

Caracterización del mercado laboral del administrador de empresas en el
departamento de Sucre

DIANYS NAVARRO
MIRTA CARRASCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
COROZAL
2004

INTRODUCCION

En términos generales en nuestro Departamento al igual que en toda Colombia en lo últimos 10 años el mercado laboral ha experimentado una terciarización del empleo, la presencia de una depresión laboral creciente, manifestada en el aumento del desempleo, se experimenta la presencia del subempleo cada vez más creciente como forma de ajuste del mercado laboral, además de esto, los trabajos presentan signos de precariedad, lo que contrasta grandes deficiencias a nivel educativo y una baja cobertura de la seguridad social

Dentro de este panorama Nacional el presente trabajo, busca determinar cuáles son las condiciones específicas del mercado laboral de los administradores de empresas en el Departamento de Sucre, motivado por el crecimiento vertiginoso que ha tenido la carrera en los diferentes centros educativos de formación Universitaria en la Región, frente a un mercado que es incierto y poco conocido

Abordaremos el trabajo siguiendo paso a paso la metodología de investigación propuesta por la UNAD, el cual se presentará en capítulos que contendrán en primer lugar el diseño de la investigación, y en segundo lugar el desarrollo de la misma.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Información suministrada por los principales centros educativos Universitarios del Departamento de Sucre (Unisucre, CECAR) en el período comprendido entre los años 1997 al 2003, el número de administradores de empresas egresados de sus claustros universitarios suman un total de 1.075 profesionales; la tasa de crecimiento poblacional promedio en el período fue de 1.725% al pasar la población de egresados de 16 en el año 1.997 a 292 en el año 2003. Esta situación contrasta con la estrechez del mercado laboral en nuestro medio, tanto en el sector privado como en el sector público, debido entre otros factores, a la poca iniciativa empresarial (que se refleja en un incipiente grado de industrialización) y a las políticas de reducción del estado (plan de ajuste del gobierno); en consecuencia el mercado presenta un desajuste de oferta sobre demanda laboral que se manifiesta a su vez en altos índices de desempleo y subempleo, alta competencia (entre administradores y entre estos y profesionales de carreras afines), y desmejoramiento en la remuneración del profesional en Administración de empresas

Si bien es cierto que la profesionalización del recurso humano es un factor dinamizador del desarrollo económico y social de la población, esta situación es preocupante ya que no existe correspondencia (desequilibrio) entre las fuerzas del mercado laboral, y de no buscársele alternativas de solución, el problema tiende a agravarse con efectos negativos no solo para los profesionales en esa área del

saber, sino también para las universidades que ante el deterioro de la profesión y la poca demanda por cupos se verán abocadas a cerrar los programas de administración de empresas en la Región.

Lo anterior supone la necesidad de realizar una investigación que permita caracterizar los elementos que prevalecen en el mercado laboral del administrador de empresas en el Departamento de Sucre, para de esta manera conocer con bases ciertas, el perfil ocupacional del administrador que requiere el mercado laboral en nuestro medio

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Lo antes descrito nos lleva a plantearnos siguientes preguntas

¿Cuál es la situación laboral del administrador de empresas en el mercado laboral del Departamento de sucre?

1.3 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es la oferta laboral de los administradores de empresas que han egresado de las facultades de administración de empresas del Departamento de Sucre.?

¿Cuál es la demanda laboral (Número de ocupados) de los administradores de empresas por parte de las empresas estatales y privadas en el Departamento de Sucre?

¿Cuál es el nivel de desempleo y subempleo de los administradores de empresas egresados de la Universidades del Departamento de Sucre?

¿Cual es el grado de competitividad del administrador de empresas frente a profesiones similares en el Departamento de Sucre?

¿Que cargos desempeñan actualmente los administradores de empresas en sus puestos de trabajo?

¿Cuáles son las condiciones ocupacionales del administrador de empresas en nuestro medio?

¿Qué funciones desempeñan los administradores de empresas en los cargos que ocupan en la actualidad?

¿Están desempeñando la misión y la visión impartida por las facultades de administración en el Departatmento de Sucre, los egresados en sus actividades de desempeño diario?

¿Cuál es el salario promedio mensual devengado por los administradores de empresas que desempeñan cargos en las empresas del Departamento de Sucre?

¿La misión y visión de los egresados es compartida por los demandantes del mercado laboral en el Departamento de Sucre?

¿Se corresponde el perfil de la demanda laboral con el perfil de la oferta laboral del administrador de empresas, en el Departamento de Sucre?

¿De que manera puede incidir el perfil laboral del egresado de las Universidades de Sucre, en las altas tasas de desempleos entre los profesionales de administración?

