



**COMPETENCIAS QUE DETERMINAN LA EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD ICESI**

AUTORES:

ALEJANDRO PIEDRAHITA MERA

DAYANA MINA MINA

DIRECTORA DEL PROYECTO:

MARIA ELVIRA ARBOLEDA CASTRO

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

PROGRAMAS DE ECONOMÍA Y ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SANTIAGO DE CALI

NOVIEMBRE DE 2019

Contenido

RESUMEN	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Objetivo general y planteamiento del problema.....	6
1.2 Objetivos específicos:.....	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Mercado laboral	8
2.2 La empleabilidad	9
2.3 Retorno del capital humano.....	12
2.1 Competencias de empleabilidad	13
3. METODOLOGÍA	17
3.1 Fuente de información	18
3.2 Instrumento	19
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	21
4.1 Egresados.....	21
4.2 Empleadores	24
4.3 Análisis general	28
5. CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	30
ANEXOS	33
Anexo A	33

Índice de tablas

Tabla 1: Categorización de las competencias	14
Tabla 2: Competencias más valoradas por los egresados	21
Tabla 3: Competencias que no deben faltar en el perfil del profesional.....	22
Tabla 4: Competencias más valoradas por los empleadores.....	24
Tabla 5: Aspectos negativos	27
Tabla 6: Valoración según competencias generales	28

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Percepción sobre el aprendizaje activo	23
Gráfico 2: ¿Qué grado de importancia les otorga la empresa a los siguientes factores?	26

RESUMEN

El presente informe investigativo tiene como objetivo analizar, desde el punto de vista de empleadores y de titulados, cuáles son las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad Icesi. Para esta investigación, se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios de producción propia los cuales fueron valorados y aprobados por el CEDEP. Además, para lograr el objetivo, lo que se hizo fue realizar una investigación de carácter cualitativo, la cual permitió caracterizar los comentarios dados por empleadores y egresados con respecto a las competencias que garantizan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi.

El estudio determinó que la mayor parte de las competencias que determinan la empleabilidad de los Icesitas están relacionadas con cuestiones de trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje y con aspectos de liderazgo y habilidades interpersonales.

Palabras claves: competencias, empleabilidad, mercado laboral, egresados, percepción de empleadores y egresados.

ABSTRACT

This research report aims to analyze the competencies that determine the employability of graduates of the undergraduate programs of the Icesi University from the perspective of employers and graduates. For this investigation, two self-produced questionnaires, which were assessed and approved by CEDEP were used as instruments. In addition, to achieve the objective, a qualitative investigation was conducted. This allowed characterization of the comments given by employers

and graduates regarding the competencies that guarantee the employability of graduates of the Icesi University.

The study determined that competences that most determine the employability of the Icesitas are related to issues of effective personal work and availability for learning, with aspects of leadership and interpersonal skills.

Keywords: skills, employability, labor market, graduates, perception of employers and graduates.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los retos más importantes que tiene la Universidad Icesi en cuanto a la formación es lograr implementar planes de estudio que permitan a los estudiantes y a los egresados definir, desarrollar y ejecutar competencias profesionales que los ayuden a formarse como “individuos autónomos que piensan, escuchan, analizan y juzgan, capaces de aprender por sí mismos, de desarrollar capacidades de análisis y de síntesis, de pensar críticamente y proponer ideas nuevas”(Martínez, Torres, Serpa, y Velasco, 2016). Estos esfuerzos contribuyen a que los titulados mejoren sus condiciones de empleabilidad, teniendo mayores posibilidades acceder satisfactoriamente a la vida laboral, obtener un trabajo decente y librarse de condiciones económicas y sociales indeseables como la pobreza y la marginación.

No obstante, si bien la universidad intenta cumplir efectivamente con este propósito, existen factores laborales, sociales y económicos no favorables que esta no puede controlar y que, además, limitan la inserción de los titulados al mercado de trabajo. A razón esto, en un mercado laboral tan dinámico y globalizado como en el que se vive hoy en día, es importante para la universidad, los

estudiantes y los egresados mantenerse actualizados y conocer cuáles son las competencias que les permiten a los titulados garantizar su empleabilidad y responder adecuadamente a las demandas y necesidades “de un mundo que vive procesos de cambios acelerados en lo tecnológico, económico social y personal” (Martínez, Torres, Serpa, y Velasco, 2016).

Llegado a este punto, con el fin de profundizar más en este tema, se hace relevante la siguiente pregunta, que se tratará de responder en el presente este informe investigativo: ¿cuáles son las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad Icesi?

Así, las competencias de las cuales se habla fueron identificadas mediante la ejecución de dos encuestas: una dirigida a egresados de la Universidad Icesi y la otra, a empresas pertenecientes a diferentes áreas del sector económicos. La información resultante de la efectuación de las encuestas permitió conocer no solo cuáles son las competencias más importantes que los empleadores consideran al momento de contratar a un egresado de la Universidad Icesi, sino también, analizar las competencias que, desde el punto de vista de los egresados de la Universidad Icesi, el mercado laboral les demanda al momento de buscar un empleo.

1.1 Objetivo general y planteamiento del problema

El objetivo general de esta investigación fue identificar cuáles son las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad Icesi. A partir de la información resultante, se buscó que tanto estudiantes como egresados Icesistas y el Centro de Desarrollo Profesional (CEDEP), que se encarga de acompañar a los estudiantes en la transición de la Universidad Icesi al mundo laboral, tengan conocimiento sobre las competencias

que, desde el punto de vista de algunas empresas y de los egresados, determinan la empleabilidad de los Icesistas titulados.

1.2 Objetivos específicos:

- ❖ Analizar, cuáles son esos conceptos o aspectos relevantes que determinan la inserción laboral de los egresados.
- ❖ Obtener, por medio de la realización de una encuesta, información sistemática que permita conocer las competencias de empleabilidad de los graduados universitarios.
- ❖ Conocer la percepción de los graduados de la Universidad Icesi respecto a las competencias demandadas por el mercado laboral al momento de emplear a un recién egresado.

