autoevaluación con Fines de Acreditación, p. 26.

las funciones desempeñadas, el 33.3% de la población ocupada sale del país frecuentemente.

Entre quienes están empleados, el 44.9% lleva en su actual cargo menos de 1 año; entre 1 y 2 años se ha desempeñado el 30.4% y el restante 24.6% tiene 2 años ó más en su empleo. El promedio en meses para toda la población ocupada es de 14.8. Existen importantes diferencias entre géneros y según promociones, dando a entender que tanto el género como el tiempo dentro del mercado laboral determinan en parte los cambios de empleo y que son más estables en sus trabajos las mujeres que los hombres de las primeras promociones (ver cuadro 7 del anexo estadístico)¹⁰.

Esta conclusión se confirma con el número promedio de empleos por género y semestre de graduación, que tiene diferencias entre hombres y mujeres durante los primeros dos semestres y éstas se hacen menores para los períodos 1999-1 y 1999-2.

Cuadro No. 8
ANTIGÜEDAD EN EL ACTUAL CARGO SEGÚN SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tiempo de Vinculación	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Mujeres		Hombres		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Entre 1 y 6 meses	5	38.5	3	30.0	8	33.3	3	13.6	9	22.0	10	35.7	19	27.5
Entre 7 y 11 meses	2	15.4	1	10.0	3	12.5	6	27.3	7	17.1	5	17.9	12	17.4
Entre 12 y 18 meses	1	7.7	3	30.0	3	12.5	9	40.9	9	22.0	7	25.0	16	23.2
Entre 19 y 23 meses	1	7.7			2	8.3	2	9.1	4	9.8	1	3.6	5	7.2
24 meses o más	4	30.8	3	30.0	8	33.3	2	9.1	12	29.3	5	17.9	17	24.6
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

En referencia con el tipo de relación egresado - empresa, un 81.3% manifiesta ser empleado; el 9.3% es socio gestor o trabaja en la empresa familiar y sólo una persona mantiene un contrato de consultoría externa para el área de comercio exterior (1.3% del total de encuestados).

Trabajar en su propio negocio -o en la empresa familiar- genera características diferenciadoras con respecto a los empleados; en la gran mayoría de los casos, laboran en empresas medianas (14.3% de los que tienen este tipo de vinculación) y pequeñas (71.4%), ocupando las primeras categorías en sus cargos (Alta Administración y Ejecutivos) y concentrados en labores administrativas (ver cuadro 8 en el anexo estadístico). Estos últimos datos no se encuentran relacionados con los proyectos de inversión productiva de cada uno de los egresados, donde se

¹⁰ Entre los graduados en el semestre 1998-2, los hombres tienen una antigüedad promedio inferior a las de las mujeres: 7.8 meses de aquellos contra 18.7 de éstas.

puede concluir a grandes rasgos que el hecho de montar una empresa no implica trabajar en ella como empleado.

Por tipo de contrato, el 78.3% tiene vinculación a término indefinido, un 15.9% a término fijo y sólo el 5.8% por prestación de servicios (ver cuadro 9 del anexo estadístico). En cuanto a la jornada laboral, el 97.1% trabaja tiempo completo y el restante 2.9% se reparte equitativamente entre una jornada laboral de medio tiempo y de un cuarto de tiempo (ver cuadro 10 del anexo estadístico). Entre éstas dos características existe una relación marcada: todos los contratos a término indefinido son por tiempo completo, el 14.5% del total de contratos son por término fijo a tiempo completo, el 4.3% son por prestación de servicios a tiempo completo y sólo dos contratos tienen características de término fijo por medio tiempo y prestación de servicios por un cuarto de tiempo.

Si se toman estas variables como indicadores de la calidad de los contratos, en términos de estabilidad laboral, agregando el hecho de si devengan o no salarios integrales (un 26.1% tiene salarios integrales), se concluye que los egresados presentan condiciones de estabilidad laboral en sus actuales cargos y, posiblemente, pueden aspirar a lograr ascensos dentro de las organizaciones.

Cuadro No. 9
RELACIÓN TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL PARA EL CARGO ACTUAL

Tipo de Contrato	Jornada Laboral							
	Tiempo Completo		Medio Tiempo		Cuarto de Tiempo		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Término Indefinido	54	78.3					54	78.3
Término Fijo	10	14.5	1	1.4			11	15.9
Prestación de Servicios	3	4.3			1	1.4	4	5.8
Totales	67	97.1	1	1.4	1	1.4	69	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Esta última hipótesis se refuerza al considerar aspectos laborales como oportunidades de capacitación, políticas de rotación y promoción dentro de la empresa, ofertas de empleo descartadas y satisfacción con el cargo actual y con el salario.

Un 69.6% de los ocupados afirma haber recibido oportunidades de capacitación, las cuales varían desde la financiación de estudios de especialización o maestría (7.2% de los ocupados), diplomados (17.4%), cursos de actualización y capacitación (23.2%), y la invitación a seminarios y conferencias (10.1%).

En el aspecto de las políticas de rotación y ascenso, sólo un 29.0% de los encuestados dijo haberse beneficiado. Este bajo porcentaje tiene razón de ser en el tiempo relativamente corto de vinculación promedio; en general, los cargos

inmediatamente superiores a los actuales empleos de los egresados son niveles administrativos que requieren, por parte de las empresas, de una mayor experiencia laboral, lo que reduce la velocidad de ascenso interno.

Un 50.7% de los egresados empleados ha recibido y rechazado alguna oferta de empleo en el último año; las principales razones que esgrimieron se pueden dividir en peores condiciones, ya sea laborales o salariales, con respecto a su actual empleo (23.2%), ó satisfacción y mejores expectativas en el cargo y la empresa donde laboran (17.4%).

Ante la pregunta directa si estaba satisfecho con su cargo actual, el 85.5% respondió que sí. Estas condiciones en su conjunto hacen pensar que la adecuada aceptación y las características favorables en cuanto al ambiente laboral para los egresados encontradas en marzo de 2000¹¹, persisten y se manifiestan en estabilidad laboral y posibilidades de ascenso.

2.2.2. Caracterización de las Empresas

2.2.2.1. Tamaño, Origen y Tipo de Capital

Según tipo de empresas, el 89.9% de los egresados encuestados trabaja en empresas privadas; de carácter mixto, el 8.7% y públicos el 1.4% (ver cuadro 13 del anexo estadístico); respecto a la propiedad del capital, los datos recolectados indican que el 63.8% de las empresas son de capital colombiano; en firmas de origen extranjero (radicadas o no en Colombia) el 17.4% y con componente mixto de capital el 18.8% (ver cuadro 14 del anexo estadístico). En la combinación de estas dos variables observamos que los negociadores laboran principalmente en empresas privadas con capital netamente nacional (55.1%), le siguen en importancia empresas privadas de capital extranjero (17.2%) y privadas de capital mixto (17.2%).

Cuadro No. 10
RELACIÓN TIPO DE EMPRESA Y ORIGEN DEL CAPITAL

Tipo de Empresa	Origen del Capital							
	Nacional		Extranjero		Mixto		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Privado	38	55.1	12	17.4	12	17.4	62	89.9
Público	1	1.4					1	1.4
Mixto	5	7.2			1	1.4	6	8.7
Totales	44	63.8	12	17.4	13	18.8	69	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

¹¹ JARAMILLO y Ruiz. op cit. p. 45.

Medidas por el tamaño según número de empleados, el 59.4% de los encuestados trabaja en grandes empresas, el 21.7% en empresas de tamaño mediano y, por último, el 18.8% está en empresas pequeñas.

Tomando en cuenta las características de origen de capital y tamaño de la empresa, las principales captadoras de estos profesionales son firmas grandes de capital nacional, donde trabaja el 39.1% de los encuestados; en su orden, le siguen empresas de tamaño mediano, con capital nacional, (14.5%); y de tamaño grande con capital mixto, (13.0%); el resto de opciones no supera el 8% de egresados trabajando en ellas.

Cuadro No. 11
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN SEMESTRE Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Tamaño de la Empresa	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Grande	51.9	46.2	50.0	40.0	43.2	66.7	37.2	68.2	42.6	58.5	46.9	60.7	32.4	59.4
Mediana	22.2	23.1	22.7	30.0	13.6	16.7	34.9	22.7	28.7	22.0	14.3	21.4	23.5	21.7
Pequeña	25.9	30.8	27.3	30.0	43.2	16.7	27.9	9.1	28.7	19.5	38.8	17.9	44.1	18.8
Totales	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

1 : Distribución porcentual a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz,2000)

2 : Distribución porcentual a Septiembre de 2001

2.2.2.2. Caracterización según sectores de actividad económica

Parte de la caracterización del campo laboral es la distribución por sectores económicos de los encuestados, que identifica para el contexto de la economía en general los ámbitos donde se desempeñan, ya que si bien las funciones pueden resultar similares entre cargos, el sector donde actúen le da características particulares. Con este propósito y teniendo en cuenta que parte de los egresados se encuentra laborando fuera del país, se utilizó la última revisión de la CIIU¹², permitiendo un marco homogéneo de comparación entre las empresas nacionales y las extranjeras.

De esta clasificación se utilizaron los conceptos de Sección (Nivel 1) y División (Nivel 2) identificadas a su vez por 1 letra y 2 dígitos respectivamente. Bajo esta clasificación CIIU, los egresados se distribuyen tal como lo muestra el cuadro 12.

De acuerdo con las cifras entregadas, los egresados se encuentran laborando mayoritariamente en secciones vinculadas directamente con el sector servicios,

¹² DANE. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas: Revisión 3 Adaptada para Colombia CIIU Rev. 3 A. C. Bogotá: 1998. DANE, 278 pp.

siendo los más relevantes: Transporte, Almacenamiento y Telecomunicaciones (17.4%); Comercio al por Mayor y al por Menor (14.5%); y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (10.1%).

Cuadro No. 12
DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS ACTUALES SEGÚN SECCIONES DEL CIU

Secciones CIU	Semestre de Graduación								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Industrias Manufactureras	48.2	38.5	18.2	40.0	34.1	45.8	53.5	40.9	40.9	48.8	39.6	32.1	40.4	42.0
Transporte y Telecomunicaciones	11.1	15.4	27.3	20.0	11.3	16.7	16.3	18.2	10.3	7.3	25.0	32.1	15.4	17.4
Comercio al Por Mayor y al Por Menor	7.4	7.7	22.6	10.0	25.0	25.0	7.0	9.1	14.8	12.2	16.7	17.9	15.4	14.5
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler Intermediación Financiera ¹³	14.8	23.4	9.1	30.0	15.9	4.2	9.3	13.6	14.8	21.9	8.3	3.6	12.5	14.4
Educación						4.2		9.1		2.4		7.1		4.3
Servicios comunales, sociales y personales	11.1	7.7	18.2		4.5		9.3	4.5	10.3	4.8	8.3		9.5	2.8
Administración Pública		7.7										3.6		1.4
Construcción							2.3	4.5	1.1			3.6	0.7	1.4
Suministro De Electricidad (Servicios Públicos)	7.4				2.3	4.2			3.4	2.4			2.2	1.4
Agricultura y caza					2.3		2.3		1.1		2.1		1.5	
Explotación de Minas y Canteras					2.3				2.3				1.5	
Actividad No Especificada			4.6		2.3				1.1		1.1		1.5	
Totales	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

1 : Distribuciones porcentuales a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz ,2000)

2 : Distribuciones porcentuales a Septiembre de 2001

¹³ Para comparar con los resultados de Jaramillo Y Ruiz (2000) se reunieron las secciones Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler con Intermediación Financiera, y las secciones Otras Actividades de Servicios Comunitarios con Servicios Sociales y de Salud.

Relacionados también con servicios -pero con menor porción de encuestados empleados- están las Secciones Educación (todos trabajando en la Universidad EAFIT), Intermediación Financiera, Servicios Comunitarios, Servicios Públicos, y Servicios Sociales y de Salud. Las Industrias Manufactureras, sección con mayor número de Divisiones en el CIIU, agrupan un 42%, donde se destacan las Divisiones: Fabricación de Productos Textiles (8.7%); Fabricación de Prendas de Vestir (7.3%) y Fabricación de Productos y Sustancias Químicas (7.3%).

Es de anotar que en el sector Público sólo labora un encuestado, representando el 1.5% de la población ocupada y que no hay egresados laborando en el Sector Agrícola, aunque sí en comercializadoras internacionales de productos agrícolas, tales como las flores y el banano, que son clasificadas por la CIIU como Comercio al por Mayor y por Contrata.

Comparativamente con los resultados de la Investigación de Jaramillo y Ruiz (2000), las distribuciones por secciones CIIU no varía significativamente para el total de la población, aunque existen algunas diferencias en las distribuciones divididas por géneros y semestres de graduación. En ambas, la concentración se encuentra en las industrias manufactureras y mantienen la misma tendencia de distribución exceptuando los servicios comunales, sociales y personales que presentaron una marcada disminución.

Las condiciones laborales observadas en la encuesta no permiten delimitar estrictamente un campo laboral donde los egresados de Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT se encuentren inmersos y, teniendo en cuenta que su preparación como profesionales les permite desempeñarse en un rango relativamente grande de funciones, una conclusión inicial es que no existe un mercado laboral cerrado para ellos.

Esta afirmación se entiende a partir de dos perspectivas: en primera instancia la falta de barreras de ingreso -tanto técnicas como jurídicas- a competidores de distintas profesiones, en otras palabras, para los cargos a los que aspiran los negociadores internacionales se presentan profesionales de muy diversas áreas, desde administradores hasta economistas e ingenieros con conocimientos administrativos y es ahí donde marca diferencia la formación universitaria recibida, en el sentido que "las proyecciones posteriores de los futuros profesionales, son un asunto que no sólo depende de la lógica interna de cada campo profesional sino también de la educación, de sus relaciones con otros campos y del papel que cumplen las instituciones de educación superior dedicadas al oficio de la formación y la investigación¹⁴".

¹⁴ VILLA D., Mario et al. Estándares Mínimos de Calidad para la Creación y Funcionamiento de Programas Universitarios de Pregrado: Referentes Básicos para su Formulación. Bogotá: 2001. ICFES, p. 25.

Además de esto, la definición de profesión y su 'qué hacer' no determina una única práctica ocupacional, al contrario, implica variados campos laborales complejamente relacionados y una diversidad de contextos de desempeño.