¿Se sienten satisfechos los administrados de empresas con los cargos que desempeñan y qué expectativas tienen al respecto?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

2.1 OBJETIVO GENERAL

Describir las características y condiciones del mercado laboral de los administradores de empresas en el Departamento de Sucre, a través de la medición de las variables más importantes y determinantes del mismo, para que sirva de referencia a las instituciones interesadas en el conocimiento de los factores que determinan el mercado en referencia.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Describir las características de la demanda laboral del administrador de empresas en el Departamento de Sucre, mediante la medición (uso de indicadores) de las

variables relevantes de la misma, que posibilite el conocimiento y la interpretación real de este componente del mercado laboral.

Describir las características de la Oferta laboral del administrador de empresas en el Departamento de Sucre, mediante la medición (uso de indicadores) de las variables relevantes de la misma, que posibilite el conocimiento y la interpretación real de este componente del mercado laboral.

Cuantificar mediante indicadores laborales las principales variables que hacen parte del mercado laboral: oferta, demanda, empleo, desempleo e ingresos, para analizar el mercado laboral del administrador de empresas en el Departamento de Sucre.

Describir y cualificar los cargos y funciones para los cuales son solicitados los administradores de empresas en el Departamento de Sucre.

Describir y calcular el sistema de remuneración y los ingresos promedios ofrecidos a los profesionales de la administración en los cargos que actualmente desempeñan.

Determinar las perspectivas laborales que tienen los actuales y futuros administradores de empresas egresados de las Universidades del Departamento de Sucre, frente a la demanda laboral del sector público y privado.

Contrastar la visión y Misión de las instituciones Universitarias frente a la visión y Misión de las demandantes del mercado laboral en el Departamento de Sucre..

3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La universidad como formadora de profesionales, por definición le corresponde jalonar los procesos de desarrollo mediante el aporte del conocimiento significativo en el contexto en que desarrolla sus actividades. De otra parte la universidad es un sistema abierto y como tal su desarrollo y ciclo de vida esta influenciado y condicionada a los cambios que se dan en su entorno, es así como la Universidad hace parte del mercado laboral, como oferente de profesionales con un perfil que debe responder a las expectativas de la demanda laboral.

En este orden de ideas motiva la presente investigación hacer un aporte práctica a las entidades educativas universitarias que cuentan con los programas de Administración de empresas en el Departamento de Sucre, dado que la investigación permitirá contrastar o confrontar el perfil que ofrecen los centros de formación superior, frente a la realidad del mercado laboral local para el administrador, lo que sin duda se convierte en algo de gran importancia por lo novedoso y por cuanto servirá como un punto de referencia a las Universidades y directivas al momento de tomar decisiones en materia de mejoramiento académico acorde con las necesidades del mercado laboral.

Como estudiantes de administración de empresas el estudio nos permitirá optar el titulo de administrador de empresas a cada uno de los integrantes, ya que la UNAD exige como prerrequisito la presentación de un trabajo final de grado, de igual manera este trabajo nos permitirá enriquecer nuestros conocimientos sobre los tópicos investigados, además nos asiste la inquietud de conocer las

características del mercado laboral, porque nos atañe e involucra la problemática, pero de igual forma queremos ser parte de la solución aportando y aplicando los conocimientos adquiridos para obtener explicaciones a las situaciones del mercado laboral (oferta y demanda) que están incidiendo en el alto porcentaje de desempleo que existe entre los administradores de empresas en el Departamento.

Por último el estudio pretende hacer un aporte metodológico para futuras investigaciones que se realicen en nuestro medio con igual o similar enfoque a la presente investigación..

4, MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEORICO

A nivel teórico la investigación se fundamenta en las concepciones generales de la “economía del trabajo”, como parte fundamental de la ciencia económica a partir de los fundamentos conceptuales clásicos – Neoclásicos, los cuales se basan en la visión del equilibrio general, en donde el juego competitivo de los mercados, conduce al pleno empleo de los factores productivos incluyendo el trabajo; Los Keynesianos que abordan los desequilibrios del mercado laboral, desde la insuficiencia de la demanda de bienes y servicios y finalmente algunas concepciones microeconómicas modernas sobre el particular.

De manera general se puede afirmar que el mercado laboral como tal, está determinado por el conjunto de relaciones operacionales entre las unidades familiares que ofrecen su fuerza de trabajo *_Oferta Laboral_* y los entes empresariales que necesitan y demandan esa fuerza de trabajo *_Demanda Laboral_* para la realización de las actividades productivas. Teniendo en cuenta esto, y bajo la óptica de la llamada “economía de trabajo” se Expondrán a continuación las consideraciones generales y fundamentos conceptuales del mercado laboral, dados los diferentes enfoques del pensamiento que se han constituidos a su alrededor.

