

**ANALISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO**

**MILENA GUEVARA
YENY RUBY ANGULO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
2006**

**ANALISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO**

**MILENA GUEVARA
YENY RUBY ANGULO**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de
Economista**

**Asesora
Gabby Narvaez Lozano**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
2006**

INTRODUCCIÓN

Diversos factores han llevado a que las sociedades sean cada vez más complejas, en la medida que experimentan cambios a gran velocidad, que afectan desde las estructuras sociales, económicas, culturales, políticas y ambientales, entre otras, hasta la vida cotidiana de las personas. Esa complejidad plantea un reto para los países y sus Gobiernos, en la medida que éstos deben velar por el crecimiento sostenido de la economía, atender las demandas de sus ciudadanos en materia de acceso a las oportunidades económicas y sociales, respetando los derechos de las personas, y enfrentando al mismo tiempo los nuevos retos que surgen de los procesos de globalización e internacionalización de la economía.

Es así como una de las principales demandas de los ciudadanos se relaciona con el empleo el cual enfrenta una seria problemática que se manifiesta en el desempleo; éste fenómeno se presenta tanto en los países desarrollados así como los que se encuentran en vía de desarrollo, así lo confirman, Darío Vélez y Guillermo Pérez en su documento: Índices de Bienestar, en el cual afirman: “Hay por lo menos 34 millones de desempleados en los países más ricos del mundo, es decir, los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En la Unión Europea, el desempleo aumentó en el 2005 hasta alcanzar una media de 11,3 por ciento de la fuerza de trabajo; en particular, registraron incrementos notables Alemania, Francia, Italia y Suecia; en las economías en transición de Europa central y oriental, el desempleo se redujo moderadamente, pero se mantuvo en niveles superiores al 10 por ciento. En Rusia y en otros países de la ex Unión Soviética, persistió la tendencia de aumento. La OIT considera que sólo un compromiso internacional renovado de obrar por el pleno empleo permitirá terminar con la pobreza, el desempleo y el subempleo tan extendidos en todo el planeta”¹.

Frente a un contexto tan crítico, los planteamientos que aspiraban a profundizar el modelo basado en la libre competencia de los mercados, entre ellos los mercados laborales, han ido cediendo espacio a las propuestas que reconocen la centralidad de lo social en el desarrollo y la necesidad de respetar los derechos humanos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias, sin discriminación y con protección².

¹ VELEZ, Darío, Pérez Guillermo “Índices de Bienestar” Lectura de Economía; Editada por el Departamento de Economía y Centro de Investigaciones Económicas –CIE- Ciencias Económicas Universidad de Antioquia

² Art. 22 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

En Colombia, La tasa de desempleo pasó de 15,3% a 14, 3%, en el tercer trimestre de 2003, así, la ocupación de nivel nacional, creció (29,4%), experimentado por los trabajadores familiares sin remuneración; seguidos por los empleados gubernamentales (7,2%), los trabajadores por cuenta propia y los asalariados particulares (obreros, jornaleros y empleados) que tuvieron, respectivamente, un crecimiento de 5,7 y 5%. Los trabajadores domésticos fue la única categoría que vio reducir la ocupación, 10%, durante el período comprendido entre el tercer trimestre de 2002 y el mismo trimestre de 2003³.

Si bien, el motivo de mayor preocupación dentro de la economía tanto nacional como de la región, es atender la imposibilidad que tienen miles de pobres, hombres, mujeres y niños, de acceder a bienes y servicios, no resulta menor la preocupación sobre el futuro de poblaciones no pobres, pero vulnerables. La situación de vulnerabilidad, alentada por relaciones laborales precarias y la ocupación en el sector informal, se hace necesario analizar la oferta de profesionales por parte de la Universidad de Nariño extensión Tumaco y las posibilidades y alternativas que tienen estos en la demanda de trabajo de los diferentes sectores generadores de empleo de la región de acuerdo a sus conocimientos adquiridos en la academia.

Teniendo en cuenta la situación de desempleo en el mundo, Colombia y para este caso el Municipio de Tumaco en el departamento de Nariño , en el marco de enlazar la educación y el mercado de trabajo, este esfuerzo académico e investigativo está orientado a la elaboración de un diagnóstico de la situación ocupacional de los egresados de LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS "FACEA"⁴ de la Universidad de Nariño Extensión de Tumaco, con énfasis en la identificación de los egresados con y sin título profesional, el análisis comparativo entre los cargos u ocupaciones desempeñadas por los egresados en el momento en que cursaban sus estudios y su cargo u ocupación actual, la relación entre el cargo u ocupación actual y su perfil profesional, las expectativas laborales de los egresados, las necesidades del mercado laboral del Municipio en cuanto a la contratación de profesionales egresados de los programas profesionales de estudio.

De igual manera, es importante analizar la identificación de las necesidades de actualización académica por parte de los profesionales para facilitar su inserción en el mercado laboral actual; se identificará los programas, proyectos, políticas que existen en el nivel municipal para la generación de oportunidades laborales para los profesionales; además de esto, se conocerá el concepto del empresario empleador sobre el desempeño laboral de los egresados y se dará a conocer la

³ DANE - Encuesta Continua de Hogares 2003

⁴ La FACEA comprende los programas de Economía, Administración de empresas y Comercio Internacional

definición de alternativas de solución para superar las deficiencias encontradas en el mercado del trabajo.

1. GENERALIDADES

1.1. TITULO

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, EXTENSIÓN TUMACO.

1.2. TEMA

La presente investigación se orienta a la realización del diagnóstico del mercado de trabajo que concierne a los egresados de los programas académicos de economía, administración de empresas y comercio internacional de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco. Ejercicio que se constituye en una herramienta para la formulación de alternativas de solución a la problemática vivida por estos profesionales después de su egreso, que contribuyan al fortalecimiento del quehacer de la Universidad en el Municipio y al mejoramiento de las condiciones laborales para los egresados de la misma.

1.3. COBERTURA DEL ESTUDIO

El estudio propuesto comprende las siguientes dimensiones:

- a. Temporal: La investigación propuesta abarca el período de diez (10) años, tiempo contemplado a partir de la primera promoción de los egresados de los programas de Economía, Administración de empresas y Comercio internacional de la Universidad de Nariño, extensión Tumaco.
- b. Espacial: El presente proyecto tiene en cuenta el Municipio de Tumaco del departamento de Nariño.

2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos veinticinco años, América Latina experimentó cambios políticos y económicos de trascendente magnitud, cuyos ejes se orientaron a consolidar regímenes democráticos y lograr un crecimiento económico sostenido para insertarse competitivamente en el esquema internacional.

Mientras que los ochenta fueron la antesala de una nueva “gran transformación”⁵, en los noventa, la mayoría de los países de la región que afrontaron los cambios no lograron cristalizar un desarrollo con equidad que garantizara niveles de satisfacción a su población, el impacto de la reestructuración, o más bien, la manera en que fue llevada a cabo tuvo implicancia directa en las relaciones entre oferta y demanda de trabajo. Punto central de nuestro debate.

Como indicadores de esta situación, el Panorama Social de América Latina – CEPAL- de 1998, publicó que “El porcentaje de hogares bajo línea de pobreza bajaron, entre 1990 y 1997, del 41 al 36%. Datos más recientes, de la misma fuente, indican que son más los países de América Latina que mantienen o incrementan sus tasas de desempleo que aquellos que han podido mejorar las tasas de ocupación. Entre 1990 y 2002 el incremento del desempleo masculino fue de 3,4 puntos porcentuales, mientras que el femenino alcanzó un incremento de 6 puntos porcentuales, lo que da cuenta de la presión que las mujeres ejercen sobre el mercado laboral con el objeto, en la mayoría de los casos, de complementar los escasos ingresos del hogar”⁶.

Así mismo, en estos últimos años no sólo se acentuaron los problemas por la cantidad de trabajo sino también la calidad del existente. Prueba de ello es la creciente participación en la estructura laboral del sector informal – “entendido en cualquiera de las modalidades clasificadas por Pérez-Sainz - llegando en algunos países, según datos del Banco Mundial, a constituir más del 50% de la ocupación, tal el caso de Guatemala, Perú o Bolivia. A todo esto sumado un importante menú de políticas de mercado de trabajo con enfoque específico, su propósito ha sido a) aliviar la situación de pobreza asociada al desempleo -

⁵ POLANY KARL En alusión al libro editado en 1944. “La gran transformación. Crítica al liberalismo económico”.

⁶ CEPAL, Panorama Social de América Latina. 1998.

“Políticas Pasivas” y b) mitigar las tensiones existentes en el mercado de trabajo mediante distintos instrumentos de corte activo “Políticas Activas”. Dentro de esta última se discriminan tres tipos de políticas según sean sus objetivos a: incrementar la demanda de trabajo, mejorar la calidad de la oferta de trabajo y facilitar el encuentro entre trabajadores y puestos de trabajo”⁷.

Para el caso de Colombia, según estadísticas del DANE “La tasa de desempleo durante el segundo trimestre de 2003 fue del 14%, se puede observar que la gran mayoría de las personas que se encontraban desempleadas han buscado solución a sus problemas económicos en el sector informal y en el subempleo, incluidos como empleados, sin tener en cuenta que gran parte de esta fuerza laboral gana salarios de pobreza. En la actualidad el 52,3 % de los hombres y el 47,7% de las mujeres están dedicadas al sector informal, para un total de 45% de colombianos dedicados a la informalidad”⁸.

El departamento de Nariño no es ajeno a los factores antes mencionados puesto que se han presentado tasas de desempleo que han alcanzado la cifra del 15% en el año 2003 según informe del DANE, dado principalmente por causas como el cierre de algunas empresas y la violencia que cada día se ha ido recrudeciendo en esta región del país. Situación en la que se incluye el municipio de Tumaco.

Por las razones antes mencionadas, se dirige este estudio, el cual está encaminado a conocer las condiciones laborales que brinda el medio a los egresados de los programas de economía, administración de empresas y comercio internacional de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco, a través del conocimiento de sus experiencias, oportunidades y otros factores que determinan el ambiente laboral en el cual se desempeñan quienes han logrado ubicarse y la oferta laboral que existe en el medio para quienes aun no han tenido la oportunidad de trabajar, así mismo las expectativas e interés de crear su propia fuente de ingresos.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuáles son las condiciones actuales del mercado laboral de los egresados de los programas de economía, administración de empresas y comercio internacional de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco?

⁷ SALVADOR Oswaldo. Antología del pensamiento económico y social de América Latina. Editorial Plaza & Janes. 2003.

⁸ Departamento Nacional de Estadísticas. DANE Informe - 2003.

2.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuántos y quiénes son los egresados de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco, en los programas de economía, comercio Internacional y administración de empresas?

¿Cuántos de los egresados poseen su título profesional?

¿En que cargos u ocupaciones se desempeñaban los egresados en el momento en que cursaban sus estudios?

¿Cuál es su cargo u ocupación actual?

¿El cargo u ocupación actual es acorde con los conocimientos recibidos en el programa de formación correspondiente?

¿Cuál es el concepto de directores de organizaciones importantes sobre la situación actual de los egresados de la FACEA, Universidad de Nariño Extensión Tumaco y el entorno económico y educativo de la región?

¿Cuáles son las necesidades de actualización académica que expresan los egresados para facilitar su inserción en el mercado laboral actual?

¿Cuáles son las alternativas para mejorar el mercado laboral que proponen los egresados de los programas de economía, comercio internacional y administración de empresas de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco?

¿Cuáles son los programas, proyectos, políticas que existen por parte de las Organizaciones Gubernamentales Importantes del Municipio para la generación de oportunidades laborales para los profesionales?

¿Cuáles son las alternativas que se proponen para mejorar el mercado del trabajo para los profesionales de economía, administración de empresas y comercio internacional egresados de la Universidad de Nariño?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las condiciones actuales del mercado laboral de los egresados de los programas de economía, administración de empresas y comercio internacional de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco que permitan la formulación de alternativas de mejoramiento para su situación laboral.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cuántos y quiénes son los egresados de la FACEA de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco.
- Identificar los egresados titulados y no.
- Estudiar la evolución laboral de los egresados a partir de la obtención de su título profesional, estableciendo los niveles de empleo, subempleo y desempleo.
- Establecer si el cargo u ocupación actual es acorde con la profesión correspondiente.
- Conocer los conceptos de directores de organizaciones importantes sobre la situación actual de los egresados de la FACEA, Universidad de Nariño Extensión Tumaco y el entorno económico y educativo de la región.
- Conocer la percepción de los egresados acerca del mercado laboral de los profesionales de su disciplina en el municipio de Tumaco.
- Identificar las necesidades de actualización académica que requieren los egresados.
- Conocer los programas, proyectos y políticas que existen por parte de las Organizaciones Gubernamentales Importantes del Municipio para la generación de oportunidades laborales para los profesionales.

- Conocer las alternativas para mejorar el mercado laboral que proponen los egresados de los programas de economía, comercio internacional y administración de empresas de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco
- Proponer alternativas para mejorar el mercado del trabajo para los profesionales de economía, administración de empresas y comercio internacional egresados de la Universidad de Nariño.

4. JUSTIFICACIÓN

La Universidad de Nariño solo alcanza sus fines cuando logra la universalidad en sus conceptos, actuaciones y formas de ver el mundo. En esta línea la Universidad de Nariño ha diseñado su proyecto educativo Universitario donde concluyen los diversos intereses, expectativas y sueños de quienes forman parte de la comunidad universitaria con el propósito de hacer de la Universidad un proyecto coherente y acorde con las necesidades del medio. Los diferentes estamentos deben dirigir sus esfuerzos al mejoramiento de los procesos de calidad con el fin de que la misión de servicio educativo se realice en condiciones óptimas para propiciar la formación de profesionales de alta calidad y con espíritu social que les permita contribuir al desarrollo del País y a la construcción de una sociedad más justa y equilibrada.

Teniendo en cuenta lo anterior se pretende conocer las condiciones actuales en el mercado de trabajo de los egresados de los programas de Economía, Comercio Internacional y Administración de Empresas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco, a partir de recoger las impresiones y expectativas de los mismos egresados como de los empresarios que tienen como empleados a estos.