2. MARCO TEÓRICO

Sin lugar a duda, el éxito profesional se alcanza no solo gracias a las características personales que el egresado ha formado durante el transcurso de su vida, también es el resultado de competencias profesionales y técnicas que este adquiere por medio de la educación superior. Por eso, para empezar, es necesario formularse la siguiente pregunta: ¿cuáles son las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad Icesi?

Siendo así, en este punto de la investigación se tendrán como marco de referencia los conceptos relevantes que resultan fundamentales para abordar el objetivo de este proyecto y responder la pregunta formulada anteriormente. Así, pues, esta sección se encuentra dividida en tres partes: En la primera parte se desarrollará el concepto de mercado laboral; seguidamente, en la segunda parte se describe el término empleabilidad; después, en la tercera parte se analiza la percepción sobre el

capital humano; y finalmente, en la cuarta parte se desarrollan el concepto de competencias de empleabilidad.

2.1 Mercado laboral

El mercado laboral, o mercado de trabajo, es, por sus características, uno de los primordiales mercados de cualquier economía. De acuerdo con la teoría neoclásica, este mercado es “el regulador por excelencia de la economía y por supuesto el mejor distribuidor de los recursos” (Argoti, 2011). Su importancia estriba en que toma en cuenta el comportamiento de los individuos, cuya conducta responde a factores sociales, institucionales, espaciales, de tiempo, o de recursos (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011).

Siguiendo esta línea, el mercado de trabajo es definido como un “espacio” donde la coincidencia entre la oferta y la demanda de trabajo conlleva al establecimiento de un equilibrio entre cantidades y precios (Pasca, 2016). Y, al igual que cualquier otro, este mercado sigue la dinámica de oferta y demanda de un bien o servicio específicos, en este caso el trabajo. No obstante, el Mercado Laboral se caracteriza principalmente porque, a diferencia de los demás, está conformado por un gran número de empleadores y personas que entran libremente y actúan de forma particular para conseguir empleo (Neffa, 2007).

Según la teoría neoclásica, el nivel de empleo y la tasa salarial se determinan como resultado de la interacción de la oferta y la demanda de trabajo dentro del mercado laboral (Carrasco et al., 2011). Concretamente, esta teoría expone que la oferta de trabajo, la cual según Argoti (2011) está conformada por todas aquellas personas que ponen a disposición de las empresas su fuerza de trabajo (capacidad física e intelectual), es el resultado de las decisiones tomadas individualmente

por los agentes, los cuales anteponen sus preferencias por el ocio y los ingresos reales, teniendo en cuenta una restricción temporal y la condición racional de obtener una combinación que maximice su utilidad (Carrasco et al., 2011). Por su parte, la demanda de trabajo, que está representada por las unidades productivas que demandan mano de obra para "accionar los equipos y la maquinaria que les permite producir" (Argoti, 2011), deriva de la productividad del trabajo, de forma que la tasa salarial real que los empresarios están dispuestos a pagar "no puede exceder, en equilibrio, el valor del producto marginal del trabajo" (Neffa, 2007).

2.2 La empleabilidad

Empleabilidad es una palabra que surgió de la expresión inglesa "employability", la cual descende de la unión de dos palabras: "employ", cuya traducción literal al español es empleo, y "ability", que traduce habilidad. Este concepto constituye una realidad particular y social de las personas, y debido a su carácter polisémico, su interpretación va a depender, en gran medida, del punto de vista de la disciplina desde la cual se esté revisando, ya sea académico, social, político, empresarial, entre otros (Suárez, 2016).

Como se mencionó anteriormente, el término empleabilidad tiene un carácter complejo, pues al ser utilizado en diversos contextos ha adoptado un vasto rango de interpretaciones (Suárez, 2016). Algunas de las interpretaciones que se le han asignado a este término han sido: "habilidad para obtener o conservar un empleo"(Campos, 2003); "capacidad de los sujetos de adaptarse a las condiciones de mercado con la consiguiente certificación de habilidades; y las transiciones entre la escuela y el mundo del trabajo"(Pino, 2014); "competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción" (Martínez, 2011), entre otras.

De acuerdo con lo anterior, el concepto de empleabilidad es relativo y, además, tiene una fuerte carga ideológica. Este concepto depende también de aspectos como las leyes de oferta y demanda dentro del mercado de trabajo (Brown, Hesketh, y Williams, 2003). Según autores como Campos(2003) y Pino (2014), se puede ir más allá y formular una definición secundaria del término, vinculándolo directamente con las características y capacidades propias del mercado. Así, de acuerdo con estos autores, el término puede ser observado desde tres puntos de vista: “como dimensión para el desarrollo y la formulación de políticas de mercado, de empleo, y educacionales; como articulador de la transición escuela-trabajo; o como meta-habilidad requerida en el desarrollo de carrera”.

La empleabilidad tiene una relación directa con la educación. Según Harley (1999), este concepto hace referencia a “la propensión del graduado a exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el futuro funcionamiento efectivo de su organización”, razón por la que entidades como la Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2003), resaltan la importancia que tienen para la empleabilidad los conocimientos y las competencias adquiridas mediante la educación superior, y definen este término como:

Uno de los resultados fundamentales de una educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. (p. 120)

La empleabilidad no es una cuestión de temporalidad, sino de los atributos y (o) las habilidades de cada individuo. Esta palabra hace referencia al potencial y las capacidades que tiene el egresado para permanecer económicamente activo, sin periodos extensos de desempleo y percibiendo un

salario que corresponda a su desempeño individual (Cuba, 2018). Igualmente, desde una perspectiva global, el concepto tiene en cuenta el conjunto de variables que explican la situación de empleo y desempleo de una persona, y desde una perspectiva particular, hace referencia a aquellas habilidades que le permiten al individuo satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo (Suárez, 2016). Además, resalta competencias, cualidades y habilidades que en forma muy concreta intensifican la capacidad de los individuos para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004).