La versión neoclásica del mercado Laboral fundamento su análisis en la consideración de una serie de supuestos de carácter económico, dado el trabajo

es considerada como una mercancía igual a las demás y el único factor de producción que varía en el corto plazo y la sociedad es vista como una estructura formada por dos grupos de agentes, las familias que venden su fuerza laboral a cambio de un salario y las empresas dueñas de los factores productivos¹, que proporcionan los insumos y organizan la producción de bienes y servicios (demandando para esto mano de obra) a cambio de utilidades. Los precios de bienes y servicios y los salarios (precios del trabajo) son totalmente flexibles, y se determinan por la interacción de la oferta y la demanda generadas independientemente. Además de lo anterior, la concepción clásica del mercado de trabajo actúa sobre la base de la competencia perfecta y la racionalidad económica. _Maximización de beneficios individuales,_ en donde la movilidad de los factores y los sistemas de información son altamente eficientes, bajo la óptica de un mercado autosuficiente, capaz de regularse así mismo, sin que está para esto, alguna clase de intervención estatal o la influencia de movimientos sindicales.

La teoría Keynesiana establece la crítica más profunda a la teoría clásica de la determinación del empleo, constituyendo una teoría alternativa, en la que no se hace necesario considerar que los recursos están utilizados permanentemente situación de pleno empleo².

¹ TIERRA, TRABAJO Y CAPITAL.

² LORA, Eduardo, Análisis de coyuntura económica: métodos aplicados a América Jatuina, Bogotá ed. Tercer Mundo editores. 1,995

Para desarrollar su teoría, plantea la relación existente entre empleo y producto, en donde el nivel de empleo no es determinado en el mercado de trabajo sino en el de bienes y servicios, a partir de precios y salarios fijos.

En este sentido Keynes no se preocupa por explicar la oferta laboral, sino que su principal problema consistió por qué una gran masa de trabajadores que deseaban trabajar al salario real vigente no lograba encontrar empleo, es decir, la existencia y persistencia del desempleo involuntario.

Según Keynes , los empresarios emplean un número de trabajadores determinado con el fin de obtener un volumen específico de producto, que esperan vender a un precio superior a sus costos (costos laborales y costos fijos) y así poder ganar un excedente –ganancias_, el cual le sirve para cubrir los costos que implica producir, incluido el pago a trabajadores (salario) y una renta adicional. Este excedente depende de lo que el público quiera gastar en la compra de los productos, es decir, de la demanda efectiva o demanda de consumo de bienes final, el cual se deriva de los ingresos que obtienen las personas, lo que en últimas proviene del empleo, en estas condiciones, es la demanda efectiva la que determina el nivel de producción y por ende el nivel de Empleo.

En síntesis para Keynes, tanto el nivel de la producción como el del empleo son definidos por los empresarios en concordancia con sus expectativas sobre el comportamiento de la demanda agregada, es decir, según esperen que sean los gastos en inversión de las empresas, el consumo de los trabajadores (quienes desempeñan así un papel esencialmente pasivo en la determinación del empleo) y

el de los capitalistas, siendo el desempleo producto de la escasa demanda agregada, que lo hace involuntario, pues no lo desean ni los trabajadores ni las empresas³

La teoría de la búsqueda, expuesta por Phelps y Mortensen⁴, pertenecientes a las teorías del desempleo voluntario, centra su análisis en la existencia de imperfecciones y fricciones en el mercado laboral, donde la mano de obra es heterogénea, no hay perfecta movilidad del factor trabajo y existe incertidumbre, lo que hace que la búsqueda del empleo apropiado por parte del desempleado (cesantes y aspirantes), requiere de tiempo y esfuerzo, implicando una serie de esfuerzos para el trabajador (costo de oportunidad, dado el salario que deja de recibir al abandonar su ocupación anterior y a dedicarse a buscar un nuevo empleo, y, los costos explícitos que implica la actividad de búsqueda, tales como costos de desplazamiento, transporte, alojamiento etc), a pesar de esto un período más largo de búsqueda y por tanto unos costos mayores de este, puede verse recompensado por un mayor y mejor salario al encontrar el empleo

Según esta teoría, aunque la demanda laboral, medida por la cantidad de puestos vacantes sea igual a la oferta laboral, es decir, personas que buscan empleo, existe una tasa de desempleo positiva, cuya magnitud depende directamente del tiempo que tarde la búsqueda de trabajo.

³ FERNANDEZ DIAZ, Andrés, PAREJO GAMER, José Alberto. Política económica MAW GRAW –HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA. 1.995

De esta manera existe un nivel de desempleo natural a pesar de que el mercado laboral se encuentre en equilibrio⁴.

Con base en las diferentes explicaciones teóricas y de acuerdo a diversos parámetros de medidas se han establecido otras consideraciones en torno al desempleo, de acuerdo a su naturaleza, características y alcance, clasificándolo de la siguiente manera:

- Desempleo Cíclico: Es el que se origina en las fluctuaciones de la actividad económica, aumentando cuando la economía entra en recesión y disminuyendo, en los momentos de expansión o recuperación económica. Este desempleo según los clásicos es voluntario y ocurre cuando una disminución en la demanda ocasiona en la ocupación al enfrentarse a un salario real rígido a la baja. Por el contrario, Keynes considera que este es de carácter involuntario, originándose por la insuficiencia en la demanda efectiva que genera caída en la demanda de trabajo.
- Desempleo depresivo: ocurre cuando la economía de un país viene sufriendo una profunda deflación durante cierto número de años y no se observan a corto plazo posibilidades de recuperación.
- Desempleo encubierto: Conjunto de personas de una economía que estando en paro no están oficialmente registradas como tales. Las causas de dicha