Resulta importante y necesario este estudio, por cuanto permitirá establecer un sistema de información, indicadores de gestión e impacto para enriquecer el proceso de autoevaluación de la Universidad y del papel que está jugando la empresa pública o privada frente a la academia.

“Se desea poner de presente que para el logro de la calidad es importante que en la Institución haya suficiente información precisa y veraz y que esté al servicio de las personas que la requieran para la gestión. Por ello se enfatiza en la importancia de que la Institución cuente con mecanismos para recoger, sistematizar y divulgar la información requerida para el logro de sus propósitos. También se busca subrayar que no basta con que los mecanismos de comunicación estén establecidos, sino que éstos han de ser operantes, para que sea posible la coordinación entre las distintas áreas de la Institución, la toma de decisiones y la función del control”⁹

⁹ CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Documento de Lineamientos para la Acreditación. 1998
Página 126.

5. MARCO DE REFERENCIA

Como marco de referencia a continuación se desarrollan los fundamentos de la investigación desde el punto de vista teórico, contextual, conceptual y legal.

5.1. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta la temática de la investigación propuesta es importante indagar sobre los fundamentos teóricos que dan cuenta sobre la educación y el empleo; así entonces es necesario tener una visión desde diferentes enfoques sobre la relación entre el sistema educativo y los sistemas productivos; para ello, en las siguientes líneas se recogen elementos de algunas teorías generales sobre la relación entre educación y sociedad, el papel de los estudios de egresados, el mercado laboral y los diferentes factores que lo componen.

5.1.1. Educación y Sociedad. En este marco se menciona a teorías como: La teoría del capital humano, hipótesis credencialista, segmentación de mercado, el enfoque de los economistas radicales norteamericanos, así:

a. La teoría del capital humano

La teoría del capital humano tiene sus inicios con Adam Smith que en su obra *La Riqueza de las Naciones* (1776), afirmaba que “La diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y un trabajador común está en función de la educación o preparación recibida”.

De aquí se desprende la siguiente premisa: Las personas con mayor educación obtienen mayores ingresos. Así mismo se dice, que los costos para adquirir educación constituyen una inversión para su futura capacidad y ganancia, y en consecuencia para una movilidad social ascendente (Navarro Leal, Conpes, México, 1985).

De la misma forma, se menciona por otros autores que “el currículo de educación formal constituye un capital humano, y se postula que un mayor volumen de educación formal proporciona al trabajador un conjunto de

habilidades con las que la adaptación a los cambios tecnológicos puede ser más rápida. Todo ello se traduce en una preferencia de los empleadores por aquellos trabajadores entre los que los niveles educativos son más altos” (SEP., México, 1978, 18).

Ante tales expectativas los individuos empezaron a formar grupos cada vez más grandes con interés de ingresar a la educación superior. Esto vino a elevar la demanda social de la educación, lo que a su vez repercute en una expansión del sistema educativo.

El sistema educativo, sin embargo, se expande o crece con mayor rapidez que el sistema productivo, de tal forma que el mercado de trabajo no puede absorber de manera adecuada a todos los egresados de la educación superior. Este hecho trae como consecuencia una “inflación educativa” que “devalúa” los títulos profesionales apareciendo así lo que se denomina “desempleo educado” y “sobreeducación” término que se refiere al desempleo de los egresados de las instituciones educativas o bien al hecho de que dichos egresados se concentran en plazas inferiores o diferentes para las que originalmente fueron formados y por consiguiente reciben una remuneración más baja.

b. Hipótesis Credencialista

El credencialismo subraya el hecho de que no existe correlación entre los conocimientos adquiridos en el sistema escolar y el acceso al mercado de trabajo.

La educación formal sirve entonces para otorgar al egresado una “credencial” independiente de la connotación formativa y la sintonía que presenta esa información, con las necesidades del país.

La escolaridad constituye simplemente un requisito para el empleo pero no por sus contenidos, sino por los hábitos con los que predispone al educando para el trabajo. Es decir, adecuada al estudiante para los requerimientos del sector productivo y de servicios.

c. Teoría de la Segmentación de mercados

Esta teoría se refiere a la división del mercado de trabajo: Por un lado el nivel técnico, administrativo y por otro el nivel de ejecución de la producción. Eso provoca que las ocupaciones sean también segmentadas de acuerdo a cada uno de esos niveles y por tanto existan diferencias en cuanto a salarios, estabilidad en el empleo y otras condiciones laborales.

Se producen entonces dos enfoques: el tecnológico y el de control social. El primero se refiere a la productividad sustentada en la tecnología; el segundo se basa en las relaciones sociales. En consecuencia existen grupos de trabajadores con distinto origen socioeconómico, que ocupan diversos segmentos y tipos de empleos, para los cuales existen particulares requisitos de admisión, posibilidades de promoción, rangos y condiciones laborales (UNAM, Proyecto Para el seguimiento de egresados titulados, UNAM, p.13).

d. El enfoque de los economistas radicales norteamericanos

Contra esta teoría del capital humano han surgido algunas consideraciones de carácter radical que afirman que no existe correlación directa entre la escolarización y la productividad. Sólo existe correlación entre los modos de comportamiento y la aceptación de un determinado ejercicio en una estructura jerárquica, en la que juega un papel determinante la clase social a la que pertenece el egresado.

La educación es vista como un proceso de asignación de papeles en el que tiende a reproducirse el modelo de desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo: el status económico que configura la estratificación social es reproducido y transmitido a través del sistema educativo, en donde las diferencias de clase y el modelo de distribución del ingreso son reforzadas.

En otras palabras, las posibilidades que encuentran los egresados de las universidades en el sistema productivo y de servicios, son muy distintas, según la clase social de que provengan.

Como un apoyo a lo anterior, se encuentran los estudios realizados por Brooke (1978) y Mucoz Izquierdo (1979) quienes mencionan que la educación es uno de los factores menos utilizados por los empleadores para signar un empleo.

Nigel Brooke (UNAM, Proyecto para el seguimiento de egresados titulados de la UNAM, Julio, 1986.p.3), señala que las áreas de más peso para los seleccionados son: historia laboral del individuo (clase de trabajo, duración estabilidad y experiencia); personalidad (el grado en que parece moverse a gusto en la organización); capacidad de autodesarrollo (Habilidad para ir tomando cada vez mayores responsabilidades en la empresa) y pasado cultural.

De las teorías expuestas se desprenden los siguientes supuestos, cuya comprobación conforma otro de los grandes objetivos de los estudios de seguimiento de egresados:

Existe una relación disfuncional entre el sector productivo y el sector educativo. Las profesiones no determinan un ingreso económico alto, no aseguran ni garantizan el empleo, ni la calidad del mismo, no garantizan la promoción

ocupacional y si aumentan la probabilidad de acceso a determinadas ocupaciones. (Latapi Pablo, Revista Latinoamericana de estudios educativos. Vol XII No 4, México, 1982).

La profesión aporta elementos básicos para el desempeño de la misma, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades; y la modificación y reforzamiento de valores y actitudes. Para acceder a promoverse en una ocupación determinada influyen una serie de factores como son la historia laboral (estabilidad y experiencia); las relaciones sociales; la personalidad (estabilidad y experiencia); el nivel socioeconómico, etc.

5.1.2. Mercado Laboral

Se conoce como mercado laboral a la acción conjunta de la oferta y la demanda de trabajo las cuales determinan el salario y el nivel de empleo de equilibrio. Si para un determinado colectivo de trabajadores la oferta es mayor que la demanda de ellos por parte de las empresas, en este colectivo se producirá desempleo.

- **Componentes del Mercado Laboral**

Entre los componentes que forman parte del mercado laboral se encuentran los salarios, la demanda y la oferta de trabajo, explicados en las líneas siguientes:
Los salarios.

Como todo precio, los salarios se determinan en un mercado mediante la acción conjunta de la oferta y la demanda.

El salario es el conjunto de ingresos económicos que reciben los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena.

Las empresas sólo demandarán trabajo cuando les sea rentable. Una empresa contratará trabajadores siempre que ello añada más a sus ingresos que a sus costos. Esto quiere decir que la empresa comparará el valor de lo que produce un trabajador por unidad de tiempo con lo que le cuesta contratarlo. La empresa sólo se decidirá a contratar a un trabajador en el caso de que el valor de lo producido sea mayor que el costo en que incurra al contratarlo.

Cuando se observan las diferencias salariales existentes entre las distintas ocupaciones lo relevante es analizar los factores que determinan las ofertas de trabajo para ocupaciones concretas.

En cierto sentido, esto es una cuestión estrictamente relacionada con las preferencias y la movilidad laboral entre unas ocupaciones y otras. Si el trabajo se caracteriza por una elevada movilidad laboral entre ocupaciones, las fuertes diferencias salariales tenderán a desaparecer.

En el mundo real, sin embargo estas diferencias existen, lo que sugiere que hay fuertes restricciones a la movilidad ocupacional.

- **La demanda de trabajo: factores determinantes.**

Para determinar los salarios se debe analizar la demanda y la oferta de trabajo. La demanda de trabajo, es el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas a cada nivel de salarios.

Es lógico pensar que si a partir de una determinada situación el salario se reduce los empresarios estarán dispuestos a demandar una mayor cantidad de trabajo, por lo que la curva de demanda de trabajo es de esperar que tenga inclinación descendente.

La demanda de trabajo que llevan a cabo las empresas la realizan en función de los factores siguientes: los salarios, la productividad y los precios de los bienes y servicios producidos.

La demanda que realizan las empresas de mano de obra depende fundamentalmente del nivel de salarios. Si los salarios aumentan la demanda de trabajo se reducirá ya que resultará más caro contratar mano de obra.

La demanda de mano de obra también depende de la productividad del trabajo, de forma que un salario más elevado puede compensarse con una productividad mayor.

Los precios de los bienes y servicios producidos por el trabajo también inciden sobre la demanda de trabajo.

- **La oferta de Trabajo: Factores condicionantes**

Como en todo mercado, en el de trabajo, el salario de equilibrio se determina mediante el análisis conjunto de la demanda y la oferta de trabajo.

La oferta de trabajo que realizan los trabajadores es el número de personas que están dispuestas a ofrecer su tiempo para realizar un trabajo, según el nivel de salarios; se supone que la disposición a trabajar aumenta conforme los salarios crecen, según los neoclásicos.

La oferta de trabajo en un país viene determinada por una serie de factores demográficos y estructurales que se pueden concretar en los puntos siguientes: El tamaño de la población total y la proporción de la población que está en edad de trabajar.

Lógicamente la oferta de trabajo será mayor en un país conforme aumenta su población total. La tasa de actividad es el porcentaje de las personas que teniendo la edad requerida para trabajar están empleadas o buscando empleo.

La problemática del Mercado laboral desde mediados del s. XVIII los economistas se ocuparon por estudiar el crecimiento económico, la inflación, el intercambio internacional y los pagos internacionales, entre otros temas, todos ellos a temas macroeconómicos. Sin embargo, no fue sino hasta la década de 1930, época de la Gran Depresión que surgió la macroeconomía moderna. En estos años de la depresión hubo un fuerte estancamiento de las actividades productivas y un muy elevado nivel de desempleo. Hubo también en ese periodo un importante debate sobre si la economía de mercado podría funcionar en forma apropiada, pues también cobraban gran atractivo las tendencias socialistas y de planificación central, por ejemplo en países de Europa, como Alemania, Italia y Rusia, se da un alejamiento de la democracia liberal.

La ciencia económica no ofrecía las soluciones necesarias para la Gran Depresión. En medio de ese agitado clima aparece John Maynard Keynes, quien revolucionó el pensamiento macroeconómico, al argumentar que la producción no depende de la oferta, sino que depende de la demanda, entre otros planteamientos. Keynes realizó sus principales aportes en 1936 con la publicación de su libro Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero.

Keynes sostenía que la depresión y el desempleo eran resultado de un gasto privado (consumo e inversión privados) insuficiente, y que la forma de solucionar eso era aumentar los gastos del gobierno. Keynes se enfocó en el corto plazo. Una frase de Keynes fue "en el largo plazo, todos estaremos muertos", con la cual denotaba que para él no eran muy preocupantes las consecuencias a largo plazo. Sin embargo, Keynes pensaba que a largo plazo el aumento en el gasto público provocaría alguna inflación y que la tasa de crecimiento de la producción disminuiría. Así una política para la disminución del desempleo a corto plazo podría aumentarlo a largo plazo. Los problemas de corto y largo plazo están relacionados en alguna forma, y sus soluciones deben contemplar ambos plazos.

Luego de superada la depresión, los economistas se han concentrado en diferentes problemas, como el crecimiento, la inflación, el desempleo, el déficit fiscal, el déficit comercial, etc., obteniéndose cada vez una mejor comprensión de estos fenómenos tanto a corto como a largo plazo.

- **Desempleo**

Dentro de toda sociedad se encuentra la población económicamente activa o fuerza de trabajo.

Dentro de la fuerza de trabajo, también se puede mencionar el subempleo que existe cuando la situación de empleo de una persona es inadecuada con respecto a determinadas normas, como lo es la insuficiencia del volumen del empleo (subempleo visible) o los bajos niveles de ingreso (subempleo invisible).

El desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades.

Por otra parte, el costo social abarca la pobreza y miseria humana las privaciones e inquietud social y política que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad.

- **Comercio, tecnología y mundialización**

La OIT defiende la tesis de que, contrariamente a lo que afirman algunos lugares comunes muy corrientes, las dificultades que existen en todo el mundo con respecto al empleo no se derivan del rápido avance tecnológico ni de la liberalización del comercio, procesos que son necesarios para estimular el crecimiento y la productividad. Los intercambios comerciales entre los países industrializados y las economías en desarrollo constituyen un pequeño factor, que por sí solo no explica "el aumento del desempleo entre los trabajadores poco calificados y la agravación de las desigualdades salariales en los países industrializados". El informe señala que la experiencia de las dinámicas economías de Asia demuestra que "la aplicación de políticas nacionales acertadas y la intensificación del comercio mundial y de las corrientes de inversión crean abundantes posibilidades para aumentar las tasas de crecimiento y la creación de empleo".