Por eso, aunque la definición del término empleabilidad resalta las capacidades de los individuos y presenta a estos como los principales responsables de su propia empleabilidad, no debe dejarse de lado la responsabilidad que tienen los familiares, el sistema educativo, y las empresas, entre otras instituciones y agentes, para ayudarlo a lograr el desarrollo de las competencias que le permitirán impulsar su carrera profesional (González, 2012).

Siendo así, empleabilidad es una exigencia crítica, tanto para las empresas y empleadores que se encuentran en la búsqueda de profesionales capaces de aportar nuevas ideas y corresponder adecuadamente las exigencias, como para los estudiantes y egresados que precisan competir en un ambiente versátil y cambiante para alcanzar objetivo el logro del éxito para su carrera (Nauta et al., 2009). También, para las instituciones que se plantean como objetivo la implementación de planes de estudio que permitan a los estudiantes y a los egresados definir, desarrollar y ejecutar competencias profesionales que los ayuden a formarse como “individuos autónomos que piensan, escuchan, analizan y juzgan, capaces de aprender por sí mismos, de desarrollar capacidades de

análisis y de síntesis, de pensar críticamente y proponer ideas nuevas” (Martínez, Torres, Serpa, y Velasco, 2016)

2.3 Retorno del capital humano

El capital humano ha demostrado ser un factor contribuyente; en primera instancia, podemos llevar el concepto al ámbito de la educación, la cual consolida la teoría del capital humano haciendo referencia a que la educación es una inversión, no un consumo. Es decir, a mayor nivel de estudios, experiencias y un buen nivel intelectual, serán mayores las posibilidades de conseguir los empleos mejor remunerados (Becker, 1983). En el análisis de oferta de factores de producción podemos introducir el capital humano, el cual nos lleva a examinar la participación de la fuerza de trabajo, la selección de ocupaciones y los determinantes de la población. Lo último con el fin de hacer un reconocimiento sobre la base de los sueldos y salarios que, en cierta medida, puede ser en una pequeña cantidad.

A medida que pasa el tiempo, la mejora en la calidad de vida de la población y los adelantos en conocimientos se vuelven factores cada vez más relevantes al momento de hacer referencia al bienestar de la población. Por esta razón, las personas están en el deber de buscar la adquisición de habilidades que puedan aportar para que su nivel sea tendencial en un determinado campo laboral. Sin embargo, las personas difieren tanto en las habilidades heredadas como en las habilidades adquiridas, pero solo estas últimas, claramente, difieren entre países y períodos de tiempo. El análisis del capital humano trata de las capacidades adquiridas que se desarrollan a través de la educación formal e informal. Todo esto se puede generar por medio de la educación. Sabemos que el trabajo no es plenamente homogéneo, ya que todas las personas cuentan con características y cualidades diferentes en sus labores, pero remarca algo esencial y es la calidad

tanto en el campo laboral como en la vida personal, dado que esta se considera como un valor agregado, el cual se manifiesta por medio del capital humano (Mincer, 1993).

La naturaleza del capital humano parte de la idea básica de la formación de las personas con respecto a la inversión que realizan en sus estudios, con el propósito de que sus ingresos y su eficiencia productiva se vea incrementada (Becker, 1983). El capital humano, en gran medida, es una inversión muy clara y positiva, además de ser particular, trae consigo conocimientos que se expanden a través de la adquisición de nuevos aprendizajes.

El capital humano adquirido se constituye por, la educación formal: educación escolar inicial, primaria, secundaria y superior; la educación informal: instrucción recibida de la familia, entorno social y por autoaprendizaje; y, la experiencia: vivencias acumuladas que permiten actuar de cierto modo ante las circunstancias. En cuanto a la experiencia, será la laboral la de mayor relevancia desde el punto de vista económico, dada la importancia del desarrollo del capital humano para el crecimiento económico. Por lo que, es necesario determinar cuáles son las condiciones del país e indicar el rol importante que tienen el Estado, la sociedad y las empresas en el desarrollo. (Arbaiza, 2011)

2.1 Competencias de empleabilidad

No cabe duda de que hoy en día nos enfrentamos a un mercado laboral diferente, globalizado y cambiante. En este mercado constantemente se efectúan modificaciones en las dinámicas sociales, políticas, económicas, tecnológicas, productivas, entre otras. Razón por la que cada vez se hace más necesario la existencia de instituciones preparadas y capacitadas para formar profesionales

íntegros, capaces de definir, desarrollar y ejecutar competencias que les ayuden a integrarse satisfactoriamente a la vida laboral y a cumplir con las demandas y exigencias del mercado.

Los cambios en las dinámicas del mercado laboral son evidentes, y esto ha hecho que las universidades se interesen cada vez más en apostar a la creación de nuevos sistemas educativos que permitan a los estudiantes desarrollar competencias profesionales que articulen satisfactoriamente el sistema educativo con el entorno laboral al que hoy nos enfrentamos. A razón de esto, es muy común hoy en día escuchar y leer el término competencia no solo en el ámbito educativo, sino también en diversas áreas profesionales y laborales.

Las competencias abarcan los conocimientos, las habilidades y las actitudes de todo individuo. Estas son construcciones sociales de “aprendizaje significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo” (Trujillo, 2014). Además, hacen referencia a las habilidades que tiene un individuo para ejecutar una actividad o tarea compleja y responder satisfactoriamente a lo que se le demanda, según criterios de desempeño definidos; y se obtienen, principalmente, a través del aprendizaje que se genera al introducirse a experiencia en situaciones concretas.

El siguiente cuadro, adaptado de Martínez, Torres, Serpa, y Velasco (2016), muestra una clasificación específica en la que se agrupan competencias en cinco competencias generales.