⁴ Phelps. E. S Moneywagw dinamic and labor market equilibrium, Mortensen. D.T. A teory of wage and employment dinamic. Tomado de Fernández Díaz, A Parejo Gamir y otros. Política Económica Pág.-155

circunstancia es el Subempleo (personas que desempeñan una función inferior a su categoría), las jornadas laborales excesivamente cortas, la existencia de trabajadores que no buscan empleo de forma activa etc.:

- Desempleo Estacional: Es el que ocurre como consecuencia de la naturaleza estacional del trabajo que se realiza, debido a que la demanda de mano de obra fluctúa, dependiendo de la época del año en que se encuentre.
- Desempleo estructural: Es el que se origina como consecuencia de los cambios en la estructura de la producción, que hace que la calificación de la oferta laboral no se ajuste a los requerimientos de los empleos (vacantes) en una misma área geográfica o debido a desbalances regionales entre oferta y demanda de mano de obra. Se diferencia del desempleo friccional, debido a que este último, suele ser a corto plazo.
- Desempleo Friccional: Este desempleo es originado por imperfecciones del mercado laboral. Dadas las condiciones de información imperfecta, la heterogeneidad de la oferta laboral, la incertidumbre hacia el futuro y la movilidad constante del mercado laboral (movilidad de las personas entre unos puestos de trabajos y otros), que condicionan a los desempleados a un mayor tiempo buscando un puesto de trabajo.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

ASPIRANTES: Personas que están buscando trabajo por primera vez

CESANTES: Personas que habiendo trabajado antes, se encuentran desocupadas.

DESEMPLEO: Situación en la que se encuentran las personas, que teniendo edad, capacidad y deseos de trabajar, no pueden conseguir un puesto de trabajo, viéndose sometido a una situación de paro forzoso.

Empleo: colocación, ocupación profesional o puesto de trabajo.

POBLACION OCUPADA: Población ocupada o empleada, constituye una parte de la población económicamente activa que participa en el proceso de producción de bienes y servicios, por lo menos una hora remunerada a la semana y los que en condición de “ayudantes familiares” trabajaron por lo menos quince horas a la semana, o aquellos que no habiendo trabajado por estar en vacaciones o estando en licencias están vinculados a un proceso de producción a partir de un empleo remunerado.

POBLACION DESOCUPADA: Las personas de doce años y más que durante el período de referencia, hicieron alguna diligencia para conseguir trabajo (desempleo abierto), o las personas que durante la semana de referencia no trabajaron y no hicieron diligencia alguna para buscar trabajo, pero que lo buscaron anteriormente alguna vez.

POBLACION SUBEMPLEADA: Grupo de personas que estando ocupadas descansan desean y pueden trabajar más tiempo del que comúnmente dedican a sus actividades remuneradas, deseando desempeñar otra actividad, ya que la persona tiene una jornada trabajo inferior a los dos tercios de la jornada laboral legal (32 horas), o que a pesar de que la persona esté trabajando una jornada igual o mayor a la jornada laboral legal se encuentra en las siguientes situaciones: considera que sus ingresos no son suficientes para atender sus gastos normales, piensa que la ocupación que desempeña no está de acuerdo a sus competencias o entrenamiento profesional, o considera que trabaja excesivamente, por lo que desea laborar menos horas de las que trabaja.

OCUPACION: Oficio o producción de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada o del tipo de estudio que hubiese recibido. Generalmente se define en términos de combinación de trabajo, tareas y funciones desempeñadas. Los tipos de ocupación se dividen en trabajo permanente, como aquel que se deriva de acuerdo definitivo para la realización de un trabajo en forma regular, y trabajo temporal, definido como aquel cuyo período de duración está limitado a un tiempo determinado por las partes contratantes.

POSICION OCUPACIONAL: Posición o status que el empleado adquiere en el ejercicio de su trabajo dentro de la empresa. Las principales posiciones ocupacionales son las siguientes:

Obreros y empleados particulares: estas son las personas que trabajan para un empleador privado en condición de asalariado. Aquí se incluyen los que trabajan

como asalariados en organizaciones de trabajo social, sindical, iglesias y otras organizaciones sin fines de lucro.

Obreros o empleados del gobierno: Es aquella persona que trabaja en una entidad oficial en condición de asalariado (independientemente del cargo que desempeña)

Empleado Doméstico. Es aquella persona que le trabaja a un solo hogar, realizando actividades propias del servicio doméstico y recibe por su trabajo un salario en dinero y/o especie. Comprende los sirvientes, chóferes, jardineros, porteros de casa.

Trabajador por cuenta propia son las personas que explotan su propia empresa económica o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero no utilizan ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado. Estas personas se denominan también trabajadores independientes y pueden trabajar solos o asociados con otras de igual condición.