Por potente que sea el proceso de mundialización, la OIT señala que no se trata de "una fuerza supra-nacional abrumadora", y que "las políticas nacionales en las esferas macroeconómica, estructural y del mercado de trabajo ejercen todavía una influencia predominante en los resultados económicos y la evolución del mercado de trabajo de todos los países". Incluso en una época proclive a reducir a un mínimo la intervención del Estado, "las políticas nacionales pueden y deben dar prioridad a la atenuación de los efectos sociales negativos de la mundialización". También es posible intensificar la cooperación internacional, "especialmente en lo que atañe a mantener el progreso hacia una mayor libertad del comercio y de las

corrientes de inversión, reducir los riesgos de inestabilidad del sistema financiero y prevenir el debilitamiento de las normas del trabajo básicas"¹⁰.

Según el informe de la OIT, si se quiere que los países empiecen a crear empleos y reducir las desigualdades de las remuneraciones, es preciso aumentar las tasas de crecimiento económico y, al mismo tiempo, fortalecer los mecanismos institucionales que permitan moderar la inflación salarial y mejorar la preparación y la aplicación de políticas del mercado de trabajo, prestando una atención especial a las personas desempleadas durante largos períodos. "Es posible lograr un crecimiento más elevado a condición de que durante un período prolongado se apliquen políticas de expansión, respaldadas por otras medidas destinadas a evitar que se desaten nuevamente los aumentos salariales inflacionistas y a colmar las lagunas que aparecerán en la oferta de mano de obra calificada".

Los mecanismos destinados a contener la inflación salarial forman el segundo requisito previo para evitar que las iniciativas de expansión económica sean neutralizadas por la reacción de los mercados financieros. El informe reconoce que no existen soluciones fáciles; en todo caso, vale la pena explorar algunas vías, incluida la del "fortalecimiento de la coordinación de las negociaciones salariales, mediante la sincronización de los períodos de negociación y la preparación de pronósticos consensuales sobre las posibilidades económicas futuras". Entre otras opciones figuran la celebración de pactos sociales entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, la promoción de la participación en los beneficios y la aplicación de políticas de ingresos basadas en la tributación.

El tercer requisito para invertir la tendencia de aumento del desempleo es "mejorar la concepción y la aplicación de las políticas relativas al mercado de trabajo". Para los países industrializados, esto supone reformar los sistemas de prestaciones de desempleo. A este respecto, pueden ser útiles medidas tales como los subsidios y la disminución de la carga tributaria sobre la planilla de sueldos y salarios, encaminadas a estimular la reintegración a la actividad laboral de los desempleados de larga duración. Sin embargo, habría que examinar detenidamente las posibles repercusiones negativas de su aplicación. Entre otras medidas figura "la rectificación de las deficiencias del mercado laboral ocasionadas por una insuficiente formación profesional", así como "programas de capacitación destinados a los grupos más desfavorecidos en el mercado de trabajo"¹¹.

¹⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, Informe sobre las políticas del empleo en el mundo. 2004. www.oit.org.co

¹¹ *Ibíd.*.

- **Economías en transición**

El problema del desempleo que experimentan las economías en transición se deriva de que aún subsiste la "acumulación de mano de obra en las empresas estatales" heredada del sistema económico anterior. Según el informe, a pesar de que las empresas de Europa central y oriental y de los países que integraban la ex Unión Soviética han emprendido ya reestructuraciones de fondo - cuyo costo ha sido a menudo el aumento del desempleo y la pobreza -, todavía les queda por resolver "el formidable problema que constituye la reestructuración de las empresas no competitivas", así como, en general, el ajuste de la estructura empresarial con el fin de "aumentar la productividad de la mano de obra".

Considerando probable el riesgo de que estas políticas generen fuertes e intolerables tensiones sociales, la OIT subraya la importancia para estos países de dotarse de "las políticas económicas y las instituciones del mercado de trabajo que parezcan más aptas para reducir el desempleo". Hay que minimizar los obstáculos que entorpecen la creación de nuevas empresas y apartar las barreras a las inversiones extranjeras (como la incertidumbre que impera en cuanto a los procedimientos legales y las deficiencias de la infraestructura mercantil). Otros problemas prácticos que reclaman solución son la insuficiente flexibilidad del mercado de la vivienda y las dificultades que supone garantizar una protección social aceptable para los trabajadores afectados por la reestructuración. Además de las acciones estratégicas, pudiera ser necesario aplicar medidas transitorias destinadas a poner freno al aumento del desempleo.

- **Economías en desarrollo**

La mayoría de los trabajadores de los países en desarrollo "desempeñan labores de baja productividad que, siendo con frecuencia físicamente pesadas, sólo les aportan remuneraciones mínimas". La OIT reconoce que, si bien para la mayoría de los países en desarrollo el pleno empleo es un objetivo a largo plazo, su planteamiento en lo inmediato "ofrece un provechoso marco para la formulación de las políticas de empleo". Entre los objetivos que deberían perseguir las autoridades figuran el logro de "una tasa de crecimiento del empleo productivo en los sectores modernos superior a la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo", así como "la disminución de la magnitud del subempleo en los ámbitos tanto rural como urbano del sector no estructurado de la economía"¹².

¹² *Ibíd.*

5.1.3. El mercado de trabajo en Adam Smith

Uno de los conceptos básicos desarrollados por la economía clásica es la de mercado. Los mercantilistas ya lo habían utilizado aunque de manera limitada, pues éstos lo veían simplemente como un espacio de intercambio hacia el exterior de un país y que cubría una función central que era el comercio, a partir del cual se generaba la riqueza en las naciones.

Diversos autores, entre otros los fisiócratas, se opusieron a esta forma de entender la economía y rechazaron las propuestas mercantilistas. Fue Adam Smith (SMITH: 1776), sobre todo, quien propuso que el mercado comprendía flujos económicos en al menos dos direcciones: hacia el interior y hacia el exterior; es decir, el mercado incluye transacciones al interior de la economía de un país y la generación de la riqueza depende de la fortaleza de ese mercado interno de bienes, el cual, a final de cuentas, posibilitaba tener un mercado externo eficiente.

La noción de mercado de Smith se complementaba con su visión de la economía como una ciencia regida por leyes, lo cual le conducía a encontrar “la ley” que rige el comportamiento de los mercados, en este caso: la ley de la oferta y la demanda. La comprensión de Smith de ésta es bastante más compleja que una simple fórmula de igualación entre la oferta y la demanda (SMITH: 1776, pp. 54-62). Para él, la demanda radica en individuos concretos, los cuales no siempre consumen de manera automática, o no siempre tienen los recursos económicos para consumir. De allí que haya dividido al polo de la demanda en: demanda absoluta y demanda efectiva. Esta última representada por la verdadera posibilidad de adquirir un bien, a diferencia de la demanda absoluta, identificada por el deseo de tenerlo, al margen de las posibilidades reales de adquirirlo.

Diferenció el comportamiento de los flujos del capital de aquellos provenientes del trabajo. Con ello, abrió la necesidad de realizar un análisis específico sobre las condiciones que corresponden al mundo del trabajo; pero además propuso que la oferta y la demanda no se ajustan entre sí de manera automática, sino que precisan de acuerdos y regulaciones, tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda.

En relación con los flujos específicos del trabajo en el mercado, aunque Smith no se refirió explícitamente a la existencia de un “mercado de trabajo”, elaboró varios capítulos en los cuales se indaga acerca del efecto económico de éste. En principio, estudió la división del trabajo como base multiplicadora de la productividad (SMITH: 1776 pp. 7-30), que, aún a riesgo de caer en un anacronismo, podría entenderse como un elemento clave para la comprensión futura de la empleabilidad que esta definida por la manera en que un trabajador se comporta ante el proceso de división del trabajo; enseguida analizó la distribución del ingreso y definió al salario como “la recompensa natural a los productos del trabajo” (SMITH: 1776, pp. 63-84). Dicha distribución sólo se realiza entre dos

partes: los que contribuyen directamente a la producción de los bienes, a los que él llamó trabajadores productivos, y los propietarios de la tierra o del capital. Entiende que, dada la competencia, una persona en busca de empleo que pida más que el salario normal de mercado, no podrá encontrar trabajo, del mismo modo que un patrón que trate de pagar menos de lo que paguen sus competidores no encontrará quién esté dispuesto a aceptar el trabajo.

Desde el punto de vista de Smith el mercado se autorregula, vía la acción de lo que denominó la “mano invisible”, que es una metáfora con la cual se resume el efecto de autorregulación de las fuerzas del mercado y que a futuro se convirtió en uno de los flancos de ataque preferidos por sus detractores. La libertad de acción de los individuos en el mercado de trabajo era entendida en el más estricto sentido liberal: como un derecho de acción mediado por los intereses y derechos de los demás participantes del mercado; de allí su oposición a la presencia de grupos monopólicos dentro del mercado (SMITH: 1776, p. 60)

En relación con los salarios, planteaba que en la distribución de la riqueza existía una porción correspondiente a cada uno de los actores económicos. Para el propietario de la tierra, la renta; para el propietario del capital en forma de fondo de salarios y herramientas, la ganancia o beneficio, y para el trabajador, el salario.

El monto del salario depende fundamentalmente de la proporción de trabajo con que participa el trabajador en la conformación del valor final del bien. Pero además, señaló Smith, que los salarios dependen del contrato concertado, por lo común, entre los propietarios del capital y los trabajadores, cuyos intereses difícilmente coinciden.

“No es difícil de prever cuál de las dos partes saldrá gananciosa en la disputa, en la mayor parte de los casos, y podrá forzar a la otra a contentarse con sus términos. Los patrones, siendo menos en número, se pueden poner de acuerdo más fácilmente, además de que las leyes autorizan sus asociaciones, o por lo menos , no las prohíben, mientras que en el caso de los trabajadores, las desautorizan...” (Smith: 1776, p. 65)

Lo que motiva el alza de los salarios no es la magnitud real de la riqueza de una nación, sino su continuo incremento. Por lo tanto, donde los salarios son más altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen. Ello explicaba la diferencia en el nivel de los salarios entre América del Norte e Inglaterra (SMITH: 1776, p. 69), la cual estaba a favor de los trabajadores de cualquier región de la (en ese entonces) colonia inglesa. A pesar de que la metrópoli (Inglaterra) era muchas veces más rica, los salarios en ella eran más bajos y los precios de los artículos de consumo eran más altos que en cualquiera de sus colonias norteamericanas.

Otro de los elementos interesantes de destacar del análisis que Smith hace del trabajo, tiene que ver con el efecto que observó en los mercados donde los salarios son altos, pues en ellos se percibe una influencia directa sobre la laboriosidad e interés que despliegan los trabajadores en su actividad laboral. A este incremento en la productividad como resultado de salarios altos, se adiciona el crecimiento de la productividad derivado de la división del trabajo. Se comienzan a prefigurar, sin hacerse explícitos, los componentes básicos de los desempeños laborales; por un lado, los determinados por cuestiones tecnológicas y del puesto del trabajo y, por otro lado, los aportados por actitudes personales, que son elementos con los cuales se puede entender actualmente la empleabilidad.

5.1.4. El mercado de trabajo en Carlos Marx

Se puede considerar que Carlos Marx es el primer crítico de la teoría económica. Incluso su obra principal: *El Capital*, es una crítica a la economía clásica sistematizada fundamentalmente por Adam Smith; por ello, no extraña que muchos de sus conceptos en relación al mercado de trabajo no coincidan con los de Smith. "...El mercado aparece donde y cuando aparecen la división social del trabajo y la producción mercantil. La magnitud del mercado está estrechamente ligada al grado de especialización del trabajo social..." (MARX: 1970).

En Marx, el mercado adquiere una connotación histórica fundamental, de modo que el mercado capitalista será el concepto central en su producción teórica. Además, este autor concibe la producción, la distribución y el consumo como una unidad de la acción económica, por tanto sería inútil pensar en el mercado como un espacio más o menos independiente, en donde se verifica simplemente la circulación y distribución de bienes o mercancías, al margen de las relaciones que constituyen al patrón productivo específico.¹³

Producción, distribución, cambio, consumo, forman así un silogismo según las reglas; producción la generalidad; distribución y cambio, la particularidad; consumo la individualidad que expresa la conclusión. (MARX: 1970)

En la teoría marxista, el trabajo humano es el que define la magnitud del valor de las mercancías; el trabajo es una mercancía particular, ya que es la creadora del plusvalor; de allí que el trabajo humano se convierta en la piedra de toque que explica la reproducción del capital. El mercado de trabajo entonces es un concepto desafortunadamente no explícito, pero se puede extraer la idea de que para Marx

¹³ Hay que recordar que para Adam Smith, el mercado, regido por la ley de oferta y demanda, tampoco se resuelve con simpleza, pues también reconoce la acción de sujetos integrados en estructuras institucionales, pero de ninguna manera es el mismo nivel de conceptualización del mercado que en Marx.

también funciona en este mercado la ley de oferta y demanda; sin embargo, el volumen de la oferta es inevitablemente creciente, tanto por efecto del aumento poblacional como por el desplazamiento que ocasiona el cambio tecnológico que finalmente lleva a la existencia de una gran masa de desempleados a los que Marx denominó “ejército industrial de reserva del trabajo” y que son una presión muy importante en la relación oferta-demanda, de modo tal que el precio de la mercancía trabajo se resuelve inevitablemente a favor del capitalista, ya que el valor de la fuerza de trabajo está gobernado por la competencia que impone el ejército de reserva del trabajo.

Desde su punto de vista, el desempleo es algo más que un fenómeno friccional, es una necesidad del propio capitalismo, por tanto un fenómeno inevitable que fuerza los salarios a la baja.

Si el mercado nace —desde la perspectiva marxista— con la división social del trabajo, entonces la estructura del mercado se irá modificando en tanto se incrementa el uso de los elementos científicos y tecnológicos; de modo que, como en una especie de apunte sobre el futuro de los mercados de trabajo, se puede leer en Marx algunas de las características de su funcionamiento, especialmente en lo que tiene que ver con la relación entre avance técnico y trabajo: “En la gran industria, la ciencia es separada del trabajo como potencia independiente de producción y arrojada al servicio del capital...” (MARX: 1958, p. 294)

Dentro de las consecuencias inmediatas de la maquinización de la industria está la ampliación de la demanda en el mercado de trabajo, mediante la incorporación obligada de lo que en algunos momentos del desarrollo económico de la humanidad se denominaron “las fuerzas de trabajo excedentes”, representadas por las mujeres y los niños.