Tabla 1: Categorización de las competencias

COMPETENCIAS GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA
-----------------------------	-------------------------------

<p>1. Pensamiento crítico</p>	<p>Análisis Síntesis Conceptualización Manejo de información Pensamiento crítico Pensamiento sistemático Buen manejo de herramientas Solución de problemas Búsqueda de información Conceptualización Pensamiento crítico Investigación Manejo de bases de datos Pensamiento numérico Sistemas de información</p>
<p>2. Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje</p>	<p>Planeación Actuación efectiva Reconocimiento efectivo del cambio Innovación Autocracia Aprendizaje individual permanente Organización Proactividad Aprendizaje personal permanente Disponibilidad Orientación al resultado Actitud positiva Creatividad Flexibilidad Recursividad Autocontrol Receptividad Seguridad Iniciativa/Propositivo Cumplimiento Disciplina Dedicación a la tarea Manejo del tiempo Priorización de tareas Rápido Autoconocimiento Puntualidad Autonomía Concentración Entusiasmo Involucramiento Reconocimiento del cambio Dinamismo Diligencia/practicidad Habilidades comerciales Multitareas Habilidades gerenciales</p>

	<p>Respuesta oportuna Productividad</p>
<p>3. Liderazgo y habilidades interpersonales</p>	<p>Liderazgo Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Trabajo bajo presión Negociación Colaboración con los otros Adaptación Influencia/Liderazgo Empatía Amabilidad Capacidad de negociación Servicio al cliente</p>
<p>4. Comunicación oral y escrita</p>	<p>Relaciones con otros en expresión de ideas y sentimientos Transmisión y recepción de información Comunicación oral y escrita Capacidad de comunicación Redacción Comunicación efectiva</p>
<p>5. Ética y responsabilidad</p>	<p>Responsabilidad Autoestima Perseverancia Autonomía Curiosidad intelectual Honestidad Justicia Tolerancia Solidaridad Respeto por la naturaleza Educación Compromiso Sentido de pertenencia Paciencia Curiosidad intelectual Honestidad Competente Humildad</p>

	Justicia Solidaridad Resistencia
--	--

Como se puede observar, una de las características principales de esta categorización es que incluye tanto competencias básicas y personales como competencias críticas y psicosociales.

3. METODOLOGÍA

La metodología de análisis aquí utilizada busca identificar y caracterizar las diferentes competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi. Esta metodología ha consistido, principalmente, en la realización de una búsqueda bibliográfica sobre aspectos relacionados con las competencias que ayudan a garantizar y promover la empleabilidad de los egresados en las condiciones de la oferta laboral actual. Igualmente, se realizó la construcción de un marco teórico para identificar y desarrollar las variables más relacionadas con el tema central que aborda esta investigación. Esto con el objetivo de dar una dirección específica hacia los factores o conceptos claves que podrían llegar a ser fundamentales para la retroalimentación o las conclusiones de este informe investigativo.

Posteriormente, para apoyar las teorías aquí expuestas y tener fundamentos, se realizaron además dos encuestas, cuyo objetivo fue recolectar información suficiente y adecuada sobre las

competencias generales que determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi. Estas encuestas fueron valoradas con la ayuda del CEDEP (Centro de Desarrollo Profesional de la Universidad Icesi), el cual fue también el encargado de facilitar el contacto con los egresados icesistas y algunas empresas. La recolección de los datos fue realizada entre septiembre y octubre del año 2019, por medio de una plataforma digital, en la cual los egresados y las empresas diligenciaron dichas encuestas. Se recibieron 210 de encuestas por parte de los egresados y 70 por parte de las empresas, todas ellas utilizadas.

3.1 Fuente de información

Con el fin de identificar cuáles son las competencias que, según titulados y algunas empresas, determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad Icesi, se trabajó con dos poblaciones:

- 1) Muestra compuesta por 70 empresas que hacen parte de diferentes áreas del sector económico; el 90,2% de estas pertenecientes al sector privado.
- 2) Muestra conformada por 210 profesionales egresados de la Universidad Icesi. La muestra fue constituida por 118 mujeres y 92 hombres entre los 22 y los 31 años. Estas personas egresaron de la Universidad Icesi durante el 2016 y el 2018 y se titularon en 17 de los 20 programas de pregrado que hasta el año 2018 graduó la universidad. Además, cuentan con entre 1 y más de 6 años de experiencia laboral, hablan entre 1 y más de 3 idiomas, el 77% se encuentra laborando y aproximadamente el 58% recibe un sueldo superior a \$1'814.000 pesos colombianos.

Además, una vez revisados los cuestionarios se procedió a clasificar las respuestas de acuerdo con las cinco competencias sugeridas en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Icesi (2016). Estas son:

1. Pensamiento Crítico
2. Trabajo Personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje
3. Liderazgo y Habilidades Interpersonales
4. Comunicación Oral y Escrita
5. Ética y Responsabilidad

3.2 Instrumento

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información fueron producto de una creación propia y fueron valorados por el Centro de Desarrollo Profesional de la Universidad Icesi (CEDEP). En total se realizaron dos encuestas de percepción: una dirigida a los egresados de la Universidad Icesi y la otra a empresas de diferentes áreas del sector económico. Así, la primera encuesta constó de 25 preguntas y la segunda de 9; todos los interrogantes con el fin de identificar las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi. La recolección de los datos se realizó por medio de una plataforma web, esto facilitó su diligenciamiento y nos permitió ponderar eficazmente los resultados.