Trabajador familiar sin remuneración: Es la persona no remunerada (no recibe salario en dinero ni en especie), que trabaja por lo menos 15 horas a la semana en una empresa económica explotada por una persona emparentada con él, que reside en el mismo hogar.

Patrón o empleador: Son las personas que dirigen su propia empresa económica o ejercen por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados, empleados y/o obreros.

TASA BRUTA DE PARTICIPACIÓN(TBP)Se entiende por tasa bruta de participación la relación porcentual entre el número de personas que componen la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) y el número de personas que integran la población total (PT)

$$TBP = \frac{PEA}{PT} \times 100$$

TASA GLOBAL DE PARTICIPACION (TGP): Es la relación porcentual entre el número de persona que conforman la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET) (personas de 12 años y más)

$$TGP = \frac{PEA}{PET} \times 100$$

TASA DE SESEMPLEO (TD): Se trata de la relación porcentual entre el número de personas desempleadas (D) y el número de personas que integran la población económicamente activa (PEA)

$$TD = \frac{D}{PEA} \times 100$$

TASA DE SUBEMPLEO (TS): Es la relación porcentual de la población ocupada que manifestó “Querer y poder trabajar más horas a la semana” (o sea población subempleada, PS) y el número de personas que integran la población económicamente activa.

$$TS = \frac{PS}{PEA} \times 100$$

4.3 MARCO ESPACIAL

La investigación se realizará en el Departamento de sucre, tendrá como universo el sector público y el sector privado del cual se tomará una muestra representativa.

4.4 MARCO TEMPORAL

El estudio Se llevará a cabo en los meses de mayo a agosto en el año 2004.

5. SISTEMA DE HIPOTESIS

5.1 HIPOTESIS GENERAL

El mercado laboral como tal, está determinado por el conjunto de relaciones operacionales entre las unidades familiares que ofrecen su fuerza de trabajo *_Oferta Laboral_* y los entes empresariales que necesitan y demandan esa fuerza de trabajo *_Demanda Laboral_* para la realización de las actividades productivas

5.2 HIPOTESIS DE TRABAJO

El mercado laboral del administrador de empresas está caracterizado por un conjunto de relaciones operacionales que se dan entre los administradores que

ofrecen se trabajo (oferta laboral) y los entes empresariales que demandan y necesitan determinado tipo de profesionales (demanda laboral), para la realización de actividades productivas.

5.3 OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS DE TRABAJO.

5.3.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Mercado laboral del administrador de empresas

5.3.2 VARIABLES INDEPENDIENTES

Demanda Laboral del administrador de empresas

Oferta Laboral del administrador de empresas

6 DISEÑO METODOLOGICO

6.1 POBLACION Y MUESTRA

La población o universo a investigar por el lado de la demanda (empleados) estará conformada por empresas de carácter público (Entidades oficiales: gobernación y alcaldías) y las empresas de carácter privado.

Según información suministrada por la cámara de comercio seccional Sincelejo a 31 de marzo de 2004, las unidades productivas registradas por tipo de sociedad son las que a continuación se describen:

TIPO DE SOCIEDAD	No.	%
Personas naturales	10.954	44.00%
Sociedades limitadas	1.876	7.50%
Sociedades anónimas	73	0.31%
Sociedades colectivas	5	0.03%
Sociedades comanditas simple	144	0.58%
Sociedades Comanditas por acciones	7	0.04%
Sociedades H (S.H)	49	0.21%
S.CIA	5	0.03%
E.A.I	181	0.75%
E.U	272	1.10%
	-----	-----
Total	13.566	54.55%
Establecimiento de Comercio	10.922	43,92%
Sucursales	82	0.33%
Agencias	297	1,20%
	-----	-----
Total	11.301	45,45%
TOTAL GENERAL	24.867	100,00%

Se procedió a diseñar una muestra técnicamente, mediante la siguiente formula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot E/2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + E/2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

2

$z^2 = \text{Área de probabilidad} = 2,405381635$

$E = \text{Coeficiente de confianza} = 0,93$

$P = \text{Proporción de éxito} = 0,5$

$Q = \text{proporción de fracaso} = 0,5$

$N = \text{Tamaño total de la población o Universo} = 24.867$

2

$e = \text{Error muestral} = 0,07$

Aplicando la fórmula obtenemos una muestra de 57 encuestas que se escogerán de forma proporcional a la ponderación que cada tipo de empresa tiene en la sumatoria total.

En el sector público se escogerán todas las alcaldías y la gobernación de Sucre, es decir que en el sector público la muestra será de 27 encuestas para un total muestra de 84 encuestas en los dos sectores, además se realizarán por el lado de la oferta (desempleados) los registros de solicitudes de trabajos en el SENA igual número de encuestas para un total de 168 encuestas.

6.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Con el objetivo de explorar, describir y explicar los hechos de la investigación se tendrá en cuenta las entrevistas y encuestas a los profesionales de administración de empresas y a las diversas organizaciones empresariales del Departamento.

