

**EDUCACIÓN SUPERIOR Y OFERTA LABORAL EN LA
CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

**MÓNICA CORREA GÓMEZ
AIDA DEL PILAR PORTILLA SANTACRUZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
SOCIOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO
2002**

**EDUCACIÓN SUPERIOR Y OFERTA LABORAL EN LA
CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

**MÓNICA CORREA GÓMEZ
AIDA DEL PILAR PORTILLA SANTACRUZ**

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de
SOCIÓLOGO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
SOCIOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO
2002**

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, _____

Mónica dedica este trabajo a:

Dios mi padre que bendice con su amor cada día de mi vida.

*Y con el amor más grande a mi padre Hugo Correa Romero quien me tomó de la
mano para dar el primer paso.*

A mi hijo David Alejandro mi gran compañero, colaborador y el mejor motivo.

A Samuel, quien con su apoyo posibilitó este logro.

A mi madre Carmen Gómez López, porque siempre a deseado lo mejor para mí.

A mi tía Helena Correa Romero a quien considero mi segunda madre, a su esposo

Ernesto y a mi primo Danilo .

A mis hermanos Alba Lucía , Hugo, Yamile, Sonia y Juan Pablo.

A mi sobrina Angela María Guerrero.

Aida del Pilar dedica este trabajo a:

Dios por ser mi guía y permitirme culminar la meta propuesta.

A mis padres Alejandro Portilla y Piedad Santacruz porque me han enseñado las pequeñas y grandes cosas que tiene la vida. A asumir mis triunfos y derrotas, por su amor y esfuerzo al compartir conmigo cada momento.

Con cariño y gratitud a mis hermanas Claudia Mónica y Sandra Lucia.

A Jorge por su dedicación y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a todas aquellas personas que de una u otra forma nos han guiado en el transcurso de nuestra carrera y que con su colaboración nos ayudaron a forjar nuevos ideales en especial a :

Nuestro asesor GUILLERMO CABRERA CABRERA por su colaboración y apoyo incondicional quien desde su inicio expresó gran interés por nuestro trabajo.

A los jurados : JOSE PATROCINIO CHAMORRO y LUIS ALBERTO ARCOS.

Al señor economista DUMER DELGADO, funcionario de la Cámara de Comercio de Pasto por su incondicional colaboración al permitirnos tener acceso a la información para la conformación de la presente investigación de grado.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. EL PROBLEMA.....	15
1.1 TEMA	15
1.2 PROBLEMA	15
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.	15
1.4 JUSTIFICACIÓN	17
1.5 DELIMITACIÓN.....	18
1.5.1 Variables relevantes.....	18
1.5.2 Variables de correlación.....	18
1.6 LIMITACIÓN.....	18
1.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	19
2. MARCO TEÓRICO	22
2.1 MARCO HISTÓRICO O SITUACIONAL	23
2.1.1 Ubicación y localización	23
2.1.2 Población	23
2.1.3 Actividades económicas.....	23
2.1.4 Vías de comunicación	24
2.2 ANTECEDENTES	24
2.3 MARCO CONCEPTUAL	27
2.3.1 La educación como tópico del desarrollo	32
3. SISTEMA DE OBJETIVOS	40
3.1 OBJETIVO GENERAL	40
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	40
4. METODOLOGÍA	42
5. HIPÓTESIS.....	44

6. ESTRUCTURA DE LA INFORMACIÓN.....	45
7. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	47
8. CONCLUSIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	117
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.....	120

LISTAS DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Clasificación por actividad	46
Cuadro 2. Universidad Mariana	49
Cuadro 3. Universidad de Nariño	51
Cuadro 4. Universidad Cooperativa de Colombia	53
Cuadro 5. CESMAG	54
Cuadro 6. Carreras paralelas	55
Cuadro 7. Carreras exclusivas	56
Cuadro 8. Profesionales en microempresa por actividad	71
Cuadro 9. Tecnólogos en microempresa	72
Cuadro 10. Industria y comercio - profesionales	72
Cuadro 11. Industria y comercio - tecnólogos	73
Cuadro 12. Mediana empresa - profesionales	74
Cuadro 13. Mediana empresa - tecnólogos	74
Cuadro 14. Paralelo entre micro y grandes empresa	76
Cuadro 15. Empresas grandes - profesionales	77
Cuadro 16. Empresas grandes - tecnólogos	77
Cuadro 17. Empleos por actividad y rango de empresa	79
Cuadro 18. Influencia de la institución para la contratación	95
Cuadro 19. Universidades y número de empleados.	96

LISTAS DE FIGURAS

	pág.
<u>Figura 1. Acceso por género, al empleo en la microempresa</u>	89
<u>Figura 2. Acceso a cargo teniendo en cuenta el género y otros aspectos</u>	91
<u>Figura 3. Empresas medianas y oportunidades por género</u>	92
<u>Figura 4. Empresas grandes y acceso a cargo por género</u>	93
<u>Figura 5. Edad mínima de contratación</u>	93
<u>Figura 6. Edad máxima de contratación</u>	94

LISTAS DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Modelo encuesta	121
Anexo B. Entrevistas a empresas intermediarias	123
Anexo C. Respuestas a entrevista a empresas intermediarias 1	124
Anexo D. Respuestas a entrevista a empresas intermediarias 2	126
Anexo E. Entrevista a funcionarios	128
Anexo F. Respuesta a entrevista a funcionarios	129
Anexo G. Entrevista a empresario	131
Anexo H. Modelo sábana	135

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es identificar y analizar la relación que existe entre la oferta de profesionales y tecnólogos, egresados de las universidades y la demanda laboral de las entidades empleadoras en la ciudad de Pasto, así como su utilidad para las instituciones y organizaciones implicados en esta investigación. Se realiza un estudio cuantitativo sobre egresados y el sector empresarial, que es analizado en las respuestas de las encuestas y otros anexos. La correlación mediante el coeficiente de Pearson, dio como resultado general 0.058 que equivale al 2.49%; lo cual indica que no existe asociación de variables. La importancia radica en que las políticas educativas no corresponden a las necesidades del mercado laboral y necesidades sociales, por cuanto, existe una brecha cada vez mayor entre estos dos sistemas. Se presentan fenómenos como el subempleo y nuevas modalidades como la subcontratación. Por otra parte, la coexistencia de una economía basada en la producción tecnificada, con otras tradicionales de corte artesanal. De esta forma el documento es una ayuda para entender la situación discreta anteriormente, tanto a nivel descriptivo como en la medida que llevó a generar una propuesta en contribución al desarrollo.

ABSTRACT

The object of this work is to identify and to analyze the relationship between the professional and technical offer, the college graduate and occupation demand of the employment entities in Pasto city, as soon as its utility for the institutes and organizations involve in this research

h. It realizes a quantitative studio about people degreed and enterprise sector which is analyzed in the search answers and others annexes. The correlation by means of Pearson coefficient, gave general result 0.058 that equivalent 2.49%; it means there's no association of variables. The importance takes root that the educative politicizes doesn't correspond to the employ market and social necessities, as for there's a breach each time greater between this two systems. It presents phenomenon like sub employ and new modality as sub agreement. Coexistence of a economy based in technical production with another traditional artisan style. So that document is a help to understand the previously discrete situation, so a descriptive level in proportion as it carried to generate a proposal in contribution to the development.

INTRODUCCIÓN

Para la sociedad actual, se hace imprescindible distinguir los aspectos más relevantes sobre la relación: educación – empleo; ya que constituyen una de las mayores preocupaciones en países en vía de desarrollo. Se han realizado diferentes estudios, relacionados con la oferta educativa y la demanda laboral, desde las mismas instituciones, hasta comisiones internacionales y otras organizaciones encargadas de analizar el estado de desempleo del país. Sin embargo, aunque los aspectos particulares no reflejan las características dadas en una situación y contexto particulares.

La presente investigación da a conocer la situación de los egresados a nivel profesional y tecnológico, en el sector privado empresarial de la localidad. Se analizan la relación entre la oferta y la demanda en este sentido, complementando con otros aspectos como el género, la edad y las preferencias en general.

El trabajo de campo, tiene como base las encuestas a una población determinada de empresarios, complementando esto, con entrevistas e información de carácter secundario. El documento servirá a todo aquel que desee saber sobre el tema planteado, de igual forma, a las instituciones, organizaciones implicadas y a la comunidad en general.

1 EL PROBLEMA

1.1 TEMA

Educación Superior y Oferta Laboral en la ciudad de San Juan de Pasto.

1.2 PROBLEMA

¿Cuál es la relación existente entre la oferta profesional y técnica de las universidades y la demanda en el campo laboral en la ciudad de San Juan de Pasto?

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Departamento de Nariño se encuentra la ciudad de San Juan de Pasto, como el centro urbano más importante en cuanto a las relaciones económicas, políticas y sociales; de igual forma se encuentran las principales sedes educativas de carácter universitario y técnico, como también las de oferta de empleo e intermediación para éste.

Pasto cuenta con siete universidades y entidades empleadoras registradas en la Cámara de Comercio.

Existen carreras universitarias o programas que se ofrecen de forma exclusiva por una institución y otras se ofrecen de forma simultánea en varias universidades; es el caso por ejemplo de Enfermería, Administración de Empresas, Derecho, Psicología entre otras.

Por otro lado carreras como Ingeniería Civil, Ingeniería Electrónica, Sociología del Desarrollo, Odontología son exclusividad de un plantel educativo como la Universidad de Nariño y Universidad Cooperativa respectivamente. A todas estas podemos incluir las instituciones con características especiales como la Universidad a Distancia.

Otros aspectos a considerar dentro de este trabajo es la edad de la población estudiantil y el género, en vista de que estas dos variables aportan información relacionada en la distribución de empleo y las edades con mayor preferencia para las empresas, así como quién tiene mayor oportunidad de ingresar a un empleo, ya sea hombre o mujer.

Si las políticas académicas de las universidades tuvieran en cuenta las nuevas técnicas en el campo laboral, entonces qué tipo de profesionales y técnicos requieren con mayor frecuencia las empresas y si todos estos profesionales tienen

dentro de su perfil profesional o técnico, la capacidad de generar empleo o buscar ser empleados.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El tema escogido para esta investigación tiene relevancia social en la medida que se presenta el “desempleo” como uno de los problemas más agudos de nuestra sociedad, especialmente en la ciudad de San Juan de Pasto. Interesa la relación entre la oferta educativa y la demanda laboral porque en medio de la población se encuentran muchos profesionales, algunos sin mayor expectativa para encontrar empleo.

Nuestro propósito va encaminado no sólo a la identificación de si existe o no correlación entre las dos variables principales (Oferta Educativa, Demanda Laboral) sino también a partir de un análisis objetivo de los resultados, se brindaría un aporte tanto a las universidades, como a las entidades empleadoras, en tanto que se puede llegar a tener mayor claridad sobre el perfil profesional más conveniente para los estudiantes, las empresas, el departamento y nuestra sociedad en general.

El estudio es realizable por cuanto existen las condiciones y recursos humanos, técnicos y económicos para hacerlo, además del interés y la disposición requerida para ello.

1.5 DELIMITACIÓN

1.5.1 Variables relevantes. Estas variables son aquellos factores que pueden incidir en las variables principales; para este caso se tiene:

- Numero de carreras paralelas existentes en diferentes universidades.
- Tipo de universidades (privadas– públicas).
- La ampliación de carreras tecnológicas.

1.5.2 Variables de correlación.

- Oferta educativa.
- Demanda laboral.

1.6 LIMITACIÓN

El presente trabajo de investigación se realizara en las siguientes universidades: UDENAR, UCC, U. MARIANA, CESMAG, de forma simultanea con las entidades empleadoras inscritas en la Cámara de Comercio de la Ciudad de San Juan de Pasto.

El tiempo que se ha tomado para el estudio corresponde desde Enero hasta Diciembre del año 2001.

El corte de la investigación es de tipo longitudinal porque se observarán los cambios o resultados por semestre.

1.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Demanda Laboral o Social:** Conjunto de necesidades sociales que tiene la sociedad en relación con los profesionales.

- **Desarrollo:** Proceso tendiente a buscar una mejor calidad de vida a través del bienestar económico, social, cultural, político, científico y tecnológico de una comunidad.

- **Desempleo:** Paro forzoso o situación en la que un trabajador no tiene ninguna ocupación laboral. Situación que se da en el mercado laboral cuando el número de personal económicamente activo que quiere encontrar empleo a nivel de salarios prevalecientes, excede el número de vacantes disponibles.

- **Educación:** Actividad orientada internacionalmente para promover el desenvolvimiento de la persona humana y de la integración a su sociedad. Este puede tener un significado más circunscrito indicando el aspecto formativo

que el informativo centrándose más en la ejercitación de habilidades que en la transmisión de los contenidos.

- **Empleo:** Situación del mercado laboral, en la que los trabajadores se dedican a una actividad remunerada con un salario.

- **Empresas Intermediarias:** Son aquellas entidades privadas o de carácter oficial (SENA) que están encargadas de la recepción de hojas de vida de la población que busca empleo con el fin de organizar los trámites, ahorrar costos y tramites de personal a las personas que ofrecen empleo.

- **Movilidad Social:** Hace referencia al desplazamiento de individuos y de grupos de un estrato a otro. Cuando se desciende de estrato se habla de movilidad descendente y cuando ocurre lo contrario de movilidad ascendente y cuando los individuos y los grupos se mueven dentro de un mismo estrato se habla de movilidad horizontal.

- **Perfil Profesional:** Conjunto de cualidades, requisitos o condiciones que adquiere el estudiante universitario o, en su defecto, la caracterización del mismo que lo presenta como tal al resto de la sociedad.

- **Subempleo:** Según las normas generales de la O. I. T el subempleo es una condición de la población mayor de 16 años que a la fecha de un censo trabaja

pero su jornada laboral no es mayor de 32 horas semanales y sus ingresos no son suficientes; también aquellas personas cuya ocupación no está de acuerdo con su entrenamiento o capacidades.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO HISTÓRICO O SITUACIONAL

El Departamento de Nariño fue creado por la ley primera del 6 de Agosto de 1904 con las regiones segregadas del antiguo Departamento del Cauca, con Pasto como su capital, en el gobierno del presidente José Manuel Marroquín. El primer gobernador del Departamento fue Don Julián Buchely Ayerbe, a quien se le atribuye una de las principales obras de carácter educativo como fue la creación de la Universidad de Nariño.

2.1.1 Ubicación y localización geográfica. Departamento situado en el extremo sur occidente del país, con una superficie de 33.268 kilómetros cuadrados. Limita por el norte con el Departamento del Cauca, por el éste con el Departamento del Putumayo, por el sur con la República del Ecuador y por el oeste con el Océano Pacífico.

El Departamento esta dividido en 63 municipios: Pasto es la ciudad capital, situada a 1grado, 13 min. de latitud Norte, a 5 grados 8 min. Longitud Oeste del meridiano de Bogotá. Se encuentra a 2.534 m.s.n.m., tiene una temperatura media de 14°C.

El área del municipio de Pasto es de 1.194 Km², limita al norte con Chachagüí, al sur con Córdoba, Puerres, Funes y Tangua. Al occidente con La Florida y Yacuanquer. Al oriente con Buesaco y el departamento del Putumayo.

2.1.2 Población. San Juan de Pasto para el año 2001 cuenta con una población estimada de 396.007 habitantes y se realiza una proyección de la misma para el año 2002 con la cual se promedia que la población será de 404.774 habitantes.

2.1.3 Actividades económicas. Presenta una economía tradicional basada en el sector primario los cultivos de mayor importancia son la papa, el maíz, trigo, frijol, zanahoria, arvejas y habas. También existe una tendencia hacia la ganadería.

El sector empresarial en la ciudad de San Juan de Pasto tiene registradas en la cámara de comercio una cantidad de ocho mil novecientos catorce empresas (8.914), entre las cuales se encuentran microempresas medianas y grandes.

También se encuentra la actividad minera en explotación de minas de piedra, de arena y canteras.

En la actividad económica se destaca el sector de la construcción. El sistema financiero tiene una gran captación de capital.

El comercio representa en esta ciudad una de las actividades de mayor importancia, tanto para la generación de empleo como la dinámica económica dentro de la misma.

2.1.4 Vías de comunicación. Una de las principales es la carretera Panamericana que comunica el Ecuador con el centro del país, la carretera al mar y otras carreteras secundarias que unen a Pasto con los municipios de La Unión, Consacá, Sandoná y Yacuanquer. Además cuenta con un aeropuerto nacional ubicado a 37 Km. de Pasto y otro en el municipio de Ipiales, como aeropuerto alternativo.

2.2 ANTECEDENTES

Muchos críticos y pensadores de la problemática social han coincidido con el interés de nuestro trabajo: averiguar la relación entre oferta profesional y demanda laboral además se plantean inquietudes que deben tener respuesta.

Una dimensión importante del problema, la cuantitativa, ha sido acordada con cierto énfasis en los países de América Latina y en el nuestro del cual dan muestra

trabajos tales como los de CEDE, CIE, DANE, Kungler entre otros.¹ Haciendo éstas eco de la teoría del capital humano.