Los Negociadores Internacionales se desempeñan -más que en un exclusivo sector económico- en un área que le es común a múltiples sectores y que en estos años ha tomado aún más fuerza como fuente de crecimiento económico: la práctica del comercio exterior y las relaciones internacionales, desde el sector productivo y privado, sin que esto impida un satisfactorio desempeño en actividades de mercadeo, administración y logística que le son afines.

A su vez, el bajo nivel de desempleo, y el hecho que la mayoría de los encuestados se encuentren ocupados en áreas de comercio exterior, coincide con las políticas de incentivo a las exportaciones y los resultados positivos que se han logrado, reforzando de esta manera las opciones laborales de los negociadores y dando relevancia a la carrera en la Universidad EAFIT.

3. MOVILIDAD OCUPACIONAL Y LABORAL DE LOS EGRESADOS

Este estudio se centra en la movilidad como trayectoria¹⁵, examinada a partir del cambio/estabilidad, sobre la base de una jerarquización ocupacional coherente. En este marco de referencia la movilidad ocupacional fue entendida como un cambio de ocupaciones a partir de una jerarquía de ellas, diferenciable tanto específica como económicamente. El análisis tiene como ocupación base el empleo estable del egresado inmediatamente anterior a su último cargo.

El estudio se enfatiza en aspectos que determinan dinámica en los cargos de los egresados, tales como la variación de la categoría definida para su actual empleo, el área de desempeño, los ascensos, el número de empleos y el movimiento sectorial, buscando los aspectos de retención y permeabilidad que los encuestados han protagonizado en su trayecto hacia la posición que ocupan.

Por último, se debe tener en cuenta que las características de este análisis transversal no permiten comparar las trayectorias completas de los egresados, sólo se toman diferentes empleos en distintos momentos.

3.1. NÚMERO DE EMPLEOS Y MOVILIDAD

De los Egresados de Negocios Internacionales el 36.0% ha tenido un solo empleo desde el momento de su graduación; el 29.3% dos empleos; un 28.0% tres empleos; y cuatro empleos o más un 5.3%. Entre géneros, las mujeres tienden a mantenerse entre uno y dos empleos en mucha mayor proporción que los hombres, lo que se confirma con el número promedio de empleos por genero y semestre (ver cuadro 13 del anexo estadístico).

Por tiempo dentro del mercado laboral como Negociadores Internacionales, los egresados de los primeros semestres han tenido un mayor número de empleos que los de promociones más recientes, lo que corresponde con el análisis de la permanencia promedio en los cargos. El alto porcentaje de egresados con un solo empleo (36.0%), lo que representa nula rotación en el mercado de trabajo, puede ser consecuencia de las condiciones recesivas que ha atravesado la economía colombiana desde 1998, pues bajo un panorama laboral sombrío se reduce la movilidad por iniciativa propia.

¹⁵ Por trayectoria se entiende la carrera que el entrevistado exhibe a través de indicadores ocupacionales de su ciclo laboral.

Cuadro No. 13
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEOS SEGÚN SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Número de Empleos	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Cero	3.0		4.0		11.0		29.0	4.2	14.0	2.1	18.0		15.0	1.3
1	72.0	26.7	78.0	20.0	73.0	42.3	69.0	41.7	71.0	38.3	74.0	32.1	72.0	36.0
2	22.0	33.3	9.0	30.0	14.0	30.8	2.0	25.0	13.0	34.0	5.0	21.4	11.0	29.3
3 y más	3.0	40.0	9.0	50.0	2.0	26.9		29.2	2.0	25.5	3.0	46.4	2.0	33.3
Totales	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 2001

1 : Indicadores a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz, 2000)

2 : Indicadores a septiembre de 2001

El número promedio de empleos para la población encuestada es de 2 e indica la propensión a cambiar al menos una vez de empleo durante el tiempo que llevan en el mercado de trabajo como egresados. Esta afirmación debe tener en cuenta que el porcentaje de negociadores con un solo empleo es bastante alto (36.0%), lo que evidencia, además, la buena aceptación en el mundo del empleo.

En comparación con el número de empleos presentado en marzo de 2000, se observa el notorio cambio en la tendencia -en especial del semestre 99-2- de los que no habían conseguido ningún empleo, lo que sugiere la existencia de un lapso normal entre la graduación y el primer trabajo, determinado, quizás, por el denominado salario de reserva¹⁶. Según estos cambios, en las distribuciones y el aumento en el número promedio de empleos, de forma general se puede afirmar que los egresados cambiaron al menos una vez de empleo en el lapso de ambas encuestas; en especial, lograron emplearse aquellos que no habían tenido ningún trabajo desde su graduación.

Al relacionar las categorías de los últimos cargos -definidas como de Alta Administración, Ejecutivos y Profesionales Técnicos- con el número de empleos (ver cuadro 18 del anexo estadístico), se puede determinar que la mayoría de los que ocupan cargos de Alta Administración (50%) ha tenido un solo empleo; es decir, llegan directamente a ocupar este cargo sin que medie ningún tipo de ascenso, se destacan los casos de autoempleo. Para los Ejecutivos, el mayor porcentaje ha tenido al menos dos empleos, lo que puede evidenciar ascensos o el alto componente rotatorio que suponen estos cargos. Ya para los Profesionales Técnicos vuelve a predominar los egresados con un solo empleo, se presupone que los enmarcados en esta categoría, al ser su primer empleo, tienen un bajo nivel de discrecionalidad y mando, confirmando el análisis logrado con los resultados de la relación entre los cargos y el semestre de graduación.

¹⁶ La teoría económica afirma que ningún individuo está dispuesto a aceptar un empleo con una remuneración menor que su salario de reserva (o capacidad de sobrevivir sin vender su fuerza de trabajo). En el caso de los recién graduados, este salario de reserva puede depender del apoyo familiar para financiar el consumo deseado por el individuo.

3.2. MOVILIDAD OCUPACIONAL

Para determinar la movilidad de los egresados se genera, en primera instancia, la relación existente entre la categoría de su último cargo y la categoría del cargo anterior lo que lleva a definir la variable de la siguiente forma:

- Inmóviles Categoría 1 –Alta Administración- (cargo anterior Categoría 1, última ocupación Categoría 1),
- Inmóviles Categoría 2 –Ejecutivos- (cargo anterior Categoría 2, última ocupación Categoría 2),
- Inmóviles Categoría 3 –Profesionales Técnicos- (cargo anterior Categoría 3, última ocupación Categoría 3),
- Móviles Descendentes Categoría 1 (cargo anterior Categoría 1, última ocupación cualquier otra Categoría)
- Móviles Descendentes Categoría 2 (cargo anterior Categoría 2, última ocupación Categoría 3)
- Móviles Ascendentes Categoría 2 (cargo anterior Categoría 2, última ocupación Categoría 1),
- Móviles Ascendentes Categoría 3 (cargo anterior Categoría 3, última ocupación cualquier otra Categoría).

La nueva variable se identifica fácilmente desde el cuadro 14, donde los inmóviles se ubican en la diagonal, los ascendentes se encuentran por debajo de ésta y los descendentes por encima; igualmente están identificados aquellos que sólo han tenido un empleo y los que tienen como categoría ocupacional la de aspirantes. Ésta variable en sí misma representa la dinámica y las condiciones que articulan el campo laboral donde se desempeñan los negociadores, logrando ser analizada respecto a características como semestre de graduación y género.

Cuadro No. 14
RELACIÓN CATEGORÍA CARGO ANTERIOR Y CATEGORÍA ÚLTIMO CARGO

Categoría Cargo Anterior	Categoría Último Cargo									
	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Aspirante		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Categoría 1	2	2.7	2	2.7	3	4.0			7	9.3
Categoría 2	2	2.7	7	9.3	1	1.3			10	13.3
Categoría 3	2	2.7	18	24.0	10	13.3			30	40.0
Aspirantes							1	1.3	1	1.3
Un solo empleo	6	8.0	11	14.7	10	13.3			27	36.0
Totales	12	16.0	38	50.7	24	32.0	1	1.3	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

En este orden, el 25.3% de los egresados ha permanecido inmóvil en la categoría del cargo, distribuyéndose así: el 2.7% es inmóvil en Alta Administración; 9.3% en Ejecutivo y 13.3% en Profesionales Técnicos. Se debe tener en cuenta que el 36.0% de los egresados que sólo ha tenido un empleo se califican igualmente como inmóviles.

Los móviles ascendentes representan el 29.3%, destacándose el paso de cargos con Categoría 3 (asistentes y analistas) a cargos de Categoría 2 (encargados de una división específica dentro de la organización –Profesionales Técnicos-); completan el total de la población los descendentes (8.0%) y los aspirantes (1.3%).

En estos resultados, se aprecia la tendencia a la inmovilidad que han presentado los egresados (explicada en parte por las condiciones económicas existentes en el mercado), aunque es relevante igualmente que los móviles se concentran en el ascenso, siendo muy bajo el porcentaje de descensos.

Las condiciones de descenso son muy particulares para estos egresados ya que compromete preferencialmente dos tipos de casos: salida del país buscando mejores condiciones labores, lo que implica sacrificar el nivel del cargo obtenido en Medellín; ó el empleo en empresas ya establecidas, saliendo de la condición de autoempleo o del empleo en la empresa familiar (independencia económica).

El cuadro 14 permite determinar también de cuál categoría salen (ya sea Alta Administración, Ejecutivos o Profesionales Técnicos) y hacia cuál se dirigen los egresados. Vemos entonces como la Categoría 1 tiene alta retención ya que la mayoría de ellos ha tenido sólo un empleo (50.0%), o anteriormente se ubicaban en cargos de la misma categoría (16.7%); los provenientes de las categorías 2 y 3 tienen el mismo peso porcentual en cuanto a entradas (16.7%).

Los egresados de la categoría Ejecutivo presentan un gran porcentaje de entradas desde los Profesionales Técnicos –Categoría 3- (47.4% de los encuestados que se encuentran en esta categoría); igualmente es alto el nivel de retención, tanto desde la misma categoría como de egresados de los que éste es su primer empleo; el peso específico de los provenientes de la categoría 1 es mínimo (5.3%). Los resultados permiten concluir que cargos con éstas características (mandos administrativos medios) son propios de trayectorias móviles; es decir, no se llega directamente a ellos, sino por medio de ascensos dentro de la misma empresa; o por búsqueda de empleo en el mercado de trabajo que, gracias a la experiencia obtenida, se traduce en la consecución de empleos con mayor nivel administrativo.

Los egresados que laboran en cargos de Categoría 3 (encargados de la orientación, ejecución y operación administrativa, con bajos niveles de discrecionalidad y mando), corresponden al grupo 'sin rotación' o 'retenidos'; es decir, éste es su primer empleo o han tenido empleos anteriores pero en cargos

que fueron clasificados en esta misma Categoría; son bajos los porcentajes de llegada a esta categoría desde cargos con niveles administrativos más altos. Según estas características, este tipo de cargos funcionan como entrada al mercado de trabajo en espera de ascensos que impliquen niveles administrativos, salariales y jerárquicos más altos ya sea en la misma empresa (lo que agregaría estabilidad) o dentro del mercado de trabajo (propio del proceso de inserción).

Desde el punto de vista de las salidas, de la categoría Alta Administración salen preferencialmente a cargos de Profesionales Técnicos (clasificados como Categoría 3) lo que confirma las condiciones existentes para la movilidad descendente. En los Ejecutivos se prioriza la inmovilidad; sin embargo es la categoría que mayor porcentaje de móviles presenta siendo mayor la porción que asciende que la desciende. Para la Categoría 3 de cargos, existe una mayor salida hacia la categoría clasificada como Ejecutivos y un mínimo porcentaje hacia Alta Administración, denotando las condiciones esperadas de sucesión en el caso de los ascensos. Los saltos de cargos clasificados como Profesionales Técnicos a cargos de Alta Administración sólo se presentaron cuando existió también cambio de empresa.

Por semestre de graduación, la movilidad está presente con mayor frecuencia en los graduados de los semestres 1998-1 y 1998-2 que en los del año 1999, visto tanto para aquellos que han permanecido inmóviles como para los que sólo han tenido un empleo. La diferencia se hace notoria en la movilidad ascendente de la Categoría 3, donde para las dos primeras promociones representa alrededor del 30% de su total, bajando ostensiblemente para las dos últimas, lo que puede interpretarse como efecto del tiempo en el mercado laboral y como signo de las condiciones económicas que envuelven los distintos momentos de graduación, logrando que sea más o menos complicado el acceso al primer trabajo y modificando a su vez las expectativas de los egresados y la importancia que le entregan a estar desempleados y a todo el proceso de búsqueda de empleo. El hecho de tener movilidad descendente parece no guardar relación con el semestre de graduación.

Al dividir los encuestados por género, se encuentra que la inmovilidad es un rasgo más típico de las mujeres (27.7%) que de los hombres (21.4%); el único caso donde la inmovilidad masculina es ligeramente mayor que la femenina es en los cargos clasificados como de Alta Administración. Estos resultados se confirman gracias a las estadísticas de número de empleos por género, en la que se encontró que las mujeres han tendido a concentrarse en uno o dos empleos desde el momento de su graduación. Estas conclusiones guardan como consecuencia que si bien las mujeres presentan menor proporción de ascenso también poseen menor proporción de descenso.

Cuadro No. 15
MOVILIDAD ENTRE CARGO ANTERIOR Y ÚLTIMO CARGO
SEGÚN SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Movilidad	Semestres								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Inmóvil Categoría 1	1	6.7			1	3.8			1	2.1	1	3.6	2	2.7
Inmóvil Categoría 2			1	10.0	3	11.5	3	12.5	5	10.6	2	7.1	7	9.3
Inmóvil Categoría 3	3	20.0	2	20.0	2	7.7	3	12.5	7	14.9	3	10.7	10	13.3
Móvil Ascendente Categoría 2	1	6.7			1	3.8			1	2.1	1	3.6	2	2.7
Móvil Ascendente Categoría 3	5	33.3	3	30.0	7	26.9	5	20.8	11	23.4	9	32.1	20	26.7
Móvil Descendente Categoría 1			2	20.0	1	3.8	2	8.3	2	4.3	3	10.7	5	6.7
Móvil Descendente Categoría 2	1	6.7							1	2.1			1	1.3
Aspirante							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Sólo un empleo	4	26.7	2	20.0	11	42.3	10	41.7	18	38.3	9	32.1	27	36.0
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

3.3. MOVILIDAD LABORAL

La movilidad laboral propiamente dicha se refiere al número de cargos en un período de tiempo, expresado, además, en el cambio de actividad o status dentro o fuera de la misma organización; este concepto se enmarca dentro de las fases del ciclo vital y del ciclo laboral, es decir la fase de inserción, que mayoritariamente culmina antes de los 30 años, la fase de consolidación ocupacional (30-44 años), y la fase de maduración ocupacional (45 y más años). Según los rangos de edades en los que está comprendida la población de Negociadores Internacionales, se espera que todos se encuentren aún en la fase de inserción.