La información, después de ser clasificada y tabulada se presentará a través de cuadros y gráficas que faciliten su descripción, su análisis e interpretación no solo de los investigadores sino de toda persona que consulte los resultados de la investigación.

7. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA INVESTIGACION

La investigación se realizará por los gestores o estudiantes, con la orientación de los asesores de la UNAD, los estudiantes aportaremos los recursos necesarios para el desarrollo de la misma, los cuales se cuantifican en el presupuesto, y así mismo su ejecución se llevará a cabo de acuerdo al cronograma de actividades propuesto.

7.1 PRESUPUESTO.

El valor del presupuesto para la ejecución del estudio se valora en \$3.500.000, que a continuación se discrimina.

Recolección de información	\$2.000.000
Papelería y otros insumos	280.000
Transporte	500.000
Transcripciones	200.000
Viáticos	300.000
Imprevistos	220.000

Total

\$3.500.000

7.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La investigación se realizará durante cuatro meses, de acuerdo al siguiente cronograma.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MESES			
	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
1. Entrega y aprobación anteproyecto	-----			
2. Ajuste a anteproyecto	-----			
3. Elaboración de instrumentos para la recolección de la información.	-----			
4. Aplicación de instrumentos		-----		
5. Recopilación de información secundaria		-----		
6. Clasificación y tabulación de la información			-----	
7. Presentación de informe			-----	
8. Análisis de la información			-----	-----
9. Informe final				-----

SISTEMATIZACION DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	FUENTE	
Demanda laboral y	Empleo	No. de ocupados	Encuesta a empresarios del sector privada y entidades gubernamentales	
		Tasa de ocupación		
	Subempleo	Tasa de subempleo		
	Condiciones ocupacionales	Actividades desempeñadas		
	Status social	Nivel de status		
	INGRESOS	Salario mensual devengado		
	Nivel Educativo	Pregrado		Profesionales encuestados
		Postgrado		Profesionales encuestados
Grado de satisfacción Personal	Masterado	Nivel de satisfacción: positiva o negativa con la profesión	Profesionales	
	Grado de satisfacción Personal			
Oferta laboral	Egresados (P.E.A)	No. de egresados	Universidades	
	Competencia profesional	Profesiones afines	Encuestas	

SISTEMATIZACION DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	FUENTE
OFERTA LABORAL	Desempleo visible	Menos de 32 horas trabajadas	SENA
	Desempleo invisible	Mas de 32 horas de trabajo	SENA
	Perfil ocupacional de la oferta	Conocimiento Aptitudes Habilidades Valores	Universidades del Dpto.

ENCUESTA SOBRE EL MERCADO LABORAL DEL ADMINISTRADOR DE
EMPRESAS LOS MUNICIPIOS DE SINCELEJO Y COROZAL

NOMBRE DEL ENCUESTADOR-----

FECHA:-----

I. GENERALIDADES DEL ENCUESTADO

1. Terminó en la Universidad de-----

2. Año de graduación-----

3. Sexo a) M b) F 4. Estado civil A) casado-----B) soltero.....C) viudo-----

D) Unión libre -----E)Otro----- Cúal-----

II ASPECTOS LABORALES

5. Desempeña algún empleo, negocio o actividad propia A) Si----B) No-----

Descripción de empleos en orden de importancia.

Empleo principal o Negocio

6. Cargo o empleo-----

7. Nombre de la empresa-----

8. Principal actividad de la empresa

a) () Organismo o entidad pública b) () Organismo o asociación con
fines de lucro

c) () Servicios Inmobiliarios d) () Servicios Comerciales e) ()

Manufactura o ingeniería

- f) () Agricultura, Minería y Petróleo g) () Construcción h) () Comercio al por mayor o al por menor i) () Banca Finanzas o seguros j) () Servicios de Salud k) () Educación l) Comunicación m) () Transporte y Viajes n) Servicios alimenticios y hotelería o) () otra cuál-----

9. Posición ocupacional (Marque una opción)

- a) () Director o gerente b) () Vicepresidente c) () Jefe de división d) () Asesor o consultor e) () Jefe de personal f) () Docente catedrático g) () Jefe de servicios generales h) () Profesional Universitario i) () Jefe de Departamento j) () Jefe de sección k) () Jefe Administrativo l) () Jefe financiero m) () Investigador n) Jefe de Personal o) () Jefe de división p) () Otra posición ocupacional.Cuál-----

10. Área en que se desempeña

- a) () Estrategia y Planeación b) () Finanzas y contabilidad c) () Administración General d) () Gestión de proyectos e) () Compras f) () ventas y mercadeo g) () Gestión de la información h) () Gestión de fondos de inversión o pensiones i) () Gestión de seguros y pólizas j) () Recursos Humanos k) () Investigación y desarrollo l) () Capacitación y educación m) () Consultoría y Asesoría n) () Administración inmobiliaria o) () Servicio de telecomunicaciones p) () Otra Cuál? -----