En la línea de los análisis globales es significativo el estudio realizado por la organización internacional del trabajo ² “Hacia el pleno empleo” el cual genera en principio una alarma grande dentro de los elementos preocupados por esta clase de problemas en el país.

En efecto, señala que de exigir el proceso de crecimiento económico, como se venía dando en los últimos años podrá, en general, esperarse una explosión hacia altísimas tasas de desempleo en el futuro no muy lejano. Posteriormente y en la línea de las proyecciones de necesidades de mano de obra, el servicio nacional de aprendizaje SENA, realizó con colaboración del gobierno de Holanda un gran esfuerzo técnico dirigido a analizar el comportamiento del mercado de trabajo en Colombia.

Se parte del estudio del crecimiento económico por sectores, ramas y cultivos y se establecen los requerimientos de mano de obra por ocupaciones, inicialmente hasta 1985 con las proyecciones de la fuerza de trabajo por nivel educativo y ocupaciones, se realiza la interacción entre la oferta y la demanda obteniendo los

¹ Kungler Bernardo. “Influencia de la educación en el mercado de trabajo”. Revista económica y planificación. 1974.

² OIT. “Hacia el pleno empleo”. Ginebra 1970.

desequilibrios probables en el mercado de trabajo. Los modelos de evaluación de impacto complementan el conocimiento del funcionamiento del mercado proporcionando información sobre los resultados económicos, sociales y pedagógicos de los alumnos formados.

Un estudio más cercano al contexto al departamento de Nariño es realizado por Jesús Martínez Betancourt y Julián Sabogal Tamayo en el cual se descubre que el empleo en Nariño está ligado al proceso lento del desarrollo capitalista en donde prevalece una economía agropecuaria precapitalista deficitaria económica y socialmente.

Históricamente la ciudad de Pasto ha tenido los más altos índices de inflación a nivel nacional, los mismos que los de desempleo, 16% según el DANE y el 23% según la Cámara de Comercio de Pasto, El subempleo está calculado en un 28%, cantidad que en 1982 fue del 15.5% , es decir, ha crecido la informalidad, ocurrida por falta de demanda efectiva de productos, originando bajos ingresos que apenas sirven para una precaria subsistencia ³.

Coherente con la estructura económica del empleo por ramas se concentra en los servicios comunales, sociales y personales en un 34.7% de la oferta de trabajo en 1996.

³ Jesús Martínez Betancourt y Julián Sabogal Tamayo. "Nariño realidad y futuro posibles". Pasto, 2000.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

La sociedad es una gran estructura que comprende en su interior las relaciones entre individuos y también entre otros sistemas e individuos y sistemas. Se encuentran la Economía, la Ideología, la Cultura, la Política, y la Educación, sin olvidar la relación de éstas y el hombre con el medio ambiente o naturaleza.

El transcurso de la historia evidencia cambios en todos los ámbitos de la vida social; la economía engloba otros subsistemas como la producción y ésta, a su vez, permite enfocar el tema del trabajo. Por otro lado, la educación que está bastante ligada a la ideología constituye un aspecto que distingue a una sociedad en particular “El sistema educativo que cualquier país tenga será el sistema que ese país quiera”⁴.

Hoy en día la relación entre estos dos sistemas parece requerir mucha más reciprocidad entre ellas, por cuanto “La mayor especialización de la producción conduce inevitablemente a una necesidad mayor de previsibilidad de la conducta en el trabajo, y por tanto, de una disciplina mayor en el lugar de trabajo”.⁵

Los avances tecnológicos y la difusión mundial de los principios neoliberales llevan a implantar en la mentalidad colectiva ciertas necesidades de tipo intelectual como

⁴ ROBER M HUTCHINS, Educación para la libertad. Universidad Estado de Touisiana 1943, pág 48

⁵ ROBER K MERTON, Teoría y Estructuras Sociales, pág. 650

la preparación profesional o especializada con los conceptos de competitividad, mercado, oferta y demanda de empleo, todos éstos de forma intrínseca.

Las relaciones entre educación, trabajo y empleo han constituido una de las mayores preocupaciones de los hombres de Estado, economistas, pedagogos y tema central de los planificadores de la educación formal y no formal en los países en vía de desarrollo.

La mayor o menor articulación que se presenta entre los productos de los diferentes niveles y sectores del aparato educativo, egresados y desertores y los diferentes requerimientos de la producción y del mercadeo de trabajo, van a determinar el tipo de planeación educativa que cada país en particular adopte.

Los desequilibrios presentados entre el mundo de la educación, sus contenidos, métodos y técnicas y el mundo del trabajo han planteado numerosos interrogantes a los responsables de dirigir los dos procesos: ¿Guardan los aparatos escolares una relativa autonomía frente a los procesos de la producción y del trabajo?.

¿El sistema económico, en general, y la demanda laboral en particular satisfacen las necesidades de formación y adaptación de la fuerza de trabajo, independientemente de lo que sucede en los procesos de la enseñanza?.

Frente a los profundos desajustes que presentan las sociedades latinoamericanas, donde, además de los grandes procesos de recesión, se agudizan los fenómenos del desempleo y la comunidad demanda mayores niveles de educación y formación profesional, se han preguntado hasta dónde llega la responsabilidad de las autoridades educativas frente a los problemas del desempleo.

Evidentemente que las respuestas han de surgir del análisis de los elementos que forman esta interrelación. A medida que avanzan los progresos tecnológicos van surgiendo nuevos requerimientos de personal especializado: es decir que tiene una formación profesional o técnica más concreta y de mayor nivel con relación a las demás, por ejemplo, en el caso de los Médicos, donde encontramos diversas ramas como la cirugía, cardiología, entre otros, que permiten atender casos específicos con el fin de lograr mayor eficiencia y calidad, pero de igual forma aumentan las profesiones con énfasis psicológico y social ⁶, debido al aumento de la crisis o problemas que desencadenan los conflictos interiores de cada país, la pobreza y la violencia.

Además surge un fenómeno interesante y es la excesiva preparación u oferta educativa en áreas como el Derecho, la Administración, Medicina, entre otras, que del gran número de egresados que se registran cada año una proporción mínima

⁶ Analizando la sociedad colombiana y la situación mundial se puede afirmar, casi de forma temeraria, que se debe a la tensión que generan los conflictos a todo nivel.

ingresa rápidamente al mercado laboral y de éstos otra pequeña parte logra devengar un salario que corresponda a su rango.

Éste es un problema que afecta a una gran mayoría de profesionales en distintas áreas, lo que lleva a pensar en si existen unos nexos reales entre “La universidad y el mundo empresarial”; parece que el primero, es decir, las instituciones universitarias han planteado sus prospectos educativos un poco al margen del contexto social real, es más, como describen Peter Berger y J. Luckman en su obra “La construcción social de la realidad”: “El conocimiento se reparte de acuerdo a la división social del trabajo, es decir, se aprenden ciertas cosas según el rol que desempeña cada individuo dentro de la vida cotidiana; y se genera un cuerpo de conocimiento elevado al nivel de un subuniverso (personal) de significado relativamente autónomo”.

Esta afirmación pareciera confirmar en un principio, la existencia de reciprocidad entre la producción de conocimiento y las necesidades sociales o, en su defecto, empresariales, pero la parte final aclara que este cúmulo o “cuerpo de conocimiento” responde a una concepción o un deseo subjetivo, muy personal donde cada individuo según sus intereses o aspiraciones elige y toma del saber científico lo que más se adapte a éstos.

El papel de la universidad es objeto de cuestionamiento con respecto a lo anterior por cuanto parece limitar su actividad a la producción indiscriminada de

profesionales y lanzar a éstos a un mercado laboral cada vez más exigente, en continuo cambio y con unos requerimientos contradictorios a la oferta educativa.

En los países de América latina ha habido una rápida expansión de la educación superior a partir de los años 60 y 70. En Colombia, por ejemplo, la matrícula en el nivel superior creció en un 27% durante el periodo de 1964 – 1977. Esta situación obedeció a la gran preocupación existente durante las décadas 50 y 60 respecto a la escasez crónica del personal con la educación superior y a la eminente demanda de los mismos; era una manera de asegurar que la formación del recurso humano calificado no fuera obstáculo en el proceso industrial y tecnológico, argumento que fundamentó plenamente el crecimiento acelerado de las universidades.

Durante las ultimas décadas la capacidad de la industria de absorber personal especializado ha tenido irregular crecimiento, con épocas en las cuales la demanda de profesionales ha sido decreciente. La situación actual respecto a la educación de la población profesional y la fuerza activa de trabajo, indican claramente el estado de crisis, porque las fuentes de trabajo son incapaces de absorber la totalidad del personal disponible. La fuerza de trabajo crece incondicionalmente, mientras que la capacidad o las fuentes que la atraen se encuentran en recesión; es decir, que hay un desequilibrio entre la oferta y la demanda.

Si las universidades tienen como último fin la “producción” de profesionales preparados para un mercado de trabajo ¿cómo puede sostener esa producción si su “producto” no tiene demanda en el mercado?. Si esto no tiene satisfacción ninguna y no se conoce verdaderamente las necesidades de quien requiere ese producto intelectual, se corre el riesgo de no satisfacer esa preparación, los requerimientos mínimos que exigiera el mercado laboral y rápidamente el profesional resultante puede llegar a ser objetado.

Vale la pena tener en cuenta dentro de las prioridades que establece la sociedad, tres interrogantes fundamentales:

- ¿Qué profesionales requiere la sociedad dentro de su actual proceso de desarrollo?.
- ¿Cuántos de ellos se requieren y con qué prioridades?.
- ¿Qué métodos educativos se aplicarán en el proceso de formación que demanda la producción y la comunidad?.

2.3.1 La educación como uno de los tópicos del desarrollo. El empleo y el desempleo constituyen fenómenos sociales que requieren un profundo análisis, por cuanto el nivel de desempleo y la educación de una sociedad son unos

indicadores del llamado “desarrollo”⁷. La preocupación más importante se centra en que los países semiindustrializados o no industrializados y con problemas en la planificación educativa tengan en forma excesiva mano de obra instruida, además, hay un aumento del nivel medio de educación y de la fuerza de trabajo pero también del número de desempleados.

En las estrategias de desarrollo usadas durante las últimas décadas, no hay lugar a dudas, la educación profesional ha jugado papel importante y los planificadores han estado, en primer plano, favoreciendo el crecimiento económico y el empleo. Sin embargo, si la educación no tenía peso suficiente para hacer disminuir el desempleo, el papel de planificación de la educación en una estrategia de pleno empleo correría el riesgo de ser limitador. La crisis indica una ruptura con lo tradicional para imponer un nuevo estilo en las relaciones de la vida colectiva cuyos pilares fundamentales estarían dados por una mayor participación comunitaria como instrumento central de desarrollo y para el planteamiento de una transformación educativa en función de una cultura de trabajo productivo.⁸

Esta nueva dimensión intenta superar el dilema de cantidad contra calidad y el enfrentamiento de demandas económicas contra demandas sociales. La

7 Max – Neefi Manfred (CEPAUR). Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro; tomamos la definición de este autor sobre desarrollo, en cuanto este concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales en la generación en los niveles crecientes de dependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y tecnología de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el estado.

8 Galeano Ramírez Alberto “Comprometámonos con el futuro”
SENA Bogotá 1982

perspectiva es brindar a la sociedad una educación y formación profesional de excelencia, que conlleva a una sociedad que adopta políticas de preparar a su gente para responder a través de una educación y sus destrezas al desafío del mundo que cambia rápidamente.

Un mayor conocimiento de la realidad ha permitido que se pongan en marcha nuevas concepciones y nuevas teorías explicativas; se han cuestionado los sistemas tradicionales de concebir la enseñanza en su articulación con el trabajo y se han hecho explícitos los elementos de la crisis, afectando importantes estructuras de la sociedad en su conjunto.

Esta teoría, la ortodoxa, considera que el problema del desarrollo consiste en organizar la economía bajo un sistema de libre empresa “controlada”, y que el desarrollo es un proceso lineal y continuo que se produce por acumulación.

El trabajo en esta concepción se remunera en función de su contribución marginal a la producción y se considera la fuerza de trabajo como una unidad homogénea, de manera que se hable de producto marginal del trabajo, como si todas las horas de trabajo / hombre fueran iguales.

Los neoclásicos en las últimas tres décadas introducen una nueva concepción sobre el trabajo a partir de la teoría del capital humano, que supone que la capacidad de las personas o el valor del trabajo que realizan en el sistema

productivo, está determinado por el valor de su inversión en capital humano, el cual se expresa generando ingresos. Entre más educación y formación se esperarían más ingresos. En esta concepción prevalecen las decisiones individuales de los trabajadores que son quienes hacen la inversión en determinado tipo de educación y de formación y las decisiones individuales de los empleadores quienes combinan los diferentes factores de producción según los precios del mercado.

El desempleo, en esta teoría, es producto de las distorsiones de la economía; eliminadas éstas, se marcharía hacia el pleno empleo. Los exponentes más radicales de esta teoría dirían que la relación educación–empleo y su desarticulación, sería atribuible a los propios desempleados, dado que su decisión de estudiar ha sido confrontada con una serie de decisiones de inversión, que puedan ser acertadas o equivocadas en función del mercado, lo que nos estaría colocando ante una situación de inversiones mal dirigidas.

En un modelo de libre empresa estaría presente, para la corrección de los desequilibrios, el tratamiento que se le dé a los precios – estructura de salarios – lo cual induciría a la educación y a la formación profesional a jugar el papel de brindar a los trabajadores aquellos conocimientos y destrezas que les permitan rendir mejor y encontrar un trabajo.

Quedan sin embargo dos cuestiones fundamentales, en los términos de Carnoy, para interrogar a la teoría clásica, a propósito de la planeación educativa: si una mejor adecuación entre los programas escolares y la incorporación del personal activo a la producción, puede ir más allá de reducir al mínimo el desempleo y especialmente el desempleo ilustrado; y, una segunda más importante, si el concepto de eliminar las distorsiones de la economía y del mercado, no ignora una cuestión más fundamental que es la de conocer por qué existen esas distorsiones.

Opuesta a la teoría anterior surge la concepción dualista del mercado de trabajo que parte de no aceptar la linealidad del desarrollo. Inicialmente tiene un origen cultural muy fuerte: hay un sector de producción “moderno” o dominado por los países industrializados y un sector “tradicional” donde, al no permitir la ética capitalista de la acumulación ni de la competencia, se trabaja sólo para satisfacer las exigencias económicas mínimas.

En una inversión mas avanzada de división dual de la economía se explicaba por la tecnología utilizada; en el Sector Moderno se utilizaba la tecnología de los Estados Unidos y los países europeos y se pagaban salarios relativamente altos; el empleo dependía de la inversión y de la tecnología incorporada y, de esta forma. el desempleo y el subempleo estaban coordinados al crecimiento de este Sector.

En esta misma dirección se desemboca en el modelo de mercado de trabajo fundado sobre la “competencia de los empleos” (Thurow y Lucas – 1972) donde la productividad va a depender, no de los individuos y de su cantidad de educación y formación, sino de las características de los empleos.

Cuando el trabajador se engancha ha de adquirir solamente aquellos conocimientos necesarios para elevar su productividad al nivel medio de aquel empleo, a través de programas de formación más o menos estructurados. La mayor o menor cantidad de educación no estaría afectando el nivel salarial, dado que el principal criterio de los empleadores es la “Aptitud a la formación” del trabajador.

En este modelo no aparecería muy claro el papel de la educación, si se tiene en cuenta que una fuerza de trabajo más instruida, sería más apta para ser formada y estaría mejor ubicada para obtener empleos permanentes de tiempo completo, en el Sector Moderno y Capitalista.

Otras teorías se empezaron a desarrollar con el objeto de tener una mejor comprensión del funcionamiento del Mercado de Trabajo y del papel de la educación: Los Modelos de “Segmentación del Mercado” (Carter, Carnoy: 1975) y las teorías radicales de la reproducción de la fuerza de trabajo que parten, no del mecanismo de precios o de la tecnología, sino del principio de que existan varios tipos de empleos, cada uno funcionando diferentemente en cuanto a la

vinculación, los salarios, los contenidos de las tareas y las condiciones del trabajo.

El mercado estaría compuesto por segmentos y las recompensas del trabajo variarían de uno a otro segmento, no exactamente por las diferencias de la productividad sino por razones sociales y políticas y las condiciones del empleo no serían afectadas por los cambios en la estructura de la economía y de los niveles de instrucción de los trabajadores y las empresas y sus empleadores.

De esta manera la explicación se centra en lo que se denominan variables del “control social” (Edwards, Reich y Gordon), donde la productividad depende más de las variables sociales (exógenas) que de las variables técnicas (endógenas).

Otros esfuerzos teóricos se han emprendido tales como los modelos de la “señalización”, el del “credencialismo”, la noción de la educación como elemento o “filtro” para incorporarse en el mercado, etc., pasando de las interpretaciones económicas a las sociológicas y finalmente a las políticas.

De la óptica con la que se mire el mercado del trabajo va a depender mucho el papel que juegue la educación, la formación profesional y, por tanto, la planificación.