Esta movilidad se clasifica como:

- Movilidad interna: los cambios se producen dentro de la misma empresa. En este sentido pueden generar ya sea una promoción del cargo actual a uno de mayor jerarquía dentro del organigrama (movilidad vertical), o una reubicación profesional vinculada o no con su formación de pregrado (movilidad horizontal).
- Movilidad externa: corresponde a un cambio de organización o de empleador, es decir es la movilidad que implica nueva entrada por parte del egresado al mercado de trabajo. Se manifiesta en el cambio de establecimiento o de empresa o la creación de nuevas empresas.

Desde lo teórico la movilidad laboral puede ser influenciadas por factores tales como las características de la empresa, ya sea su capital social, posicionamiento en el mercado, número de empleados, estructura organizacional o sus políticas de promoción y rotación. Las relaciones familia-empresa, definidas como la relación familiar con la organización a nivel de acciones o las relaciones laborales de los padres con la organización. La categoría profesional, es decir, el nivel de experiencia adquirido y las afinidades profesionales con el cargo.

3.3.1. Movilidad Externa e Interna

La movilidad se puede presentar igualmente como el cambio ya sea dentro o fuera de una misma empresa; esta clasificación presenta a su vez características de movilidad horizontal cuando la variación implica cambio en el área de actividad y movilidad vertical si supone, además, el cambio entre las categorías definidas (Alta Administración, Ejecutivos y Profesionales Técnicos).

Debido a la juventud de la población, se habla más que de trayectoria, del proceso de inserción al mercado laboral esperando un comportamiento de 'acomodo', caracterizado por la estadía en un número plural de empresas. Esta observación se confirma con que el 41.3% del total de egresados presenta movilidad externa.

La movilidad interna se presenta en el 21.3% de los egresados e implica, para la gran mayoría de ellos, ascenso en sus cargos. El tiempo dentro del mercado laboral (referenciado por el semestre de graduación) presenta interesantes diferencias en este aspecto. El mayor porcentaje de encuestados -pertenecientes a los semestres 1998-1 y 1998-2- ha tenido movilidad externa; por otra parte, mientras los porcentajes disminuyen para los egresados del semestre 1999-1, el caso de la última promoción (1999-2) es particular ya que su movilidad externa (45.8%) es alta y tiene muy poca movilidad interna (8.3%), denotando un menor nivel de estabilidad respecto a las anteriores promociones ya que llevan menos tiempo como Negociadores Internacionales en el mercado laboral; pero -en proporción- presentan mas semejanzas con las primeras que con la promoción inmediatamente anterior.

Por género, la movilidad interna o externa también presenta diferencias. Los casos de movilidad interna (políticas de promoción de la empresa) son proporcionalmente más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres. En cuanto a movilidad externa, las mujeres tienden a ella en mayor proporción por un pequeño margen.

Cuadro No. 16
MOVILIDAD ENTRE CARGO ANTERIOR Y ÚLTIMO CARGO
POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tipo de Movilidad	Semestres								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Mujeres		Hombres		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Externa	7	46.7	5	50.0	8	30.8	11	45.8	20	42.6	11	39.3	31	41.3
Interna	4	26.7	3	30.0	7	26.9	2	8.3	8	17.0	8	28.6	16	21.3
Aspirante							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Sólo un empleo	4	26.7	2	20.0	11	42.3	10	41.7	18	38.3	9	32.1	27	36.0
Totales	15	100.0	10	100.0	26	100.0	24	100.0	47	100.0	28	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

La relación existente entre la movilidad y el hecho que sea en la misma o en otra empresa se ve resumida en el cuadro 17. Para ésto se condensó la variable movilidad en sólo tres tipos: inmóviles, móviles ascendentes y móviles descendentes. De los inmóviles, es decir aquellos que han cambiado de empleo, pero no han variado de categoría, el 73.7% se movieron a otras empresas y el restante 26.3% se mantuvo en la misma empresa; estos egresados presentan características de movilidad ya sea geográfica o en el área de desempeño dentro de la empresa.

Cuadro No. 17
TIPO DE MOVILIDAD (INTERNA O EXTERNA) POR MOVILIDAD EN LAS CATEGORÍAS

Tipo de Movilidad	Movilidad Ocupacional											
	Inmovilidad		Movilidad Ascendente		Movilidad Descendente		Aspirante		Sólo un empleo		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Externa	14	73.7	11	50	6	100					31	41.3
Interna	5	26.3	11	50							16	21.3
Aspirante							1	100			1	1.3
Sólo un empleo									27	100	27	36.0
Total general	19	100	22	100	6	100	1	100	27	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Los móviles ascendentes se reparten equitativamente entre movilidad interna (políticas de promoción) y movilidad externa con el cambio a otra empresa hacia una mayor categoría en el cargo (movilidad vertical). Este hecho tiene sentido por la importancia que se le da a la experiencia como condición para acceder a empleos con mayores niveles jerárquicos. Los móviles descendentes sólo presentan movilidad externa.

Al observar este tipo de movilidad desde las categorías del último cargo, los egresados que ejercen cargos clasificados en Alta Administración llegan a ellos con más frecuencia desde otras empresas que como efecto de las políticas de promoción de las distintas compañías; de hecho, el caso de movilidad interna en este tipo de cargos es mínimo (8.3%).

Esta característica se complementa con el hecho, ya comentado, que los cargos de categoría Alta Administración, para egresados tan jóvenes, está generalmente dado por las iniciativas de empresarismo o en empleo dentro de empresas familiares y no resulta extraño, si se tiene en cuenta que estos egresados tienen, como máximo, 3 años de experiencia laboral como Negociadores Internacionales y, por tanto, más que de trayectoria se habla de inserción dentro del mercado.

Para los últimos cargos clasificados como Ejecutivo y Profesional Técnicos (Categorías 1 y 2 respectivamente) se tiene un aumento significativo de los casos de movilidad interna, aunque sigue predominando la movilidad externa (ver cuadro 19 del anexo estadístico). En conjunto, estos resultados permiten concluir que no existe una marcada promoción hacia cargos clasificados en la categoría Alta Administración (es posible que se deba a la necesidad de acumular mayor experiencia laboral); pero sí existe la tendencia a ascender debido a las políticas de promoción de las distintas organizaciones.

Vista desde el tamaño de las empresas se confirma que es más frecuente la movilidad interna en empresas grandes que en empresas medianas y pequeñas. El 75% de los casos de movilidad interna estuvo enmarcado en empresas grandes, aunque sólo representa el 29.3% del total de egresados que actualmente trabaja en una de éstas; en las empresas medianas, representa el 26.7%; mientras que no existen casos de movilidad interna dentro de empresas pequeñas. El 36.3% de los egresados empleados actualmente en empresas grandes viene de laborar en otras empresas; este mismo caso en empresas medianas, representa el 40.0% y en empresas pequeñas el 53.8% (ver cuadro 20 del anexo estadístico).

3.3.2. Movilidad en áreas del cargo

Como parte integral del cargo, además de la categorías en los que fueron clasificadas, también se tiene en cuenta el área de la empresa en la cual labora y las circunstancias que varían al cambiar de cargo ya sea dentro o fuera de la empresa. La estabilidad en el área del cargo se interpreta como un mejor aprovechamiento de la experiencia lograda en el cargo anterior, un continuo en pos de niveles jerárquicos más altos o un cierto grado de especialización. En los cambios del área se observa, a su vez, ya sea una variación hacia nuevos campos laborales o las políticas de rotación que implantan algunas organizaciones, por lo que no necesariamente son signo de inestabilidad.

Para esta población se tiene que el 30.7% es estable en el área de la empresa al pasar de un cargo a otro; de éstos el 10.7% se mantuvo en el área de comercio exterior y el 8.0% en el área administrativa. El 26.7% cambió de área al cambiar de cargo, en este porcentaje se destaca el paso del área de mercadeo al área administrativa (9.7%) y del área de comercio exterior al área de mercadeo y ventas (5.3%). Esta variable no parece guardar ninguna variación importante cuando se cruza con el género y el semestre de graduación.

Cuadro No. 18
RELACIÓN ÁREA DEL CARGO ANTERIOR Y ÁREA DEL ÚLTIMO CARGO

Área Cargo Anterior	Área Último Cargo													
	Comercio Exterior		Mercadeo y Ventas		Administrativa		Programa EXPOPYME		Otras Áreas		Aspirantes		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Comercio Exterior	8	10.7	1	1.3	1	1.3			1	1.3			11	14.7
Mercadeo y Ventas	4	5.3	5	6.7			1	1.3	1	1.3			11	14.7
Área Administrativa	1	1.3	7	9.3	6	8.0							14	18.7
Programa EXPOPYME	1	1.3	1	1.3					1	1.3			3	4.0
Otras Áreas	2	2.7			2	2.7			4	5.3			8	10.7
Sólo un empleo	10	13.3	7	9.3	7	9.3	1	1.3	2	2.7	1	1.3	28	37.3
Totales	26	34.7	21	28.0	16	21.3	2	2.7	9	12.0	1	1.3	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

La relación entre movilidad interna o externa y el cambio de área en el cargo (especialmente cuando se trata de movilidad interna) refleja la conducta de los egresados respecto de las políticas de rotación y promoción de las organizaciones. De los egresados que han presentado movilidad interna, o en otras palabras que permanecen en la misma empresa, el 68.8% son estables en el área del cargo y en su mayoría manifiestan movilidad ascendente desde la categoría del cargo Profesionales Técnicos, lo que afianza la idea que vienen de cargos de asistentes o analistas a cargos de jefes de división, con mayores niveles de discrecionalidad y mando, siendo promocionados; el restante 31.3% -que tiene movilidad interna- ha cambiado de área en el cargo (rotación).

En los egresados que exhiben movilidad externa no hay estabilidad en el área, lo que puede demostrar que cuando estos egresados salen nuevamente al mercado de trabajo su antecedente laboral no implica que se empleen en el área para la cual tiene ya experiencia.

3.3.3. Movilidad y Sectores Económicos

La clasificación de las empresas según sectores económicos constituye otra característica para delimitar el comportamiento de los egresados respecto de su movilidad. Esta determinación permite concluir si existen sectores donde los Negociadores hayan encontrado mejores posibilidades de ascenso o si, por el contrario, la tendencia es a rotar entre sectores al tiempo que se presenta movilidad.

Al relacionar el sector económico de la empresa donde desempeñan desempeñaron su último cargo y la presencia de movilidad ya sea interna o externa, se encuentra que los egresados han presentado mayor movilidad interna en sectores como Transporte y Comunicaciones, Comercio, e Intermediación Financiera; es especialmente diciente que todos los egresados con movilidad interna en la sección Transporte y Comunicaciones recibieron ascensos desde cargos clasificados en Categoría 3 (Ver cuadro 22 del anexo estadístico).

De los egresados con movilidad externa, el 67.7% llegó a empresas ubicadas en un sector económico distinto del que habían salido; es decir, presentaron también movilidad en el sector económico donde laboraban, destacándose el movimiento entre la sección de Comercio y la sección Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (ver cuadro 23 del anexo estadístico).

De estas formas de Movilidad, se concluye que para los Negociadores Internacionales existe proporcionalmente mayor movilidad interna ascendente (políticas de promoción) en empresas del sector servicios que dentro del sector industrial; y que la movilidad externa tiende igualmente a ser movilidad entre sectores.

Cuadro No. 19
TIPO DE MOVILIDAD POR SECCIONES CIU

Secciones CIU	Tipo de Movilidad									
	Externa		Interna		Sólo un empleo		Aspirante		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Industria	10	32.3	4	25.0	15	55.6			29	38.7
Transporte y Comunicaciones	8	25.8	5	31.3	1	3.7			14	18.7
Comercio	4	12.9	3	18.8	4	14.8			11	14.7
Actividades Empresariales	4	12.9			4	14.8			8	10.7
Intermediación Financiera	1	3.2	2	12.5	1	3.7			4	5.3
Otras Secc. CIU	4	12.9	2	12.5	2	7.4			8	10.7
Aspirantes							1	100	1	1.3
Totales	31	100	16	100	27	100	1	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Estas características son propias del momento de inserción laboral, y de las mayores oportunidades de empleo en el sector servicios, ya que se espera un periodo inicial de 'acomodo' para los profesionales recién graduados, definido por cambios de empresas (movilidad externa), en algunos casos, y comienzos de promoción de cargos de asistente a manejo de áreas específicas (en especial comercio exterior) en otros.

3.4. ANÁLISIS DE INGRESOS Y GASTOS

La movilidad laboral puede tener como efecto para los egresados, así como puede ser una motivación al cambio, la remuneración salarial debida al cambio de empleo. Para verificar esa variación es necesario primero determinar las condiciones actuales de ingreso de los egresados y compararlo con los ingresos de la encuesta de Jaramillo y Ruiz (2000), así como las características que manifiestan sus gastos.

3.4.1. Niveles de Ingreso

Por rangos de Ingreso (ver cuadro 24 del anexo estadístico), el 24.0% recibe más de \$2,500,000 mensuales; un 21.3% tiene ingresos entre \$1,600,001 y \$2,000,000; el 18.7% entre \$1,300,001 y \$1,600,000; el 17.3% entre \$2,000,001 y \$2,500,000; el 9.3% entre 1,000,001 y 1,300,000 y sólo el 6.7% devenga menos de \$1.000.000 al mes (rangos de menos de \$500.000 y entre 800.000 y 1.000.000).