La maquinaria, al hacer inútil el músculo, permite emplear obreros sin fuerza muscular o sin un desarrollo físico completo.... El trabajo de la mujer y del niño fue el primer grito de la aplicación capitalista de la maquinaria. (MARX: 1958. p. 323)

El carácter histórico del mercado le llevó a plantear que para su mejor comprensión es necesario incluir todos aquellos elementos que lo componen. Si bien se piensa que el trabajo y el capital son sus grandes agregados, la representación que asumen varía, permitiendo identificar las características del desarrollo productivo de las sociedades a través de sus elementos de trabajo:

Los vestigios de instrumentos de trabajo nos sirven para apreciar antiguas formaciones económicas de la sociedad ya sepultadas. Lo que distingue a las épocas económicas unas de otras no es lo que se hace, sino el cómo se hace, con qué instrumentos de trabajo se hace. Los instrumentos de trabajo no son solamente el barómetro indicador del desarrollo de la fuerza de trabajo del

hombre, sino también el exponente de las condiciones sociales en que se trabaja. (MARX: 1958, p. 132)

Definitivamente, hay un sentido social en el carácter de totalidad que asume el proceso productivo en Marx, en el cual se haya indisolublemente incluido el mercado de trabajo. En ese sentido, es más difícil rastrear vestigios de la noción de empleabilidad en la teoría económica marxista, ya que en esta perspectiva es más que evidente la fuerza del empleador que por la vía legal y por la vía del mercado es capaz de imponer no sólo las características de formación que requieren los nuevos puestos de trabajo sino además las actitudes y comportamientos laborales de sus trabajadores. Desde la perspectiva de este autor, el proceso de trabajo presenta cuatro fenómenos característicos:

El obrero trabaja bajo el control del capitalista a quien pertenece su trabajo. El capitalista se cuida de vigilar que el trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente; es decir, sin desperdicios de materias primas y auxiliares, cuidando que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin más desgaste que el que exige su empleo racional.

El producto es propiedad del capitalista y no del productor directo. Desde el instante en que pisa el taller del capitalista, el valor de uso de su fuerza de trabajo y por tanto los resultados de su uso, o sea el trabajo realizado materializado en bienes o mercancías, le pertenece a éste.

El desempleo es “connatural” al sistema económico capitalista.

El monto del salario se basa en la cantidad de desempleados existente en forma de “ejército industrial de reserva del trabajo”, que es la clave de la fuerza que existe a favor de los empleadores que manejan la relación de oferta y demanda a partir de la desproporción existente entre empleados y desempleados.

No obstante la visión de globalidad de Marx sobre el proceso productivo, se alcanza a percibir que existen “esferas de acción”, especialmente las correspondientes a la producción, la circulación y el consumo. Aunque estén íntimamente correlacionadas, existen ámbitos delimitados para cada una de dichas esferas; es por ello que podemos diferenciar cuando él está refiriéndose a actividades que se encuentran fuera del mercado, es decir que se está ubicando en la esfera de la producción. Así tenemos que es clara la existencia de una fuerza de trabajo potencial (que se encuentra en el mercado de trabajo buscando colocarse en algún puesto) y una fuerza de trabajo en acción (que es la forma en que ésta misma se transfigura una vez ha sido contratada y colocada en la esfera de la producción. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor y éste, se convierte así, en fuerza de trabajo en acción: en obrero.” (MARX: 1958)

Es interesante esta idea del mercado como espacio en el que circula el trabajador potencial, confrontándose y compitiendo con otros miles que, como él, esperan obtener un puesto de trabajo que los coloque como trabajadores en acción. Este momento que separa el trabajo en potencia del trabajo en acción está decidido por la empleabilidad que posean los individuos. Esto es posible verlo con mayor facilidad ahora que hay una mayor gama de diferencias entre empleos.

Al igual que muchos otros economistas que lo precedieron, consideró que el valor de las mercancías está determinado por la cantidad de trabajo que posean, aunque especifica que se trata de la cantidad de trabajo socialmente necesario, que es lo que se constituye en el valor de cambio de las mercancías:

Por tanto, un valor de uso, un bien, sólo encierra un valor por ser encarnación o materialización del trabajo humano abstracto. ¿cómo se mide la magnitud de este valor? Por la cantidad de sustancia creadora de valor, es decir de trabajo que encierra. Y, a su vez, la cantidad de trabajo que encierra se mide por el tiempo de su duración. (MARX: 1958, p. 6)

5.1.5. La fuerza de trabajo

Lo que el obrero vende no es directamente su trabajo, sino su fuerza de trabajo, cediendo temporalmente al capitalista el derecho a disponer de ella. Tan es así, que no sé si las leyes inglesas, pero sí, desde luego, algunas leyes continentales, fijan el máximo de tiempo por el que una persona puede vender su fuerza de trabajo. Si se le permitiese venderla sin limitación de tiempo, tendríamos inmediatamente restablecida la esclavitud. Semejante venta, si comprendiese, por ejemplo, toda la vida del obrero, le convertiría inmediatamente en esclavo perpetuo de su patrono¹⁴.

Thomas Hobbes, uno de los más viejos economistas y de los filósofos más originales de Inglaterra, vio ya, en su *Leviatán*, instintivamente, este punto, que todos sus sucesores han pasado por alto. Dice Hobbes:

«El valor o el mérito de un hombre es, como en las demás cosas, su precio, es decir, lo que se daría por el uso de su fuerza».

5.2. MARCO CONCEPTUAL

Para mayor comprensión del lector, a continuación se expresan los conceptos por los cuales se guía esta investigación:

¹⁴ Escrito por C. Marx entre fines de mayo y el 27 de junio de 1865. Se publica de acuerdo con el manuscrito. Publicado por vez primera en Traducido del inglés. folleto aparte en Londres, en 1898.

Demanda: Es la cantidad de bienes y servicios que los consumidores están dispuestos a adquirir a cada nivel de precios, manteniéndose constante el resto de las variables. La capacidad de pagar una suma de dinero por alguna cantidad de un determinado artículo o Servicio.

Demanda agregada: Consumo o inversión global, es decir, total del gasto de bienes y servicios de una economía en un determinado periodo de tiempo. La suma de demanda de un bien o servicio, comenzando con cualquiera del número total de las necesidades por este bien o servicio concreto.

Demanda de trabajo: La cantidad de un tipo determinado, de servicios laborales medidas en hora-hombre o números de trabajadores que las empresas desea emplear a una tarifa establecida de remuneración para este tipo de servicios.

Economía informal: Son todas las actividades de producción de bienes y servicios y las transacciones internas que no son registradas oficialmente, ni en las cuentas nacionales, ni en ningún otro indicador de la economía del país; Es un conjunto de actividades legales e ilegales cuya contabilidad y registro escapa a los colectores de estadísticas oficiales y por lo tanto, no son gravados o los son en una menor medida. Son parte de la economía informal operaciones de trueque, las ventas ambulantes y los servicios domésticos.

Empleo: En un sentido macroeconómico, el conjunto de la población activa que posee un puesto de trabajo y que, por consiguiente no esta en paro. En los ultimas años es objeto de atención y análisis por su notorio crecimiento y porque su emisión estadística cuesta enormes distorsiones en la apreciación de los niveles de vida y el ritmo de desarrollo, de la economía de cualquier nación.

Ingresos: Es la corriente de dinero o de bienes que acumula un individuo, o un grupo de individuos, una empresa o la economía durante un largo periodo. Puede organizarse por la venta de servicios productivos tales como salarios, interés, utilidades, alquileres, o puede producirse simplemente de una donación, como un legado de un testamento o la ganancia de un fondo de fidecomiso o transferencias de pago o verbigracia, pensión por ancianidad, similarmente puede ser en efectivo o en especies.

La característica esencial del ingreso es que consiste en una corriente de riqueza acumulada a una unidad económica particular.

La población subempleada esta constituida por todas las personas cuya ocupación es inadecuada cualitativa y cuantitativamente, respecto a determinadas normas u otra ocupación posible como: Nivel de ingresos aprovechamiento inadecuado de las calificaciones, utilización deficiente de las capacidades y número de horas trabajadas.

Población en Edad de Trabajar (PET): Población de 10 años y más en el sector rural, 12 años y más el sector urbano.

Población Económicamente Activa (PEA): Es la población en edad de trabajar, que trabajen o.

Política económica: Es el conjunto de medidas y acciones llevadas a cabo por el estado para fomentar, regular, modificar, restringir o prohibir determinadas actividades económicas. También puede significar un complejo de fines y medios relacionados entre si que pueden perseguir la aceleración del desarrollo económico, la detención de la inflación, aumento de la inversión y el empleo.

Política social: Es el conjunto de medidas dictadas por las autoridades de un país en relación con materias tan diversas como la cultura, el medio ambiente, la salud, la familia, la seguridad social, el empleo, las condiciones laborales de los trabajadores nacionales tanto en este país como fuera de el, pero todas ellas con el mismo objetivo de incrementar el bienestar de la sociedad.

Subempleo invisible: Es un concepto analítico que refleja mala distribución de los recursos de la mano de obra o un desequilibrio entre la mano de obra y los otros factores de producción. En la medición actual se esta recurriendo a criterios, como la optima utilización de las capacidades, bajos ingresos u otras consideraciones.

Subempleo visible: Se refiere a aquellas personas que estando ocupadas (en la semana de referencia), trabajan involuntariamente menos tiempo de lo normal pero desearían trabajar más horas o tener otro trabajo. La opción de trabajo adicional significa trabajar mas horas en el empleo actual, conseguir otro trabajo del mismo tiempo o diferente a demás del que ya tiene; y cambiar el trabajo actual por otro igual, o distinto pero mas horas.

Subempleo: Existe cuando personas provista de empleo no trabajan por tiempo normal y podrían y desearían efectuar un trabajo suplementario al que realizan, o reciben ingresos insuficientes para atender sus gastos normales y desempeñan trabajos que no están acorde con su profesión o entrenamiento. El subempleo esta asociado una situación involuntaria de carencia parcial de trabajo.

5.3. MARCO LEGAL

Teniendo en cuenta la naturaleza del tema de investigación propuesto, es pertinente considerar los planteamientos principales del Código Sustantivo del Trabajo en los decretos 2663 y 3743 de 1961 adoptados por la ley 141 de 1961 y

de la Ley de la Educación en sus términos generales Ley 115 de 1994 y en términos específicos Ley 30 de 1992, Ley de la Educación Superior.

5.3.1. Decretos 2663 y 3743 de 1961. Principios Generales:

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad. Además regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

El trabajo es socialmente obligatorio. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley.

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley.

La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Derecho individual del trabajo. Contrato individual de trabajo, Definición y normas generales

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma de salario.

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- Un salario como retribución del servicio.

Capacidad para contratar. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido diez y ocho (18) años de edad.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Trabajadores Colombianos y Extranjeros. Todo patrono que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza.

Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.

Salarios. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación

directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Salario en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Salario Mínimo. Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos, y las condiciones de cada región y actividad.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

Jornada de trabajo. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Derecho colectivo del trabajo. Derecho de asociación. El Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre si.

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas

5.3.2. Ley 115 de Febrero 8 de 1994. En el objeto de la Ley plantea que la educación, es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad de sus derechos y de sus deberes.

La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la educación que cumple una función social acorde con las necesidades e interés de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política Nacional sobre el derecho a la educación que tienen toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

El Artículo 5, relacionado con los fines de la Educación, de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, expresa que la educación se desarrolla atendiendo a los siguientes fines:

- El pleno desarrollo de la personalidad
- La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos
- La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.
- La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.
- El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la

participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

- La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.
- La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

5.3.3. Ley 30 del 29 de Diciembre de 1992. Según la Ley 30 de 1992, se organiza el servicio público de la Educación Superior; en el artículo 1 menciona los fundamentos y principios y plantea que la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad de la educación media o secundaria y tienen por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica profesional.

El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria, y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

Son objetivos de la Educación Superior y de sus Instituciones:

- a. Profundizar en la formación integral de los colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales investigativas y de servicio social que requiere el País.
- b. Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.
- c. Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.
- d. Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.

5.4. MARCO CONTEXTUAL

Teniendo en cuenta que la investigación propuesta se desarrolla en el Municipio de Tumaco, se considera necesario describir algunos aspectos relacionados con su ubicación geográfica así:

El Municipio de Tumaco está localizado estratégicamente en el extremo Sur – Occidental de Colombia a orillas del Océano Pacífico. Tiene una extensión aproximada de 413.800 hectáreas. Es uno de los 64 municipios del Departamento de Nariño. Está a cinco (5) horas de la Ciudad de Pasto por vía terrestre y a unas veinte (20) horas a la capital de la República. También se puede llegar a Tumaco vía aérea: Bogotá – Cali – Tumaco; Pasto-Cali - Tumaco y vía marítima Buenaventura –Tumaco. Así mismo, se puede comunicar con ciudades del vecino país del Ecuador a través de medios terrestres y marítimos.

Posee una de las mayores biodiversidades del país al estar ubicada en la región del Chocó Biogeográfico. Cuenta con un gran potencial hídrico, gracias a que sobre la ensenada desembocan más de siete (7) ríos navegables.

La cabecera municipal es la ciudad portuaria de Tumaco, conformada por tres (3) islas: El Morro (Zona Turística), la Viciosa (Zona Residencial) y Tumaco (Zona Comercial, de servicios y residencial) y la parte continental hasta la localidad de Buchely.

5.4.1. Aspectos Demográficos y Socio – culturales de la población

La población del Municipio de Tumaco según el Plan de Desarrollo 2004-2007 es de aproximadamente 166.030 habitantes 50,88% de ellos (84.483 personas) vive en el casco urbano, de las cuales el 40% están asentadas en zonas de bajamar o zonas lacustres, sobre viviendas palafíticas. El 49,12% de la población restante, o sea unas (81.547 personas), vive en el área rural del Municipio, dispersa en más de 360 veredas.

El 67% de la población total del Municipio (107,200 personas) corresponde a población menor de 25 años.

En cuanto a la distribución de la población por sexo, el 51% son hombres y el 49% mujeres. Los índices de dependencia llegan al 79%, lo que significa que la población económicamente activa debe soportar una gran responsabilidad por la numerosa población que no trabaja. Étnicamente la población que habita el Municipio es en un 95% de etnia negra, el 3% mestiza y un 2% indígena.