Si aceptamos que el empleo articula al hombre (experiencia y educación) con los instrumentos de la producción (máquinas, materias primas, tecnologías, etc.) en un proceso de trabajo, vale la pena preguntarse si lo que demanda hoy en día la sociedad es un mejor énfasis en la formación inicial o en la formación en el trabajo.

Subyacen, en el papel originado a la educación, una u otra concepción que acompañe a los hombres que tienen en sus manos las decisiones.

¿Conviene a una sociedad especializar a su fuerza de trabajo desde el aparato escolar o esta especialización se da en el proceso del trabajo?.

¿Habría que dejar, según los postulados clásicos, que el individuo tome sus propias decisiones o sería el Estado quien tendría una función reguladora de la educación en función del mercado laboral?.

Finalmente diríamos que la educación y la formación profesional y su relación con el trabajo implican estar ubicados en un ámbito mucho más amplio de políticas de desarrollo nacional.

3 SISTEMA DE OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar y analizar la relación que existe entre la oferta de profesionales y técnicos egresados de las diferentes universidades de la ciudad San Juan de Pasto y la demanda laboral de las entidades empleadoras de la misma.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

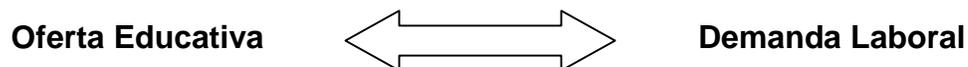
- Conocer las carreras que tienen mayor número de egresados en las diferentes universidades.
- Determinar si dentro de los perfiles profesionales o técnicos se tiene la capacidad de generar empleo o buscan ser empleados.
- Cuantificar el número de empleos y la actividad que ofrecen las entidades empleadoras en la ciudad de San Juan de Pasto.
- Clasificar por género y edad las preferencias de las empresas empleadoras.
- Identificar la preferencia de los empleadores por los egresados de las diferentes universidades.

- Determinar la relación existente entre la oferta profesional y técnica de egresados de las diferentes universidades y la demanda laboral de las entidades empleadoras en la ciudad de San Juan de Pasto.

4 METODOLOGÍA

El enfoque del trabajo es cuantitativo de carácter descriptivo correlacional, porque las técnicas para elaborar el estudio están relacionadas con métodos estadísticos que nos permitan explicar la relación entre las variables oferta profesional y demanda laboral.

VARIABLES DE CORRELACIÓN :



UNIDAD DE ANÁLISIS:

Población: De las siete universidades, se han escogido solamente: UDENAR, UCC, UNIMAR y CESMAG, en donde se obtendrá un censo de egresados, graduados por semestre, carrera, género y edad.

Para las empresas empleadoras en la ciudad de San Juan de Pasto se tomará una muestra representativa a partir de la información obtenida en la Cámara de Comercio de la ciudad.

- El corte de la investigación es transversal porque la medición se realiza en un periodo determinado de tiempo (año 2001).
- El instrumento de medición que se utilizará se fundamenta en una encuesta y el análisis de correlación se realizará por medio de pruebas paramétricas. Se trabajará con el coeficiente de Pearson r_{xy} .

5 HIPÓTESIS

- **Hipótesis Conceptual:** No existe relación entre la oferta educativa de las universidades y la demanda laboral.

- **Hipótesis Empíricas:**

- **H. E.₁** Hay un aumento en el número de graduados en las diferentes profesiones que se encuentran inmersos en la población desempleada.

H. E.₂ Los requerimientos de las empresas empleadoras tienden cada vez más a la contratación de carreras tecnológicas,

- **Hipótesis Nula:** Existe relación entre la oferta educativa de las universidades y la demanda laboral.

- **Hipótesis Estadística:** El coeficiente de Pearson r_{xy} encontrado es menor a 1.

6 ESTRUCTURA DE LA INFORMACIÓN

1. Datos de egresados titulados clasificados por género y edad en cada universidad durante el periodo A y B de 2001.
2. Clasificación de actividades empresariales según la Cámara de Comercio de la ciudad de Pasto.
3. Datos obtenidos por medio de 368 encuestas, 353 distribuidas de forma aleatoria y 15 censadas en empresas medianas y grandes (cuadro 1).
4. Perfiles profesionales y políticas universitarias, consignados en la documentación proporcionada por cada universidad.
5. Diario de campo, del cual se extrajo aspectos significativos como aporte a la investigación.
6. Entrevistas. Una de ellas realizadas a determinados empresarios de la ciudad. Dos a profesionales que laboran en entidades que tienen relación con el tema y por último dos entrevistas a gerentes de empresas intermediarias.

Cuadro 1. Clasificación por actividad

Actividad Económica	Distribución Muestra				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Agricultura y pesca	2				2
Industria	28	1	1		30
Electricidad				1	1
Construcción	6			2	8
Comercio	205	3	5	2	215
Hoteles y restaurantes	28				28
Transporte y telecomunicaciones	11			1	12
Servicio de intermediación	5				5
Actividad inmobiliaria	21				21
Educación	4				4
Salud	8		2		10
Otros servicios	31		1		32
Total	349	4	9	6	368

7 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Los temas desarrollados, responden a los objetivos planteados en el proyecto. Inicialmente, se da a conocer las carreras que tienen el mayor número de egresados en las diferentes universidades, complementado esto con cuadros estadísticos. Se continúa el análisis de los perfiles profesionales y tecnológicos, en tanto, éstos son capaces ó no de generar empleo; a lo anterior se suman las políticas académicas las nuevas técnicas en el mercado laboral.

El número de empleos por actividad que ofrecen las entidades empleadoras de la ciudad se desarrolla en el siguiente aparte, agregándole las especificaciones y requerimientos que tienen las empresas intermediarias, con respecto a la contratación de profesionales y tecnólogos; lo anterior con base en las entrevistas realizadas a gerentes de estas organizaciones.

El género y edad se constituyen en factores de estudio importantes, en el sentido, que indican ciertas preferencias por parte de las empresas empleadoras hacia una determinada condición del empleado. En el siguiente punto se explica la inclinación por parte de los empleadores hacia las instituciones de formación superior, culminando con la correlación en la oferta profesional y tecnológica y la demanda en el mercado laboral.

Como respuesta a lo anterior, se plantea una propuesta, desde la Sociología, como una forma de contribución a la construcción del conocimiento.

OBJETIVO 1. DISTRIBUCIÓN DE EGRESADOS POR UNIVERSIDAD, PROGRAMA Y EDADES

A partir de la información solicitada a las universidades: Mariana, Universidad de Nariño, Cooperativa y CESMAG, se obtuvieron datos sobre el número de titulados en los diferentes programas. A continuación se presentan los respectivos cuadros estadísticos de cada universidad.

Cuadro 2. Universidad Mariana

Egresados Programa	Total	%	Hombres %	Mujeres %	< 25 %	25 –30 %	> 30 %
Enfermería	137	36.63	25.83	43.95	23.26	42.80	29.49
Contaduría Pública	110	29.41	45.03	18.83	13.95	30.86	24.36
Admin. Financiera	40	10.70	7.95	12.56	16.28	9.05	14.10
Ingeniería Sistemas	20	5.35	7.95	3.59	11.63	2.47	11.54
Psicología	24	6.42	5.30	7.17	9.30	5.35	8.97
Trabajo Social	31	8.29	3.30	11.66	18.60	7.00	7.69
Comunicación Social	12	3.20	4.64	2.24	6.98	2.47	3.85
Total	374	100	100	100	100	100	100

De lo anterior se destaca, que el mayor número de profesionales se encuentran en Enfermería (36.63%) y Contaduría Pública (29.41%), siendo estos los programas con mayor trayectoria y prestigio de dicha institución.

En menor proporción encontramos Psicología y Trabajo Social, que pese al bajo número de profesionales, se constituyen en programas con demanda considerable a nivel de ingreso estudiantil.

Más adelante con los resultados obtenidos en la encuesta, se observa que los dos primeros programas tienen un buen posicionamiento en el mercado laboral en áreas como el comercio y la salud.

Con respecto al género, la mayoría de profesionales son mujeres (43.98%), a excepción de Contaduría Pública (45.03%) e Ingeniería de Sistemas (7.95%), en donde el mayor porcentaje equivale a hombres.

La edad de los profesionales egresados se encuentra en el rango de 25 – 30 años de edad, en carreras como: Enfermería y Contaduría pública. En los rangos menores de 25 años y mayores de 30 años, el porcentaje es bajo, en carreras como: Administración financiera, Ingeniería de sistemas, Psicología, Trabajo social, y Comunicación social .

Cuadro 3. Universidad de Nariño

Programa	Total	%	Hombres %	Mujeres %	< 25 %	25 -30 %	> 30 %
Ing. Agroforestal	35	7.71	7.91	7.46	13.64	7.67	4.48
Ing. Agronómica	46	10.13	13.04	6.47	9.09	10.91	7.46
Admon. Empresas	7	1.54	1.98	1.00	2.27	1.47	1.49
Comercio Interna	10	2.20	2.37	1.99	2.27	0.59	10.45
Economía	29	6.39	6.72	5.97	11.36	6.19	4.48
Geografía	11	2.42	1.58	3.48	6.82	1.77	2.99
Psicología	36	7.93	5.14	11.44	6.82	7.96	8.96
Sociología	31	6.83	3.16	11.44	4.55	6.19	11.94
Biología –Ecología	9	1.98	0.79	3.48	0.00	2.06	2.99
Ing. Acuícola	29	6.39	5.93	6.97	4.55	7.37	2.99
Medicina Veterinaria	19	4.19	4.74	3.48	0.00	4.72	4.48
Zootecnia	7	1.54	1.58	1.49	2.27	1.47	1.49
Derecho	45	9.91	8.70	11.44	4.55	10.32	11.94
Ing. Civil	56	12.33	16.60	6.97	4.55	13.27	7.46
Ing. Sistemas	40	8.81	11.07	5.97	9.09	9.14	7.46
Ing. Agroindustrial	26	5.73	5.14	6.47	11.36	5.01	5.97
Diseño Industrial	14	3.08	3.56	2.49	4.55	2.95	2.99
Biología - Microbiología	4	0.88	0.00	1.99	2.27	0.88	0.00
TOTAL	454	100	100	100	100	100	100

El porcentaje de graduados se distribuye sin diferencias significativas; sin embargo, se destacan los programas más antiguos de la universidad, como Ingeniería Civil (12.33%), Derecho (9.91%), Agronomía (10.13%), con el mayor número de profesionales. Le siguen Ingeniería de Sistemas (8.81%), Psicología (7.93%), Sociología (6.83%), Economía (6.39%), Ingeniería Acuícola (6.39%) e Ingeniería Agroindustrial (5.739%).

En las carreras con menor número de graduados se encuentran Biología con énfasis en Microbiología (0.88%), Zootecnia (1.54%) y como caso particular

encontramos el programa de Administración de Empresas (1.54%), del total de graduados.

Los profesionales en su mayoría son hombres, principalmente en las Ingenierías, excepción de Ingeniería Agroindustrial; sin embargo, la diferencia con el género femenino es significativo, sólo en casos como: Biología con énfasis en Microbiología, donde el total son mujeres y sobresalen Psicología y Sociología con un número considerable de mujeres profesionales.

En los rangos de edad, al igual que en los casos de la anterior universidad, predomina el de 25 – 30 años en programas como: Ingeniería Agronómica (10.91%), Ingeniería acuícola (7.37%), Zootecnia(7.37%), Ingeniería civil(13.27%), Ingeniería de sistemas (9.14%) y Medicina veterinaria (4.72%), seguido por el de mayores a 30 años en carreras como: Comercio Internacional (10.45%), Psicología (8.96%), Sociología (11.94%) y Derecho (11.94%) y en última instancia los menores de 25 años en programas como: Ingeniería Agroforestal (13.64%), Administración de empresas (2.27%), Geografía (6.82%), Zootecnia (2.27%), Ingeniería Agroindustrial (11.36%), Diseño industrial (4.55%) y Biología con énfasis en microbiología (2.27%).

Cuadro 4. Universidad Cooperativa de Colombia

Programa	Total	%	Hombres %	Mujeres %	< 25 %	25-30 %	> 30 %
Ing. sistemas	53	12.99	16.96	10.13	7.50	11.11	13.33
Ing. Industrial	37	9.07	14.62	5.06	11.88	13.89	26.67
Cont. Publica	113	27.70	28.65	27.00	41.88	26.39	23.33
Derecho	19	4.66	4.68	4.64	6.25	8.33	10.00
Medicina	23	5.64	5.85	5.49	7.50	9.72	13.33
Odontología	5	1.23	2.34	0.42	1.25	2.78	3.33
Téc. Aux. Enfermería	71	17.40	7.02	24.89	23.75	27.78	10
TOTAL	408	100	100	100	100	100	100

Lo anterior evidencia que las carreras con mayor número de egresados son: Contaduría Pública y Administración de Empresas. Se encuentran en menor proporción Odontología y Derecho. Se presentan porcentajes intermedios en Auxiliar de Enfermería e Ingeniería de Sistemas.

Predomina el género masculino sobre el femenino; en todos los programas con fuerte porcentaje en Ingeniería de Sistemas (11.96%). Las mujeres son mayoría en Enfermería (24.89%).

El rango que sobresale es el de mayores de 30 años en programas como: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Derecho, Medicina y Odontología, seguido por 25 a 30 años en programas de Contaduría Pública y Enfermería y finalizando con el de menores de 25 años en Contaduría Pública.

Cuadro 5. CESMAG

Programa	Total	%	Hombres %	Mujeres %	< 25 %	25 –30 %	> 30 %
Tec. admón.. Financiera	113	38.18	32.30	45.19	32.24	36.59	45.28
Tec. Sistemas	144	48.65	49.07	48.15	55.26	48.78	37.74
Tec. Arquitectura	14	4.73	6.83	2.22	3.95	4.88	7.55
Tec. Topografía	9	3.04	5.59	0.00	1.97	4.88	3.77
Tec. Forestal	16	5.41	6.21	4.44	6.58	4.88	5.66
Prof. admón.. Financiera	32		46.87	53.12	43.75	31.25	25
TOTAL	296	100	100	100	100	100	100

El Centro de Educación Superior María Goretti (CESMAG), brinda cinco programas tecnológicos y un profesional, en convenio con la Universidad Mariana. En las tecnologías se observa según el cuadro 5 que el 86.63% del total de egresados corresponde a Sistemas y Administración Financiera, que son los programas líderes de la Institución. El resto tiene una participación menor.

Sobresale el género masculino en programas de Sistemas, Arquitectura, Topografía y Forestal. En los otros tiene una distribución tal que las mujeres son mayoría en los programas de Tecnología en Administración Financiera y profesional en Administración Financiera.

Con relación a la edad, la mayor parte de la población egresada de 25 años se encuentra en Sistemas y profesionales en Administración Financiera. El rango de menores de 25 - 30 años es dominante en el programa de Tecnología en Sistemas y por último la población mayor de 30 años, que cuenta con una proporción importante en Tecnología en Administración Financiera (45.28%).

Administración Financiera profesional, es la única carrera que gracias al convenio con la Universidad Mariana, tiene este carácter. El total de los titulados es de 32 como se puede observar en el cuadro 5. La distribución del género es mayoritaria en mujeres. Las edades tampoco reflejan grandes diferencias, aunque predomina el rango de 25 años.

CARRERAS PARALELAS Y CARRERAS EXCLUSIVAS

Cada institución tiene su propia visión y misión universitaria, que se proyecta a través de la diferentes disciplinas académicas. En el transcurso de la investigación, se presentaron particularidades con respecto a los diferentes programas universitarios y se creyó pertinente ser analizados en este aspecto. Las carreras paralelas hacen referencia a aquellas que se imparten en dos o más instituciones de forma simultanea.

Cuadro 6. Carreras paralelas

UDENAR	U.C.C.	UNIMAR	CESMAG
Ing. Sistemas	Ing. Sistemas	Ing. Sistemas	Tec. en Sistemas
Psicología		Psicología	
Derecho	Derecho		
Admón. Empresas	admón.. Empresas		
	Contaduría pública	Contaduría pública	
	Aux. Enfermería	Aux. Enfermería	
		Admón. Financiera	Admón. Financiera

Como caso particular, está el programa de Ingeniería de Sistemas y Tecnología en Sistemas, porque se encuentra en todas las instituciones mencionadas. A

Psicología, la encontramos en dos de ellas, al igual que Derecho, Administración de Empresas, Contaduría Pública, Auxiliar de Enfermería y Administración Financiera.

Cuadro 7. Carreras exclusivas

UDENAR	U.C.C.	UNIMAR	CESMAG
Ing. Agronómica	Ing. Industrial	Trabajo Social	Tec. Admón. Financiera
Ing. Agroforestal		Comunicación Social	Topografía
Comercio Internac.	Medicina	Ing. Sanitaria	Tec. Forestal
Economía	Odontología	Terapia Ocupacional	Delineante Arquitect.
Geografía		Mercadotecnia	
Sociología		Tec. Auxiliar de laboratorio	
Biología con énfasis (Ecología y Microbiología)		Tec. Regencia Farmacia	
Ing. Produc. Acuícola			
Medicina Veterinaria			
Zootecnia			
Ing. Civil			
Ing. Agroindustrial			
Diseño Industrial			

Estos programas con exclusividad en cada universidad (cuadro 7), no están registrados en los cuadros anteriores porque no aparecen en el listado de graduados proporcionado por la universidad.