Existen diferencias sustanciales, tanto entre semestres de graduación como entre géneros. Este fenómeno se confirma con el cálculo de los ingresos promedio¹⁷, donde los hombres tienen ingresos más altos que las mujeres (\$1.928.847 y \$1.798.936 respectivamente). Se observa igualmente que los salarios promedio aumentan con el tiempo que llevan graduados, esta diferencia es significativa entre las promociones del año 1998 y las de 1999, ya que mientras la diferencia entre los promedios del semestre 1998-1 y 1998- 2 es del 2.3%, entre los semestre 1998-2 y 1999-1 alcanza el 7.8%. Estos resultados confirman que el tiempo dentro del mercado de trabajo marca diferencia en relación a las condiciones laborales.

¹⁷ El cálculo del Ingreso promedio se logró así: $\bar{x} = \frac{\sum m_i \times f_i}{n}$ donde m_i = punto medio de la clase i ; f_i = número de observaciones en dicha clase; y n = número de observaciones de la muestra. Para los rangos de ingresos abiertos, se escogió como marca de clase (punto medio) el límite superior e inferior (\$500.000 y \$2.500.001 respectivamente). Para estos cálculos se retiraron de la población dos encuestas que no respondieron a la pregunta.

Cuadro No. 20
RANGOS DE INGRESO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

	Semestre				Género		
	98 1	98 2	99 1	99 2	Femenino	Masculino	Población
Promedio Ingresos	1,986,667	1,940,000	1,789,584	1,772,917	1,798,936	1,928,847	1,845,206

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Considerando los datos sujeto a sujeto, es decir, analizando las encuestas a marzo de 2000 con las de septiembre de 2001, se encuentra que -en su gran mayoría- los egresados tienen mejores ingresos, aunque algunos redujeron su capacidad adquisitiva, debido a la pérdida del empleo o al deterioro en el mismo. La comparación se realiza igualmente con la distribución porcentual global por niveles de ingresos para los egresados en ambos momentos del tiempo (cuadro 24 del anexo estadístico).

Cuadro No. 21
CAMBIOS EN LOS INGRESOS LABORALES
(Distribuciones porcentuales de encuestados)

Ingresos a marzo de 2000	Ingresos a septiembre de 2000 (Deflactados a Marzo de 2000) ¹⁸									
	< 457.5	457.6 y 732.1	732.2 y 915.1	915.2 y 1,189.6	1,189.7 y 1,464.1	1,464.2 y 1,830.1	1,830.2 y 2,287.6	> 2,288.7	No Responde	Totales
Menos de 500			1.3	1.3		1.3	1.3			5.3
501 y 750				1.3	2.7	4.0	1.3			9.3
751 y 1,000	1.3			1.3		5.3	4.0		2.7	14.7
1,001 y 1,500	1.3			2.7	10.7	9.3	5.3	6.7		36.0
Más de 1,501			1.3			1.3	5.3	12.0		20.0
No responde	1.3			2.7	5.3			5.3		14.7
Totales	4.0	0	2.7	9.3	18.7	21.3	17.3	24.0	2.7	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

3.4.1.1. Concentración del Ingreso

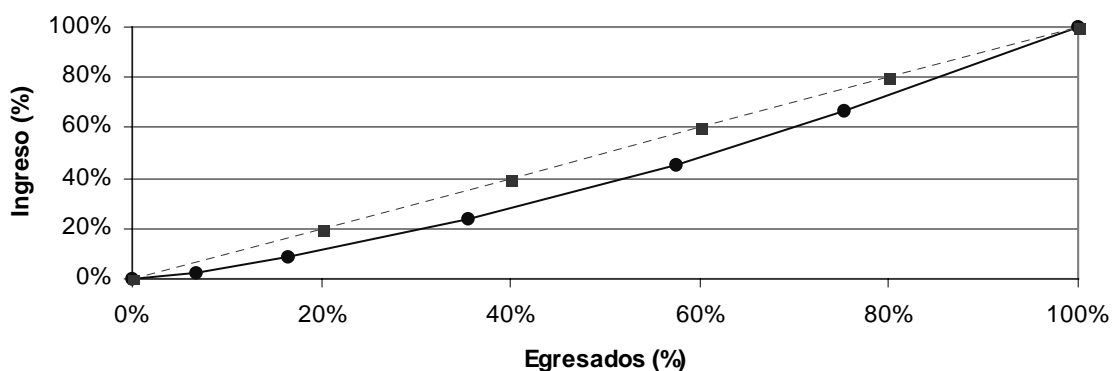
Mediante los rangos de ingreso se constata que el 81.3% de los encuestados tiene ingresos por encima de \$1.300.000, pero es importante determinar igualmente cuál es la distribución de ese ingreso, ya que ante condiciones socioeconómicas similares, se espera que los ingresos guarden también similitud. Es así como se utiliza la Curva de Lorenz y el Coeficiente de Gini para determinar si existe o no concentración en el ingreso.

¹⁸ Se utilizó la variación del IPC de marzo de 2000 a Septiembre de 2001 como factor de descuento equivalente a 9.27%.

La curva de Lorenz relaciona los valores porcentuales acumulados de los Ingresos (eje vertical) y sus correspondientes valores porcentuales de la muestra (eje horizontal) a fin de comparar con una distribución equitativa representada por una línea de 45°, ante mayor concentración del ingreso, la curva de Lorenz y la línea de equidistribución estarán más alejadas.

El Coeficiente de Gini es el cálculo del área entre la línea de Equidistribución y la curva de Lorenz, valores cercanos a 1 indicarán distribución desigual.

Gráfico No. 3
CURVA DE LORENZ PARA LOS INGRESOS



FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Los resultados arrojados tanto por la Curva de Lorenz como por el Coeficiente de Gini (0.17) indican que existe baja concentración de ingresos, lo que sugiere las condiciones salariales son similares entre los encuestados.

3.4.2. Distribución del gasto

Los porcentajes de gastos -definidos como la porción del ingreso que es destinada a diferentes usos- da una idea de cómo distribuyen su ingreso los egresados, según características tales como el semestre de graduación, el género, los niveles de ingreso y el grupo familiar.

Estos gastos se clasifican como de sostenimiento (vivienda, alimentación, transporte y vestuario), de uso del tiempo libre (recreación, educación y otros gastos), y ahorro.

La población en general destina el 45.5% a gastos de sostenimiento, destacándose el gasto de vivienda con un 14.1%; los gastos dedicados al uso del tiempo libre absorben el 28.7% de los ingresos y el rubro ahorro representa el

23.5%. Tomando estos promedios generales, según semestre de graduación, los gastos de sostenimiento son superiores al promedio mientras más tiempo lleve en el mercado laboral; es decir, para los primeros semestres. En esta categoría influye la diferencia marcada que existe entre gastos en vivienda de los distintos semestres.

En el presupuesto para 'uso del tiempo libre', la diferencia se encuentra en otros gastos, donde los graduados de los semestres del año 1999 asignan mayores sumas que los de 1998; allí se localizan mayoritariamente consumos suntuarios (gastos de vehículo, pago tarjetas de crédito).

La diferencia entre los niveles de ahorro no es notoria, pero sobresale la mayor capacidad de los egresados del último semestre de graduación (1999-2). Este comportamiento guarda la misma tendencia para la característica 'con quién vive' y sostiene la explicación que la independencia de los graduados (expresada en no vivir con los padres y llevar más tiempo en el mercado de trabajo) hace que sus gastos se concentren en sostenimiento al tomar mayores responsabilidades y por tanto se disminuya el rubro destinado en uso del tiempo libre y ahorro.

En efecto, los egresados que viven con sus padres no necesitan destinar una porción tan alta de sus ingresos en sostenimiento utilizando esa diferencia especialmente en gastos de uso del tiempo libre o, en menor porción, ahorrando (ver cuadro 25 del anexo estadístico).

Cuadro No. 22
PROMEDIO DE GASTO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tipo de Gasto	Semestre				Género		
	98 1	98 2	99 1	99 2	Femenino	Masculino	Promedio
Vivienda	15.5	22.5	11.1	12.6	11.4	18.7	14.1
Alimentación	10.9	14.2	12.2	11.3	11.1	13.4	11.9
Transporte	12.1	8.1	9.9	13.4	11.6	10.3	11.1
Vestuario	11.2	9.1	7.2	7.2	9.4	6.5	8.3
Recreación	16.0	13.1	14.1	13.0	13.3	15.3	14.0
Educación	4.3	2.6	10.2	5.8	7.4	5.1	6.6
Otros Gastos	2.4	5.5	12.6	8.1	10.7	3.8	8.1
Ahorro	24.9	19.5	22.3	26.0	22.4	25.5	23.5

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Por género existen también diferencias en algunos de los tipos de gasto, los hombres gastan mayor porcentaje de sus ingresos en items como vivienda, alimentación (en general destinan mayor porcentaje en gastos de sostenimiento), recreación y ahorro que las mujeres; ellas a su vez tienen diferencias marcadas en el gasto de vestuario y otros gastos.

Se hace claro igualmente que los gastos van siendo diversificados mientras crecen los niveles de ingreso; es decir, los egresados que manifestaron tener menores ingresos son “subsidiados” (en especial por sus padres) en los gastos de sostenimiento y, por tanto, pueden dedicar sus recursos en recreación, mientras que mayores niveles de ingreso implican independencia económica y en consecuencia hacerse cargo de gastos que antes no se afrontaban.

3.4.3. Proyectos de Inversión Económica

Las inversiones¹⁹ fueron contadas como un total para todos los egresados; es decir, los porcentajes no tienen en cuenta el número de egresados sino el número de inversiones que realizaron con lo que un egresado puede haber realizado más de una inversión. En este sentido es importante aclarar primero que un 22.7% de los encuestados respondió no haber realizado algún tipo de inversión durante el último año.

En primera instancia, se encuentran las inversiones que no implican crear o invertir en una empresa propia, éstas incluyen la compra de acciones, de papeles financieros y/o de bienes durables (vehículos y bienes raíces). De las anteriores opciones, la más frecuente fue la compra de vehículos con un 46.7% del total de Inversiones realizadas en el año; le sigue el ahorro en papeles financieros (26.7%) y la compra de bienes raíces (9.3%).

En relación con el género, los hombres invirtieron mucho más en la compra de carro que las mujeres; en el resto de posibilidades la proporción de mujeres es mayor. Por promociones, las dos primeras declararon, en promedio, más inversiones que las dos siguientes (ver cuadro 23); resultado que se explica por su mayor experiencia, mejores ingresos y, posiblemente, mayor estabilidad en el mercado laboral. Este análisis por cantidad de inversiones no tiene en cuenta el monto de la inversión ni sus niveles de rendimiento; sólo es una revisión cuantitativa de la cantidad de inversiones que indica la tendencia de los egresados a invertir y el tipo de esa inversión, sin estimar ni su magnitud, ni su éxito.

Un 21.3% de los encuestados está llevando a cabo una inversión en un negocio o empresa propia (ver cuadro 27 del anexo estadístico) en actividades económicas diversas; ente ellas sobresale, con un 25%, la asesoría a empresas en comercio y negocios internacionales (División CIIU “Otras Actividades Empresariales”), y actividades en hoteles, restaurantes, bares y similares con otro 25% de estos egresados. Del total de egresados con proyectos de inversión propios, sólo el 18.7% tiene casos de autoempleo (ejerce un cargo en la empresa de la que es dueño), el resto tiene un empleo en un lugar distinto, se encuentra estudiando o no

¹⁹ En el formato de encuesta, los egresados tenían las siguientes opciones: Compra de Acciones, Compra de Papeles Financieros, Compra de Bienes Raíces, Compra de Carro, Otras inversiones o ninguna inversión. Igualmente se les preguntaba si habían, en el último año (2001), invertido o creado su propia empresa.

está trabajando. Por último, debe señalarse que algunas de las inversiones productivas corresponden a proyectos asociativos, en los cuales están involucrados varios egresados de negocios internacionales.

Cuadro No. 23
TIPO DE INVERSIÓN POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tipo de Inversión	Semestre de Graduación								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Acciones	2	10.0	1	7.7	1	4.3	2	10.5	4	8.3	2	7.4	6	8.0
Papeles Financieros	7	35.0	4	30.8	4	17.4	5	26.3	14	29.2	6	22.2	20	26.7
Bienes Raíces	2	10.0	1	7.7	4	17.4			5	10.4	2	7.4	7	9.3
Carro	7	35.0	6	46.2	12	52.2	10	52.6	21	43.8	14	51.9	35	46.7
Pensiones Voluntarias	1	5.0			1	4.3	1	5.3	1	2.1	2	7.4	3	4.0
Inversiones en el Exterior	1	5.0	1	7.7	1	4.3	1	5.3	3	6.3	1	3.7	4	5.3
Totales	20	100	13	100	23	100	19	100	48	100	27	100	75	100
No Invirtieron	3	20.0	2	20.0	6	23.1	6	25.0	8	17.0	9	32.1	17	22.7
Total inversiones / Total Egresados	1.33		1.30		0.88		0.79		1.02		0.96		1.00	

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

4. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA

La conformación de un perfil laboral actualizado para los Negociadores Internacionales requiere, en términos de esta investigación, de dos momentos: la caracterización en términos socioeconómicos de la muestra encuestada y la determinación de los factores que por su definición han permanecido estáticos en el tiempo y aquellos que han variado con respecto a la investigación realizada un año antes.

La población femenina representa el 62.7% del total (75 encuestados); por edades, el 88.0% se encuentra entre 25 y 29 años y los demás por debajo de dicho rango de edades. La edad promedio es 26 años (ver cuadro 28 en el anexo estadístico).

Cuadro No. 24
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y EDAD

Género	Edad							
	Entre 23 y 24		Entre 25 y 26		27 años o más		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Femenino	6	66.7	26	59.1	15	68.2	47	62.7
Masculino	3	33.3	18	40.9	7	31.8	28	37.3
Totales	9	100.0	44	100.0	22	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Como grupo social los caracteriza, igualmente, su estado civil: el 81.3% del total de encuestados permanece soltero, si bien es inferior al registrado en marzo de 2000, cuando el 88.5% permanecía célibe; el porcentaje de población que ha variado su estado civil en el último año es, en su totalidad, mayor de 25 años y representa el 9.3% del total de los encuestados.