En cuanto a la situación Sociopolítica., el Municipio de Tumaco ha empezado a sufrir los rigores de la violencia generalizada en Colombia, generada con la aparición de los grupos armados al margen de la Ley (Guerrillas, autodefensas y

narcotraficantes), en disputa por el territorio, los cultivos ilícitos y la presión sobre la población para que tome partido en alguna de estas organizaciones.

Como consecuencia de estos hechos, se ha debilitado la institucionalidad, produciéndose ingobernabilidad, cierre de empresas, extorsión, temor y más pobreza; además, ha alejado la inversión en renglones promisorios de la economía como el turismo, la pesca, la agroindustria e industrias.

En el área rural, el impacto de los cultivos de uso ilícito ha traído consigo fenómenos de violencia, desplazamiento forzoso, severa deforestación de áreas de bosques, contaminación de cuerpos de agua, pérdida de biodiversidad, desatención a los cultivos de la economía campesina, altos costos y escasez de mano de obra familiar y lo más grave, pérdida de valores, identidad étnica, cultura y falta de respeto por la vida humana.

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS

6.1. TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio corresponde a la investigación de tipo descriptivo, exploratorio que pretende analizar, comparar y confrontar el comportamiento del mercado laboral de los egresados graduados de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco.

Este tipo de estudio descriptivo permitirá abordar el desarrollo de este ejercicio en el Municipio de Tumaco, en sus diferentes componentes como son: identificación de los egresados con y sin título profesional, los cargos u ocupaciones desempeñadas por los egresados en el tiempo de sus estudios, la correlación entre el cargo u ocupación actual y los conocimientos recibidos en el programa de formación correspondiente, el concepto del empresario empleador sobre su desempeño laboral, sus expectativas laborales, las necesidades del mercado laboral del Municipio en cuanto a la contratación de personal profesional, las necesidades de actualización académica para facilitar su inserción en el mercado laboral actual; programas, proyectos, políticas que existen en el nivel municipal para la generación de oportunidades laborales para los profesionales y las alternativas de solución para superar las deficiencias encontradas en el mercado laboral.

De igual forma se trata de un estudio exploratorio, por cuanto no tiene antecedentes similares en el Municipio, de esta forma, él puede constituirse como un punto de partida para realizar otras investigaciones.

6.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que guían y orientan la investigación son: el Método de observación; él permite percibir los hechos como se presentan, de una manera espontánea, y consignar por escrito los rasgos existentes en la realidad la cual se obtiene a partir de la percepción tanto del egresado como del empleador; de igual forma del ente que orienta las políticas, programas y proyectos en materia.

Además se orienta mediante el método deductivo, para ello se utiliza el marco teórico y conceptual sobre el cual se fundamenta la investigación, en sus aspectos del mercado laboral y sus componentes de salario, oferta y demanda

de trabajo, la problemática del mercado laboral, la conexión entre educación, sociedad y trabajo, la importancia y el procedimiento para la elaboración de estudios de seguimiento de egresados. Todos estos aspectos son de gran utilidad tanto para la planificación del estudio como para la interpretación y realización del informe final.

6.3. FUENTES Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

6.3.1. Fuentes secundarias. Se constituyen como fuentes de información secundaria los textos relacionados con el mercado laboral, el informe de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, el Plan de Desarrollo del Municipio de Tumaco, las estadísticas de la oficina de Registro OCARA y planeación de la Universidad de Nariño, el DANE, Banco Mundial, entre otros.

6.3.2. Fuentes primarias. Las fuentes de información usuales en los estudios de seguimiento son los egresados mismos, los empleadores y actores regionales.

Se diseña una encuesta que cubra todas las necesidades básicas de información laboral y de comportamiento del mercado de trabajo en términos del cumplimiento de los objetivos establecidos en esta investigación. (Véase formato de encuesta en Anexo A).

6.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En el contexto de la investigación cualitativa y cuantitativa, la información obtenida de diferentes fuentes tanto secundarias como primarias se categoriza, ordena, clasifica según las necesidades tanto del problema formulado como de los objetivos propuestos; para tal fin se han diseñado las categorías en forma deductiva con el apoyo del marco teórico.

Posteriormente se procede a la tabulación de la información dándole un ordenamiento adecuado lo que implica definir algunos elementos para la presentación de datos, como tablas, cuadros y esquemas.

7. EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO.

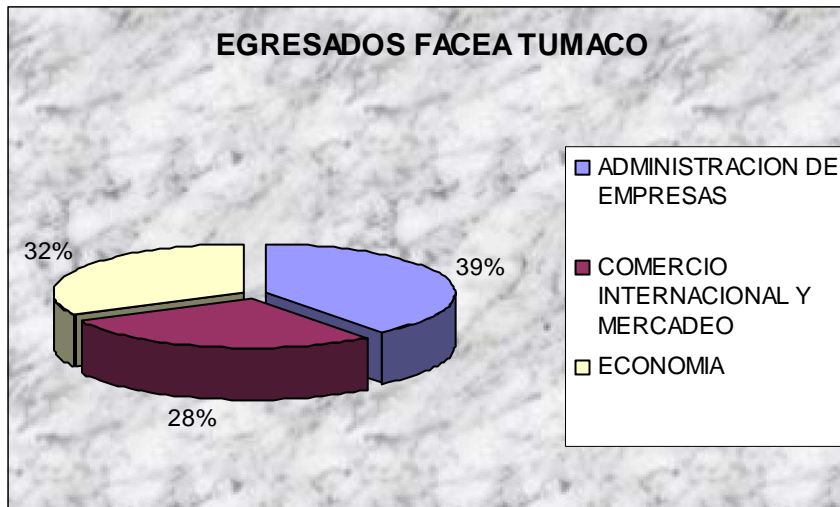
El total de egresados de la facultad de ciencias económicas y administrativas es de 117 (ver anexo H) de los cuales el porcentaje más representativo (46%) lo tiene el programa de Administración de Empresas, seguido del programa de economía con 33% y en último lugar está el programa de Comercio Internacional y Mercadeo (ver cuadro 1, grafico 1).

Cuadro 1. Egresados de la FACEA Tumaco

PROGRAMA	No.	%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	46	39%
COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO	33	28%
ECONOMÍA	38	32%
TOTAL	117	100%

Fuente. Ocara

Grafica 1. Egresados de la FACEA Tumaco



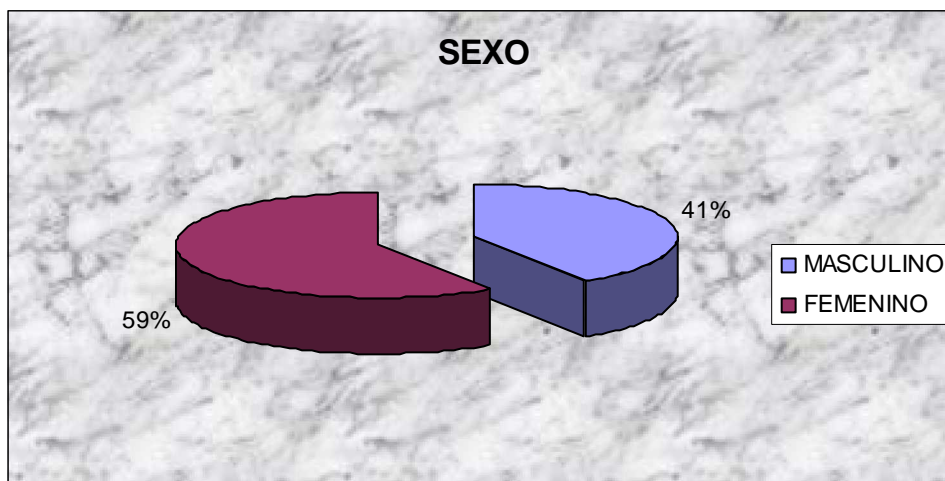
Fuente. Ocara

De la población objetivo encontrada en la Oficina de Control y Registro Académico "OCARA" de la Universidad de Nariño, 117 se encontró en la región Tumaqueña a 27 personas con quienes se trabajó durante la investigación.

Cuadro 2. Egresados de la FACEA Tumaco por sexo

SEXO					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
MASCULINO	6	3	2	11	41%
FEMENINO	8	3	5	16	59%
TOTAL	14	6	7	27	100%

Grafica 2. Egresados de la FACEA Tumaco por sexo

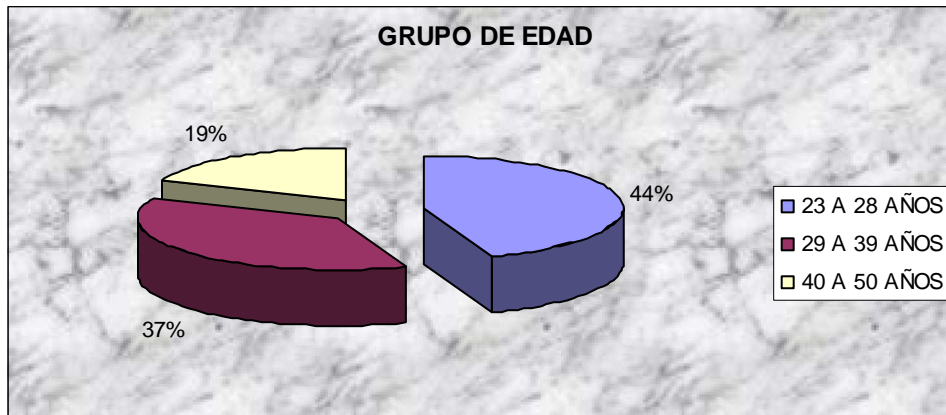


De las 27 personas egresadas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas “FACEA” de la Universidad de Nariño sede Tumaco se encuentra que la mayor parte de dichos egresados son Mujeres (59%), la parte restante, o sea el 41% son Hombres (ver cuadro 2, grafica 2).

Cuadro 3. Egresados de la FACEA Tumaco por grupo de edad

GRUPO DE EDAD					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
23 A 28 AÑOS	6	3	3	12	44%
29 A 39 AÑOS	7	1	2	10	37%
40 A 50 AÑOS	1	2	2	5	19%
TOTAL	14	6	7	27	100%

Grafica 3. Egresados de la FACEA Tumaco por grupo de edad

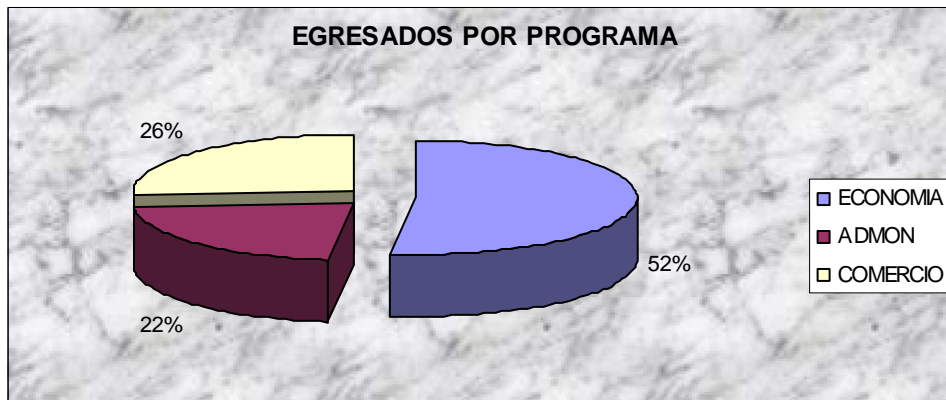


Igualmente, de las 27 personas egresadas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas “FACEA” de la Universidad de Nariño sede Tumaco se encuentra que la mayor parte de dichos egresados se encuentran en el rango de 23 a 28 años de edad (44%), seguidos porcentualmente por los que se encuentran en los rangos de edad de 29 a 39 años con el 37% y finalmente se encuentran los que se ubican en el rango de edad de 40 a 50 años con el 19% del total de los egresados (ver cuadro 3, grafica 3).

Cuadro 4. Egresados de la FACEA Tumaco por Programa

EGRESADOS POR PROGRAMA					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
CANTIDAD	14	6	7	27	100%

Grafica 4. Egresados de la FACEA Tumaco por Programa



De los 27 egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas "FACEA" de la Universidad de Nariño sede Tumaco se puede observar que la mayor parte de ellos es del programa de Economía con el 52% del total de egresados, seguidos con un porcentaje menor (26%) por los de Comercio internacional y finalmente con los egresados de Administración de Empresas con el 22% del total (ver cuadro 4, grafica 4).

Como se puede observar en el cuadro 1 y la grafica 1, el mayor porcentaje de los egresados es de Administración de Empresas, y en este caso los mismos tienen el menor porcentaje de los que se encuentran en Tumaco, de esto se puede concluir que los egresados de este programa tienden a salir más de la región después de su egreso.

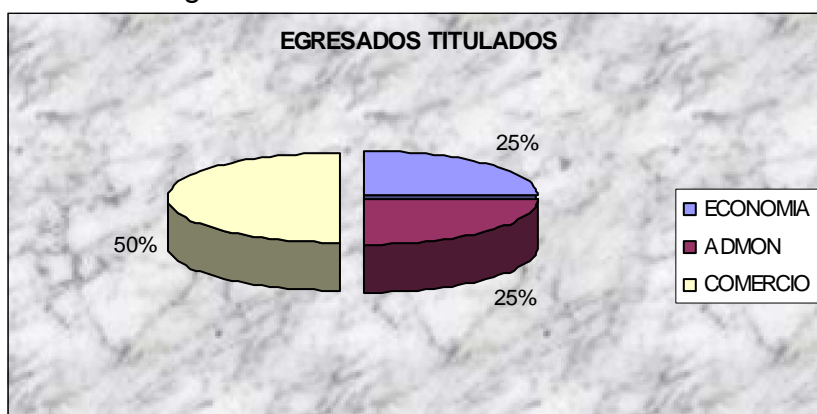
8. EGRESADOS QUE POSEEN TÍTULO PROFESIONAL

Cuadro 5. Egresados titulados de la FACEA Tumaco

EGRESADOS TITULADOS DE LA FACEA TUMACO				
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL
2002	0	0	2	2
2003	1	1	2	4
2004	2	0	1	3
2005	0	2	1	3
SUBTOTAL	3	3	6	12
NO	11	3	1	15
TOTAL	14	6	7	27

Fuente. Ocara

Grafica 5. Egresados titulados de la FACEA Tumaco



Fuente. Ocara

De las 27 personas encuestadas 12 ya obtuvieron su título profesional, este es un porcentaje relativamente aceptable puesto que ellos representan el 44.4% de los egresados, no obstante, lo ideal sería que todos tuvieran título profesional puesto que tendrían mejores oportunidades de conseguir empleos (ver cuadro 5).