Es evidente que la Universidad de Nariño posee una amplia gama de programas académicos en diferentes áreas. Existen ingenierías que trabajan perfiles diversos como la construcción de obras civiles, producción de peces o el manejo de las técnicas en el sector rural. Así mismo, hay programas como Ciencias Humanas,

Sociología, Psicología, entre otras. Se espera el desarrollo de los que se abrieron recientemente.

En segundo lugar está la Universidad Mariana, que en menor cantidad con relación a la anterior, también ofrece distintas opciones, especialmente en áreas de la salud.

La Universidad Cooperativa de Colombia, hasta el momento es la única con carreras como Medicina y Odontología. Finalmente está el CESMAG, donde el fuerte son las tecnologías, como se puede apreciar en el cuadro 7.

OBJETIVO 2. PERFILES PROFESIONALES

La educación en todos sus niveles siempre ha estado sujeta a los cambios y a la evolución tecnológica. Sociológicamente, los sistemas educativos y productivo han tenido una relación poco estrecha en el sentido que cada cual por separado se ha vinculado al sistema social.

En esta investigación se trabajan los perfiles profesionales con el propósito de establecer la tendencia de las universidades y el vínculo con el mercado laboral. Al examinar detalladamente cada propuesta educativa se refleja la existencia o no de programas profesionales con capacidad de generar empleo.

INGENIERÍAS

Se cuenta con un total de nueve ingenierías que se agrupan para el análisis, de acuerdo a la forma de producción. En este caso las ingenierías: Agronómica, Agroindustrial, Producción Acuícola e Industrial. Se trabaja la transformación de la materia prima pertinente a cada actividad. Dentro del perfil profesional se contempla la posibilidad de vincularse a una entidad pública o privada como empleado o crear y dirigir su propia empresa.

En cuanto a la ingeniería Agroforestal, el perfil se dirige “a la creación de políticas para la preservación de recursos naturales”⁹.

En ingeniería de Sistemas, el rasgo característico se encamina hacia consultorías, asesorías y planeación de proyectos de sistemas de información. Estas dos últimas según lo planteado en la documentación de la universidad no consideran de forma directa la creación de empresas.

Ingeniería Civil, como industria de diseño, construcción, operación y mantenimiento de empresas en departamentos relativos a esta área.

ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

En el campo de la administración de negocios, comercio y mercadotecnia, la tendencia los define con capacidad de ser empleados y generar empresas particulares. Economía y Contaduría Pública se dirigen más a la vinculación de sus profesionales al trabajo como empleados públicos o privados.

SALUD

Carreras como Medicina y Odontología, plantean la formación de “profesionales capaces de desempeñarse en escenarios a nivel individual, familiar, institucional y

⁹ Programa académico UDENAR.

comunitario, cumpliendo funciones de promoción en salud”¹⁰. Enfermería profesional esta encaminada a la formación “en ciencias básicas, humanísticas y éticas que permitan desarrollar las potencialidades en la prestación de servicios de salud” ¹¹. El desempeño se perfila principalmente en instituciones.

CON ENFOQUE SOCIAL

En esta clasificación se encuentran siete programas o carreras profesionales, los perfiles se asemejan en los siguientes puntos:

- “El profesional esta capacitado para interpretar la relación de área a manejar”¹², como es el caso de Geografía , Psicología, Sociología, Comunicación social, Trabajo social y Derecho. Es decir, cada una trabaja con base en un medio. Por ejemplo: El Geógrafo interpreta la relación espacial, el Sociólogo la relación entre individuos y sistemas sociales.
- Tienen la capacidad de intervenir como planificadores, investigadores y ejecutores de programas y políticas sociales.

En los documentos revisados se plantea únicamente la vinculación del profesional como empleado.

¹⁰ Programa académico U.C.C.

¹¹ Programa académico UNIMAR

¹² Programas académicos en general.

OTRAS CLASIFICACIONES

- Medicina veterinaria y Zootecnia. Los rasgos característicos entre éstos, parten de la capacidad para crear empresas con base en conocimientos técnicos y científicos, aplicado a los animales.
- Diseño industrial. Se asemeja en el perfil al Ingeniero Industrial, en tanto, posee autonomía para dirigir y crear una empresa.
- Biología con énfasis en Microbiología. El Biólogo con énfasis en Microbiología produce sustancias con origen microbiano para la conservación y transformación de alimentos de consumo humano. Por tanto está capacitado para trabajar individualmente o vinculado a una empresa.
- Biología con énfasis en Ecología. Está capacitado para planear y ejecutar proyectos sobre el manejo de recursos naturales. El campo de trabajo obviamente debe ser a través de una institución.

TECNOLOGÍAS

El caso de las Tecnologías tiene connotación especial, sus perfiles se orientan a la capacitación de corto tiempo y conocimientos prácticos. El Centro de Formación Superior María Goretti (CESMAG), posee cinco programas de este corte.

En primer instancia se agrupa la tecnología en Administración Financiera y Sistemas. Con un perfil de formación para el trabajo con empresas particulares o

como empleado en el caso de la administración y sujeto al empleo en una empresa, para el caso del Tecnólogo en Sistemas.

En Tecnologías como Topografía y Forestal, los egresados necesariamente deben estar vinculados a una empresa o institución que opera en el campo respectivo. Tecnología Delineante de Arquitectura, con posibilidad de trabajar particularmente, o en una empresa relacionada a su rama.

“La manera de cómo los sistemas formativos están abordando la competencia laboral difiere entre países y depende, en buena medida, de la evolución que ha tenido el sector educativo en cuanto a incorporar aspectos de lo que se entiende por una formación basada en competencias: la alternativa entre teoría y práctica, la evaluación a partir de criterios de desempeño en vez de conocimiento, solamente, ritmos individualizados de avance y modalidades de formación a lo largo de la vida laboral, entre otros”¹³.

Teniendo en cuenta los programas académicos o perfiles profesionales en este estudio, se puede concluir con base en el anterior párrafo que la formación está dirigida con criterios de conocimiento básicamente. El desempeño no es contemplado de forma directa. Ahora bien, el futuro nos pone a cuestionar el hecho, que no existe razón para suponer, si al continuar los adelantos

¹³ Mertens. LEONARD. La gestión por competencia laboral y formación profesional C/85. Madrid.

tecnológicos, aumentará el número de puestos que requieran las habilidades y capacidades de individuos bien educados.

Así mismo, evidencia una profunda grieta en nuestra vida cultural: de una parte están las oportunidades de ocupación cuya realización no tiene nada que ver para la gran mayoría con su preparación profesional. De la otra, el individuo aspira una superación personal que incluye la formación superior.

A lo anterior se refiere un empresario de la localidad en los siguientes términos “; Cómo salir de este hueco!, fortaleciendo el campo; realmente el que produce la riqueza es el campesino, nosotros aquí somos los repetidores y transformadores de una materia prima que no nos viene del campo nariñense, sino que viene de afuera; nosotros somos industria de transformación. Aquí debería fortalecerse la agroindustria, pero con nuestra topografía tan quebrada porque no pensar en el pastoreo, por ejemplo la ganadería, caballares, industria de lanas u ovinos se adecua a nuestra topografía para criar ovejas, industria de tejido de lana, ¿pero qué hacemos nosotros formando tecnólogos en sistemas?, ¿hasta qué punto esto obedece a una respuesta de la tierra nuestra y no de afuera?.

Yo soy pastuso, no puedo abstraerme de los defectos, y como tal soy “llicón”, supremamente anecdótico, muy dado a la tradición. Pero seguimos en la misma ¿qué vamos a hacer para salir de esto?; tal vez la universidad ha estado ajena al desarrollo del departamento, estaremos ajenos; tal vez las profesiones liberales

estarían llevándose la prevaecía al igual que las tecnologías, pero ante todo es el desarrollo de la empresa porque otra cosa, con todo respeto que merecen las tecnologías: “hay niñas bellísimas sentadas al pie del computador, llevando contabilidades de papel, totalmente virtuales, y si se adiestran bien en el manejo de contadurías o fiscalías, esto esta muy bien, pero yo les pregunto ¿si seguimos como estamos todas ellas que saben de contaduría, sistemas, a dónde van a ir a trabajar?. Si las empresas declinan qué es lo que van a sistematizar o a contar?”.

En una ocasión tuve una discusión muy grande con un pariente, porque pensaba que por llevar los libros de contabilidad él había hecho la empresa después de mi papá, yo lo pare en la cabeza y le dije: si aquí no hay nada que contar, acá dentro usted no puede contar, se quedaría sumando ceros... yo hablo de forma sencilla pero clara...”.

La visión de éste empresario aunque un poco despectiva, refleja la realidad en cuanto a la preparación profesional y tecnológica en el campo laboral. Si a esto le sumamos el desarrollo local, cobra sentido en la medida que nuestro contexto requiere, otra variedad de programas académicos enfocados a la explotación del potencial agrícola y social del departamento.

POLÍTICAS ACADÉMICAS Y NUEVAS TÉCNICAS DEL MERCADO LABORAL

La constitución de 1991 define la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social.

Establece la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra; garantiza igualmente la autonomía universitaria y la calidad del servicio educativo. “La ley 30 en concordancia con lo anterior, orienta la acción del estado hacia el fomento de la calidad educativa, define la autonomía de las instituciones y la naturaleza jurídica de las universidades estatales, así como sus formas organizativas”¹⁴.

Esto obedece al marco legal, sobre el cual se basa el plan marco de la universidad pública; lo cual cubre también a las universidades privadas.

De lo anterior se deriva la misión, visión, funciones y el proyecto educativo correspondiente a cada institución.

Los documentos, coinciden en plantear: la “proyección social” articulando las áreas del saber, como un elemento para la formación del estudiante; confrontar el conocimiento académico con el saber regional; promover la investigación que contribuye al desarrollo integral; interactuar con diversos sectores sociales

¹⁴ Plan marco de desarrollo institucional U. DENAR San Juan de Pasto.

fortaleciendo los procesos de producción del conocimiento; desarrollar la capacidad de adaptación y manejo de la ciencia y la tecnología; como objetivos a desarrollar en un período determinado de tiempo, para cumplir con éstos se establecen relaciones y convenios de cooperación académica, científica y cultural con entidades educativas y privadas. Además, la universidad propone involucrarse en los procesos, pactos y convenios de carácter regional, nacional e internacional, con el fin de asimilar nuevas tecnología y experiencias que permitan dinamizar el desarrollo.

“Lo dicho lleva a plantear un desafío importante para la formación tecnológica – profesional, y explica la crisis en que se encuentran tanto el modelo escolar, construido sobre la base en el principio de transferencia de conocimientos y comportamientos, como el modelo basado exclusivamente en la adquisición de conocimientos a través de la experiencia”¹⁵.

En tanto el consejo de normalización y certificación de competencia laboral CONOCER, que está presente en países como España, México y Argentina, realiza ciertas consideraciones básicas, señalando los cambios profundos y acelerados que el mundo está experimentando en todos los ámbitos, las nuevas relaciones en la producción, circulación y distribución configuran una economía

¹⁵ Leonard Mertens. La gestión por la competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Pág. 46.

internacional más competitiva y una virtual revolución en la organización, tipo y contenido del trabajo.

Así, los cambios en el proceso productivo, los adelantos tecnológicos, la nueva forma de organización laboral y los requerimientos para competir en mercados internacionales, han modificado sustancialmente el mercado de trabajo que se ha vuelto más dinámico. La configuración y contenido de las ocupaciones se torna más compleja. Los empleos ahora requieren más conocimientos y menos habilidades físicas. Los temas ligados a tecnología, trabajo, capacitación y gestión de recursos humanos son tratados como cuestiones centrales de la competitividad y productividad modernas.

Desde el punto de vista de la organización de los procesos de producción se asiste a una revalorización del capital humano; el perfil del trabajador que se demanda también cambia, exigiéndose un conjunto de nuevas competencias cognitivas sociales y tecnológicas. Se requiere que la persona sea capaz de adaptarse y promover una nueva forma de organización para el trabajo, caracterizada por estructuras menos jerarquizadas y que desarrolle actividades variadas y diferenciadas. Se requiere así de recursos humanos cualificados sobre una base más compleja, diversa e integral.

Como conclusión se puede adicionar el hecho importante de que existe una separación cada vez mayor entre la institución universitaria y las oportunidades

que la sociedad brinda a los estudiantes para poder ejercer su vocación. El problema puede responder en primera instancia a lo pedagógico, que no podrá ser resuelto sino, hasta que el sistema educativo se convierta en una parte cooperativa de la economía social. Toda la evidencia apunta, que en lo concerniente a la ejecución del trabajo del país, muchos de los que han recibido educación profesional, entrarán a formar parte de la excesiva mano de obra calificada y sin empleo.

OBJETIVO 3. CUANTIFICACIÓN DE EMPLEOS POR ACTIVIDAD

La economía colombiana enfrenta uno de sus momentos más difíciles mientras el PIB creció al 5.8% en 1994, en el año de 1998 lo hizo al 0.2%. Las principales causas de esta situación nacen en el desmesurado crecimiento del gasto público durante los últimos años, en los altos niveles de endeudamiento tanto público como privado y en las altas tasas de interés.

La coyuntura económica de los últimos cinco años muestra un elevado deterioro reflejado en la tasa de desempleo, la cual ha venido aumentando en las cuatro ciudades principales de Colombia hasta alcanzar el 20% en diciembre del año 2000. Para el sector industrial los indicadores no son nada halagadores. Según la encuesta nacional de hogares para siete áreas metropolitanas, la variación del empleo industrial alcanzó el 5%.

En los últimos años el desempleo se ha visto afectado ostensiblemente por el efecto surgido desde la desaceleración económica – desempleo cíclico. Otro componente importante del desempleo se encuentra en el desempleo estructural, compuesto por los empleados que no tienen una formación para el trabajo acorde con las exigencias de los perfiles laborales que imponen los empresarios.

El panorama descrito anteriormente sirve como referencia para detectar algunas características del empleo en las empresas de la ciudad de Pasto. La clasificación de actividades se realiza teniendo en cuenta la existente en la Cámara de Comercio de Pasto.

MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Es opinión general de los empresarios, que las micro y pequeñas empresas han contribuido a la generación de empleo en la ciudad, lo cual refleja la importancia de este tipo de organizaciones en el ámbito económico regional, constituyéndose en un factor fundamental del desarrollo empresarial de Pasto¹⁶.

El número de empleados que tienen, oscilan: en el caso de la microempresa entre 1 y 10 empleados; y entre 11 y 50 para las empresas pequeñas.

Los resultados de la investigación permiten la elaboración de los siguientes cuadros sobre un total de 349 microempresas encuestadas.

¹⁶ Observatorio del empleo. Una visión del mercado laboral. San Juan de Pasto, Cámara de Comercio de Pasto, 2001.

Cuadro 8. Profesionales en microempresa por actividad

No.	Actividad	Porcentaje
1	Comercio	43.44%
2	Transporte y telecomunicaciones	3.17%
3	Salud	17.65%
4	Educación	5.88%
5	Industria	5.43%
6	Construcción	4.98%
7	Agricultura y pesca	1.36%
8	Intermediación	2.71%
9	Hoteles y restaurantes	15.31%
10	Otros	0%
	Total profesionales	100 %

Es evidente que el mayor número de profesionales en la microempresa esta presente en el comercio; sin embargo vale la pena destacar que el número de ellas es de 8.804, registradas en la Cámara de Comercio de Pasto. El porcentaje aclara además la situación de los profesionales en el mercado laboral. En el sentido que existe una reducida capacidad de empleo para profesionales a nivel general la equivalencia del 43.44% en el comercio es relativa, teniendo en cuenta el elevado número de microempresas en ésta actividad. Las carreras con mayor demanda son Administración y Contaduría.

En el caso de la salud existe 17.65% de captación para profesionales, sin embargo, hay que señalar que para desempeñarse en éste campo se hace importante el título, además el número de empresas es menor. Otro porcentaje significativo, es el de hoteles y restaurantes con el 15.38% en donde se contrata al igual que en el comercio Administradores y Contadores principalmente.

Cuadro 9. Tecnólogos en microempresa

No.	Actividad	Porcentaje
1	Comercio	68.08
2	Otros	2.13
3	Transporte y telecomunicaciones	6.38
4	Salud	11.70
5	Industria	3.20
6	Construcción	2.13
7	Intermediación	2.13
8	Hoteles y restaurantes	4.26
9	Agricultura y pesca	0
10	Educación	0
	Total tecnólogos	100 %

En el comercio, se encuentra el mayor número de Tecnólogos en la clasificación denominada Microempresas, seguido por salud, transporte y telecomunicaciones, hoteles y restaurantes; en menor proporción están intermediación financiera y construcción; en agricultura y pesca como en educación no se encontró Tecnólogos.

Pequeña empresa.