11. Años en la empresa o actividad -----

12. Horas de trabajo semanal-----

13. Ingreso Mensual \$ -----

14. Cuantos trabajadores hay en su empresa:

- a) 1 a 10
- b) 11 a 20
- c) 21 a 30
- d) 31 a 40
- e) 41 a 50
- f) Más de 50

Empleo o negocio secundario

15. Cargo o empleo-----

16. Nombre de la empresa-----

17. Principal actividad de la empresa

- a) () Organismo o entidad pública b) () Organismo o asociación con fines de lucro
 - c) () Servicios Inmobiliarios d) () Servicios Comerciales e) () Manufactura o ingeniería
 - f) () Agricultura, Minería y Petróleo g) () Construcción h) () Comercio al por mayor o al por menor i) () Banca Finanzas o seguros
 - j) () Servicios de Salud k) () Educación l) Comunicación m) () Transporte y Viajes n) Servicios alimenticios y hotelería o) () otra cuál-----
-

18. Posición ocupacional (Marque una opción)

- a) () Director o gerente b) () Vicepresidente c) () Jefe de división

d) () Asesor o consultor e) () Jefe de personal f) () Docente catedrático
g) () Jefe de servicios generales h) () Profesional Universitario i) () Jefe
de Departamento j) () Jefe de sección k) () Jefe Administrativo l) ()
Jefe financiero m) () Investigador n) Jefe de Personal o) () Jefe de
división p) () Otra posición ocupacional. Cúal-----

19. Área en que se desempeña

a) () Estrategia y Planeación b) () Finanzas y contabilidad c) ()
Administración General d) () Gestión de proyectos e) () Compras
f) () ventas y mercadeo g) () Gestión de la información h) () Gestión
de fondos de inversión o pensiones i) () Gestión de seguros y pólizas
j) () Recursos Humanos k) () Investigación y desarrollo l) () Capacitación
y educación m) () Consultoría y Asesoría n) () Administración inmobiliaria
o) () Servicio de telecomunicaciones p) () Otra Cuál? -----

20. Años en la empresa o actividad -----

21. Horas de trabajo semanal-----

22. Ingreso Mensual \$ -----

23. Cuantos trabajadores hay en su empresa:

g) 1 a 10

h) 11 a 20

i) 21 a 30

j) 31 a 40

k) 41 a 50

l) Más de 50

20. Sus actividades exigen una formación como administrador de empresas un grado.

a) alto () b) () Medio c) () bajo d) () Nulo

21. Se siente descontento con su trabajo a) () Si b) () No. Si contesta si por favor díganos por qué a) No le sobra tiempo b) Subutiliza sus capacidades c) Ingreso insuficiente

d) otras razones. Cuales por favor-----

22. Quisiera trabajar horas complementarias a) Si b) No

23. Si no tiene ocupación. ¿Quisiera trabajar? a) Si b) No.

24. Está buscando actualmente empleo? a) Si b) No

25. Es la primera vez que busca empleo a) No. () Si ()

26. Semanas que lleva desempleado. ()

27. Cuantas semanas demoró para conseguir su primer empleo. (Entre terminación de estudios y consecución de empleos. ()

ASPECTOS EDUCATIVOS

28. Años totales de pregrado () 39. Otros estudios a) especialización ()
b) Maestría () c) Doctorado ()

29. Área de estudios.-----

30. Universidad-----y País de estudio-----

31. Que otros estudios ha realizado.-----

DATOS DEL HOGAR

32. No. De personas a cargo () 33. Es el jefe del Hogar si () no ()

33. Tenencia de la vivienda a) propia () b) Arrendada () c) En pago ()
d) Familiar

34. Su desempeño como administrador le ha permitido su estatus social Si ()
No. ()

PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS.

35. Se siente satisfecho de haber estudiado administración? Si () No ()

36. Cuales carreras compiten con Administración de empresas, para el cargo
que desempeña actualmente en orden de importancia.

a)-----B)-----c)-----d)-----

37. Piensa Ud. Que el hecho de haber egresado de su universidad representó para conseguir su primer empleo. A) Una ventaja () b) Una desventaja c) no influyó. ()

38. Pertenece alguna asociación profesional. ¿Cuál?

a)----- b) -----

39. Le interesa afiliarse a alguna. A) si () b) No. ()

40 Ha ocupado cargos anteriormente:

40.1 sector público() principales cargos-----

40.2 Sector Privado () principales cargo-----

41. Que oportunidades ha encontrado usted en el mercado laboral del Departamento.-----

42. Cúal cree usted es la principal desventaja que tiene el mercado laboral de este Departamento.

ANEXOS

ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LAS TRES UNIVERSIDADES MÁS IMPORTANTES DEL DPTO DE SUCRE.				
AÑOS	UNISUCRE	CECAR	UNAD	TOTAL
1.997	0	16		16
1.998	0	40		40
1.999	0	47		47
2.000	31	144		175
2.001	97	186		283
2.002	49	171		220
2.003	196	96		292
2.004	2			2
TOTAL	375	700		1.075

Fuente: información estadística centro de admisión distintas Universidades

CONCLUSION

De acuerdo a las variables estudiadas para la caracterización del mercado laboral del administrador de empresas en el Departamento de Sucre, podemos concluir lo siguiente:

- ❖ Por el lado de la oferta es un mercado creciente ante una demanda rígida por la poca creación de nuevas empresas y escaso crecimiento y desarrollo de la empresas locales. De aquí se desprende que el profesional que esta activo laboralmente devengue bajos ingresos repercutiendo ello en que su situación socioeconómica sea regular tendiendo a empeorar.