De los egresados que tienen título profesional el 25% son egresados del programa de economía, 25% del programa de Administración de Empresas y el mayor número de egresados con título pertenecen al programa de comercio internacional con un 50%, a través de lo cual podemos que el mayor interés por obtener su título tuvieron los últimos (ver cuadro 5, grafica 5).

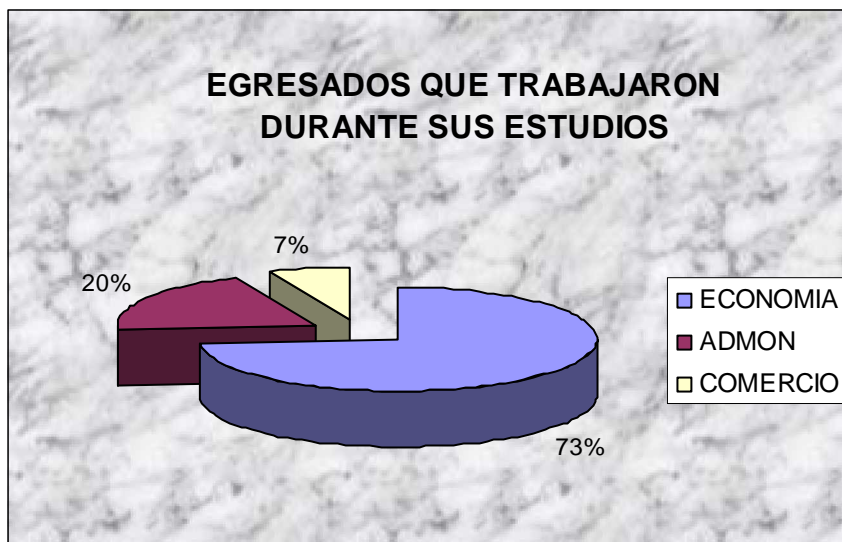
9. EVOLUCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS A PARTIR DE LA OBTENCIÓN DE SU TÍTULO PROFESIONAL

Cuadro 6. Egresados que laboraron durante el tiempo de estudio

EGRESADOS QUE LABORARON DURANTE EL TIEMPO DE ESTUDIO					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
SI	11	3	1	15	56%
NO	3	3	6	12	44%
TOTAL	14	6	7	27	100%

Fuente. Esta investigación

Grafica 6. Egresados que laboraron durante el tiempo de estudio



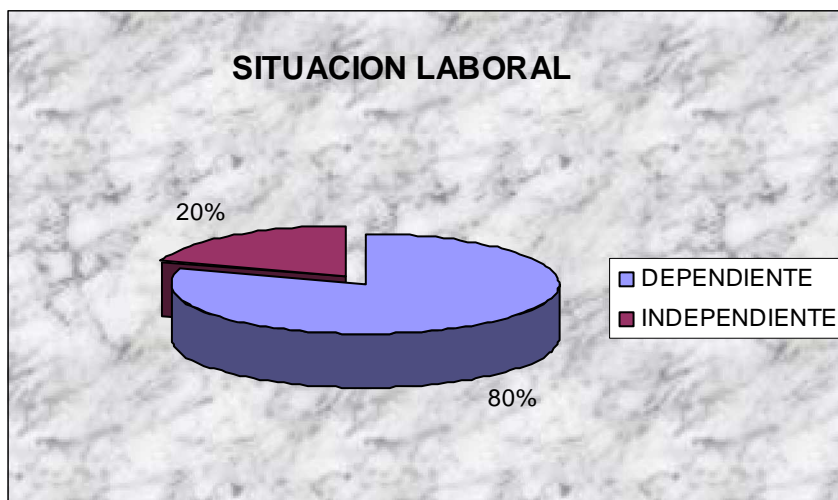
Fuente. Esta investigación

De los egresados de La FACEA Tumaco el 56% de ellos manifiestan haber estado laborando mientras llevó a cabo su formación profesional, por lo que se puede afirmar que son personas obtuvieron sus propios ingresos mucho tiempo antes de haber terminado su carrera (ver cuadro 6), además de haber adquirido experiencia y reconocimiento en el mercado laboral. De estas 15 personas el 73% pertenecen al programa de Economía, el 20% pertenecen al programa de administración de empresas y 7% restante pertenecen al programa de Comercio Internacional (ver cuadro 6, grafica 6).

Cuadro 7. Situación laboral

SITUACIÓN LABORAL					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
DEPENDIENTE	9	3	0	12	80%
INDEPENDIENTE	2	0	1	3	20%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 7. Situación laboral

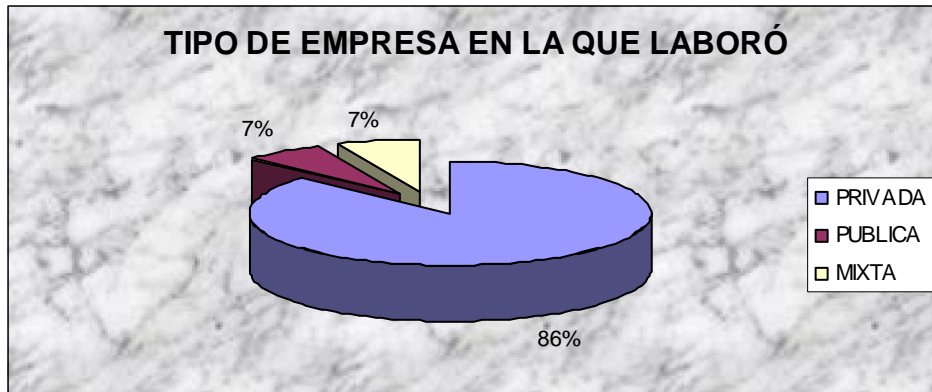


De los egresados que trabajaron durante los años de estudio, el 80% laboraron como trabajadores dependientes, mientras que el 20% de ellos desarrollaba sus actividades en forma independiente, a través del cual se puede observar que la mayor parte de los egresados desde un comienzo han sido personas con poca iniciativa empresarial que antes de buscar la forma de generar fuentes de empleo, se han limitado a vender su fuerza laboral (ver cuadro 7, gráfica 7).

Cuadro 8. Tipo de empresa en la que laboró

TIPO DE EMPRESA EN LA QUE LABORÓ					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
PRIVADA	10	2	1	13	87%
PUBLICA	1	0	0	1	7%
MIXTA	0	1	0	1	7%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 8. Tipo de empresa en la que laboró

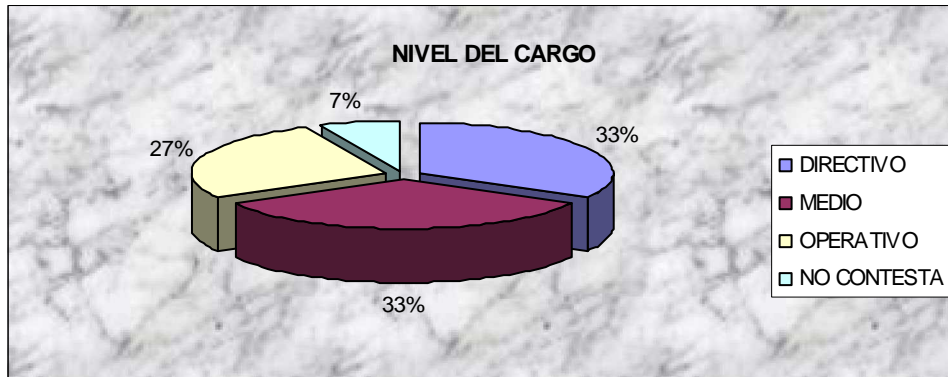


Con respecto al tipo de empresa en la cual se han desempeñado laboralmente el 87% de quienes han desempeñado algún tipo de trabajo cuando estudiaron, lo ha hecho en la empresa privada, y en menor proporción en la empresa pública y mixta, lo que muestra que en el municipio de Tumaco la mayor parte del empleo para profesionales de estas carreras lo genera esta clase de empresa (ver cuadro 8, gráfica 8).

Cuadro 9. Nivel del cargo en que laboró

NIVEL DEL CARGO					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
DIRECTIVO	2	3	0	5	33%
MEDIO	5	0	0	5	33%
OPERATIVO	4		0	4	27%
NO CONTESTA	0	0	1	1	7%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 9. Nivel del cargo en que laboró

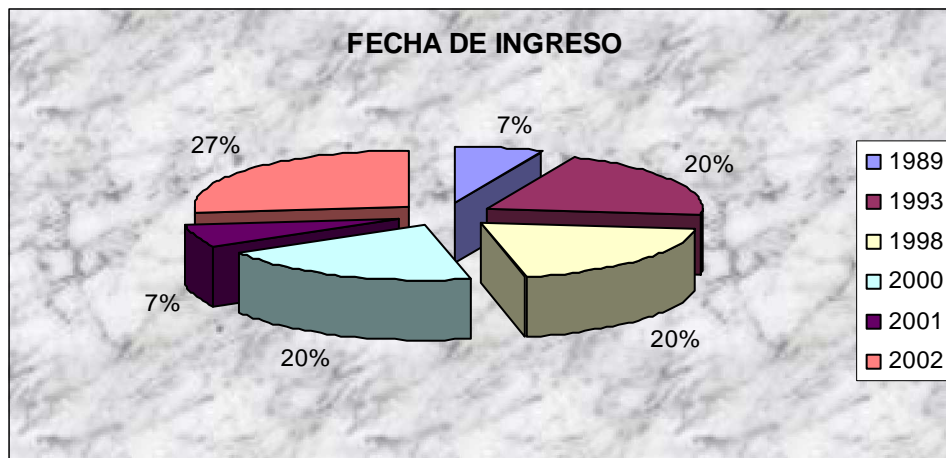


Si se analiza los niveles de los cargos en los cuales se desempeñaron los egresados de la FACEA durante el tiempo de que estuvieron estudiando, se encuentra que han desempeñado en todos los niveles aunque predominan el nivel directivo y medio con un 33% cada uno, y el nivel operativo con el 27%. Esto significa que la labor del estudiante ha sido necesaria e importante en todos los niveles de la empresa. (Ver cuadro 9, grafica 9)

Cuadro 10. Fecha aproximada de ingreso/inicio

FECHA DE INGRESO					
AÑO	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
1989	0	1	0	1	7%
1993	1	2	0	3	20%
1998	3	0	0	3	20%
2000	3	0	0	3	20%
2001	1	0	0	1	7%
2002	3	0	1	4	27%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 10. Fecha aproximada de ingreso/inicio



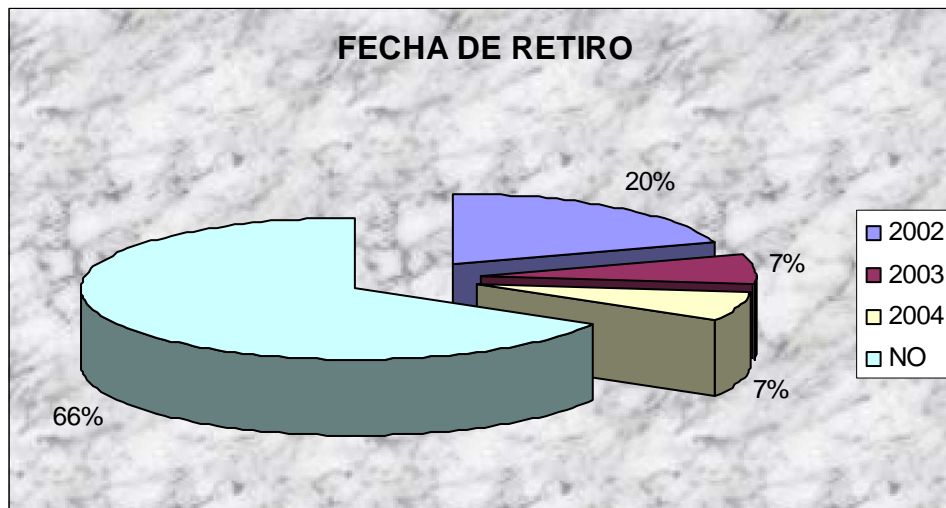
Con respecto a la fecha aproximada de ingreso a trabajar, el 7% de ellos ingresó a laborar en año 1989, el 20% en 1993, el 20% en 1998, el 20% en 1998, el 20% en el 2000, el 7% en el 2001 y el 27% en el 2002. (Ver cuadro 10, grafico 10) Lo que quiere decir que durante el tiempo de estudio el tiempo que laboraron la mayor parte de los egresados fue relativamente corto, si comparamos esta fecha de ingreso con las fechas de retiro, por lo general laboraron entre 1 y 4 años. (Ver cuadro 11, grafico 11). También es importante mencionar que hay personas que

no respondieron a la pregunta de la fecha de retiro, lo cual significa que aún se pueden encontrar vinculados a la estas empresas.