Cuadro 10. Industria y comercio - profesionales

Área	Porcentaje
Administración	44.44
Contaduría	33.33
Ingeniería de alimentos	11.1
Ingeniería agronómica	11.1
Total profesionales	100 %

Cuadro 11. Industria y comercio - tecnólogos

Área	Porcentaje
Administración	50
Regencia de farmacia	25
Electrónica	25
Total tecnólogos	100 %

Como evidencia el cuadro No. 10, la mayoría de profesionales se ubican en el área de Administración principalmente (44.44%). En segundo lugar en el área de Contaduría (33%). En menor proporción se encontró Ingeniería de Alimentos e Ingeniería Agronómica, ambas con el 11.1%.

Para el caso de los Tecnólogos la distribución se da con un 50% en Administración y la otra mitad entre Regencia de Farmacia y Electrónica, cada una con un 25%.

De acuerdo a la categorización llevada en Cámara de Comercio de Pasto, las empresas “pequeñas” se constituyen a partir de 11 a 50 empleados, comparando el total de profesionales (9) y tecnólogos (4), con el potencial de empleos, se concluye que aquellos que se encuentran empleados representan un mínimo porcentaje. Actualmente en la Cámara de Comercio existen 95 pequeñas empresas registradas.

MEDIANA EMPRESA

La ciudad de Pasto tiene muy pocas empresas con estas características, por ello se vio la necesidad de censarlas al igual que las grandes empresas; aquí el número de empleados oscila entre 51 y 200. El total de ellas es de 9 distribuidas en actividades como industria, comercio, salud y otros servicios. El siguiente cuadro contiene la clasificación por áreas profesionales y tecnológicas.

Cuadro 12. Mediana empresa - profesionales

Áreas	Porcentaje
Administración	22.52
Contaduría	16.22
Ingeniería civil	1.80
Mercadeo	3.61
Medicina	21.62
Zootecnia	1.80
Agronomía	1.80
Psicología	5.41
Derecho	5.41
Economía	4.50
Ingeniería de sistemas	5.40
Ingeniería agroindustrial	1.80
Odontología	6.31
Diseño industrial	1.80
Total profesionales	100 %

Cuadro 13. Mediana empresa - tecnólogos

Áreas	Porcentaje
Administración financiera	10.20
Sistemas	10.20
Auxiliares de enfermería	59.20
Tecnología forestal	20.40
Total tecnólogos	100%

En el cuadro No. 12 se repite el posicionamiento mayoritario en Administración (22.52%), en segunda posición Medicina (21.62%), teniendo en cuenta, que las empresas medianas de salud corresponden generalmente a clínicas o EPS; la contaduría (16.21%), se mantiene como una de las áreas con mayor proporción en diferentes actividades y empresas. Aparecen nuevas áreas como Diseño industrial, Ingeniería Industrial, Zootecnia, Derecho, Psicología, Economía, entre otras; con menor porcentaje, pero, ampliando las posibilidades en diferentes ramas.

Los tecnólogos se distribuyen en 4 campos: Administración con el 10.20%, al igual que sistemas; la mayor proporción está en el área de la salud con Auxiliares de Enfermería (59.18%), como se mencionó anteriormente, por las empresas que ofrecen servicios en salud. Como caso especial, se encontró un 20.40% de Técnicos Forestales.

EMPRESAS GRANDES

Actualmente hay seis registradas en la Cámara de Comercio de Pasto; el número de empleados va de 201 en adelante; las actividades presentes son: construcción, electricidad, comercio y telecomunicaciones. Esta clasificación abarca el mayor número de profesionales (227), y tecnólogos (89).

Si se compara la cantidad de profesionales y tecnólogos de esta clasificación con la microempresa, se observa desproporción por lo siguiente: con base en la muestra, se encuestó 349 microempresas y se encontró un total de 221 profesionales y 94 tecnólogos. Empresas grandes censadas un total de 6; para entenderlo mejor veamos el paralelo en el cuadro No. 14.

Cuadro 14. Paralelo entre micro y grandes empresa

Total microempresas 98.31%		Empresas grandes 1.69%
Profesionales	49.53%	50.67
Tecnólogos	51.37	48.63

Lo anterior evidencia que la participación empresarial de grandes organizaciones es del 1.69% y genera un 50.67% de empleo para profesionales y 48.63% para tecnólogos, en tanto las microempresas representan el 98.31% y ofrecen un 49.53% de empleo para profesionales y un 51.37% para tecnólogos.

Sin embargo cabe señalar que existe mayor oferta para tecnólogos en las microempresas. Retomando a la metodología de clasificación por áreas, se encontró 14 de ellas en profesionales y 5 en tecnologías.

Cuadro 15. Empresas grandes - profesionales

Áreas	Porcentaje
Administración	21.15
Contaduría	12.78
Ingeniería civil	14.10
Mercadeo	2.64
Zootecnia	1.76
Psicología	3.96
Ing. electrónica	6.61
Derecho	7.05
Economía	5.72
Ingeniería de sistemas	12.77
Arquitectura	4.84
Comercio	3.54
Diseño industrial	1.76
Ingeniería industrial	1.32
Total profesionales	100%

Cuadro 16. Empresas grandes - tecnólogos

Áreas	Porcentaje
Administración financiera	48.32
Sistemas	38.20
Diseño gráfico	2.24
Diseño de modas	1.12
Topografía	10.12
Total tecnólogos	100%

Pese, a la ampliación de carreras profesionales, por área, se mantiene en el primer lugar Administración (21.15%), como caso particular aparece Ingeniería Civil (14.10%), considerando el número de profesionales empleados en este ramo; en tercer lugar están Contaduría con el 12.78%, Ingeniería de Sistemas con el 12.77%, que en otras clasificaciones se posicionan con los mayores puntajes. Como novedad sobresalen: Comercio, Arquitectura, Ingeniería Electrónica y Mercadeo.

El cuadro No. 16, presenta la situación de los tecnólogos; nuevamente, el primer lugar lo tiene Administración (48.31%), seguida por la Tecnología en Sistemas con un 38.20%; de otra parte resaltan programas que no aparecen en cuadros anteriores como Diseño Grafico (22.24%), Diseño de modas (1.12%) y Topografía (10.11%).

En general la ciudad de San Juan de Pasto, crea 23.453 empleos distribuidos así:

○ Microempresa	14.080.
○ Pequeña empresa	1.864.
○ Mediana empresa	679.
○ Grandes empresas	6.830.
<hr/>	
❖ Total empresas	8.914.

La población tomada para el estudio arroja resultados que evidencian la situación de los profesionales y tecnólogos en el mercado laboral. A continuación se exponen el número de empleos por actividad y rango empresarial, para profesionales y tecnólogos.

Cuadro 17. Empleos por actividad y rango de empresa

Empleados Actividad	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Grandes empresas	
	Prof. %	Tecno. %	Prof. %	Tecno. %	Prof. %	Tecno. %	Prof. %	Tecno. %
Comercio	43.44	68.08	44.45	50	25.23	10.20	27.75	42.70
Otros	-	2.13	-	-	13.51	10.20	-	-
Transp. Y Telecomun.	3.17	6.38	-	-	-	-	14.10	20.22
Salud	17.65	11.70	-	25	49.55	79.60	-	-
Educación	5.88	-	-	-	-	-	-	-
Industria	5.43	3.20	55.55	-	11.71	-	-	-
Construcción	4.98	2.13	-	-	-	-	34.36	14.61
Agric. y Pesca	1.36	-	-	-	-	-	-	-
Intermediación	2.71	2.13	-	-	-	-	-	-
Hoteles y restaurantes	15.38	4.25	-	-	-	-	-	-
Electricidad	-	-	-	25	-	-	23.79	22.47
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Se reafirma como en los análisis particulares realizados anteriormente, en la microempresa, que el comercio capta el mayor número de empleos para profesionales (43.44%) y tecnólogos (68.8%). En segundo lugar esta la salud (17.65%) para profesionales; hoteles y restaurantes (15.38%) en tercer lugar e industria (5.43%), educación (5.88%) y construcción (4.98%) con los principales porcentajes en cuanto a empleo para profesionales.

Hay que señalar, sin embargo, que de este total de empleos la mayoría son para profesionales en áreas de Administración, Contaduría y Sistemas. Los tecnólogos tienen mayor posicionamiento en Administración financiera y Sistemas. Salud con el 17.64% cuenta con un número considerable de profesionales por razones

expuestas en apartes anteriores. Además, porque para ejercer en esta área se requiere la preparación profesional.

Los menores porcentajes están constituidos por educación con 5.88%, industria con 5.42%, construcción con 4.97%, transporte y telecomunicaciones con 3.16%, intermediación financiera con 2.71%, agricultura y pesca con 1.35%. En estas actividades encontramos profesionales en diferentes áreas como Ingeniería Civil, Zootecnia, Psicología, Comercio, Derecho, Ingeniería Química, Arquitectura, Medicina Veterinaria, Agronomía, Ingeniería de Alimentos, Economía, Administración Hotelera, Ingeniería Agroindustrial, Diseño Industrial, Física y Sociología; las cuales denotan baja representatividad.

Para el caso de los tecnólogos continua en el primer lugar el Comercio (68.08%), seguido por la salud (11.70%), en tercer lugar Transporte y Telecomunicaciones (6.38%) y con menor porcentaje Otras actividades (2.13%), Intermediación financiera (2.13%) y construcción (2.13%).

Con base en la muestra, reiteramos, se trabajó en las empresas pequeñas las actividades de industria y comercio que se distribuyen por actividad así: Industria el 55.55% y Comercio el 44.45%, en profesionales. Para tecnólogos la distribución es de 50% en Comercio, Salud con el 25% y Electricidad con el 25%.

Las empresas medianas captan el mayor número de profesionales en el área de la salud (49.55%), al igual que los tecnólogos (79.60%). En comercio se encuentra un 25.23% de profesionales y 10.20% tecnólogos. La industria cuenta con un 11.71% de profesionales y no se encontró tecnólogos.

Finalmente están las empresas grandes, donde el mayor porcentaje se encuentra en el área de la construcción (34.36%) para profesionales y 14.61% para tecnólogos, seguido por el comercio con el 27.75% de profesionales. Electricidad con el 23.79% de profesionales y el 22.47% de tecnólogos y transporte y telecomunicaciones el 14.10% de profesionales. los tecnólogos son mayoría en Comercio con el 42.70%, Electricidad con el 22.47%, Transporte y Telecomunicaciones con el 20.22% y la Construcción con el 14.60%.

La historia empresarial de la ciudad de Pasto es el reflejo del “desarrollo” que ésta ha tenido a lo largo del tiempo, tanto a nivel cultural, espacial y económico. Haciendo referencia al texto “Pasto, espacio, economía y cultura”, de los autores Benhur Cerón Solarte y Marco Tulio Ramos, se repara en el siguiente párrafo:”

“La economía de Pasto centrada en el COMERCIO refleja alto grado de inestabilidad... de tal modo son diversos los factores que vulneran el desarrollo de la industria local. Como reflejo de las relaciones económicas simples, el establecimiento comercial más abundante y popular de la ciudad es “la tienda”,

cuya supervivencia denota una forma de comercio que se vuelve representativa del contexto popular urbano de Pasto”¹⁷.

La situación actual, presenta un panorama no muy distinto al descrito por la historia. Tal es la situación de las empresas dedicadas al comercio y registrados en la Cámara de Comercio de Pasto cuyo total es de 5.200 de 8.914, equivalentes al 58.33%. la segunda actividad por número de empresas, es otros servicios, con un total de 781 establecimientos con el 8.46%, principalmente peluquerías, juegos de video, juegos de azar, alquiler de videos, moteles, entre otros. La industria tiene una participación del 8.28% con un total de 738 empresas, con similar participación se encuentra hoteles y restaurantes con el 8.07% con un total de 719 establecimientos.

El sector de la construcción referente a la generación de empleo, ocupa el segundo lugar con 5.323 empleos, equivalente al 22.69%, en tanto el comercio genera 9.432 empleos, equivalente al 40.22% ocupando el primer lugar. Sin embargo, esta situación es coyuntural, por cuanto la construcción como el resto de actividades está condicionada por la economía nacional. Además su participación en el número de empresas matriculadas en la Cámara de Comercio de Pasto es de 140 que representa el 1.57%.

¹⁷ Pasto: Espacio, Economía y Cultura. Pág. 249, 304.

Ahora bien, existe un tipo de empresa con características distintas para el empleo, denominadas “Intermediarias”, cuyo objetivo esencial es contratar personal para una o varias compañías, generalmente multinacionales. Lo anterior fue expresado por el gerente de una de ellas. En este aparte se trabajó la metodología cualitativa y como instrumento las entrevistas.

Tocando el tema de la contratación a profesionales o tecnólogos, los entrevistados manifestaron: “Aquí llegan hojas de vida con diferentes niveles de preparación, pero se tienen en cuenta especialmente de bachilleres en adelante. Más que profesionales, hemos contratado tecnólogos y estudiantes universitarios.

Como se ha trabajado para algunas entidades financieras, las áreas más cercanas al perfil son administración, contabilidad y sistemas. Sin embargo, han trabajado también para nosotros Psicólogos, Abogados y un estudiante de mercadeo”¹⁸.

“Realmente la contratación de profesionales se da en casos especiales, porque aquí se trabaja a nivel de mercadeo en supermercados. El perfil que buscan las empresas tienden más a la experiencia en el ramo. Cuando se han tenido que acoplarse al tipo de empleo y al salario, porque como lo dije anteriormente, los cargos directivos o para personal calificado vienen asignados desde Bogotá, Cali, Medellín”¹⁹.

¹⁸ Bibliografía especial. Entrevista No. 1.

¹⁹ Bibliografía especial. Entrevista No. 2.

De otra parte, se obtuvo información adicional con respecto al salario, tiempo de contratación, seguridad social, número de empleados, entre otros. De lo cual se ha sintetizado que el personal contratado oscila entre 5 y 10 empleados, dependiendo de la empresa y actividad. Desde el momento que el empleado firma el contrato, accede a seguridad social y pensiones por el tiempo de contratación, que puede ser de dos meses a un año, con probabilidad de renovación.

El salario que normalmente devenga es el mínimo, en casos especiales como la banca puede llegar a dos salarios mínimos. Igualmente en altos cargos de mercadeo, el empleado debe correr con los gastos de apertura de cuenta para pagos y afiliaciones.

Por último se consideró importante preguntarles a los gerentes de estas empresas, cuál es el beneficio en cuanto al servicio prestado y éstas fueron las respuestas: “En primer lugar el empresario o compañía contratante se evita gestiones molestas, problemas a futuro como un posible sindicato y el pago de liquidaciones costosas”²⁰.

²⁰ Bibliografía especial. Entrevista No. 1.

“Se genera empleo, ahorra trámites y tiempo a la empresa que solicita el personal, como por ejemplo: revisas hojas de vida, seleccionar y constatar las referencias. Los costos son un poco más bajos, teniendo en cuenta que a largo plazo la empresa no esta obligada a cubrir indemnizaciones elevadas, por cuanto el contrato máximo es de un año” ²¹.

Otro problema a resaltar y que se pudo identificar con las declaraciones anteriores es el “subempleo” que equivale al trabajo que realizan aquellas personas cuya ocupación no está de acuerdo con su entrenamiento o capacidades. Además, el salario se encuentra por debajo de lo legalmente estipulado. Las empresas intermediarias reflejan esta situación. Además, de representar organizaciones dedicadas a la subcontratación.

Es necesario aclarar, que el subempleo es diferente a la subcontratación. El primero se refiere a la calidad del empleo y el segundo a la forma y condiciones de contratación. Para ampliar un poco más el concepto de subcontratación, se toma como referente un texto de la Cámara de Comercio de Pasto: “Durante la implementación de los procesos de la reingeniería, muchas unidades de producción se han puesto en la tarea de racionalizar sus operaciones para incursionar en la competencia mundial.

²¹ Bibliografía especial. Entrevista No. 2.

La meta es alcanzar niveles de productividad técnica y laboral cercanos a los estándares internacionales en la franja de cada negocio. La desverticalización de la producción es un hecho contundente de la realidad empresarial, que parte del cierre de muchos departamentos de las empresas que ya no son rentables.

Las fases del proceso que no arrojen buenos resultados se descentralizan y se transfieren a unidades por fuera de la empresa, las cuales están especializadas en la prestación de servicios: se denominan empresas prestadoras de servicios de subcontratación.

En el mundo actual las grandes firmas han optado por desmontar las fases de su producción en serie para darle paso a sistemas de producción más flexibles, entre ellos, la producción a través de la integración horizontal para fabricar partes o componentes de unidades. El ejemplo más típico se encuentra en la industria automotriz, la fabricación de maquinaria pesada y la industria del hardware.

Adicionalmente a la gestión administrativa de las empresas también se les ha efectuado el análisis de racionalidad en el uso de los recursos y también se han descentralizado funciones que son muy onerosas para ser transferidas al costo de operación. Aparece entonces la alternativa del outsourcing, la cual abastece a las empresas de servicios administrativos como la asesoría jurídica, el financiero – contable, la formación del recurso humano, la seguridad, el procesamiento de datos, e mandamiento físico de áreas y la investigación. Según algunas fuentes:

“El fenómeno outsourcing, facilitado por las transacciones en línea, no sólo atañe a la industria, sino también incluye los servicios. En una investigación de 1994 sobre 392 de las compañías estadounidenses de crecimiento más rápido, el 68% de ellas subcontrataban el servicio del pago de nóminas; el 48% el servicio de cumplimiento de obligaciones fiscales, y el 46%, la administración de las demandas de prestaciones y asuntos similares”.