Cuadro No. 25
CAMBIOS EN EL ESTADO CIVIL MARZO DE 2000 – SEPTIEMBRE 2001

Estado Civil 2000-1	Estado Civil 2001-2							
	Casado (a)		Soltero (a)		Otro		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Casado (a)	7	58.3			1	50.0	8	10.7
Soltero (a)	5	41.7	61	100.0	1	50.0	67	89.3
Totales	12	100.0	61	100.0	2	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

Del total de casados, la mayoría son mujeres -sólo un hombre manifestó estar casado-, con un 23.4% del total de ellas. Es de anotar igualmente que -para esta encuesta- aparecen estados civiles distintos a los solteros y casados, pues un porcentaje mínimo manifiesta estar divorciado o vivir en unión libre.

Entre las variables estado civil–edad no se presenta un grado estadísticamente significativo de dependencia, pero es dicente observar que el 41.7% de los casados son mayores de 27 años, lo que se explica por la búsqueda de una mayor estabilidad económica antes de contraer nupcias.

4.1. LUGAR DE RESIDENCIA Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los datos recogidos indican que el 77.3% de los encuestados reside en Medellín o en los municipios del Área Metropolitana, el 5.3% reside en otras partes del país y el restante 17.3% vive en el exterior, especialmente en los Estados Unidos y Canadá, donde vive el 10.7% del total de encuestados.

Con referencia a los residentes en Medellín, las condiciones del estrato²⁰ no se diferencian significativamente con respecto a la encuesta realizada por Jaramillo y Ruiz (2000). Se presentó cambio de estrato en el 19.6% de los egresados, pero la gran mayoría (17.7% de los residentes en Medellín) variaron entre los estratos 5 y 6. Esta condición es compatible con la posición socioeconómica de sus familias incluso luego de ser profesionales graduados.

Cuadro No. 26
MOVILIDAD DE ESTRATO ENTRE MARZO 2000 Y SEPTIEMBRE 2001

Estrato 2000-1	Estrato 2001-2									
	Estrato 3		Estrato 4		Estrato 5		Estrato 6		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Estrato 3	1	100.0							1	1.8
Estrato 4			5	83.3	1	4.2			6	10.5
Estrato 5			1	16.7	18	75.0	4	15.4	23	40.4
Estrato 6					5	20.8	22	84.6	27	47.4
Totales	1	100.0	6	100.0	24	100.0	26	100.0	57	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

De los egresados no residentes en Colombia, el 38.5% se encuentra realizando algún estudio de posgrado, combinando la mayoría de ellos, estudio y trabajo. Aquellos que laboran presentan condiciones laborales variadas, el 40% (cuatro egresados) ejerce cargos de un tercer o cuarto nivel administrativo en empresas

²⁰ Se toma la variable “estrato socioeconómico de la residencia” como significativa para calificar el entorno social y las oportunidades que éste sugiere.

grandes²¹, en estos mismos niveles administrativos -pero dentro de empresas medianas- labora el 30% y en pequeñas un 10% en primer nivel (socio gestor) y 20% en cuarto nivel.

Es de anotar que se presentaron casos donde la salida del país es debida a un ascenso laboral dentro de la empresa en la que trabajaban cuando eran residentes en Colombia; en cuanto a niveles de ingresos, para lograr compararlos en términos de poder adquisitivo, se debe considerar la tasa representativa del mercado, la especificación de con quién vive y los diferenciales en el costo de vida²². El 60% de los egresados que trabaja en el exterior contestó que tenía ingresos por más de 2.500.000 mensuales, es decir, el equivalente a un rango de US\$1,070.89 o más con la tasa representativa del mercado del 31 de Septiembre de 2001 (2,334.50 \$/US\$), el cuadro de ingresos de los no residentes, se presenta en dólares.

Cuadro No. 27
NIVELES DE INGRESO (US\$) Y GRUPO FAMILIAR
DE LOS NO RESIDENTES EN COLOMBIA

Rango de Ingresos (US\$)	Grupo Familiar									
	Cónyuge		Solo		Amigos		Familiares		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
US\$ 557 y 685	1	7.7							1	7.7
US\$ 686 y 857	1	7.7			1	7.7			2	15.4
US\$ 858 y 1071	1	7.7	1	7.7			1	7.7	3	23.1
mas de US\$ 1072	2	15.4	3	23.1	1	7.7	1	7.7	7	53.8
Totales	5	38.5	4	30.8	2	15.4	2	15.4	13	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Entre los residentes en el exterior, ninguno manifestó vivir con sus padres, a pesar que el 15.4% declaró que vivía con hermanos o familiares; otro porcentaje muy significativo (38.5%) dijo vivir con su cónyuge; aquellos que viven solos, o con amigos compartiendo gastos, completaron el total de encuestados que residen en el exterior (46.2%).

La movilidad geográfica de los egresados ha sido escasa, según se deduce al comparar los lugares de residencias en el primer semestre de 2000 y en el segundo de 2001. En efecto, el 74.7%, ha permanecido en Medellín y sólo un 14.7% presenta movilidad, desde Medellín, hacia otro lugar de residencia dentro o fuera del país (9.3%) o en sentido inverso, el 2.7% (ver cuadro 28).

²¹ Se clasificaron las empresas según el número de empleados así: **Pequeña** = menos de 50 empleados; **Mediana** = entre 50 y 200 empleados; **Grande** = más de 200 empleados.

²² Para obtener un cuadro resumen de los diferenciales en Costos de Vida, puede acceder a la *Cost of Living Division* de las Naciones Unidas, <http://icsc.un.org/cold/Index.htm>.

Cuadro No. 28
CAMBIO DE RESIDENCIA ENTRE MARZO 2000 Y SEPTIEMBRE 2001

Residencia 2000-1	Residencia 2001-2							
	Medellín y Área Metropolitana		Resto del País		Resto del Mundo		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Medellín y Área Metropolitana	56	74.7	2	2.7	5	6.7	63	84.0
Resto del País			2	2.7	2	2.7	4	5.3
Resto del Mundo	2	2.7			6	8.0	8	10.7
Totales	58	77.3	4	5.3	13	17.3	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 y 2001

Dada la juventud de los encuestados, el bajo porcentaje de egresados casados y los pocos años que llevan en el mercado laboral, es de esperarse que la gran mayoría aún viva con sus padres. En efecto, este es el caso del 62.7% del total de encuestados (todos residentes en Colombia); con su cónyuge el 16% y solos el 13.3%.

La característica de con quién vive está estadísticamente relacionada con el tiempo que llevan en el mercado laboral, medido a partir del semestre de graduación²³; es decir, el porcentaje de quienes viven con sus padres varía según el semestre en el que graduaron, sugiriendo que a mayor tiempo de entrada al mercado de trabajo, mayores posibilidades de independencia de los padres.

De acuerdo con Cardona et al²⁴, la actividad laboral de los padres resulta importante desde la perspectiva que la influencia familiar que recibe el profesional está más dada por el oficio que por la profesión medida en el grupo nuclear, y, en especial, afectada por la actividad laboral del padre. En este sentido, la población encuestada presenta características heterogéneas: ante las opciones de empleado o actividad independiente, como definición de la actividad laboral del padre, el 41.9% de los encuestados²⁵ respondió que laboraban como empleados; en esta misma categoría se desempeña el 23% de las madres. El porcentaje de “madres amas de casa” es el más alto entre las opciones entregadas, con un 47.3% del total.

En cuanto a la conformación laboral del núcleo familiar, es decir la actividad laboral del padre y la madre para un mismo individuo, “padre independiente” y “madre ama de casa” es el mayor porcentaje en este orden con un 27% del total de encuestados, seguido por “padre empleado” y “madre ama de casa” (20.3%), y ambos padres dedicados a actividades laborales independientes o negocios

²³ P-value para la prueba de independencia chi-cuadrado del 0.0131,

²⁴ CARDONA, Op. cit., p. 149.

²⁵ Se excluye una Encuesta que no respondió a estas preguntas.

propios (20.3%). Estas cifras caracterizan la influencia familiar en la vida laboral de los negociadores internacionales, si bien no existe sustento estadístico de la relación entre las actividades laborales del padre y el desempeño laboral de los egresados, medido en sus actuales empleos (ver cuadros 35, 36 y 37 del anexo estadístico).

4.2. ASPECTOS ACADÉMICOS

Respecto del desarrollo personal y laboral de un individuo, la formación académica, en especial a nivel de posgrado, es el proceso que le posibilita adquirir unas características y fundamentos específicos que refuerzan y mejoran su vinculación al mercado laboral. En este sentido la formación académica posibilita el acceso a conocimientos y habilidades particulares, junto con la actualización en temas específicos.

La necesidad de una continua formación académica surge no sólo del interés personal, sino también de las nuevas condiciones de los cargos a los que aspiran. Estos empleos exigen además de conocimientos básicos limitados a las funciones que cumplen, la capacidad y el interés de estar en permanente actualización y contacto con el mundo académico para servirse de las normas y herramientas predominantes, lo que permite asumir tareas laborales no determinadas o imprevistas y ser agentes de innovación. "La capacitación está dirigida desde sus actividades laborales más que académicas o científicas; en este sentido, la capacitación está asociada casi exclusivamente al puesto de trabajo que ocupan o hacia el cual quieren ascender"²⁶

Estas nuevas expectativas se ven reflejadas en el creciente interés de los negociadores internacionales por acceder a estudios de posgrado: el 20.0% de los encuestados está cursando algún programa de especialización o de maestría y el 42.7% dice tener planes concretos de realizar uno en los próximos tres años. Por géneros, más hombres cursan posgrados (25% contra 17.0% de mujeres); por semestre de graduación, se cumple que, en términos relativos, hay más encuestados de las dos primeras promociones estudiando un posgrado que de las dos siguientes.

Entre los posgrados escogidos, predominan las especializaciones en mercadeo (26.7%), y administración (13.3%); otras especializaciones -en temas de negocios, relaciones internacionales, economía y finanzas- acumulan cada una el 6.7% de los encuestados que estudian. Las maestrías se concentran en áreas de administración, negocios y relaciones internacionales ambas con un 20.0%.

²⁶ CARDONA, op. cit. p. 116.

Cuadro No. 29
TEMA Y TIPO DE POSGRADO

Tema del Posgrado	Tipo de Posgrado					
	Especialización		Maestría		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%
Administración y Gestión	2	13.3	3	20.0	5	33.3
Mercadeo	4	26.7			4	26.7
Negocios y Relaciones Internacionales	1	6.7	3	20.0	4	26.7
Economía	1	6.7			1	6.7
Finanzas	1	6.7			1	6.7
Totales	9	60.0	6	40.0	15	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Por instituciones (ver cuadro 40 del anexo estadístico), EAFIT concentra el 20.0% de quienes cursan posgrados; un 33.3% está estudiando en universidades de Norteamérica, en especial en temas de administración y gestión; en otras universidades de la ciudad (26.7%) y del país (6.7%) estudia el resto de egresados que cursan actualmente un posgrado²⁷.

La financiación del posgrado (ver cuadro 41 del anexo estadístico) corre de cuenta propia para el 66.7% de los casos, con mayor proporción de hombres que de mujeres. Esto explica en parte por qué son los egresados de las 2 primeras promociones quienes tienen mayor peso porcentual entre los que estudian, ya que más tiempo dentro del mercado laboral puede permitir mejores niveles de ingresos para costear la inversión que representa estudiar un posgrado. El 13.3% son financiados por la empresa donde laboran y el resto de opciones tiene un porcentaje de participación mínimo. Es destacable que, contrario a la fuente de financiación del pregrado, sólo en un caso los gastos universitarios del posgrado (6.7%) son asumidos por padres y/o familiares (el financiamiento del Pregrado por parte de los padres tiene un porcentaje de 84.5%)²⁸.

En cuanto a los proyectos de estudio de posgrado, EAFIT tiene la preferencia del 6.7% del total de la población encuestada, atraída por las especializaciones en temas de mercadeo; el 26.7% planea realizar sus estudios en universidades por fuera del país, en Norteamérica, el 16% y en Europa o Australia, un 10.7% (ver cuadro 42 del anexo estadístico).

²⁷ Las Universidades de la ciudad y el país son: Universidad Nacional sede Medellín, Universidad de Medellín, ESUMER, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Externado de Colombia, Universidad Autónoma de Manizales y Pontificia Universidad Javeriana.

²⁸ JARAMILLO, Alberto et al. Perfil Socioeconómico del Estudiantado de EAFIT. Medellín: 2001. Universidad EAFIT. p. 15.

De igual forma, es relevante la asistencia frecuente a seminarios y conferencias (62.7% de los encuestados así lo expresó), en especial los que actualmente se encuentran con empleo.

La condición de bilingüismo que tiene la carrera, se cumple plenamente en estos egresados; en efecto, el 100% domina al menos el idioma inglés, un 18.7% conoce dos idiomas además del español (sobresale el Alemán con el 6.7% y el Francés con el 5.3%) y un 4.0% tiene manejo en tres lenguas, además de su lengua materna.

El deseo por aprender y/o perfeccionar algún idioma extranjero también es relevante: un 46.7% afirma estar estudiando en este momento idiomas, entre los que se destaca el Inglés (13.3%), el Alemán (10.7%) y el Francés (10.7%), guardando similar relación a los idiomas que actualmente dominan. El interés por dominar o perfeccionar estos idiomas se origina en motivos personales ('cultura general' con un 22.7%), en proyectos de estudio en el exterior (13.3%) o en necesidades laborales (12.0%).

Cuadro No. 30
DOMINIO DE IDIOMAS SEGÚN SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Idiomas Dominados	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Inglés	9	60.0	7	70.0	25	96.2	16	66.7	35	74.5	22	78.6	57	76.0
Inglés e Italiano					1	3.8	1	4.2			2	7.1	2	2.7
Inglés y Alemán	2	13.3	2	20.0			1	4.2	4	8.5	1	3.6	5	6.7
Inglés y Francés	1	6.7					3	12.5	2	4.3	2	7.1	4	5.3
Inglés y Portugués	2	13.3					1	4.2	3	6.4			3	4.0
Inglés, alemán e italiano	1	6.7							1	2.1			1	1.3
Inglés, francés y portugués			1	10.0			1	4.2	1	2.1	1	3.6	2	2.7
No Responde							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

5. CONCLUSIONES

En este estudio los Egresados de Negocios Internacionales presentaron características que pueden ser determinantes para definir su movilidad y su trayectoria laboral con fines de observar tanto sus condiciones en el mercado de trabajo como sus perspectivas dentro de este. Estas consideraciones son importantes para la Universidad tanto en su interés de seguimiento de los Egresados como por la retroalimentación en cuanto a la coherencia del pensum de la carrera de Negocios Internacionales respecto a las expectativas del mercado de trabajo vista desde sus trayectorias.