Como se dijo anteriormente, las encuestas fueron formuladas con el objetivo de responder la pregunta ¿Cuáles son las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi? Y tienen la siguiente estructura:

Encuesta empleadores

- I. Objetivo de la evaluación
- II. Información referente a la empresa
- III. Preguntas abiertas y cerradas
 - Referentes a las preferencias de la empresa
 - Referente a los aspectos que evalúa la empresa durante la contratación de egresados
 - Referentes a las competencias que la empresa considera que un egresado de la Universidad Icesi debe tener para garantizar su empleabilidad
- IV. Agradecimientos

Encuesta egresados

- I. Objetivo de la evaluación
- II. Información referente al egresado
- III. Información referente a su graduación
- IV. Información referente a su condición laboral actual
- V. Información referente a la empresa en la que trabaja el egresado
- VI. Preguntas abiertas y cerradas
 - Referentes a su semestre de prácticas y al tiempo que tardó en encontrar su primer empleo
 - Referentes la relación entre el prestigio de la Universidad Icesi y el aprendizaje activo con la empleabilidad de los egresados
 - Referente a la percepción del egresado sobre las preferencias de las empresas
 - Referentes a las competencias que el egresado de la Universidad Icesi considera que el mercado le demanda para garantizar su empleabilidad

VII. Agradecimientos

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Egresados

De acuerdo con los resultados obtenidos, la revisión documental muestra, según la percepción de los titulados, cuáles son las competencias que determina la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi. Según esto, las competencias que, desde el punto de vista de los egresados, son más demandadas y valoradas por el mercado laboral, fueron las siguientes:

Tabla 2: Competencias más valoradas por los egresados

Competencias	Total	Frecuencia relativa
Adaptabilidad	146	14,01%
Proactividad	113	10,84%
Aprendizaje permanente	94	9,02%
Responsabilidad	79	7,58%
Trabajo en equipo	62	5,95%
Pensamiento crítico	52	4,99%
Comunicación efectiva	51	4,89%
Trabajo bajo presión	47	4,51%
Análisis	45	4,32%
Flexibilidad	32	3,07%
Perseverancia	31	2,98%
Disciplina	29	2,78%
Innovación	26	2,50%
Relaciones interpersonales	24	2,30%
Orientación al resultado	23	2,21%
Liderazgo	23	2,21%
Creatividad	21	2,02%
Manejo de herramientas	20	1,92%
Seguridad	19	1,82%
Solución de problemas	18	1,73%

Recursividad	16	1,54%
Planeación	16	1,54%
Disponibilidad	15	1,44%
Actitud positiva	13	1,25%
Empatía	7	0,67%
Comunicación oral y escrita	6	0,58%
Compromiso	6	0,58%
Paciencia	5	0,48%
Otras	3	0,29%
Total	1042	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, según la tabla número 1, las palabras más frecuentes citadas por los egresados, en su orden de importancia, fueron: adaptabilidad, proactividad, disposición para aprender, responsabilidad, trabajo en equipo, pensamiento crítico, comunicación efectiva y trabajo bajo presión. Y, según la división de las competencias, esto demuestra que los egresados logran percibir que el mercado laboral demanda profesionales que tengan capacidad de pensamiento crítico, trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje, liderazgo y habilidades interpersonales, comunicación oral y escrita, ética y responsabilidad.

También, se le pregunto a los egresados cuales eran esos factores que ellos consideran que han hecho que las empresas no los quisieran contratar o que hicieron o podrían hacer que estas decidieran prescindir de sus servicios. Estas fueron sus respuestas:

Tabla 3: Competencias que no deben faltar en el perfil del profesional

Incompetencias	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Competencia general
No proactividad	72	34,4%	Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje
Irresponsabilidad	52	24,9%	Ética y responsabilidad

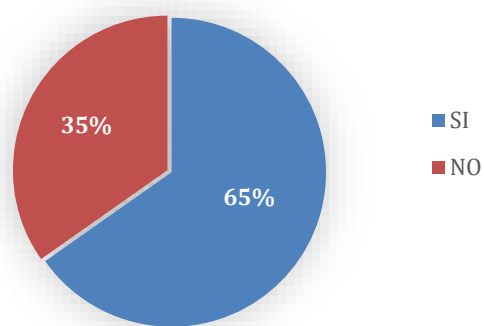
Falta de comunicación efectiva	27	12,9%	Comunicación oral y escrita
Falta de compromiso	25	12,0%	Ética y responsabilidad
Falta de actitud	21	10,0%	Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje
No trabajo en equipo	12	5,7%	Liderazgo y habilidades interpersonales
Total	209	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, Base de datos encuesta egresados

Según la tabla número 2, para los profesionales de la Universidad Icesi, la proactividad, que refiere a la actitud con la que el egresado toma de iniciativa de desarrollar acciones creativas y asume control pleno de su conducta de modo activo, y la responsabilidad, que es la capacidad que tienen estos mismo de asumir sus actos y dar cuenta de aquello que se les encomiende, son las dos competencias más importantes que de faltar en el perfil de un egresado de la Universidad Icesi podría hacer que la probabilidad de que este encuentre un empleo se reduzca.

Por otro lado, se quiso también indagar sobre otros aspectos referentes a la Universidad Icesi que podrían, además, ser un complemento para garantizar la empleabilidad de los egresados. Un ejemplo de esto es la metodología de aprendizaje activo. Así, cuando se les pregunto a los egresados si consideraban que el aprendizaje activo, implementado por la Universidad Icesi, era una competencia que ayuda a garantizar la empleabilidad de los egresados de la universidad, ellos respondieron:

Gráfico 1: Percepción sobre el aprendizaje activo



Fuente: Elaboración propia, Base de datos encuesta egresados

Según este gráfico, el 65% de los encuestados considera que el aprendizaje activo es una competencia útil, la cual los ayuda a desarrollar las capacidades de análisis y de síntesis y formarse como “individuos autónomos que piensan, escuchan, analizan y juzgan, capaces de aprender por sí mismos”(Martínez et al., 2016).

4.2 Empleadores

Por otra parte, luego de la revisión documental de las respuestas arrojadas por la encuesta a los empleadores, las palabras más frecuentes en su mayoría corresponden a las siguientes competencias:

Tabla 4: Competencias más valoradas por los empleadores

Competencias	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Competencia general
Proactividad	58	16,57%	Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje
Trabajo en equipo	51	14,57%	Liderazgo y habilidades interpersonales
Adaptabilidad	42	12,00%	Liderazgo y habilidades interpersonales
Compromiso	40	11,43%	Ética y responsabilidad
Análisis	32	9,14%	Pensamiento crítico
Liderazgo	28	8,00%	Liderazgo y habilidades interpersonales
Comunicación oral y escrita	25	7,14%	Comunicación oral y escrita
Manejo de herramientas	21	6,00%	Pensamiento crítico

Orientación al resultado	16	4,57%	Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje
Trabajo bajo presión	12	3,43%	Liderazgo y habilidades interpersonales
Pensamiento crítico	9	2,57%	Pensamiento crítico
Solución de problemas	7	2,00%	Pensamiento crítico
Disciplina	6	1,71%	Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje
Relaciones interpersonales	3	0,86%	Liderazgo y habilidades interpersonales
Total	350	100,00%	

Fuente: Elaboración propia, Base de datos encuestas empleadores.