“No estamos siendo testigos de la desaparición de las grandes y poderosas compañías, pero si de la crisis de su modelo de organización tradicional, basado en la integración vertical y la gestión funcional jerárquica. En este modelo, la estabilidad y complementariedad de las relaciones entre el núcleo de la empresa y la red de proveedores es de extrema importancia para su aplicación. Por tanto, lo que resulta importante en este modelo es la desintegración vertical de la producción en una red de firmas que sustituye a la integración vertical de los departamentos dentro de la misma estructura empresarial”. “²².

Retomando el subempleo, como un fenómeno que se presenta en el ámbito laboral, no sólo está presente en las empresas anteriormente descritas, sino en el resto de empresas ya sean públicas o privadas. Su presencia se debe entre otras cosas a la sobreoferta de mano de obra.

²² . Una visión del mercado labora en San Juan de Pasto. Observatorio del empleo. Cámara de Comercio de Pasto. Pág. 12 –13.

Para Marx, se maneja este concepto en términos de “La explotación del trabajador libre, en la forma y en el fondo, donde la experiencia enseña al capitalista, que por lo común hay exceso de población, es decir, exceso con relación a la necesidad del capital, aunque esa masa abundante esté formada de generaciones humanas mal desarrolladas”²³.

La pregunta es: ¿Qué está haciendo la universidad con respecto a la formación profesional y tecnológica; y cómo concibe el futuro laboral de sus egresados?.

²³ Marx Carlos. El capital. Capítulo X – El capital hambriento de sobretrabajo.

OBJETIVO 4. EMPRESAS EMPLEADORAS Y PREFERENCIAS POR GÉNERO Y EDAD

GÉNERO

Con el paso del tiempo, el hombre y la mujer han logrado espacios de relativa igualdad, tanto en el trabajo como en el educación superior. Este panorama es el que presenta los resultados de la investigación.

En la microempresa se observa que las preferencias por género al momento de emplear personal tienden en un 38.03% a escoger hombres y mujeres por igual. Posteriormente dentro de esta misma clasificación se inclinan hacia la mujer en un 34.42%. Por los hombres existe una tendencia del 27.54%.

Figura 1. Acceso por género, al empleo en la microempresa

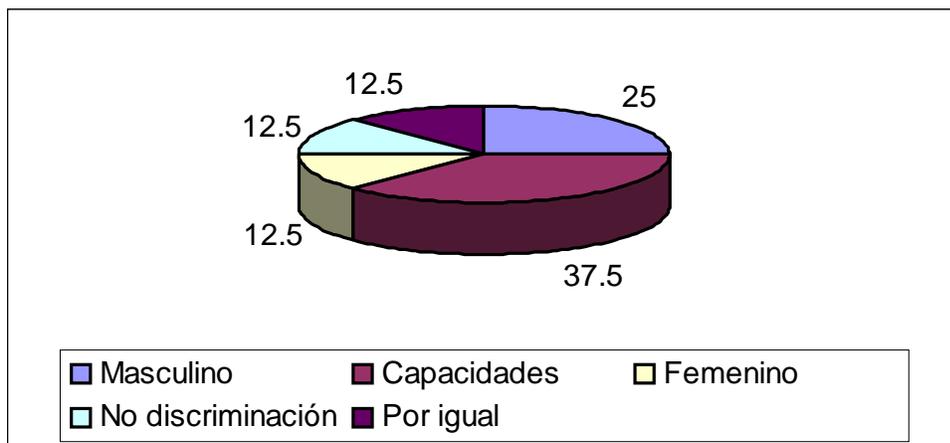


Ahora bien, es necesario señalar que la mayoría de las microempresas, son atendidas por sus propietarios o en su defecto éste se convierte en el jefe mismo.

Por tal razón en la distribución el 47.10% argumentó que la preferencia estaba profundamente ceñida al hecho anterior. En otros casos señalaron que la preferencia se realizaba teniendo en cuenta las capacidades (39.25%), con un porcentaje menor (13.65%), la ha hecho porque el cargo lo requiere.

En el caso de las empresas pequeñas, el análisis se realizó de la siguiente forma, el 25% prefiere el género masculino argumentando en un 37.5% que se tiene en cuenta las capacidades. El 12.5% se inclinan por las mujeres y con el mismo porcentaje consideran que no existe discriminación y realizan su escogencia por igual. En esta clasificación el número de propietarios es menor y esto se refleja en el 12.5%. De otra parte, se debe tener en cuenta que a ésta pertenecen la industria y el comercio.

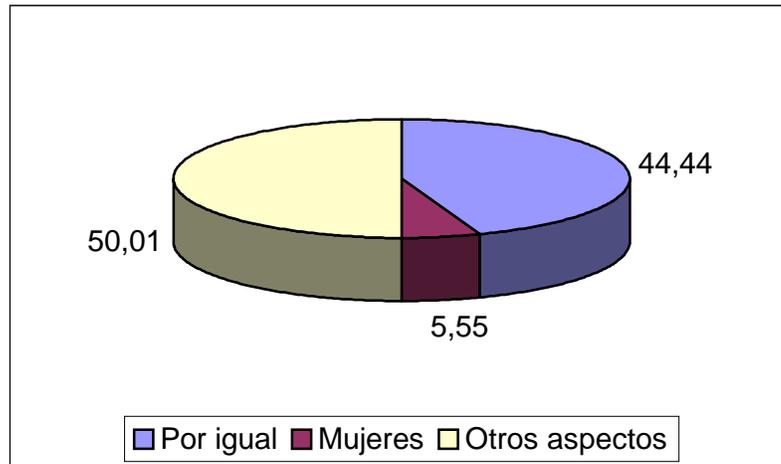
Figura 2. Acceso a cargo teniendo en cuenta el género y otros aspectos.



En cuanto a las empresas medianas, el 44.44% manifiesta que no existe discriminación por género, es decir, la elección brinda igual oportunidad a hombres y mujeres. sin embargo, hay un pequeño porcentaje (5.55%), que tiene preferencia por las mujeres, señalando que el cargo así lo requiere, el 50.01% restante tiene en cuenta otros aspectos como experiencia, hoja de vida y referencias.

A este respecto la información se complementa con las observaciones recogidas a través de las encuestas, en donde los encuestados se referían a las mujeres como personas más honestas, responsables y organizadas. Reiteramos que a esta clasificación pertenecen empresas de industria y comercio, salud y otros servicios.

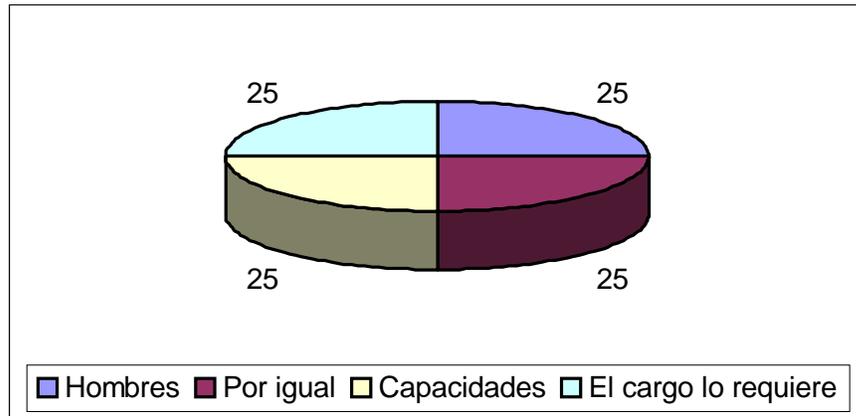
Figura 3. Empresas medianas y oportunidades por género.



Por último, se encuentran las empresas grandes, dedicadas a la construcción, electricidad, comercio y telecomunicaciones. La preferencia aquí se inclina en un 25% hacia hombres; de igual forma respondió hacerlo sin discriminación (25%), aduciendo que se tiene en cuenta las capacidades en un 25%, y el porcentaje restante porque el cargo lo requiere. Con esto podemos concluir que existe una cierta democracia en el sentido de que la elección tiene como fundamento las capacidades, esto incluye la formación profesional o tecnológica, la experiencia laboral y hoja de vida.

De otra parte la tendencia hacia los hombres argumentando que el cargo lo requiere, evidencia que en algunos sectores aún se conservan patrones culturales donde el hombre es considerado más apto para ciertos cargos.

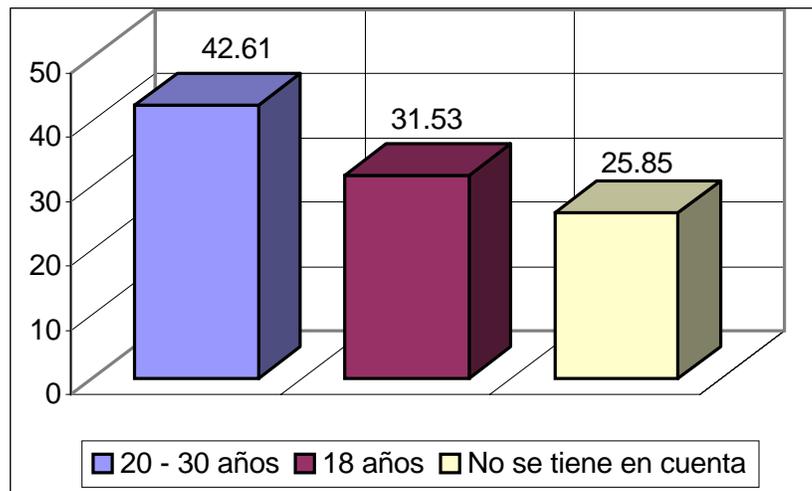
Figura 4. Empresas grandes y acceso a cargo por género.



EDAD

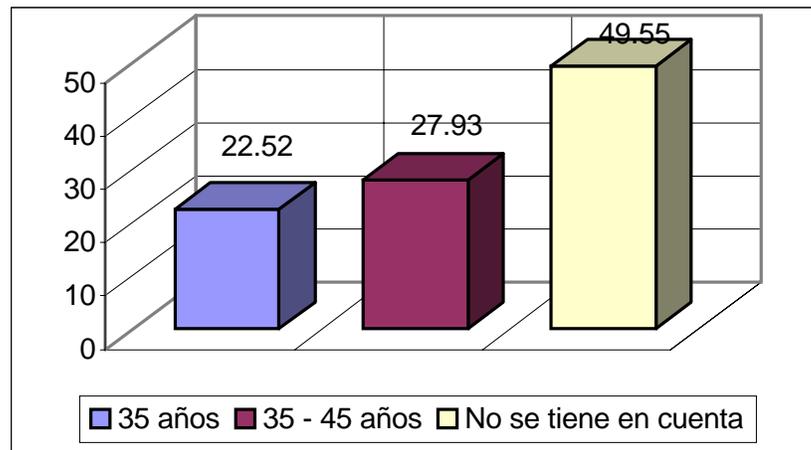
En general los resultados arrojados por la investigación reflejan que la edad mínima de contratación con mayor porcentaje se encuentra en el rango de los 20 – 30 años (42.61%), seguido con el 31.53% de 18 años y el 25.85% no tiene en cuenta la edad.

Figura 5. Edad mínima de contratación.



En tanto, la edad máxima no se tiene en cuenta por el 49.55% de empresarios. Normalmente se trabaja una edad límite de 35 – 45 años. Entre los empresarios que contratan personal hasta los 35 años, existe un 22.52%; de 35 – 45 años un 27.93%.

Figura 6. Edad máxima de contratación.



En consecuencia el mercado laboral se encuentra cada vez más limitado para las personas mayores a 45 años. En situaciones específicas como la del transporte, la mayoría de empresarios encuestados afirmó no tener en cuenta la edad mínima y máxima; de igual forma en la educación.

OBJETIVO 5. PREFERENCIA DE EMPLEADORES HACIA LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

En este aparte se trabajó tomando en cuenta dos ítem de la encuesta; el primero corresponde a los numerales 4 y 5; el segundo al numeral 12. los cuales proporcionan información acerca de si existe ó no preferencia, tanto por una institución o si ésta influye para su contratación. En primera instancia la distribución está así:

Cuadro 18. Influencia de la institución para la contratación

Profesionales		Tecnólogos	
SI	NO	SI	NO
10.52	89.47	12.5	87.5

Tanto en profesionales como en tecnólogos, los porcentajes evidencian que la institución de la cual provienen no tiene peso al momento de la contratación; sin embargo, existen algunos sectores empresariales como la construcción y la salud, que sí tienen en cuenta este aspecto como parte fundamental del perfil del empleado. Ahora veremos la distribución por universidades:

Cuadro 19. Universidades y número de empleados.

Universidades	Porcentajes
Universidad de Nariño	24.36
Universidad Mariana	17.52
Universidad Cooperativa de Colombia	5.98
CESMAG	28.20
Otras	23.94
Total	100%

El principal porcentaje lo tiene el CESMAG (28.20%), con el mayor número de profesionales y tecnólogos empleados en empresas de la ciudad. Luego se encuentra la Universidad de Nariño (24.36%), seguido por otras universidades, ya sean de Pasto o de otras regiones del país con el 23.93%. La Universidad Mariana cuenta con el 17.52% y por último está la Universidad Cooperativa de Colombia con el 5.98%.

Con lo anterior vale la pena señalar el porcentaje de otras universidades que como se aprecia es significativo teniendo en cuenta las demás universidades.

Complementando con las observaciones de los encuestados, es posible afirmar que el CESMAG es el primero por cuanto oferta al mercado laboral el 90.52% de tecnólogos en diferentes áreas.

Por otra parte se puede agregar lo planteado por Max Weber: “Es importante para todas las estructuras profesionales: la articulación estamental, con las oportunidades estamentales y formas de educación que crea para determinadas clases de profesiones con preparación intelectual superior. La articulación profesional en grupos humanos es distinta según el grado alcanzado en el desarrollo de profesiones típicas y estables en general. Es decisivo en esto El desarrollo de las necesidades, el desarrollo de la técnica industrial y el desarrollo en general” ²⁴.

Esto reitera una parte esencial planteada en la tesis; es decir, que la universidad debe tener en cuenta el contexto regional y las necesidades sociales para la creación de programas conforme a éstas.

Retomando los perfiles se observa que las universidades tienden a la formación de profesionales en áreas relativas a la Contabilidad y Mercadeo entre otras. Además en aquellas que permiten cierta movilidad social por la adquisición de un “estatus elevado” como Derecho, Ingeniería y actualmente Medicina. El contexto es ignorado en la medida que existe sobreoferta de profesionales en Administración, Contaduría, Sistemas, Derecho e Ingeniería Civil y Tecnólogos en Administración y Sistemas. Nuestra realidad demanda un enfoque hacia el desarrollo agroindustrial, además la preparación integral de profesionales en

²⁴ WEBER MAX. Economía y sociedad. Pág. 112. Talleres D'Vinni Editorial limitada.

planificación social que promuevan la participación activa de la comunidad hacia el mejoramiento de sus condiciones de vida.

CORRELACIÓN DE VARIABLES

El trabajo expuesto anteriormente sustenta de manera amplia la correlación teórica, siendo ésta última la columna vertebral de toda la investigación. Para ello se tomó los programas de las cuatro universidades seleccionadas; se las redujo de tal forma que los llamados “paralelos” fueron unificados; el resultado final es de 25 programas profesionales y 8 tecnológicos.

En este trabajo se ha empleado el coeficiente de correlación, que permite expresar cuantitativamente el grado de relación que existe entre variables. El coeficiente aplicado es el de Pearson r_{xy} ; la selección del coeficiente responde a la naturaleza de las distribuciones que se correlacionan en este trabajo y sus características.

Siendo: X = número de egresados.

Y = número de empleados.

n = número de casos.

CORRELACIÓN GENERAL

Inicialmente, se correlacionó las carreras profesionales con el número de empleados, donde $r_{xy} = 0.158$. Esto nos indica que no existe asociación de variables; y este valor elevado al cuadrado es igual a 2.43%, lo cual confirma que la relación entre variables es mínima. No hay correlación.

Desde el punto de vista sociológico, la evidencia apunta a la siguiente proposición: La universidad está profesionalizando individuos en diferentes campos, sin tener en cuenta el mercado laboral. Si partimos de la base que “la sociedad es una estructura que comprende en su interior las relaciones entre individuos y entre sistemas”, se observa con el anterior resultado, que cada sistema parece funcionar de manera aislada.

El contexto regional, define en cierta forma el mercado laboral ”caracterizar la evolución de los mercados en que operan las empresas en la actualidad no es tan evidente no solo por la diversidad de tendencias que se observan, si no también por que muchas de ellas no se están perfilando con toda claridad, a veces por que influyen factores institucionales o de regulación estatal, otras por que inciden

elementos culturales e incluso e incluso de contracultura, difícilmente predecibles por ser una reacción ante las nuevas tendencias que están apareciendo”²⁵.

A todo esto se suma la realidad local en la Ciudad de Pasto en donde el mayor número de profesionales se encuentra en áreas administrativas y de sistemas; olvidando el potencial que existe en el agro y el manejo institucional a nivel social.