Son una población joven con un máximo, al momento de la encuesta, de tres años y medio como egresados de Negocios Internacionales, lo que implica una entrada tardía al mundo laboral gracias al tiempo de “retraso” que significa su formación profesional. El momento de ingreso al mercado de trabajo esta determinado por el semestre de graduación. La juventud de esta población los ubica, mirados desde las fases del ciclo vital y del ciclo laboral, dentro del proceso de inserción al mercado de trabajo, siendo esto sustento de condiciones particulares que fueron medidas dentro de la encuesta.

Los egresados tienden a mantener un solo cargo en su trayectoria laboral, característica predominante en las más recientes promociones y en las mujeres. Es igualmente importante el porcentaje que trabaja en la misma empresa que hizo su período de Práctica Profesional (25.3% del total de encuestados) lo que lleva a pensar en el inicio de su inserción desde antes de su graduación y en la progresiva adaptación de los negociadores, a partir de su formación académica, a las organizaciones que los requieren dentro del mercado. Esta población tiende a, ya sea, mantener su primer empleo (signo de estabilidad) o buscar dentro del mercado laboral las mejores posibilidades.

De los egresados que han cambiado de empleo es más frecuente tanto la inmovilidad en las categorías designadas como Alta Administración –generación de políticas dentro de la organización-; Ejecutivos –toma de decisiones y mando administrativo medio-; Profesionales Técnicos –cargos operativos y de ejecución en lo administrativo- como el cambio de empresas. De los móviles dentro de la misma empresa, la mayoría son casos de ascenso laboral. Este tipo de movilidad, más común hacia fuera de las empresas, caracteriza la búsqueda propia de la inserción laboral y la entrada desde puestos de menor jerarquía en busca de trayectorias estables y ascendentes.

Por categorías son distintas las consideraciones en cuanto a movilidad: para Alta Administración tienden a ser los primeros empleos, no llegan por medio de ascensos o cambios de empleo y tienden a concentrar los casos de autoempleo y trabajo en la empresa familiar; la categoría Ejecutivos es propio de trayectorias móviles, ya que se accede a ella por medio de ascensos dentro de la misma empresa o por

búsqueda de empleo en el mercado de trabajo que implique mejor nivel administrativo gracias a la experiencia obtenida. Los cargos designados como Profesionales Técnicos muestran mayor porción de primeros empleos aunque son circunstancias muy distintas a los cargos de Alta Administración, ya que están generalmente relacionados con el hecho de ser empleado y el mayor porcentaje pertenecen a la última promoción (1999-2). El último cargo de estos encuestados está más determinada por las capacidades que desarrollan y sus condiciones dentro del mercado de trabajo, en términos comparativos, que por lo que heredan ocupacionalmente del núcleo familiar

Estas consideraciones evidencian dos formas como los Egresados de Negocios Internacionales ingresan al mercado de trabajo, la primera donde se ubican directamente en cargos altos de empresas pequeñas con casos de autoempleo o trabajo en la empresa familiar. La segunda son ocupaciones como asistentes, asesores o coordinadores en empresas de tamaño mediano y grande con posibilidades de ascenso, lo que permite afirmar que su formación profesional los hace entrar directa y tardíamente en posiciones más altas, ó bien se apuntala con una ocupación transitoria que permite evolucionar luego hacia otras superiores en la jerarquía.

Para la mayoría de los ámbitos de este estudio resultó determinante el tiempo que llevaban dentro del mercado laboral: en sus estudios de posgrado, sus posibilidades de ascenso, su remuneración, su movilidad ocupacional; lo que demuestra que además de la formación universitaria que entrega competencias desde lo académico, el tiempo dentro del mercado y la experiencia obtenida en este, es condición importante al momento de hablar sobre las perspectivas laborales de los egresados, ya que la definición de las *competencias*, y obviamente su aprendizaje, exigen acuerdo y coordinación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Estas *competencias* se adquieren en trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal.

Los tipos de movilidad marcan a su vez tendencias y lógicas en el desarrollo de las trayectorias de los egresados, en primera instancia (siendo el caso de la mayoría de ellos) existe la búsqueda de estabilidad y adaptación dentro del mercado de trabajo lo que conlleva a cambios de empresa que no implican cambios en la categoría del cargo, es decir no existe ascenso pero si las expectativas de consolidar mejores condiciones laborales (en términos de posibilidades de ascenso y mejores ingresos). El otro caso esta dado por la movilidad dentro de la empresa a cargos de mayor jerarquía y nivel administrativo en el organigrama, la búsqueda queda centrada en mayor poder (discrecionalidad en las decisiones y mando) y mejores ingresos.

Son alentadores los indicadores laborales de los egresados, un porcentaje muy bajo se encuentra desocupado y exceptuando un caso, en su totalidad han tenido alguna experiencia laboral ya sea en autoempleo, trabajando en la empresa

familiar o como empleados. Los actualmente ocupados se concentran en empresas privadas grandes de capital colombiano con cargos estables en términos de tipo de contrato y posibilidades de ascenso, su satisfacción como empleados es alta.

Es amplio el espectro de cargos donde están ubicados, al igual que los sectores de las empresas donde laboran, denotando la versatilidad de los negociadores y el hecho que no existe un mercado laboral muy segmentado para ellos, su formación les permite desempeñarse satisfactoriamente en gran número de áreas y cargos, lo que los lleva a competir con diversos profesionales. A pesar de esto, tienden a ocuparse en el cargos de dirección y manejo dentro del área de comercio exterior, y en el mercadeo y ventas.

Demográficamente hablando, la juventud de esta población se refleja en diversos determinantes: son en su mayoría solteros y un porcentaje muy bajo ha cambiado de estado civil en el último año situación que es entendible como una espera de mayor estabilidad tanto laboral como económica; viven en su ciudad de origen con sus padres y ésto determina en buena medida su tipos de gasto ya que pueden destinar sus ingresos en uso del tiempo libre y ahorro.

Si bien es significativa la estabilidad de la mayoría determinada por su fuerte relación socioeconómica con su núcleo familiar, también lo es el aumento de los casos de independencia que comienzan a presentarse, los egresados con ingresos mayores y rangos de edad más altos tienen tendencia a no vivir con sus padres y a tener tipos de gastos más diversificados lo que hace pensar que es condición necesaria la posibilidad de autosostenibilidad económica (vía nivel de ingresos) ya que no parecen estar dispuestos a que la independencia implique una caída significativa en sus condiciones socioeconómicas. Intergeneracionalmente (relación hijos – padres) se observa un continuo.

Así como no se presenta un fuerte cambio en el estado civil, tampoco es significativo la movilidad geográfica de los egresados, son más aquellos que salen de la ciudad que los que regresan, el destino predominante es Norteamérica. El hecho de salida del país compromete en todos los casos independencia de los padres pero sus niveles de vida permanecen comparativamente parecidos aunque los rangos de cargo y su directa relación con su formación de pregrado resultan menores, existen dos actividades predominantes: trabajo y estudio de Posgrado.

Los estudios de posgrados están fuertemente encaminados por sus expectativas laborales dentro de sus cargos y son asumidos como una inversión a financiar con recursos propios, actualmente cursan preferiblemente especialización pero los proyectos de estudio marcan tendencia hacia realizar posgrados (en especial en mercadeo y administración) fuera del país.

Vemos como una trayectoria técnico profesional no puede ser diseñada exclusivamente desde el ambiente educativo, y menos desde un currículum rígido o modular en cuya confección sólo haya participado la academia. Sólo a partir de

esas historias y de los balances de competencias señalados anteriormente y teniendo como contrapartida los lugares de trabajo y las organizaciones empleadoras, se puede pensar en el apoyo educativo a una formación continua. La segunda reflexión alude a que detallar minuciosamente las actividades de una ocupación y las competencias requeridas, no siempre es aproximarse a la realidad concreta. Las competencias incluyen conocimientos “indefinibles” que se aprenden en la experiencia social y laboral, que no pueden ser transmitidos en un ámbito escolar.

BIBLIOGRAFÍA

BOADO, Marcelo; PRAT, Gracilea; y FILARDO, Verónica. Proyecto: Circulación de Mano de Obra e Identificación de Grupos de Riesgo en el Mercado de Trabajo Urbano (Artículo en Internet). Montevideo: 1997. Dirección Nacional de Empleo (Uruguay), t. 1, 151 pp. <http://www.mtss.gub.uy/dinae/documentos/mov1.doc>

CARDONA ACEVEDO, Marleny et al. Investigación: Las Trayectorias Profesionales y Laborales de los Egresados de Administración de Negocios de Pregrado y Posgrado de la Universidad EAFIT. Medellín: 2001; Universidad EAFIT. 296pp.

DANE. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas: Revisión 3 Adaptada para Colombia CIIU Rev. 3 A. C. Bogotá: 1998. DANE, 278pp.

FENALCO, Antioquia y DANE. Encuesta Continua de Hogares: Análisis Estadístico y Resumen Metodológico. En: Empleo: en Medellín y el Valle de Aburrá. Medellín. No. 2 (octubre 2001); p. 11-24.

JARAMILLO, Alberto et al. Perfil Socioeconómico del Estudiantado de EAFIT: Carrera de Negocios Internacionales. Medellín: 2001; Universidad EAFIT. 94pp.

JARAMILLO, Alberto y RUIZ, Isabel. Perfil Socioeconómico y Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales. Medellín: 2000; Universidad EAFIT, 88pp.

LIPSET, Seymour Martin y BENDIX, Reinhard. Movilidad Social en la Sociedad Industrial. Buenos Aires: Universitaria de Buenos Aires, 1963. 379pp.

OCHOA BOTERO, Juan Carlos. La Trayectoria Personal, Laboral y Empresarial de los Egresados de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad EAFIT. Medellín: 1998. Universidad EAFIT, 80pp.

REGIDOR, Enrique. La Clasificación de Clase Social de Goldthorpe: Marco de Referencia para la Propuesta de Medición de la Clase Social del Grupo de Trabajo de la Sociedad Española de Epidemiología. (Artículo en Internet). En: Revista Especial Salud Pública. No. 1. (Ene. - Feb. 2001). www.msc.es/salud/epidemiologia/resp/revista_cdrom/vol75/vol75_1/RS751c_13.pdf

UNIVERSIDAD EAFIT. Carrera de Negocios Internacionales, Autoevaluación con fines de Acreditación: Informe Final. Medellín: 2000. Universidad EAFIT, 86pp.

VILLA D., Mario et al. Estándares Mínimos de Calidad para la Creación y Funcionamiento de Programas Universitarios de Pregrado: Referentes Básicos para su Formulación. Bogotá: ICFES, 2001. p. 23-30.

6. ANEXOS

6.1. ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro No. 1
CANAL DE CONSECUCCIÓN DEL ACTUAL EMPLEO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Canal de Consecución de Empleo	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Iniciativa Personal	6	40.0	5	50.0	5	19.2	7	29.2	13	27.7	10	35.7	23	30.7
Recomendaciones	5	33.3	1	10.0	10	38.5	6	25.0	13	27.7	9	32.1	22	29.3
Práctica Profesional	2	13.3	4	40.0	6	23.1	7	29.2	12	25.5	7	25.0	19	25.3
Centro de Egresados EAFIT	1	6.7			4	15.4	3	12.5	7	14.9	1	3.6	8	10.7
Avisos de prensa o convocatorias					1	3.8					1	3.6	1	1.3
Servicios de empleo	1	6.7							1	2.1			1	1.3
Aspirante							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 2
CATEGORÍA DEL CARGO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Categoría del cargo	Tamaño de la Empresa							
	Grande		Mediana		Pequeña		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Categoría 1			3	20.0	8	61.5	11	15.9
Categoría 2	24	58.5	9	60.0	3	23.1	36	52.2
Categoría 3	17	41.5	3	20.0	2	15.4	22	31.9
Totales	41	100.0	15	100.0	13	100.0	69	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 3
CAMBIO EN EL NIVEL ADMINISTRATIVO POR CAMBIO DE EMPLEO

Tipo de Cambio	Semestre				Totales		
	98 1	98 2	99 1	99 2	Femenino	Masculino	Totales
Mayor nivel administrativo	40.0	60.0	50.0	33.3	42.6	46.4	44.0
Igual nivel administrativo	20.0	20.0	7.7	12.5	12.8	14.3	13.3
Menor nivel administrativo	13.3	10.0	3.8	12.5	8.5	10.7	9.3
No ha cambiado de empleo	20.0	10.0	38.5	37.5	31.9	28.6	30.7
No Responde	6.7			4.2	4.3		2.7
Totales	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 4
ÁREA DEL ACTUAL CARGO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Área del Cargo	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Área de Comercio Exterior	2	15.4	4	40.0	9	37.5	12	54.5	16	39.0	11	39.3	27	39.1
Área de Mercadeo y Ventas	4	30.8	3	30.0	7	29.2	5	22.7	13	31.7	6	21.4	19	27.5
Área Administrativa	6	46.2	1	10.0	6	25.0	2	9.1	8	19.5	7	25.0	15	21.7
Área Contable			2	20.0			1	4.5	1	2.4	2	7.1	3	4.3
Programa EXPOPYME							2	9.1	1	2.4	1	3.6	2	2.9
Área de Planeación	1	7.7			1	4.2			2	4.9			2	2.9
Otras Áreas					1	4.2					1	3.6	1	1.4
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 5
ÁREA DEL CARGO SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

Área del Cargo	Tamaño de la Empresa							
	Grande		Mediana		Pequeña		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Área de Comercio Exterior	16	39.0	7	46.7	4	30.8	27	39.1
Área de Mercadeo y Ventas	13	31.7	4	26.7	2	15.4	19	27.5
Área Administrativa	6	14.6	2	13.3	7	53.8	15	21.7
Área Contable	2	4.9	1	6.7			3	4.3
Programa EXPOPYME	2	4.9					2	2.9
Área de Planeación	1	2.4	1	6.7			2	2.9
Otras Áreas	1	2.4		0.0			1	1.4
Totales	41	100	15	100	13	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 6
IMPORTANCIA DE UN SEGUNDO IDIOMA POR CATEGORÍAS DEL CARGO