De acuerdo con la tabla número 4, desde la percepción de los empleadores, las competencias que estos más valoran en los egresados de la Universidad Icesi son: la proactividad, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, el compromiso y el análisis, en su orden respectivo. Estas competencias fueron las de mayor tendencia y demuestran la importancia de contar con estas al momento de ingresar al ámbito laboral. Además, manifiestan que los empleadores logran reconocer en los egresados de la Universidad Icesi su trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje, su capacidad de liderazgo y sus habilidades interpersonales, su ética y responsabilidad y su facultad para pensar críticamente.

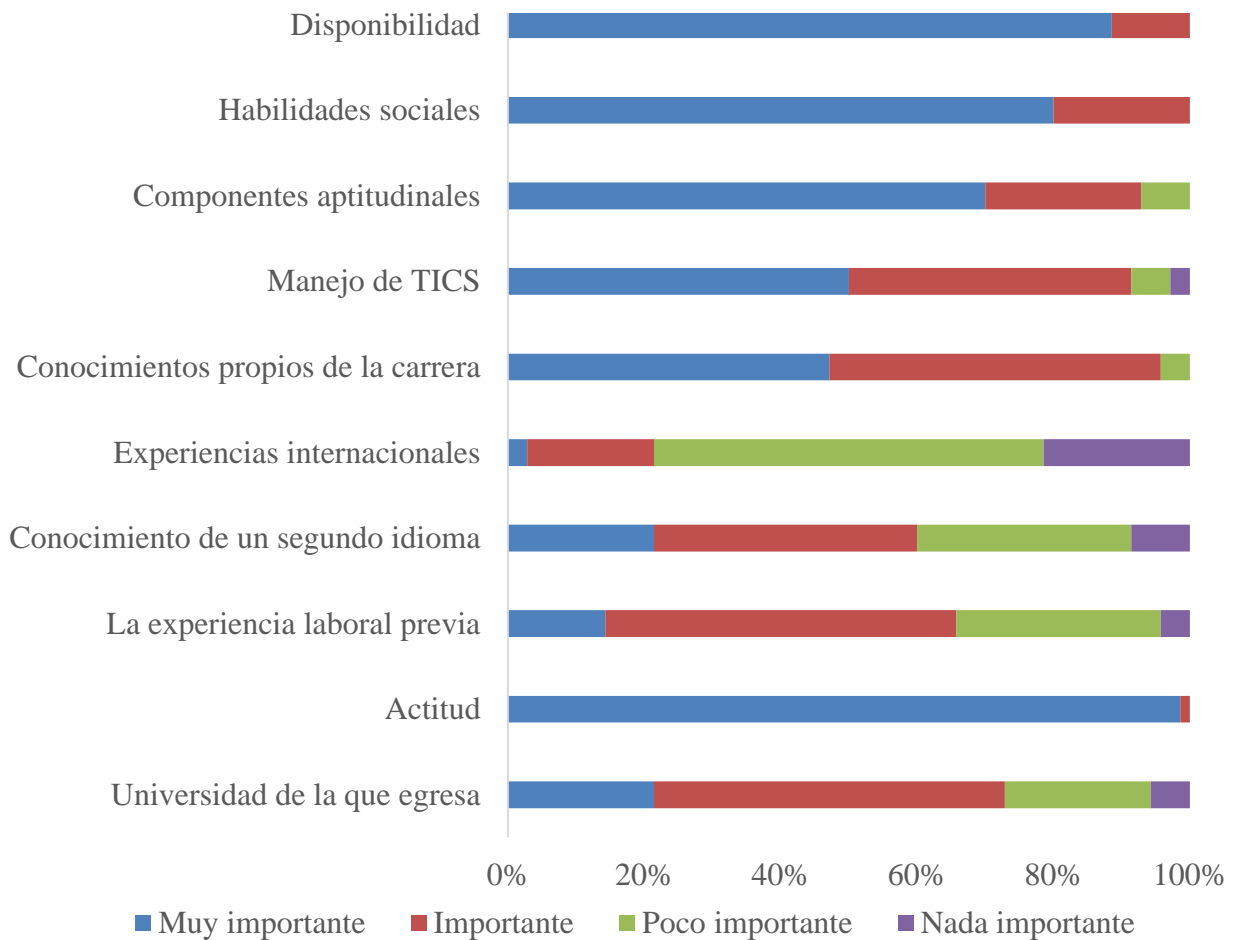
Igualmente, según la tabla número 4, los egresados de la Universidad Icesi poseen un alto nivel de proactividad, lo que significa que estos profesionales tienen un comportamiento anticipatorio, están orientado al cambio y saben responder efectivamente ante diversas situaciones. También, poseen capacidad de trabajar en equipo, lo que visibiliza su compañerismo y su esfuerzo por mantener un ambiente agradable y efectivo. Y, además, se adaptan efectivamente al entorno que los rodea, son comprometidos con sus responsabilidades y tienen capacidad de análisis.

Ahora bien, como se pueda apreciar igualmente en la tabla 3, hubo otras competencias que los empleadores también valoran en los egresados, estas fueron: el liderazgo, la comunicación oral y

escrita, el manejo de herramientas, la orientación al resultado, el trabajo bajo presión, el pensamiento crítico, la capacidad de solucionar problemas y la disciplina.