Con base en estos datos se rechaza la hipótesis nulas y se acepta la hipótesis de trabajo en el sentido de que no existe relación entre la oferta educativa de las universidades y la oferta laboral.

CORRELACIÓN UNIVERSIDADES

Ahora bien, en los casos particulares de correlación para cada universidad, los resultados conservan la misma situación, es decir, la no asociación de variables.

El coeficiente para la Universidad de Nariño $r_{xy} = 0.069$, que elevado al cuadrado fue igual a 0.47%. En la Universidad Cooperativa de Colombia $r_{xy} = 0.077$, equivalente a 0.59%. En la Universidad Mariana el coeficiente r_{xy} , resultó nulo.

²⁵ Mertens Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Página 21. 1998.

Los resultados hablan por sí mismos; confirman lo expuesto a lo largo del trabajo. Sin embargo, es importante hacer una confrontación en cuanto a los porcentajes de la Universidad de Nariño y la Cooperativa de Colombia, porque pese a tener esta última el mayor de ellos, no se puede obviar el hecho que el número de egresados titulados tiene una diferencia significativa entre una y otra institución, siendo la Universidad de Nariño la que registra mayor número de graduados en áreas exclusivas como economía, geografía, biología, zootecnia, entre otras.

La nulidad del coeficiente de la Universidad Mariana, hace referencia a una participación mínima de profesionales en áreas que ofrece únicamente esta institución dentro del mercado laboral; éstas son trabajo social, comunicación, ingeniería sanitaria y demás.²⁶

CORRELACIÓN TECNÓLOGOS

En cuanto a las tecnologías, el coeficiente $r_{xy} = 0.55$, que en porcentaje representa el 30.25%, demostrando así, que este tipo de formación tiene un mejor posicionamiento dentro del mercado de trabajo.

²⁶ Para ampliar esta información, ver cuadros 6 y 7, correspondiente a carreras exclusivas y paralelas.

Para lo anterior se creyó conveniente citar una forma de análisis denominado “análisis ocupacional” que plantea “la categoría de ocupación como elemento central, de tal manera que cada una de ellos integra un conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas son análogas y exigen actividades, habilidades y conocimientos similares. Por ocupación desde la perspectiva del desempeño del trabajador, se entiende la forma concreta que asume el trabajo en un proceso productivo”.

La característica principal de este planteamiento es la capacitación tecnológica. En este sentido la competencia es sobre todo, una habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que ella puede hacer.

Se habla de un desempeño efectivo y práctico cuyos programas formativos deben estar basados en las exigencias de las ocupaciones, obtenidas éstas del estudio directo del trabajo.

En general, la distribución de empleo y desempleo queda así:

- Total Egresados 1.477.
- Total Empleados 805.

La sumatoria de los egresados de las universidades: Cooperativa, CESMAG, Marina y Universidad de Nariño es igual a 1.477. El total de profesionales y

tecnólogos empleados que se encontró a través de la encuesta es igual a 805, la proporción de empleados sobre egresados equivale a 54.5% con empleo y el 45.5% sin él. El total de profesionales empleados es de 568 (70.56%), y el total de tecnólogos es de 237 (29.44%).

Es inquietante saber, según lo expuesto que gran parte de los egresados se encuentra sin trabajo. Sopesando los datos arrojados por la encuesta, esto se atribuye a una formación que responde escasamente a las necesidades sociales, con poca práctica y sin apoyo mutuo entre la empresa y la universidad; desconociendo además, los factores macro de la economía y la situación social que atraviesa el país.

Leonard Mertens, se refiere al tema argumentando: “Las empresas y las instituciones suelen experimentar y adaptar las metodologías y currículos a sus conveniencias, lo que requiere de un estudio en profundidad para ir construyendo tipologías a partir de las aplicaciones experimentadas en vez de las referencias teóricas y metodológicas. El sistema de formación profesional, requiere no solo de una orientación de su currículo hacia una estructura basada en competencia, sino que los resultados demostrados por los alumnos correspondan a lo que en las organizaciones se entiende por desempeño efectivo.

Esto significa, incorporar en el diseño del currículo no sólo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que dicha práctica

coincida con las necesidades estratégicas de las empresas de la localidad, desde su ámbito de mercado, conociendo las bases organizativa, tecnológica y cultural”²⁷.

²⁷ Mertens Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Página 101. Madrid 1998.

PROPUESTA SOCIOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD Y EL MERCADO LABORAL

Antes de comenzar a desarrollar la propuesta, es preciso hacer hincapié en el objetivo de toda ciencia y en particular de la sociología: “Producción de conocimiento en aras de una transformación social”.

La sociología es una disciplina que abarca el conjunto de relaciones sociales y todas aquellas situaciones que están inmersas en el sistema. Desde nuestra perspectiva, el sociólogo debe estar preparado para asumir los retos de la sociedad cambiante, sea cuales fuere, el contexto.

Lo aprendido en el transcurso de la carrera, fundamenta el propósito y la ética como profesionales; además impulsa el deseo de aportar a la comunidad. La propuesta se estructura en tres partes:

- Replanteamiento del estado actual de los planteles de formación profesional, con relación al mercado laboral.
- Formulación de una acción fundamental en el proceso de acercamiento entre la universidad y la empresa privada.
- Las estrategias estimadas para llevar a cabo dicho proceso.

ESTADO ACTUAL DE LOS PLANTELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON RELACIÓN AL MERCADO LABORAL

De acuerdo a los resultados de la encuesta en el ítem 11, se preguntó a los empresarios sobre las sugerencias para las universidades con respecto a los programas y su relación con el mercado laboral. Para este caso, se tomó tres de ellas que evidencian la situación actual.

El 42.36% señaló que la universidad no está respondiendo a las necesidades sociales. El 34.72% expresó que era necesaria la actualización en las carreras hacia la creación de empresas.

Lo anterior se ve reflejado en la correlación, en tanto, existe un número considerable de profesionales y tecnólogos trabajando en campos que no corresponden a su formación; devengando salarios inferiores y en el peor de los casos, desempleados.

Es contradictorio, encontrar en el Plan Marco de las universidades que la visión y misión, contemplan la proyección social y la relación “Institución – Sociedad”, ya que la realidad evidencia lo contrario.

Pareciera, que cada sistema opera por aparte; y el sistema educativo superior se está quedando inerte frente a los cambios de la sociedad. Para el caso de Pasto,

frente a las condiciones económicas, políticas y sociales, a las cuales hoy se le puede añadir el conflicto armado.

A esto refiere Luhmann: “Cuando subraya el significado del concepto de complejidad, desde la perspectiva de la teoría de los sistemas. En este contexto, la complejidad y la apertura del sistema de actividades que el trabajador tiene que realizar para cumplir a cabalidad con sus funciones en las nuevas situaciones, traen consigo factores imprescindibles que requieren de un plan de contingencia para poder llegar al objetivo por más de una sola vía de realización”²⁸.

FORMULACIÓN DE UNA ACCIÓN FUNDAMENTAL EN EL PROCESO DE ACERCAMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA PRIVADA

Lo pertinente es, en pocas palabras, la vinculación de las instituciones de formación superior, con las organizaciones empresariales de la localidad. Esta incorporación se debe dar activa y continuamente, llegando a un proceso de retroalimentación que genere herramientas para trabajar las políticas de empleo en el mercado de trabajo.

“La conexión de las instituciones se ve mejor desde un punto de vista funcional, ya que la correlación de las diferentes partes de una cultura es también funcional.

²⁸ Luhmann, N. 1991. Sistemas sociales. México. Alianza.

La relación de las instituciones educativas con el mercado de trabajo en la sociedad moderna es consecuencia de las funciones llevadas a cabo por las empresas y de las ejercidas por la educación en el sentido de equipar a los estudiantes para procurarse un medio de vivir en ese contexto”²⁹.

ESTRATEGIAS

En este punto se trabaja igualmente, con el ítem 11 de la encuesta. La distribución tiene los siguientes resultados:

- Incremento de prácticas empresariales el 62.5%.
- Convenios interinstitucionales el 16.35%.
- Fomento de la investigación el 7.70%.
- Capacitación a microempresas el 6.73%.
- Matriculas más accesibles el 6.73%.

Ahora bien, la propuesta que parte de la iniciativa personal, retoma las cuatro primeras sugerencias; además de incluir el enfoque empresarial y fortalecimiento de aquellos programas con capacidad de generar empleo, y la planificación del desarrollo.

²⁹ Ogbrun, William y Nimkoff Meyer. “Sociología”. Agilar Madrid.

Incremento de prácticas y convenios interinstitucionales.

En el sondeo realizado a los empresarios, se identificó que era conveniente tanto para el estudiante en formación como para la empresa, la relación o vinculación entre sí. En tanto, se fortalecen los conocimientos en la práctica y se aporta sobre las nuevas tecnologías a la organización.

No existe diferencia entre la práctica empresarial y el convenio, en el sentido del desempeño de una actividad. La distinción radica en el concepto que tienen los empresarios con respecto al convenio; se lo considera mucho más serio, legal y con un mayor control por parte de la universidad.

Fomento de la investigación.

Ésta, es a criterio personal la más importante, en vista que aporta en primera instancia un diagnóstico situacional y contextual; además, permite visualizar posibles alternativas de solución.

Existen diversas formas de realizar investigación. Dependiendo del querer del investigador; ya sea la investigación cualitativa, cuantitativa y el corte que cada una de ellas tenga. Lo principal es tratar de fusionar estas dos corrientes con el objeto de lograr los mejores resultados. Reiterando así, que las instituciones de

formación profesional están en la obligación no sólo de fomentarlas, sino también de brindar el apoyo requerido para ello.

Capacitación a microempresas y planificación del desarrollo.

En la ciudad de Pasto, existen 8.804 empresas estipuladas en catorce actividades económicas diferentes, según Cámara de Comercio y de acuerdo a ésta, tienen de uno a diez empleados. De otra parte, la vinculación de las instituciones universitarias ha sido muy escasa en este sector. Lo observado en el desarrollo de la investigación, es que las micro empresas manejan una organización muy elemental.

Es por ello, que se vio la conveniencia de llegar a este sector en un proceso de formación, en donde se desarrollen las capacidades de “Cómo aprender” y no el concepto de “Enseñar”. Unido a esto, se encuentra la planificación del desarrollo, más concretamente la planificación prospectiva, que ofrece herramientas útiles para trabajar en este sentido.

El planteamiento, se hace a partir de la dinámica de cambio en la empresa, punto de referencia que nace y se recrea de la práctica productiva. “Para esto, los planteles de formación profesional, deben partir de un diagnóstico actualizado del perfil competitivo y de productividad de las empresas de la región, que atiende e

incorpora los resultados de dicho diagnóstico como competencia genérica en el currículo: que el estudiante sea capaz de interpretar e identificar la estrategia de competitividad de la empresa en que va a trabajar, le posibilita orientar el desarrollo de su competencia en función de los objetivos globales de la organización, teniendo en cuenta su entorno”³⁰.

La prospectiva, se constituye además de una herramienta, en una alternativa de vinculación entre el mundo del trabajo y el educativo; orientando de esta manera al sector educativo entorno a las necesidades de formación, y capacitación, que requieren unos y otros en el mercado de trabajo.

Carreras con enfoque empresarial.

Se trata de explicar que el cambio del currículo tradicional hacia el basado en desempeños demostrables, si bien es un primer paso, no cubre las expectativas de los que se debe entender por una formación con capacidad de generar empresa. Es necesario un equipamiento en este sistema a nivel local, función que lleva su tiempo y que no siempre es entendida como importante dentro de los procesos de reestructuración del sistema educativo. Además, se requiere que la administración pública del estado responda a las necesidades planteadas por una organización de formación profesional y tecnológica, generando un proceso

³⁰ Mertens Leoard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid 1998.

interactivo, orientado a resultados, que sea capaz de ajustarse y adecuarse en el tiempo.

8 CONCLUSIONES

El trabajo aquí expuesto ha permitido resaltar algunas características y condiciones del empleo para profesionales y tecnólogos egresados de cuatro universidades de la ciudad de Pasto.

El enfoque dado a los programas universitarios a nivel profesional y tecnológico, no responde al proceso de modernización que se viene dando en los países de América Latina, por cuanto, nos encontramos ante una situación que bien se asemeja a los planteamientos teóricos del dualismo estructural; describiendo la convergencia de dos estructuras. En tanto, una es avanzada, existe otra con tendencias a lo primitivo. Esto, para explicar el contexto socioeconómico y cultural de Pasto; ya que existen diferentes tipo de economía, como las que están en proceso de desarrollo capitalista y aquellas con características feudales – artesanales.

Lo anterior se sustenta en el siguiente fragmento de una entrevista realizada a un empresario de la ciudad. “Yo soy una persona escéptica frente a las propuestas de innovación tecnológica y profesionalización de los empleados, porque mi padre, fundador de esta empresa la manejó siempre de la misma forma, y siempre le dió resultado.

Estoy consciente que la empresa produce en un mes, lo que una multinacional en 5 días. Mis empleados conservan su cargo por generaciones; es decir que los hijos de los que fueron empleados de mi padre, están trabajando conmigo ahora, y si la empresa subsiste lo harán sus hijos”³¹.

De otra parte, pareciera predominar la academia con poca práctica, y si la hay, no muy bien enfocada. Aún existen prejuicios con respecto a la generación de empresa, tanto por las condiciones, como por las convicciones particulares; la cultura juega un papel muy importante, en tanto refleja un espíritu individualista y poco arriesgado, sin desconocer la situación especial de la ciudad. El comercio es la actividad más importante económicamente hablando; la ciudad se dedicó a la compra y venta de productos elaborados en otros lugares del país y del exterior por estar ubicado en zona fronteriza.

Los factores macro económicos y políticos aportan de igual forma, cierta inestabilidad a las empresas locales, coadyuvado esto por el conflicto armado que atraviesa el país hoy en día.

Hace falta desarrollar el criterio empresarial, procurando una renovación en todos los ámbitos del sistema social, para promover el aprendizaje mutuo entre las instituciones de formación superior y el sector empresarial.

³¹ Bibliografía especial. Entrevista No. 3.

Para finalizar, consideramos que los aspectos tratados son una invitación a los sectores implicados, a revisar en primera instancia, lo que se está haciendo en cuanto a los perfiles de formación superior; de igual forma los empresarios deben proporcionar y facilitar en la medida de lo posible este vínculo permanente con la universidad; logrando a futuro la incorporación de los dos sistemas (productivo – educativo), en aras de un progreso colectivo.

BIBLIOGRAFIA

BERGER, Peter. LUCMAN, John. La construcción social de la realidad. 3ª ed. Madrid – España : Unión Editorial. 1982. P. 178.

BETANCOURT MARTINEZ, Jesús. TAMAYO SABOGAL, Julián. Nariño, realidad y futuro posibles. San Juan de Pasto : Editorial Universidad de Nariño. 2000. P. 165.

CABRERA, Guillermo. OVIEDO, Ricardo. PUENTES, Jairo y SANTAMARÍA, Carlos. Caracterización sociológica del estudiante universitario. Pasto : Editorial Universidad de Nariño. 1998. P. 114

CARNOY, Martín. Educación y empleo. I.I.P.E. 4ª ed. Barcelona – España : Editorial Ariel. 1977. P. 196.

CATAÑO, Gonzalo. Educación y estructura social.
----- Sociología de la educación en Colombia. Revista Colombiana de Educación No. 5. 4ª ed. Bogotá : Editorial. 1980. P. 9 – 30.

CEREQ. Centro de Investigaciones para la Calificación del Empleo. París – Francia : Editorial Norma. 1978. P. 398.

CERON SOLARTE, Benhur. RAMOS, Marco tulio. Pasto: Espacio, economía y cultura. Fondo Mixto de Cultura. Pasto : Editorial Fondo Mixto de Cultura. 1977. P. 5 – 15.

CONOCER . Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Análisis ocupacional y funcional del trabajo. Madrid – España : Editorial Alianza. 1998. P. 106.

CORREAL CABRAL, Osmar. Proceso de desarrollo y políticas de educación en Colombia. ICFES. Vol. 58. 2ª ed. Santa Fe de Bogotá : Editorial Norma. 1988. P. 125.

DUEÑAS NARVAEZ, José Vicente. Nariño 93 años. Pasto : Editorial Gobernación de Nariño. 2000. P. 213.

GALEANO RAMÍREZ, Alberto. Comprometámonos con el futuro. Santa Fe de Bogotá : Editorial tercer mundo. 1992. P. 213.

HUTCHINS M, Rober. Educación para la libertad. 3ª ed. Universidad de Touisiana : Editorial Artes gráficas Grijelmo s.a. 1959. P. 230.

ICFES, Planteamientos y reflexiones alrededor del currículo en la educación superior. Santa Fe de Bogotá : Editorial Ariel. 1988. P. 130.

LUHMANN. Sistemas sociales. México DF : Editorial Alianza. 1991. P. 190.

MERTENS, Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid – España : Editorial Alianza. 1998. P. 196.

OGBURN, William y NIMKOOF Meyer. Sociología. 2ª ed. Madrid – España : Editorial Aguilar. 1970. P. 608.