Nivel de Importancia	Categoría del Cargo							
	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Muy importante	7	63.6	26	72.2	17	77.3	50	72.5
Importante	2	18.2	7	19.4	2	9.1	11	15.9
Poco importante	1	9.1	1	2.8	2	9.1	4	5.8
Sin relevancia	1	9.1	2	5.6	1	4.5	4	5.8
Totales	11	100.0	36	100.0	22	100.0	69	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 7
PROMEDIO DEL TIEMPO DE VINCULACIÓN POR GÉNERO Y
SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Género	Semestre				Totales
	98 1	98 2	99 1	99 2	
Femenino	17.0	18.7	16.9	12.5	16.0
Masculino	7.3	7.8	15.6	14.5	13.1
Promedio	14.8	14.3	16.3	13.5	14.8

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 8
CATEGORÍA OCUPACIONAL POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Categoría Ocupacional	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Empleado	10	66.7	10	100	22	84.6	19	79.2	35	74.5	26	92.9	61	81.3
Trabaja en la Empresa Familiar	2	13.3			1	3.8	2	8.3	3	6.4	2	7.1	5	6.7
Socio Gestor	1	6.7					1	4.2	2	4.3			2	2.7
Consultor Externo					1	3.8			1	2.1			1	1.3
No trabaja	2	13.3			2	7.7	2	8.3	6	12.8			6	8.0
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 9
TIPO DE CONTRATO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tipo de Contrato	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Término indefinido	10	76.9	9	90.0	20	83.3	15	68.2	31	75.6	23	82.1	54	78.3
Término fijo	2	15.4	1	10.0	3	12.5	5	22.7	7	17.1	4	14.3	11	15.9
Prestación de Servicios	1	7.7			1	4.2	2	9.1	3	7.3	1	3.6	4	5.8
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 10
JORNADA LABORAL POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Jornada Laboral	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Tiempo Completo	13	100	10	100	23	95.8	21	95.5	40	97.6	27	96.4	67	97.1
Medio Tiempo					1	4.2			1	2.4			1	1.4
Cuarto de Tiempo							1	4.5			1	3.6	1	1.4
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 11
TIPO DE CONTRATO Y SALARIO PARA LOS ACTUALES CARGOS

Tipo de Contrato	Tipo de Salario							
	Salario Integral		No Salario Integral		No Responde		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Término indefinido	14	20.3	39	56.5	1	1.4	54	78.3
Término fijo	2	2.9	9	13.0		0.0	11	15.9
Prestación de servicios	2	2.9	2	2.9		0.0	4	5.8
Totales	18	26.1	50	72.5	1	1.4	69	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 12
POSIBILIDADES DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA
SEGÚN SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Capacitación	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Si	8	61.5	7	70.0	16	66.7	17	77.3	28	68.3	20	71.4	48	69.6
No	4	30.8	3	30.0	6	25.0	5	22.7	11	26.8	7	25.0	18	26.1
No Responde	1	7.7		0.0	2	8.3		0.0	2	4.9	1	3.6	3	4.3
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 13
TIPO DE EMPRESA POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tipo de Empresa	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Privada	12	92.3	7	70.0	23	95.8	20	90.9	37	90.2	25	89.3	62	89.9
Pública	1	7.7		0.0		0.0		0.0		0.0	1	3.6	1	1.4
Mixta		0.0	3	30.0	1	4.2	2	9.1	4	9.8	2	7.1	6	8.7
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 14
ORIGEN DEL CAPITAL POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Origen del Capital	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nacional	8	61.5	7	70.0	15	62.5	14	63.6	29	70.7	15	53.6	44	63.8
Extranjero	4	30.8	1	10.0	4	16.7	3	13.6	4	9.8	8	28.6	12	17.4
Mixto	1	7.7	2	20.0	5	20.8	5	22.7	8	19.5	5	17.9	13	18.8
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 15
TAMAÑO DE LA EMPRESA POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Tamaño de la Empresa	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Grande	6	46.2	4	40.0	16	66.7	15	68.2	24	58.5	17	60.7	41	59.4
Mediana	3	23.1	3	30.0	4	16.7	5	22.7	9	22.0	6	21.4	15	21.7
Pequeña	4	30.8	3	30.0	4	16.7	2	9.1	8	19.5	5	17.9	13	18.8
Totales	13	100	10	100	24	100	22	100	41	100	28	100	69	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 16
ORIGEN DEL CAPITAL Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Origen del Capital	Tamaño							
	Grande		Mediana		Pequeña		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nacional	27	39.1	10	14.5	7	10.1	44	63.8
Extranjero	5	7.2	3	4.3	4	5.8	12	17.4
Mixto	9	13.0	2	2.9	2	2.9	13	18.8
Totales	41	59.4	15	21.7	13	18.8	69	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 17
NÚMERO PROMEDIO DE EMPLEOS POR SEMESTRE Y GÉNERO

Género	Semestre de Graduación									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Promedio	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Femenino	1.4	2.0	1.0	2.0	1.13	1.9	0.7	1.6	1.0	1.9
Masculino	0.9	2.7	1.5	3.5	1.0	2.0	0.7	2.0	0.9	2.3
Totales	1.3	2.1	1.2	2.6	1.1	1.9	0.7	1.8	1.0	2.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 - 2001

1 : Indicadores a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz, 2000)

2 : Indicadores a septiembre de 2001

Cuadro No. 18
NÚMERO DE EMPLEOS POR CATEGORÍA DEL ÚLTIMO CARGO

Número de Empleos	Categoría del último Cargo									
	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Aspirante		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Ningún Empleo							1	100.0	1	1.3
Un solo Empleo	6	50.0	11	28.9	10	41.7			27	36.0
Dos Empleos	2	16.7	14	36.8	6	25.0			22	29.3
Tres Empleos	3	25.0	11	28.9	7	29.2			21	28.0
Cuatro o más empleos	1	8.3	2	5.3	1	4.2			4	5.3
Totales	12	100	38	100	24	100	1	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 19
TIPO DE MOVILIDAD POR CATEGORÍA DEL ÚLTIMO CARGO

Tipo de Movilidad	Categoría Último Cargo									
	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Aspirante		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Externa	5	41.7	17	44.7	9	37.5			31	41.3
Interna	1	8.3	10	26.3	5	20.8			16	21.3
Aspirante							1	100.0	1	1.3
Sólo un empleo	6	50.0	11	28.9	10	41.7			27	36.0
Totales	12	100	38	100	24	100	1	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 20
TIPO DE MOVILIDAD POR TAMAÑO DE LA EMPRESA DE LOS OCUPADOS

Tipo de Movilidad	Tamaño de la Empresa (Cargo Actual)									
	Grande		Mediana		Pequeña		No trabaja		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Externa	15	36.6	6	40.0	7	53.8	3	50.0	31	41.3
Interna	12	29.3	4	26.7					16	21.3
Aspirante							1	16.7	1	1.3
Sólo un empleo	14	34.1	5	33.3	6	46.2	2	33.3	27	36.0
Totales	41	100	15	100	13	100	6	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 21
MOVILIDAD EN EL ÁREA DEL CARGO POR TIPO DE MOVILIDAD

Movilidad en el Área del Cargo	Tipo de Movilidad									
	Externa		Interna		Aspirante		Sólo un empleo		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Estable	12	38.7	11	68.8					23	30.7
Cambio de Área	19	61.3	5	31.3					24	32.0
Aspirante					1	100.0			1	1.3
Sólo un empleo							27	100.0	27	36.0
Totales	31	100	16	100	1	100	27	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 22
MOVILIDAD EN LA CATEGORÍA POR SECCIONES CIU (EGRESADOS CON MOVILIDAD INTERNA)

Movilidad en Categoría	Secciones CIU											
	Industria		Transporte y Comunicaciones		Comercio		Intermediación Financiera		Otras Secciones CIU		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Inmóvil Categoría 3	2	50.0			1	33.3	1	50.0	1	50.0	5	31.3
Móvil Ascendente Categoría 2					1	33.3					1	6.3
Móvil Ascendente Categoría 3	2	50.0	5	100.0	1	33.3	1	50.0	1	50.0	10	62.5
Totales	4	100	5	100	3	100	2	100	2	100	16	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 23
MOVILIDAD POR SECCIONES CIU (EGRESADOS CON MOVILIDAD EXTERNA)

Sección CIU Cargo Anterior	Sección CIU Actual Cargo													
	Industria		Transporte y Comunicaciones		Comercio		Actividades Empresariales		Intermediación Financiera		Otras Secciones CIU		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Industria	4	12.9	3	9.7	2	6.5	1	3.2	1	3.2	2	6.5	13	41.9
Transporte y Comunicaciones	1	3.2	1	3.2									2	6.5
Comercio	2	6.5	4	12.9	2	6.5							8	25.8
Intermediación Financiera	1	3.2											1	3.2
Otras Secciones CIU	2	6.5					3	9.7			2	6.5	7	22.6
Totales	10	32.3	8	25.8	4	12.9	4	12.9	1	3.2	4	12.9	31	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 24
RANGOS DE INGRESO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN (DISTRIBUCIONES PORCENTUALES)

Rangos de Ingreso en pesos de Marzo 2000	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Menos de 457,540		6.7			9.1	3.8	7.1	4.2	4.6	6.4	6.1		5.1	4.0
457,541 y 732,064					15.9		23.2		17.3		4.1		12.5	
732,065 y 915,079	11.1		13.6		9.1	7.7	11.6		12.6	2.1	8.2	3.6		2.7
915,080 y 1,464,127	48.2	26.7	45.5	30.0	43.2	15.4	39.5	41.7	41.4	27.6	46.9	28.5	43.4	28.0
1,464,128 y 1,830,159	40.7	6.7	40.9	20.0	22.7	34.6	18.6	16.7	24.1	23.4	34.7	17.9	27.9	21.3
1,830,160 y 2,287,699		13.3		30.0		11.5		20.8		21.3		10.7		17.3
Mas de 2,287,700		46.7		20.0		19.2		16.7		19.1		32.1		24.0
N/R						7.7						7.1		2.7
Totales		100		100		100		100		100		100		100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuestas a Egresados de Negocios Internacionales 2000 - 2001

1 : Indicadores a marzo de 2000 (Jaramillo y Ruiz, 2000)

2 : Indicadores a septiembre de 2001

Cuadro No. 25
PROMEDIO DE GASTO POR CON QUIÉN VIVE

Tipo de Gasto	Con Quién Vive					Promedio
	Con sus padres	Familiares	Cónyuge	Solo	Compañeros	
Vivienda	10.5	18.3	17.7	21.0	30.0	14.1
Alimentación	10.0	16.7	17.1	11.2	20.0	11.9
Transporte	13.0	13.7	8.1	6.8	5.0	11.1
Vestuario	9.2	3.3	9.4	5.7	2.5	8.3
Recreación	16.6	8.3	8.8	11.5	10.0	14.0
Educación	6.3	21.7	5.8	5.5		6.6
Otros Gastos	8.0	3.3	9.7	7.8	10.0	8.1
Ahorro	24.9	1.0	19.3	29.5	22.5	23.5

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 26
PROMEDIO DE GASTO POR NIVEL DE INGRESO (EN MILES DE PESOS)

Tipo de Gasto	Nivel de Ingreso (en Miles de Pesos)							Promedio
	menos de 500	800 y 1,000	1,000 y 1,300	1,300 y 1,600	1,600 y 2,000	2,000 y 2,500	Mas de 2,500	
Vivienda			5.8	12.5	16.9	15.8	18.1	14.1
Alimentación	10.0	10.0	15.5	12.3	12.5	8.9	12.8	11.9
Transporte	25.0	7.5	9.5	17.5	10.3	8.3	7.7	11.1
Vestuario	10.0	17.5	7.5	10.9	6.8	8.0	6.3	8.3
Recreación	35.0	22.5	24.2	13.9	11.6	11.8	10.8	14.0
Educación	10.0		2.7	6.2	5.9	13.3	3.9	6.6
Otros Gastos		17.5		7.6	13.3	6.4	8.2	8.1
Ahorro	10.0	25.0	33.3	18.6	22.7	26.8	24.7	23.5

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 27
INVERSIÓN DE LOS EGRESADOS EN EMPRESAS PROPIAS POR DIVISIONES CIU

Divisiones CIU	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Hoteles, Restaurantes, Bares	2	50.0			2	25.0			4	40.0			4	25.0
Otras Actividades Empresariales	1	25.0			3	37.5			3	30.0	1	16.7	4	25.0
Informática Y Actividades Conexas							2	100	1	10.0	1	16.7	2	12.5
Agricultura					1	12.5			1	10.0			1	6.3
Comercio Al Por Mayor					1	12.5					1	16.7	1	6.3
Comercio Al Por Menor	1	25.0									1	16.7	1	6.3
Productos Alimenticios y Bebidas					1	12.5					1	16.7	1	6.3
Confección			1	50.0					1	10.0			1	6.3
Telecomunicaciones			1	50.0							1	16.7	1	6.3
Totales	4	100	2	100	8	100	2	100	10	100	6	100	16	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 28
DISTRIBUCIÓN POR LUGAR DE RESIDENCIA Y SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Residencia	Semestre									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Medellín y Área Metropolitana	9	60.0	9	90.0	21	80.8	19	79.2	58	77.3
Resto del País	1	6.7			1	3.8	2	8.3	4	5.3
Resto del Mundo	5	33.3	1	10.0	4	15.4	3	12.5	13	17.3
Totales	15	100.0	10	100.0	26	100.0	24	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 29
ENCUESTADOS SEGÚN RANGOS DE EDAD Y SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Edad	Semestre									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Entre 23 y 24					4	15.4	5	20.8	9	12.0
Entre 25 y 26	6	40.0	6	60.0	17	65.4	15	62.5	44	58.7
27 años o más	9	60.0	4	40.0	5	19.2	4	16.7	22	29.3
Totales	15	100.0	10	100.0	26	100.0	24	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 30
ENCUESTADOS SEGÚN GÉNERO Y SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Género	Semestre									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Femenino	12	80.0	6	60.0	16	61.5	13	54.2	47	62.7
Masculino	3	20.0	4	40.0	10	38.5	11	45.8	28	37.3
Totales	15	100.0	10	100.0	26	100.0	24	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 31
PROMEDIO DE EDAD POR GÉNERO Y SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Género	Semestre				
	98 1	98 2	99 1	99 2	Totales
Femenino	26.3	26.3	25.4	25.4	25.8
Masculino	28.3	26.5	25.7	25.5	26.0
Totales	26.7	26.4	25.5	25.5	25.9