Cuadro 11. Fecha aproximada de retiro

FECHA DE RETIRO					
AÑO	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
2002	3	0	0	3	20%
2003	1	0	0	1	7%
2004	1	0	0	1	7%
NO	6	3	1	10	67%
TOTAL	11	3	1	15	100%

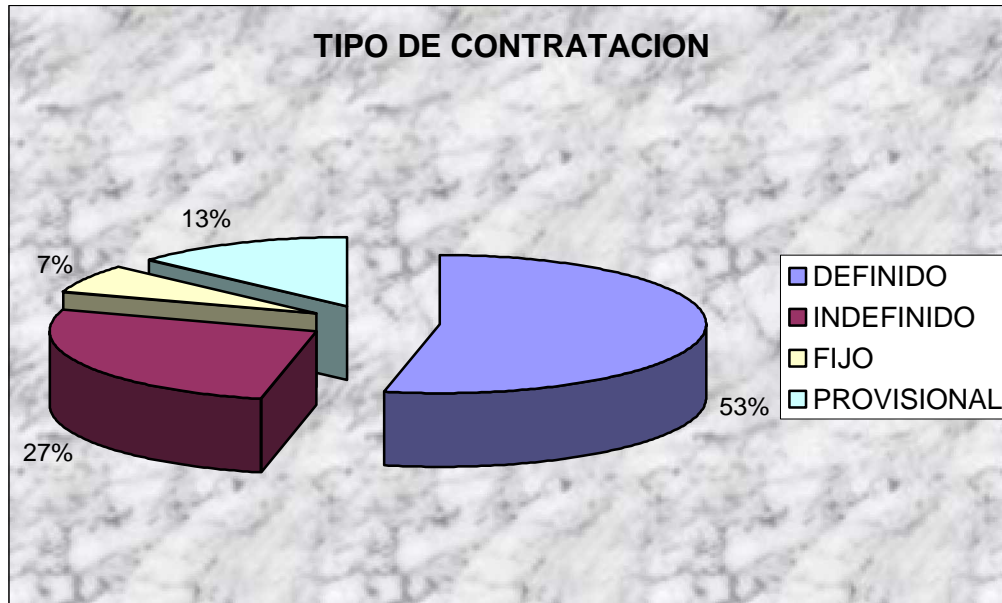
Gráfica 11. Fecha aproximada de retiro



Cuadro 12. Tipo de contratación

TIPO DE CONTRATACIÓN					
TIPO	ECONOMIA	ADMON	COMERCIO	TOTAL	%
DEFINIDO	5	3	0	8	53%
INDEFINIDO	4	0	0	4	27%
FIJO	1	0	0	1	7%
PROVISIONAL	1	0	1	2	13%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 12. Tipo de contratación



Si se analiza el tipo de contratación que tuvieron los egresados en el trabajo que desempeñaron mientras fueron estudiantes de la FACEA, se observa que el 53% de ellos tuvo un contrato definido, lo que quiere decir que era un trabajo que les daba estabilidad laboral, puesto que sabían con certeza cuando iba a finalizar el contrato, lo cual les daría tiempo para buscar otras posibilidades, antes de quedarse desempleados.

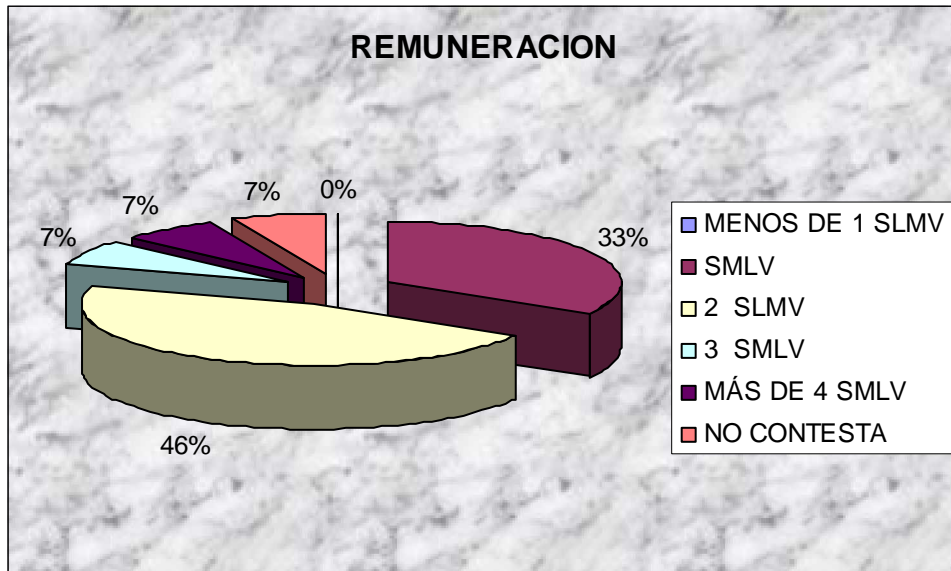
Caso contrario ocurría con el 27% que tenían un contrato indefinido, porque el hecho de no saber cuando iban a perder su fuente de ingresos, podía generar en ellos preocupación y un desempeño laboral bajo. También se destaca que el 13% de ellos tuvo un empleo provisional, lo que quiere decir estas personas tuvieron trabajos temporales y a la vez significa que han desempeñado diferentes tipos de trabajo en diferentes periodos de tiempo.

Además es importante mencionar que el 7% de ellos tenía un trabajo fijo, lo cual significa para ellos estabilidad laboral y por ende económica. (Ver cuadro 12, grafico 12)

Cuadro 13. Remuneración

REMUNERACIÓN					
TIPO	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
MENOS DE 1 SLMV	0	0	0	0	0%
SMLV	5	0	0	5	33%
2 SLMV	4	3	0	7	47%
3 SMLV	1	0	0	1	7%
MÁS DE 4 SMLV	1	0	0	1	7%
NO CONTESTA	0	0	1	1	7%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 13. Remuneración

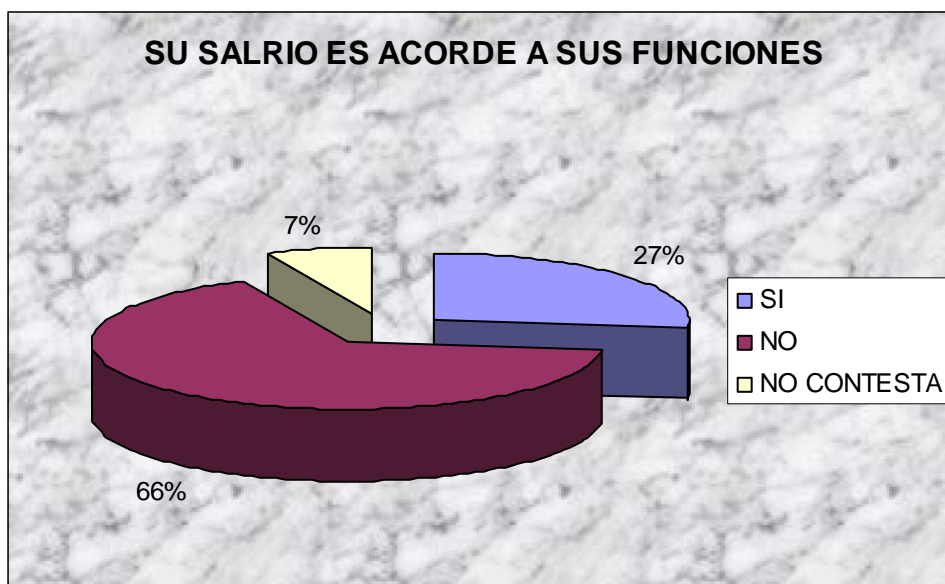


Con respecto a la remuneración por el trabajo desempeñado por egresados de la FACEA que estuvieron trabajando a lo largo de sus estudios el 33% de ellos recibía (1) SMLV (Salario mínimo legal vigente), el 47% recibía dos (2) SMLV, el 7% recibía un pago de (3) SMLV y tan solo el 7% restante devengaba mas de cuatro (4) SMLV, esto significa que los estudiantes estuvieron laborando bajo los criterios de la ley, puesto que nadie devengó un sueldo inferior al salario mínimo legal vigente, además se observa que el trabajo del estudiante en algunos casos fue valorado y bien remunerado de acuerdo a las funciones que desempeñaba. (Ver cuadro 13, gráfico 13)

Cuadro 14. Considera su salario acorde a sus funciones

SU SALARIO ES ACORDE A SUS FUNCIONES					
	ECONOMIA	ADMON	COMERCIO	TOTAL	%
SI	4	0	0	4	27%
NO	7	3	0	10	67%
NO CONTESTA	0	0	1	1	7%
TOTAL	11	3	1	15	100%

Grafica 14. Considera su salario acorde a sus funciones



De las 15 personas que estuvieron trabajando durante el tiempo de estudio, el 67% considera que el salario devengado no era acorde con las funciones desempeñadas lo que significa que las empresas o establecimientos pudieron haber aprovechado la condición de estudiantes sin un título profesional para no reconocerles el salario que se merecían. Mientras que el 27% manifiesta que sí recibió un salario acorde con las labores que le asignaron. (Ver cuadro 14, gráfica 14)

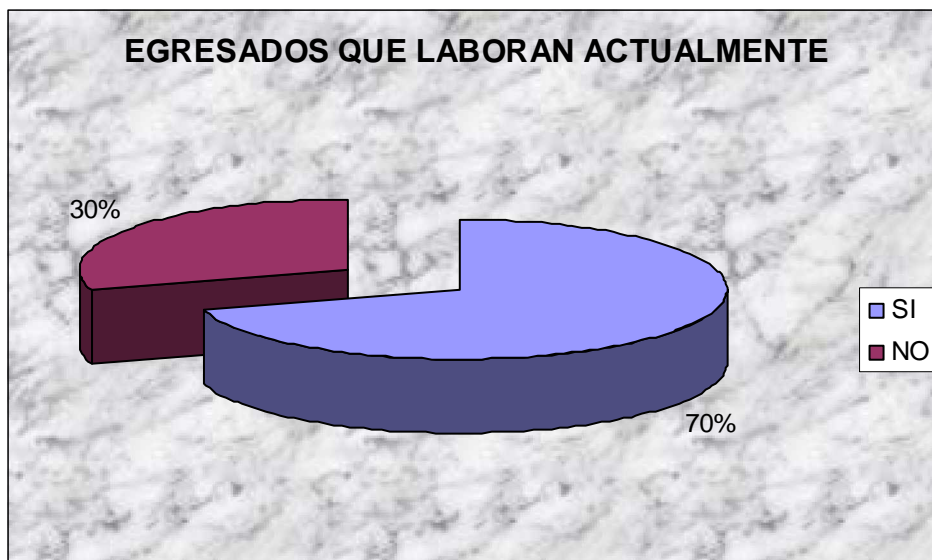
DESPUÉS DE EGRESADO

De los 27 egresados encuestados el 70% de ellos manifiesta que se encuentra trabajando en este momento, mientras que el 30% no ha logrado vincularse a una empresa y tampoco ha creado su propia fuente de ingreso, por lo cual se puede afirmar que el empleo para los egresados de la FACEA es relativamente alto, sin tener en cuenta el tipo de trabajo que está desempeñado y si está acorde o no con la carrera de la cual es egresado (ver cuadro 15, gráfico 15).

Cuadro 15. Egresados que laboran actualmente

EGRESADOS QUE LABORAN ACTUALMENTE					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
SI	7	6	6	19	70%
NO	7	0	1	8	30%
TOTAL	14	6	7	27	100%
% SI TRABAJAN	37%	32%	32%	100%	

Grafica 15. Egresados que laboran actualmente

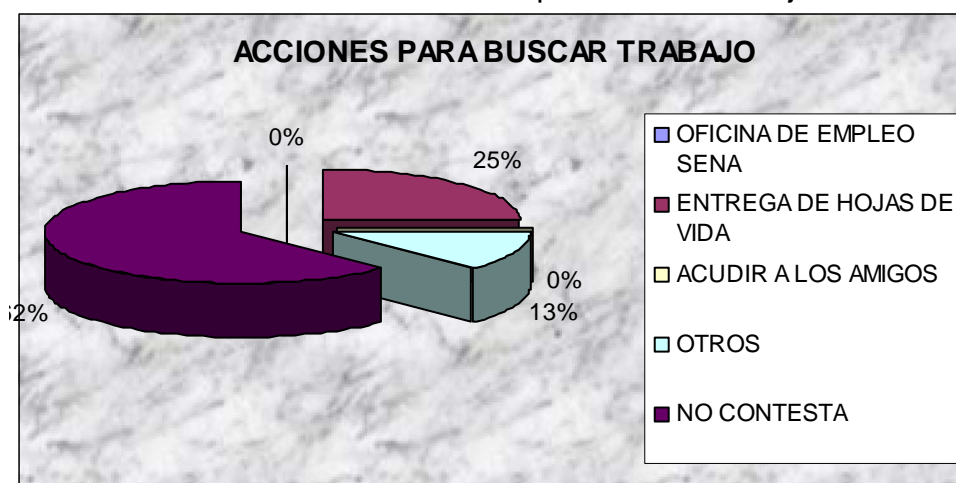


De los egresados el 37% de ellos son egresados del programa de economía, el 31% del programa de administración de empresas y el 31% del programa de comercio internacional y mercadeo (ver cuadro 15).

Cuadro 16. Que acciones ha tomado para buscar trabajo.

ACCIONES PARA BUSCAR TRABAJO					
ACCIÓN	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
OFICINA DE EMPLEO SENA	0	0	0	0	0%
ENTREGA DE HOJAS DE VIDA	1	0	1	2	25%
ACUDIR A LOS AMIGOS	0	0	0	0	0%
OTROS	1	0	0	1	13%
NO CONTESTA	5	0	0	5	63%
TOTAL	7	0	1	8	100%

Grafica 16. Que acciones a tomado para buscar trabajo.