WEBER, Max. Economía y sociedad. Fondo de Cultura Económica. 3ª ed. México DF : Editorial Alianza. 1974. P. 638 – 643.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Entrevista No.1 Gerente empresa ADECO.

Entrevista No. 2 Gerente empresa BICO.

Entrevista No. 3 Funcionario Cámara de Comercio.

Entrevista No. 4 Empresario de la localidad.

ANEXO A. Modelo encuesta

Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas - Programa de Sociología del Desarrollo
San Juan de Pasto

Objetivo: Identificar la capacidad de generación de empleo para profesionales en las empresas de la ciudad de Pasto.

Fecha: _____

- Empresa: _____
- Actividad: _____
- Núm. Empleados: 1-10 11-50 51-200 201 y más
- ¿Cuántos de ellos son profesionales? _____ ¿En qué área(s)? _____

• ¿Cuántos son Tecnólogos? _____ ¿En qué área(s)? _____

1. ¿Cuál es la edad mínima de contratación? _____

¿cuál es la edad máxima de contratación? _____

2. ¿Qué requisitos se tienen en cuenta al momento de emplear personal?

a. Presentación personal. b. Título.

c. Experiencia laboral.

d. Referencias personales. e. Salarios.

f. Otros.

3. ¿Cuáles son los principales canales de contratación?

a. Por referencias. b. Avisos clasificados. c. SENA.

d. Emp. de servicios temporales. e. Otro. ¿cuál? _____

4. La universidad de la cual son egresados los profesionales, influye para su contratación?

Si. No.

5. La universidad de la cual son egresados los tecnólogos, influye para su contratación?

Si. No.

ANEXO B. Entrevistas a empresas intermediarias

Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas - Programa de Sociología del Desarrollo
San Juan de Pasto

Objetivo: Identificar la capacidad de generación de empleo para profesionales en las empresas intermediarias de la ciudad de Pasto.

Fecha: _____

Empresa: _____

1. ¿Cuántos empleados contrata actualmente? _____
2. ¿Qué tipos de empresas solicitan sus servicios?
3. Cuantifique el número mayor de empleados que ha contratado y para que empresas.
4. Entre qué oscilan los salarios. Cuál es el mínimo y el máximo que devengan los empleados.
5. ¿Qué tipo de seguridad y pensiones tienen sus empleados?
6. ¿Cuáles son los tipos de empleos que ofrece?
7. Por cuánto tiempo se realizan los contratos.
8. ¿Contratan profesionales? En qué áreas.
9. ¿Contratan tecnólogos? En qué áreas.
10. Sugerencias.

ANEXO C. Respuestas a Entrevista a empresas intermediarias

Fecha: 16 de abril de 2002

Empresa: ADECO

Nos encontramos con el gerente de la empresa intermediaria ADECO de la ciudad de Pasto, quien muy gentilmente accedió a colaborarnos con algunas respuestas pertinentes al trabajo de grado sobre Educación superior y oferta laboral en Pasto.

1. ¿Cuántos empleados contrata actualmente?

R/. En este momento en ADECO tenemos vinculados 27 personas en diferentes entidades como bancos, mercadeo y una constructora.

2. ¿Qué tipos de empresas solicitan sus servicios?

R/. Se concentra en los bancos o corporaciones.

3. Cuantifique el número mayor de empleados que ha contratado y para que empresas.

R/. Realmente hemos llegado a contratar hasta 40 personas en las mismas entidades que le comente. Le puedo mencionar de manera confidencial que una de ellas fue BANCOLOMBIA.

4. Entre qué oscilan los salarios. Cuál es el mínimo y el máximo que devengan los empleados?

R/. Las empresas intermediarias se sustentan de un porcentaje que paga la empresa contratante. El empresario o compañía se evita gestiones molestas y problemas a futuro como un posible sindicato y el pago de liquidaciones costosas. Entonces del total consignado por la empresa por empleado y restándole el porcentaje que nos corresponde, sale del sueldo para el empleado que puede ser desde un mínimo hasta unos 700 – 800 mil pesos.

5. ¿Qué tipo de seguridad y pensiones tienen sus empleados?

R/. Todos por razones legales tienen afiliación a salud, riesgos profesionales, pensiones y cesantías; nosotros trabajamos con unas entidades, pero si el empleado cotiza con otra no hay problema.

6. ¿Cuáles son los tipos de empleos que ofrece?

R/. Eso depende de las empresas contratantes, pero los cargos más frecuentes son asesores comerciales para entidades financieras, jefes de mercadeo, secretarias, entre otras.

7. ¿Por cuánto tiempo se realizan los contratos?

R/. De dos meses que son de prueba, hasta un año renovable.

8. ¿Contratan profesionales? En qué áreas.

R/. Aquí llegan hojas de vida con diferentes niveles de preparación, pero se tiene en cuenta especialmente de bachilleres en adelante, más que de profesionales; sin embargo han trabajado para nosotros psicólogos, abogados y un estudiante de mercadeo.

9. ¿Contratan tecnólogos? En qué áreas.

R/. Hemos contratado tecnólogos y estudiantes universitarios. Como se ha trabajado para algunas entidades financieras, las áreas más cercanas al perfil son: administración, contabilidad y sistemas.

10. Sugerencias.

R/. No, que sigan adelante y cuando terminen me cuentan como les fue.

ANEXO D. Respuestas a Entrevista a empresas intermediarias

Fecha: abril 18 de 2002

Empresa: BICO

Esta mañana nos acompaña la encargada de la contratación de personal para la empresa BICO. La señora "X" quien comedidamente nos aclaró algunas dudas sobre el empleo a través de estas empresas.

1. ¿Cuántos empleados contrata actualmente?

R/. Como llega la temporada escolar y nosotros trabajamos con productos norma y el personal asciende a unas 50 personas; normalmente trabajamos con unas 30 personas fijas.

2. ¿Qué tipos de empresas solicitan sus servicios?

R/. De mercadeo.

3. Cuantifique el número mayor de empleados que ha contratado y para que empresas.

R/. En temporada escolar el personal asciende a unas 50 personas en el área de mercadeo, pero normalmente trabajamos con 30 personas en la misma área.

4. Entre qué oscilan los salarios. Cuál es el mínimo y el máximo que devengan los empleados?

R/. Generalmente se les asigna un sueldo mínimo, dependiendo del cargo; este aumenta como en el caso de algunos mercaderistas que ganan 500 o 600 mil pesos. A veces aumenta o disminuye cuando hay comisiones en ventas.

5. ¿Qué tipo de seguridad y pensiones tienen sus empleados?

R/. Lo de ley, salud en una E.P.S. afiliación a una A.R.S. y a un fondo de ahorro de cesantías, cuando tienen hijos, también se los afilia a CONFAMILIAR.

6. ¿Cuáles son los tipos de empleos que ofrece?

R/. Impulsadores, mercaderistas, vendedores.

7. ¿Por cuánto tiempo se realizan los contratos?

R/. Los contratos dependen de la empresa contratante. Obviamente que son ellas quienes deciden el tiempo que necesitan al empleado, nos eligen y aquí se genera el empleo. Se les ahorra trámites y tiempo a la empresa que solicita el personal, como por ejemplo revisar las hojas de vida, seleccionar y constatar las referencias. los costos son un poco más bajos teniendo en cuenta que a largo plazo la empresa no esta obligada a pagar indemnizaciones por cuanto el contrato máximo es de un año.

8. ¿Contratan profesionales? En qué áreas.

R/. Realmente la contratación de profesionales se da en casos especiales porque aquí se trabaja a nivel de mercadeo, en supermercados. El perfil que buscan las empresas tiende más ala experiencia en el ramo.

9. ¿Contratan tecnólogos? En qué áreas.

R/. Cuando sean contratados tecnólogos o estudiantes, estos han tenido que acoplarse al tipo de empleo y salario porque como dije anteriormente, los cargos directivos o para personal calificado vienen asignados desde Bogotá, Cali y Medellín.

10. Sugerencias.

R/. Ninguna.

ANEXO E. Entrevista a funcionarios

Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas - Programa de Sociología del Desarrollo
San Juan de Pasto

Objetivo: Identificar la capacidad de generación de empleo para profesionales en las empresas de la ciudad de Pasto.

Fecha: _____

Empresa: _____

1. ¿Qué visión tiene del mercado laboral?
2. ¿Qué problema contempla de lo anterior, respecto a profesionales y tecnólogos?
3. ¿Cree que la universidad responde a las necesidades del medio laboral?

ANEXO F. Respuesta a entrevista a funcionarios

Fecha:6 de junio de 2002

Empresa: Cámara de Comercio de Pasto.

Ante todo agradecemos por su valiosa atención y colaboración. El señor DUMER DELGADO, coordinador de proyectos y observatorio del empleo en Cámara de Comercio de Pasto, facilitó información fundamental para esta investigación.

Le vamos a plantear tres preguntas para que su respuesta sea libre en torno a ellas.

1. ¿Qué visión tiene del mercado laboral?
2. ¿Qué problema contempla de lo anterior, respecto a profesionales y tecnólogos?
3. ¿Cree que la universidad responde a las necesidades del medio laboral?

Yo pienso que la universidad se ha encontrado el academicismo y no en la práctica, es importante que los egresados manejen conceptos prácticos y una visión empresarial. La universidad debe adquirir mayor responsabilidad en la relación con las empresas.

Observo que existe distancia entre estas dos instituciones, además se manejan muchos prejuicios respecto a la generación de empresas. Prejuicio con respecto a las condiciones porque hay personas que se quejan de los trámites y la verdad, lo único que se necesita es dos formularios para persona natural y una escritura para persona jurídica. Los costos dependen de la empresa por ejemplo, hay empresas que pueden pagar desde \$48.000 anuales para la afiliación en la Cámara de Comercio.

Las universidades no responden a las necesidades del mercado laboral, se requiere un cambio de mentalidad en la cultura del empresario, es urgente la renovación tecnológica para lograr una producción a nivel de cambios.

Aquí la gente no quiere correr riesgos, no hay espíritu asociativo, por otra parte, hace falta persistencia cuando se empieza una empresa, porque ellas tiene sus etapas, es necesario que exista coherencia entre la preparación profesional y tecnológica y el trabajo que se quiere desarrollar, si las empresas persisten, generan empleo. Para esto debe haber continuidad y condiciones óptimas de producción y como es un proceso de aprendizaje tiene que contar con la capacitación tanto en la cooperación y la asesoría en el área a invertir, combinando la tecnología con el criterio empresarial.

Sugiero el fomento de convenios interinstitucionales, la capacitación y asistencia técnica en una relación estrecha entre la academia y el campo práctico.

Con respecto a su trabajo lo considero muy importante para el sector empresarial y ojalá la universidad fomente este tipo de investigaciones.

Muchas gracias.

ANEXO G. Entrevista a empresario

Este anexo corresponde a una entrevista espontánea a un empresario de la ciudad de Pasto. Inicialmente se quiso encuestarlo, pero el sugirió una entrevista en donde pudiese expresar sus opiniones de forma “libre” y sin esquemas. La entrevista total, duró 60 minutos y en este documento se consignan los apartes más significativos considerados para esta investigación.

La pequeña historia de la formación del departamento de Nariño.

Esto era la provincia del gran Cauca, nosotros fuimos los últimos en aceptar la independencia de España. Al departamento se vinieron a refugiar muchas familias del centro del país; la iglesia era muy poderosa y mandaban las grandes familias apoyadas en ella. El pueblo aislado, de por sí somos solos, supremamente fanático, nuestra geografía favoreció el aislamiento; somos introvertidos, machistas, sentimentales.

Eso es una forma de ser nuestra, apegados al tradicionalismo. Nos acabamos porque somos egoístas, no somos dados a lo gregario, somos aislados e individualistas, dado a la introspección.

También tenemos grandes cualidades, como es la tozudez y la habilidad para las artes manuales. Los extranjeros que he tratado han elogiado esas habilidades del artesano nariñense y el algo innato, pero falta compromiso para salir adelante.

Estamos en una atalaya natural, fuimos una providencia aislada y creo que aun como departamento lo seguimos siendo. En otras épocas el acceso vial era precario, hasta 1930 que se dio la conexión con el centro del país. ¿Por qué no hay industria en Nariño? por todo eso que les he mencionado, somos aislados, no hay un centro de acopio, la topografía del departamento es supremamente enmarañada. Entonces para conectarnos con centros de acopio grandes hay que recorrer kilómetros y kilómetros. De ahí viene el desarrollo de otras regiones entre las que tenemos el Valle del Cauca, como ustedes saben es una topografía plana, su capital Cali, una ciudad de más de un millón y medio de habitantes, y es el Valle del Cauca un departamento de ciudades realmente, porque tiene ciudades en menos de nada como Palmira, Buga, Buenaventura; cuenta con centros de acopio grandes. Entonces

Meterse en este departamento de Nariño a hacer industria es una labor quijotesca, es difícil que prospere la industria. El factor geográfico es determinante, lo que hay aquí es una agroindustria totalmente artesanal. Lo irónico es que de aquí del departamento salen diariamente hacia los centros de acopio del país (Valle del Cauca), cien mil litros diarios de leche, sale papita, verduras, pero entonces nuestra canasta familiar, la suplimos en un 40%. El otro 60% viene de afuera:

aceites, grasas, levaduras, huevos, etc. todo nos llega del norte; entonces no somos auto abastecedores.

Compañeros de mi padre, fueron pioneros en las industrias de la ciudad, como fábricas de velas, jabones, baldosas, entre otros. Estas fueron personas excepcionales que comenzaron a hacer sus pequeñas factorías. Lastimosamente hacia los años 30 y 40 en adelante, la industria de Medellín y otras partes acabó con todo esto. Antiguamente a mi me mandaban a hacer el calzado en la bota fuerte, actualmente va usted a un almacén y la compra; ¿De dónde viene? De Bucaramanga y Cúcuta principalmente. Así se fue acabando todo en cuanto a las pequeñas industrias; lo artesanal producido aquí incluyendo las colaciones y dulces también fueron reemplazados por las grandes industrias del país como Adams, Charms, etc.

Si a todo esto le sumamos que el gobierno de Gaviria se implementó la apertura económica las consecuencias son el reemplazo y absorción de las pequeñas industrias por las multinacionales. La producción nuestra no es nada comparado con las grandes industrias, lo que nosotros producimos en uno o dos meses, ellas lo hacen en cinco días. Manejan mejores precios, manejan mejor tecnología, entonces que pena pero estamos condenados a desaparecer. Así es, bastante difícil dar trabajo a la gente; Pasto con todo y éstos factores pasó de ser un pequeñísimo productor a un comercio de mostrador.

Aquí los que han progresado son los distribuidores en sus ventas de mostrador. Ya nadie se metió a hacer sino a vender. Cuando uno coge una materia prima y la transforma, ahí crea una riqueza y genera empleo. Ahí está uno de los problemas del desempleo en Pasto, sin embargo con la situación actual, eso es un problema de todo el país, pero aquí la cifra es muy elevada.

¿Cómo salir del hueco?

ANEXO H. Modelo sábana

Parte 1.

	Profesionales																									
Num-Encuestas	Num-Profes	Admon Emp	Contaduría	Ing. Civil	Mercadeo	Medicina	Med. Veter	Zootecnia	Agronomía	Psicología	Ing. Alimentos	Ing. Electrónica	Ing. Química	Derecho	Economía	Ing. Sistemas	Arquitectura	Comercio	Admon Hotelera	Ing. Agrolnd	Diseño Ind.	Sociología	Ing. Industrial	Odontología	Físico	
1																										

Parte 2.

Tecnólogos										Edad	Requisitos				Canales de Contratación										
Regencia Farmacia	Admon Financiera	Tec. Sistemas	CitoHisto Tec	Aux. Enfermería	Diseño grafico	Electrónico	Diseñador Modas	Bacteriólogos	Topografía	Tec. Forestal	Mínima	Máxima	Presentación	Título	Exp. Laboral	Ref. Personales	Salarios	Otros	Referencias	Avisos Clasificados	SENA	Emp. Serv. Temp	Otros		

Parte 3.

		Acceso a Cargo				Tipo Contrato			Desempeño		Practicas					
Influye Univ en Contratac. Profes	Influye Univ en Contratac. Tecno	Hombre	Mujer	Por Igual	Capacidades	El cargo lo requiere	Propietario	Fijo	Menos de 6 meses	6 meses	Un año	Indefinido	Profesional - Resp. Expect	Tecnologo - Resp. Expect	Pract. Universitarias Útiles / No útiles	Pract. Universitarias Deben Fomentarse?

Parte 4.

Si Practicas Útiles				Forma Implementar Practicas				
Por Experiencia	Aporte Empresas	Confrontan Teoría y Practica	Temor perder trabajo	Convenios	Practicas	Investigación	Según Institución	Capacitación Empresarios

Parte 5.

Sugerencias								Universidades					
Actualización	Responda Necesidades Sociales	Enfoque Carreras - Crear Microempresa	Fomento Investigación	Apoyo Microempresa	Convenios	Mas Practica	Mas Accesibles matriculas	Capacitación Microempresarios	UdeNar	Univ Coop	UniMar	CESMAG	Otras