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 32
DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL Y EDAD

Estado Civil	Edad							
	Entre 23 y 24		Entre 25 y 26		27 años o más		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Soltero (a)	8	88.9	36	81.8	17	77.3	61	81.3
Casado (a)	1	11.1	6	13.6	5	22.7	12	16.0
Otro Estado Civil			2	4.6			2	2.7
Totales	9	100.0	44	100.0	22	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 33
DISTRIBUCIÓN DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN ESTADO CIVIL Y GÉNERO

Estado Civil	Género					
	Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%
Soltero (a)	34	72.3	27	96.4	61	81.3
Casado (a)	11	23.4	1	3.6	12	16.0
Otro Estado Civil	2	4.3			2	2.7
Totales	47	100.0	28	100.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 34
ENCUESTADOS SEGÚN CON QUIÉN VIVE Y SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Con Quién Vive	Semestre									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Sus padres	4	26.7	8	80.0	18	69.2	17	70.8	47	62.7
Cónyuge	8	53.3			3	11.5	1	4.2	12	16.0
Solo	3	20.0	2	20.0	3	11.5	2	8.3	10	13.3
Familiares					1	3.8	2	8.3	3	4.0
Amigos					1	3.8	1	4.2	2	2.7
No Responde							1	4.2	1	1.3
Totales	15	100.0	10	100.0	26	100.0	24	100.0	75	100.0

Chi-cuadrado = 25.39 g.l. = 12 P-value = 0.0131

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 35
ACTIVIDAD DEL PADRE POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Actividad del Padre	Semestre									
	98 1		98 2		99 1		99 2		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Negocio propio	10	13.3	6	8.0	12	16.0	15	20.0	43	57.3
Empleado	5	6.7	4	5.3	14	18.7	8	10.7	31	41.3
No Responde							1	1.3	1	1.3
Totales	15	20.0	10	13.3	26	34.7	24	32.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 36
ACTIVIDAD DE LA MADRE POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Actividad de la Madre	Semestre								Totales	
	98 1		98 2		99 1		99 2		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Ama de Casa	6	8.0	3	4.0	12	16.0	14	18.7	35	46.7
Negocio propio	5	6.7	5	6.7	7	9.3	5	6.7	22	29.3
Empleada	4	5.3	2	2.7	7	9.3	4	5.3	17	22.7
No Responde							1	1.3	1	1.3
Totales	15	20.0	10	13.3	26	34.7	24	32.0	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 37
RELACIÓN ENTRE ACTIVIDAD DEL PADRE Y ACTIVIDAD DE LA MADRE

Actividad Padre	Actividad Madre									
	Ama de Casa		Negocio propio		Empleada		No Responde		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Negocio propio	20	26.7	15	20.0	8	10.7			43	57.3
Empleado	15	20.0	7	9.3	9	12.0			31	41.3
No Responde							1	1.3	1	1.3
Totales	35	46.7	22	29.3	17	22.7	1	1.3	75	100.0

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 38
CURSO DE ESTUDIO DE POSGRADO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Estudio de Posgrado Actual	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Estudio de Posgrado	5	33.3	2	20.0	5	19.2	3	12.5	8	17.0	7	25.0	15	20.0
No Estudio de Posgrado	10	66.7	8	80.0	21	80.8	20	83.3	38	80.9	21	75.0	59	78.7
No Responde							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 39
PLANES CONCRETOS DE POSGRADO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Planes Concretos de Estudio	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Si	5	33.3	2	20.0	14	53.8	11	45.8	18	38.3	14	50.0	32	42.7
No	8	53.3	8	80.0	12	46.2	12	50.0	27	57.4	13	46.4	40	53.3
No Responde	2	13.3					1	4.2	2	4.3	1	3.6	3	4.0
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 40
LUGAR DE ESTUDIO DE POSGRADO POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Lugar de Estudio	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
EAFIT	1	20.0			1	20.0	1	33.3	2	25.0	1	14.3	3	20.0
En Norteamérica	3	60.0	1	50.0			1	33.3	3	37.5	2	28.6	5	33.3
Otra Universidad de la ciudad	1	20.0	1	50.0	2	40.0			2	25.0	2	28.6	4	26.7
Otra Universidad del país					1	20.0	1	33.3			2	28.6	2	13.3
En Europa					1	20.0			1	12.5			1	6.7
Totales	5	100	2	100	5	100	3	100	8	100	7	100	15	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 41
FORMA DE FINANCIACIÓN POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Forma Principal de Financiación	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Recursos propios	4	80.0	2	100.0	3	60.0	1	33.3	4	50.0	6	85.7	10	66.7
Empresa					2	40.0			1	12.5	1	14.3	2	13.3
Beca	1	20.0							1	12.5			1	6.7
Padres o familiares							1	33.3	1	12.5			1	6.7
Préstamo							1	33.3	1	12.5			1	6.7
Totales	5	100	2	100	5	100	3	100	8	100	7	100	15	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 42
PROYECTOS DE POSGRADO POR LUGAR DÓNDE REALIZARLO

Posgrado	Lugar Dónde Realizarlo											
	EAFIT		Norteamérica		Europa		Universidad del país		No aplica		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Especialización en Administración y Gestión			1	1.3	1	1.3					2	2.7
Especialización en Economía									1	1.3	1	1.3
Especialización en Finanzas							1	1.3	2	2.7	3	4.0
Especialización en Negocios y Relaciones Internacionales	1	1.3					1	1.3			2	2.7
Especialización en Mercadeo	3	4.0							2	2.7	5	6.7
Maestría en Economía					1	1.3					1	1.3
Maestría en Negocios y Relaciones Internacionales			3	4.0	2	2.7					5	6.7
Maestría o doctorado en Administración y Gestión	1	1.3	6	8.0	4	5.3					11	14.7
Otras carreras de Posgrado			2	2.7							2	2.7
No aplica o No Responde									43	57.3	43	57.3
Totales	5	6.7	12	16.0	8	10.7	2	2.7	48	64.0	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

Cuadro No. 43
IDIOMAS QUE APRENDE Y/O PERFECCIONA POR SEMESTRE DE GRADUACIÓN

Idioma(s)	Semestre								Totales					
	98 1		98 2		99 1		99 2		Femenino		Masculino		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Inglés	3	20.0			3	11.5	4	16.7	5	10.6	5	17.9	10	13.3
Alemán	1	6.7			4	15.4	3	12.5	4	8.5	4	14.3	8	10.7
Francés	1	6.7	4	40.0	1	3.8	2	8.3	7	14.9	1	3.6	8	10.7
Portugués	2	13.3					2	8.3	4	8.5			4	5.3
Inglés y Alemán	1	6.7			1	3.8			2	4.3			2	2.7
Francés e Italiano							1	4.2			1	3.6	1	1.3
Japonés							1	4.2	1	2.1			1	1.3
Italiano					1	3.8					1	3.6	1	1.3
No Responde	7	46.7	6	60.0	16	61.5	11	45.8	24	51.1	16	57.1	40	53.3
Totales	15	100	10	100	26	100	24	100	47	100	28	100	75	100

FUENTE : Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados de Negocios Internacionales 2001

6.2. DIRECTORIO DE EGRESADOS DE NEGOCIOS INTERNACIONALES ENCUESTADOS

Promoción	Nombre(s)	Apellidos	E-mail
99 1	Manuel Esteban	Acevedo Jaramillo	maceved@eafit.edu.co
99 1	Helen	Alvarez Betancourt	halvarez@tampacargo.com.co
99 1	Santiago	Arboleda Palacio	sarboleda@hotmail.com
98 1	Maria Adelaida	Chica Velez	mariachi31@yahoo.com
99 1	Beatriz Eugenia	Cock Posada	beatrizcock@yahoo.com
99 2	Marta Eugenia	David Perez	madavid@corfinsura.com.co
99 1	Sergio	Estrada Jimenez	sergioej@mailcity.com
99 1	Carlos Andres	Giraldo Ruiz	mercadeo@ultraviajes.com
99 1	Lina Maria	Gomez Montoya	lmgomez@crystal.com.co
99 1	Diana Maria	Henao Sierra	dianah@epm.net.co
98 1	Maria Catalina	Mejia Arango	catamejia@excite.com
99 1	Natalia	Saldarriaga Lopez	natysalda@hotmail.com
98 1	Carolina Julietta	Santamaria Moorhead	carosanta@hotmail.com
99 1	Margarita Maria	Vasquez Ospina	emvo141@hotmail.com
99 2	Santiago	Viera Ochoa	sviera@proexport.com.co
98 2	Javier Mauricio	Villa Vanegas	mauricio.villa@estanciacable.tv
99 1	Yudira	Zapata Sanchez	yudiraz@hotmail.com
98 2	Juan Pablo Martin	Fajardo Echavarria	juanpablof@yahoo.com
99 2	Diana	Lopez Echeverri	dlopez.jnj@uolpremium.net.co
98 1	Paula Maria	Muñoz Peschken	paula.munioz.pm@bayer-ag.de
99 1	Angela Maria	Rave Martinez	angela_rave@hotmail.com
99 1	Mauricio Daniel	Rojas Salazar	maurojas@chiquita.com
98 2	Santiago	Martinez Estrada	smartinez@orbitel.com.co
98 1	Erika Jimena	Gonzalez Velasquez	erika.gonzalez@refisal.com.co
98 1	Alejandra Maria	Pereira Alvarez	apereira@bancolombia.com.co
99 1	Liliana Maria	Agudelo Mesa	liliagudelomesa@terra.com.co
98 1	Maria Carolina	Serrano Gomez	arborit@geo.net.co
99 2	Juan Pablo	Giraldo Monsalve	juandiezgi@epm.net.co
99 2	Ana Lucia	Loaiza Restrepo	analo24@hotmail.com

Promoción	Nombre(s)	Apellidos	E-mail
98 1	Sandra Maria	Vallejo Pardo	sandravallejo@starmedia.com
98 2	Catalina	Hernandez Bernal	chernandez@proexport.com.co
99 2	Carlos Enrique	Arango Escobar	ecae083@hotmail.com
99 2	Claudia	Jaramillo Palacio	indeamercadeo@epm.net.co
99 2	Andres Felipe	Molina Gonzalez	andresmo@hotmail.com
99 1	Estefania	Morales Isaza	emorales@badelca.com.co
99 1	Juan Carlos	Serna Velez	jcserna@tampacargo.com.co
99 2	Mauricio Giovanni	Valencia Amaya	mgva88@hotmail.com
99 2	Andres	Ramirez Restrepo	andresramirezrestrepo@hotmail.com
98 1	Eduardo	Pelaez Campuzano	edopelaez@yahoo.com
99 2	Andres Felipe	Jaramillo Velez	jara22@yahoo.com
99 2	Diego Alejandro	Acevedo Mejia	clc1@impsat.net.co
98 2	Marta Lucia	Gonzalez Arbelaez	gercomer@epm.net.co
99 2	Carolina	Arbelaez Cadavid	caroarbe@epm.net.co
99 2	Adriana	Roldan Perez	aroldan@corona.com.co
99 1	Marcela Maria	Llinas Acosta	mmllinas@crystal.com.co
99 1	Maria Isabel	Acosta Dominguez	maria.acosta@grupo-exito.com
98 2	Paulina	Saldarriaga Ehlers	pasaldarri@suleasing.com.co
99 2	Martha Helena	Arango Restrepo	marthelena@hotmail.com
99 1	Paula Andrea	Lara Vasquez	paula.lara@grupo-exito.com
99 2	Victoria Eugenia	Valencia Naranjo	vvalencia@s-coolweb.com
99 1	Ana Maria	Henao Palacio	henao.am@pg.com
98 1	Veronica	Zuluaga Londoño	veronicaz@grupomun.com
98 2	Marcela	Jaramillo Paris	marcelaja@avon.com.co
99 2	Pedro Jose	Molina Gonzalez	pedroj@geo.net.co
99 2	Erika	Piedrahita Perez	prodesa@epm.net.co
99 1	Andres	Varela Malagon	avarela@tampacargo.com.co
99 2	Tomas	Mejia Fuenmayor	tmejia@microplast.com.co
98 2	Gilberto	Montoya Estrada	gmontoya@gef.com.co
98 1	Elizabeth Cristina	Giraldo Velez	eligiraldo@hotmail.com
98 1	Stella	Castrillon Restrepo	stellacastri@interplanet.net.co
98 2	Ana Lucia	Mejia Piedrahita	luchimejia@hotmail.com

Promoción	Nombre(s)	Apellidos	E-mail
98 1	Andres	Munera Velez	anddresmun@hotmail.com
98 1	Ana Maria	Gil Arbelaez	anaMaria.Gil@cafedecolombia.com
99 2	Beatriz Elena	Marin Piedrahita	bettymarin@hotmail.com
99 1	Claudia Maria	Arboleda Tamayo	clarboleda@epm.net.co
98 2	Catalina Maria	Correa Diaz	catico@epm.net.co
99 1	Simon	Jaramillo Valderama	pefoods@epm.net.co
99 1	Andres Felipe	Isaza Orozco	aisaza@imusa.com.co
98 1	Augusto	Posada Sanchez	augustoposada@geo.net.co
99 1	Juan Diego	Ramirez Acosta	juan.ramirez@energiaypotencia.com
99 2	Juan Camilo	Mejia Gomez	mejiacamilo@yahoo.com
99 2	Catalina Maria	Medina Mejia	catalina_medina@hotmail.com
99 2	Maria Patricia	Peña Vasquez	patripe@yahoo.com
99 1	Marcela	Escobar Gonzalez	marcelaescobar@hotmail.com
99 2	Alexandra M.	Orozco Fernandez	aorozco@accesscable.net

6.3. FORMATO DE ENCUESTA