- ❖ Las actividades y cargos que ocupan son de bajo perfil, ello no le permite al profesional desarrollar y poner en práctica su creatividad, su iniciativa y su potencial de conocimientos adquiridos a lo largo de su profesionalización y además es poca su participación en la toma de decisiones, se desconoce que el personal de las organizaciones no sólo sigue procedimientos y repite secuencias de trabajo, sino que ahora también debe aportar sus conocimientos al análisis y solución de los problemas organizacionales y la toma de decisiones, para lograr adaptarse a los continuos cambios en el mercado laboral y, en general, de la sociedad.

En lugar de los puestos de trabajo fijos y especializados, organizados en una estructura jerárquica rígida con muchos niveles de autoridad, las organizaciones empiezan a funcionar con personal multihabilitado para desempeñar diferentes funciones, que se integran en equipos de trabajo

autodirigidos y contribuyen en el análisis y solución de los problemas de calidad y competitividad de sus centros de trabajo, y que, además, cuentan con estructuras orgánicas planas que las convierten en organizaciones flexibles y con mayor capacidad para adaptarse a los cambios.

- ❖ La estructura organizacional es rígida, lineal y con muchos niveles de autoridad, en otras palabras es una administración de tipo tradicional, y Las funciones que desempeña en su mayoría son a nivel de tareas y propias de determinada área funcional de la empresa, desconociéndose que el Trabajo ya no se concibe como el esfuerzo físico que se emplea para realizar una actividad o el cumplir con determinada secuencia de tareas, invariablemente repetitivas y rutinarias, la idea tradicional de trabajo rígido, especializado y circunscrito al puesto de trabajo, se empieza a sustituir por un concepto más dinámico, integral y demandante de nuevos conocimientos y amplias competencias para el trabajo. Actualmente, el individuo debe poner de manifiesto sus conocimientos, experiencias, habilidades y potencialidades, no sólo manuales; especialmente las intelectuales.
- ❖ La demanda laboral también es rígida por que el empresario es tradicional en tecnología tanto en maquinaria y equipos (hardware), como en tecnología administrativas, es decir, no utiliza la nueva tecnología administrativa en que se organizan los centros de trabajo, tanto en su interior como en sus relaciones con el medio que les rodea

- ❖ Mientras no haya cambio de mentalidad que permita al empresario local realizar cambios tecnológicos al nivel de maquinaria y equipo y al nivel administrativo, es difícil que cambie el perfil ocupacional del administrador de empresas en el Departamento de Sucre, de igual manera la sobrevivencia en un mundo global competitivo depende, en estos momentos de la inversión que hagan las empresas en “intangibles” como innovación tecnológica, organización flexible y desarrollo del capital humano.

- ❖ En términos generales podemos decir que la gran conclusión del estudio es: que entre la demanda laboral y la oferta laboral no hay consensos o identidades al menos en nuestro Departamento, en donde un empresario tradicional que demanda administradores para ofrecerles cargo de

- ❖ vendedores y una Universidad que se esmera por preparar profesionales integrales par que desempeñen cargos de decisión.

RESUMEN

Motivó el presente estudio la creciente población de egresados de las universidades del Departamento de Sucre, frente a una economía Nacional con altas de desempleos y especialmente en el Departamento de Sucre, dado su bajo nivel de desarrollo empresarial. Nos propusimos realizar un estudio en el Departamento de Sucre, que nos permitiera identificar las características del

mercado laboral con el fin de aproximarnos al perfil del administrador de empresas demandado por el mercado laboral en este Departamento, para lo cual se diseñó una encuesta que fue aplicada a los oferentes (Administradores de empresas) y otra a los demandantes (empresarios)

BIBLIOGRAFIA

BIERMAN, Enrique. Metodología de la investigación. 3ª edición, Santafe de Bogotá UNICUR – 1.996

CONTRERAS BUITRAGO, Marcos Elías. Fenomenología de la empresa UNISUR. Santafé de Bogotá 1.994

CIFUENTES, Alvaro. Investigación de mercados. UNISUR Santafé de Bogotá .1.994

DOCUMENTO CAMARA DE COMERCIO, Inventario empresarial año 2.000 – 2.003

PATERNINA, Etilvia, El mercado laboral del economista en la ciudad de Sincelejo. 2001