Por otra parte, para seguir indagando con respecto a las competencias que garantizan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi, se le pregunto a los empleadores cual era el grado de importancia que estos le otorgaban a las siguientes competencias:

Gráfico 2: ¿Qué grado de importancia les otorga la empresa a los siguientes factores?



Fuente: Elaboración propia, Base de datos encuestas empleadores.

Según el gráfico número 2, factores como la actitud, la disponibilidad y las habilidades sociales de los egresados son de extremadamente valorados por los empleadores, mientras que aspectos

como las experiencias internacionales, el conocimiento de más de un idioma y la experiencia laboral previa tienen menor nivel de importancia.

Por otro lado, se les preguntó a los empleadores cuáles eran esos factores que los harían o los han hecho no contratar a un egresado de la Universidad Icesi o prescindir del servicio de este, a lo que estos respondieron:

Tabla 5: Aspectos negativos

Incompetencia	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Actitud negativa	47	32,19%
Falta de compromiso	28	19,18%
No adaptabilidad	15	10,27%
Irresponsabilidad	13	8,90%
Poca experiencia	13	8,90%
No proactividad	11	7,53%
Falta de conocimientos básico	9	6,16%
Falta de disponibilidad	7	4,79%
Inestabilidad	3	2,05%
Total	146	100%

Fuente: Elaboración propia, Base de datos encuestas empleadores.

Según los empleadores, los factores más limitantes que impiden que los egresados puedan ingresar satisfactoriamente al mercado laboral o que hacen que estos se encuentren en condición de desempleo son: encabezando la lista, con una calificación de 32,19%, se encuentra la actitud negativa; seguidamente, con una puntuación del 19,18%, está la falta de compromiso; en el tercer lugar, con un porcentaje de 10,27%, está la falta de adaptabilidad. Los siguientes lugares están ocupados por la irresponsabilidad, poca experiencia, no proactividad, falta de conocimientos básico, falta de disponibilidad e inestabilidad, conservando este orden.

4.3 Análisis general

Ahora bien, para clasificar las palabras más frecuentes entre los comentarios realizados por los empleadores y los egresados, acerca de las competencias que ayudan a garantizar la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi, se hizo referencia a la clasificación de competencias que, según Martínez, Torres, Serpa, y Velasco (2016), sugiere el Proyecto educativo de los programas de las diferentes facultades, es decir: Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje, liderazgo y habilidades interpersonales, ética y responsabilidad, pensamiento crítico, comunicación oral y escrita.

Tabla 6: Valoración según competencias generales

Competencia	Frecuencia absoluta	
	Egresados	Empleadores
Pensamiento Critico	137	69
Trabajo Personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje	417	80
Liderazgo y Habilidades Interpersonales	307	136
Comunicación Oral y Escrita	57	25
Ética y Responsabilidad	116	40
Total	1034	350

Fuente: Elaboración propia, Base de datos encuestas empleadores y encuesta egresados.

Esta tabla muestra que los aspectos que empleadores y titulados reconocen como los determinantes de la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi están principalmente relacionados con competencias de liderazgo y habilidades interpersonales, trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje y pensamiento crítico. Con la diferencia de que los empleadores consideran más importantes las competencias de liderazgo y habilidades

interpersonales, mientras que los egresados les dan una mayor ponderación a las competencias relacionadas con trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje.

5. CONCLUSIONES

Como ya se mencionó, el mercado laboral demanda hoy profesionales con competencias más complejas y amplias que hace algunas décadas atrás, razón por la que este estudio da cuenta de distintas competencias que, según titulados y algunas empresas de diferentes áreas económicas, determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi. Dichas competencias, algunas de carácter interno y otras externo, van desde características básicas y personales hasta características críticas y psicosociales.

Ahora bien, de forma general, la proactividad, la adaptabilidad y el trabajo en equipo fueron las competencias más importantes que, según empleadores y titulados, determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi. Según esto, estas son competencias que los empleadores más valoran en los egresados de la Universidad Icesi y son competencias que es necesario tener en cuenta al momento de crear el perfil profesional si se desea conseguir un buen empleo. A razón de esto, es necesario que la universidad siga implementando en el Proyecto Educativo de los diferentes programas de pregrado actividades que les permitan a los estudiantes adquirir y desarrollar las competencias aquí mencionadas para que estos logren tener un proceso satisfactorio en el tránsito de la universidad al mundo laboral.

Por otro lado, aunque los egresados de la Universidad Icesi han sido muy bien valorados por los empleadores, es importante que la universidad monitoree en sus estudiantes aspectos como la actitud negativa, la falta de compromiso, la poca proactividad y la irresponsabilidad, entre otras,

pues que: 1) estos han sido aspectos negativos que los empleadores han encontrado en algunos egresados de la Universidad Icesi; 2) son también aspectos que se deben evitarse al momento de buscar una inserción satisfactoria al mercado laboral; y 3) estos aspectos han llevado a empleadores a no querer contratar a egresados de la Universidad Icesi o a prescindir de sus servicios.

En definitiva, según la investigación realizada y los datos recolectados, la probabilidad potencial de que un egresado de la Universidad Icesi obtenga un empleo aumenta en la medida en que este posea competencias que estén principalmente relacionadas con aspectos como liderazgo y habilidades interpersonales, trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje y pensamiento crítico. No obstante, es importante que los egresados icesistas se autoevalúen y, en caso de ser necesario, corrijan en ellos cualquier aspecto negativo que pueda hacer que los empleadores consideren que estos están faltos de alguna de las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberto, J., & González, M. (2012). *Profesionales Del Turismo*. In *Nº* (Vol. 5). Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/turydes/12/jamg2.pdf>
- Araujo, O. (2016). *Proyecto Educativo Institucional. Entorno Geográfico*, (2). <https://doi.org/10.25100/eg.v0i2.3569>
- Argoti, A. C. (2011). *Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana*. *Polish Journal of Environmental Studies*, 18(5), 35–57.

- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). *Journal of Education and Work Employability in a Knowledge-driven Economy*.
<https://doi.org/10.1080/1363908032000070648>
- Campos, G. (2003). *Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. Aportes, VIII(23), 101–111*. Retrieved from
<http://www.rieoei.org/deloslectores/573Campos.PDF>
- Carrasco, I., Castaño, M. S., & Pardo, I. (2011). *Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. Tendencias y Nuevos Desarrollos de La Teoría Económica, 89–102*.
- Cuba, L. (2018). *La relación del Capital Humano en la Empleabilidad de los egresados en Administración de la UNMSM. Industrial Data, 21(1), 91*.
<https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14915>
- Formichella, M. M., & London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Retrieved from
https://aaep.org.ar/anales/works05/formichella_london.pdf
- González, A. J. (2012). *La competencia de empleabilidad de los futuros profesionales del turismo*. In *Nº (Vol. 5)*. Retrieved from
<http://www.eumed.net/rev/turydes/12/jamg2.pdf>
- Harvey, L. (1999). *Employability: developing the relationship between higher education and employment* Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar. Retrieved from www.uce.ac.uk/crq
- Martínez, A., Torres, M. L., Serpa, R. I., & Velasco, M. I. (2016). *Investigación cualitativa: competencias de los estudiantes en práctica empresarial*. Universidad Icesi 2016. 1–102
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). *Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of*

employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>

Neffa, J. C. (2007). *Teorías Económicas Sobre El Mercado de Trabajo. II. Neoclásicos y Nuevos Keynesianos*, (November), 21–94.

OIT, O. I. del T. (2003). *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento*. Retrieved from https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_22_span.pdf

OIT, O. I. del T. (2004). *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento*. Retrieved November 5, 2019, from https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_22_span.pdf

OIT. (2004). *Recomendación R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*, 2004 (núm. 195). Retrieved May 6, 2019, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Pasca, C. S. (2016). *Labour market-concepts, functions, features, patterns*. Retrieved from http://www.strategiimanageriale.ro/images/images_site/articole/article_08344b693d58edb238739b80e2c2d89f.pdf

Pino, D. (2014). *Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19–27.

Suárez, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto*. *Revista de Investigación En Educación*, N^o 14 (1), 67–84. Retrieved from <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>

Trujillo Segoviano, J. (2014). *El Enfoque En Competencias Y La Mejora De La Educación*. Edición Especial, 10(5).

Arbaiza, L. (2011). *Economía informal y capital humano*. Perú: Universidad ESAN.

Becker, G (1983). *Retorno del capital humano*. Chicago: Chicago University

Mincer, J. (1993). *human capital investments*. New York: Columbia University

ANEXOS

Anexo A

Competencia General	Competencia Específica	Total Egresados	Total Empleadores
Pensamiento crítico	Análisis	47	32
	Síntesis	0	0
	Conceptualización	0	0
	Manejo de información	0	0
	Pensamiento crítico	52	9
	Pensamiento sistemático	0	0
	Buen manejo de herramientas	20	21
	Solución de problemas	18	7
	Búsqueda de información	0	0
	Conceptualización	0	0
	Pensamiento crítico	0	0
	Investigación	0	0
	Manejo de bases de datos	0	0
	Pensamiento numérico	0	0
	Sistemas de información	0	0
TOTAL		137	69
Trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje	Planeación	16	0
	Actuación efectiva	0	0
	Reconocimiento efectivo del cambio	0	0
	Innovación	26	0
	Autocracia	0	0
	Aprendizaje permanente	0	0
	Organización	0	0
Proactividad	113	58	

	Aprendizaje personal permanente	94	0
	Disponibilidad	15	0
	Orientación al resultado	23	16
	Actitud positiva	13	0
	Creatividad	21	0
	Flexibilidad	32	0
	Recursividad	16	0
	Autocontrol	0	0
	Receptividad	0	0
	Seguridad	19	0
	Iniciativa/Propositivo	0	0
	Cumplimiento	0	0
	Disciplina	29	6
	Dedicación a la tarea	0	0
	Manejo del tiempo	0	0
	Priorización de tareas	0	0
	Rápido	0	0
	Autoconocimiento	0	0
	Puntualidad	0	0
	Autonomía	0	0
	Concentración	0	0
	Entusiasmo	0	0
	Involucramiento	0	0
	Reconocimiento del cambio	0	0
	Dinamismo	0	0
	Diligencia/practicidad	0	0
	Habilidades comerciales	0	0
	Multitareas	0	0
	Habilidades gerenciales	0	0
	Respuesta oportuna	0	0
	Productividad	0	0
	TOTAL	417	80
	Liderazgo	23	28
	Trabajo en equipo	62	51
	Relaciones interpersonales	24	3
	Trabajo bajo presión	45	12
	Negociación	0	0
	Colaboración con los otros	0	0
	Adaptación	146	42
	Influencia/Liderazgo	0	0
	Empatía	7	0
Liderazgo y habilidades interpersonales			

	Amabilidad	0	0
	Capacidad de negociación	0	0
	Servicio al cliente	0	0
TOTAL		307	136
Comunicación oral y escrita	Relaciones con otros en expresión de ideas y sentimientos	0	0
	Transmisión y recepción de información	0	0
	Comunicación oral y escrita	6	25
	Capacidad de comunicación	0	0
	Redacción	0	0
	Comunicación efectiva	51	0
TOTAL		57	25
Ética y responsabilidad	Responsabilidad	79	0
	Autoestima	0	0
	Perseverancia	31	0
	Autonomía	0	0
	Curiosidad intelectual	0	0
	Honestidad	0	0
	Justicia	0	0
	Tolerancia	0	0
	Solidaridad	0	0
	Respeto por la naturaleza	0	0
	Educación	0	0
	Compromiso	6	40
	Sentido de pertenencia	0	0
	Paciencia	0	0
	Curiosidad intelectual	0	0
	Honestidad	0	0
	Competente	0	0
	Humildad	0	0
	Justicia	0	0
	Solidaridad	0	0
Resistencia	0	0	
TOTAL		116	40