Con respecto a las personas que en este momento no se encuentran laborando que son 8 de las 27 encuestadas el 25% de ellas se ha dedicado a entregar hojas de vida en diferentes empresas con el objetivo de conseguir empleo, el 13% ha desarrollado otro tipo de acciones para lograr este objetivo. Mientras que el 63% de las personas que no han conseguido empleo se negó a responder la pregunta o prefiere no hablar del tema, lo que muestra el poco interés de ellos por buscar empleo. (Ver cuadro 16, grafica 16)

Cuadro 17. Accede a algún tipo de apoyo para el desempleo

ACCEDE A APOYO PARA EL DESEMPLEO					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
SI	0	0	0	0	0%
NO	7	0	1	8	100%
NO CONTESTA	0	0	0	0	0%
TOTAL	7	0	1	8	100%

Grafica 17. Accede a algún tipo de apoyo para el desempleo

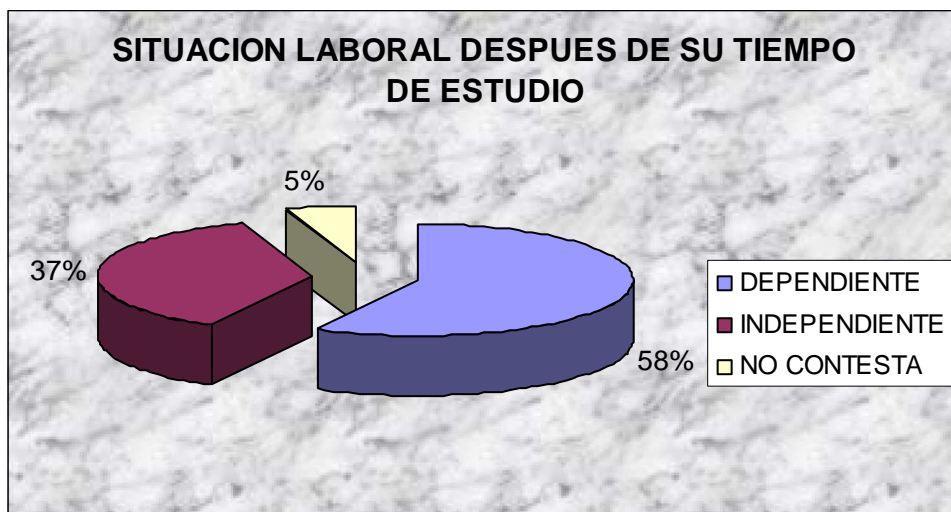


Con respecto al interrogante si accede a algún tipo de apoyo para el desempleo el 100% de los encuestados no ha accedido a ningún tipo de apoyo. (Ver cuadro 17, grafica 17)

Cuadro 18. Condiciones de trabajo de egresados después de su estudio

CONDICIONES DE TRABAJO DE EGRESADOS DESPUÉS DE SU ESTUDIO					
	ECONOMÍA	ADMON	COMERCIO	TOTAL	%
DEPENDIENTE	5	5	1	11	58%
INDEPENDIENTE	2	1	4	7	37%
NO CONTESTA	0	0	1	1	5%
TOTAL	7	6	6	19	100%

Grafica 18. Condiciones de trabajo de egresados después de su estudio

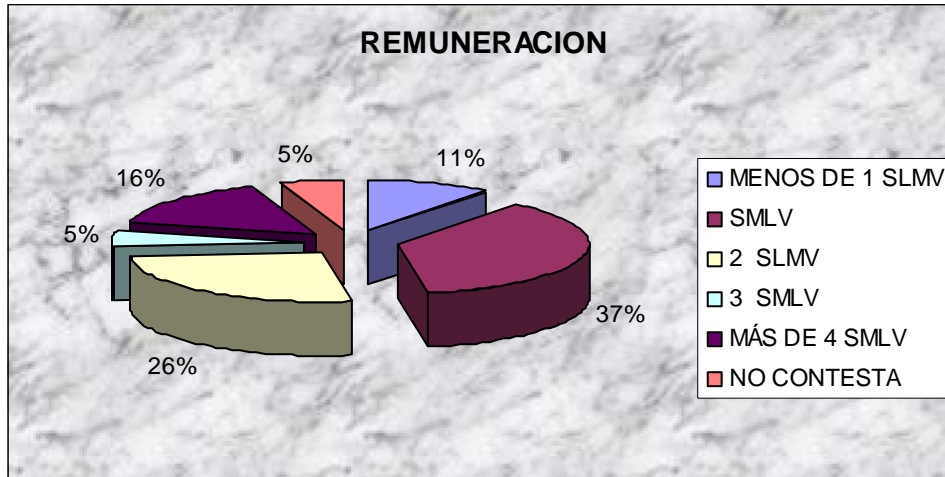


Al estudiar a los egresados de la FACEA que en momento se encuentran empleados, los cuales representan el 70% de los encuestados, de ellos el 58% trabaja de manera dependiente, a través de lo cual se puede observar el poco interés de los egresados por hacer empresa, puesto que su formación profesional es para ser empleadores no empleados. Mientras que el 37% de ellos trabaja de manera independiente en pequeños negocios, el porcentaje no es alto pero es de gran importancia saber que aunque en pequeña proporción hay egresados que han creado su propia fuente de empleo. (Ver cuadro 18, grafica 18)

Cuadro 19. Remuneración

REMUNERACIÓN					
TIPO	ECONOMIA	ADMON	COMERCIO	TOTAL	%
MENOS DE 1 SLMV	1		1	2	11%
SMLV	2	3	2	7	37%
2 SLMV	3	2	0	5	26%
3 SMLV	0	0	1	1	5%
MÁS DE 4 SMLV	0	1	2	3	16%
NO CONTESTA	1	0	0	1	5%
TOTAL	7	6	6	19	100%

Grafica 19. Remuneración

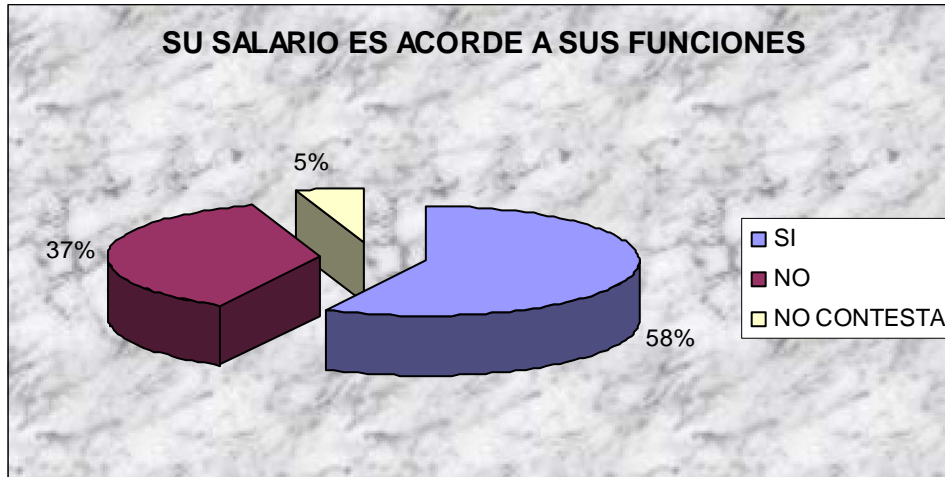


Con respecto a la remuneración que reciben los egresados de la FACEA extensión Tumaco, se observa una situación preocupante, puesto que el 11% de ellos está devengando menos de un SMLV (salario mínimo legal vigente), lo cual significa que a esas personas les están violando sus derechos como trabajadores, el 37% está devengando dos SMLV, el 5% de ellos está devengando tres SMLV, y tan solo el 16% está devengando un salario acorde con el título profesional, el cual es más de cuatro SMLV, con la información mencionada observamos que el trabajo del profesional de la FACEA extensión Tumaco está siendo sub retribuido. (Ver cuadro 19, grafica 19)

Cuadro 20. Remuneración

SU SALARIO ES ACORDE A SUS FUNCIONES					
	ECONOMIA	ADMON	COMERCIO	TOTAL	%
SI	2	3	6	11	58%
NO	4	3	0	7	37%
NO CONTESTA	1	0		1	5%
TOTAL	7	6	6	19	100%

Grafica 20. Remuneración

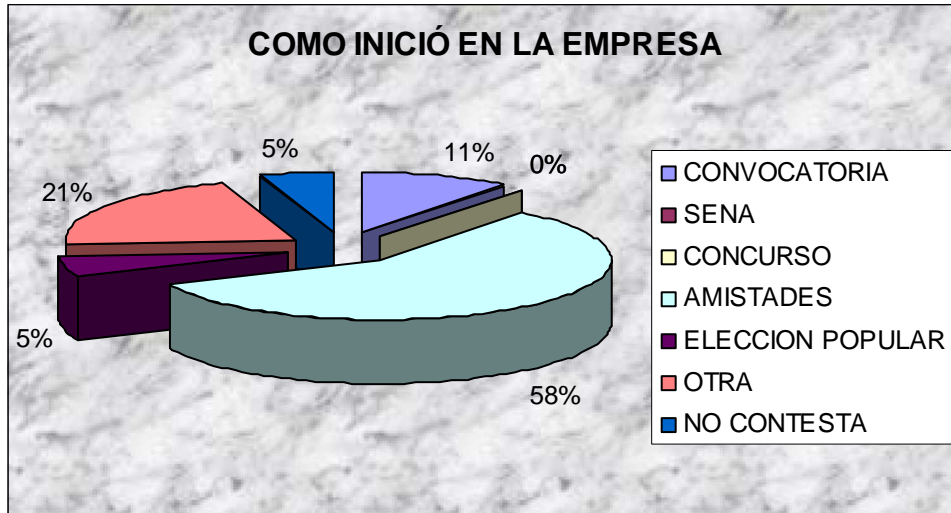


De las personas que se encuentran laborando en este momento el 58% de ellas considera que el salario que devengan está acorde con las funciones que desempeñan, lo cual quiere decir que se hace una comparación con el interrogante anterior acerca del salario devengado, la mayoría de los estudiantes no están desempeñando cargos de alto nivel, por tal razón están de acuerdo con el salario devengado. Mientras que el 37% cree que el salario que devengan no retribuye la labor que están desempeñando, por tal razón se puede afirmar que no se valora la condición de profesional de los trabajadores. También es importante mencionar que el 5% de los egresados entrevistados que se encuentran trabajando se negó a responder si está de acuerdo o no con la remuneración recibida por razones que desconocemos. (Ver cuadro 20, grafica 20)

Cuadro 21. Medio por el cual se vinculó a la empresa

COMO INICIO EN LA EMPRESA					
RAZÓN	ECONOMIA	ADMON	COMERCIO	TOTAL	%
CONVOCATORIA	1	0	1	2	11%
SENA	0	0	0	0	0%
CONCURSO	0	0	0	0	0%
AMISTADES	5	5	1	11	58%
ELECCION POPULAR	0	1	0	1	5%
OTRA	0	0	4	4	21%
NO CONTESTA	1	0	0	1	5%
TOTAL	7	6	6	19	100%

Grafica 21. Medio por el cual se vinculó a la empresa

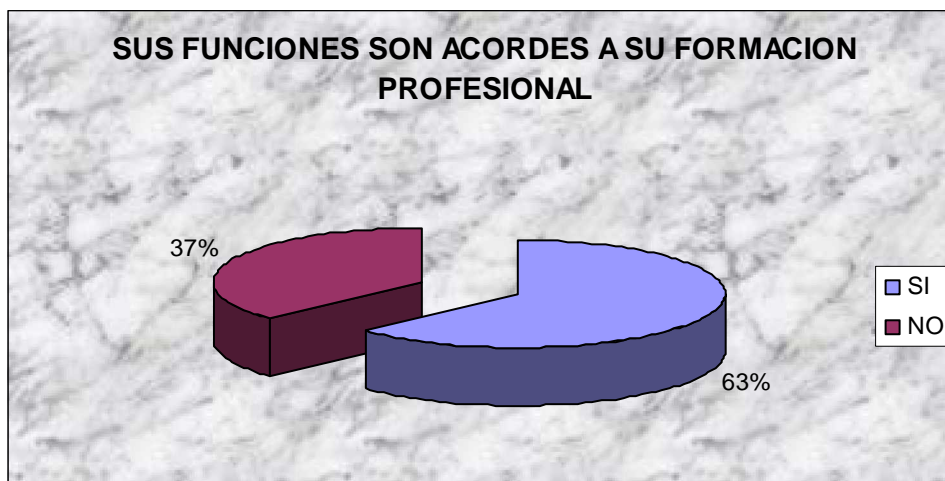


Con respecto a la forma de vinculación el 11% de los egresados de la FACEA extensión Tumaco que se encuentra trabajando se vinculó a la empresa en la cual desempeña sus labores a través de una convocatoria, el 58% por medio de amistades que le ofrecieron un empleo en su empresa o les ayudaron a conseguirlo en otra, un 5% está ubicado en un cargo porque fue elegido por la comunidad, el 21% se vinculó a través de medios diferentes a los que se mencionan en la respectiva encuesta y el 5% de los encuestados se negó a responder. Es importante mencionar que se ha dejado a un lado la participación en concursos y el servicio de empleo del SENA. Lo que indica los egresados utilizan como primera opción para conseguir un trabajo las amistades de ellos o de sus allegados (ver cuadro 21, grafica 21).

Cuadro 22. Cree que sus funciones están acorde a su formación personal

SUS FUNCIONES SON ACORDE A SU FORMACIÓN					
	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
SI	4	3	5	12	63%
NO	3	3	1	7	37%
TOTAL	7	6	6	19	100%

Grafica 22. Cree que sus funciones están acorde a su formación personal

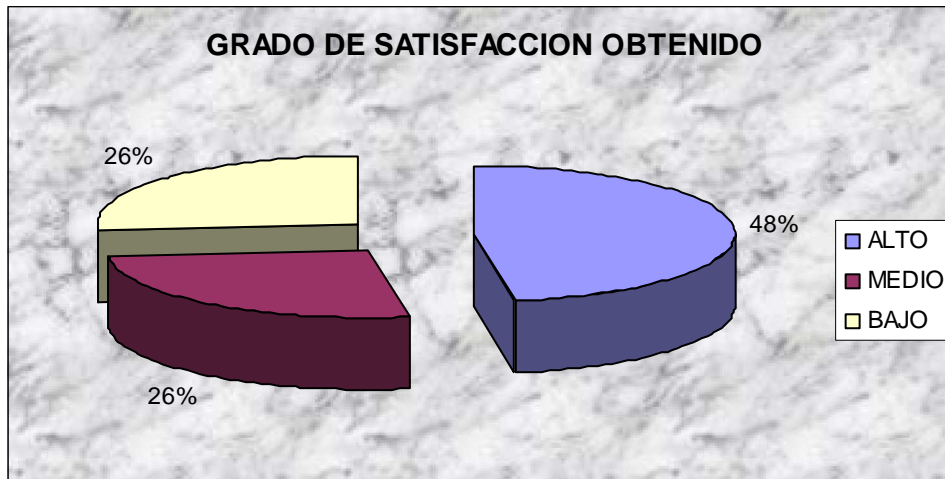


De los de los egresados de la FACEA extensión Tumaco que se encuentra trabajando el 63% de ellos considera que las funciones que desempeña están acorde con la formación que recibida en la Universidad, mientras que el 37% manifiesta que su trabajo no tiene nada que ver con la formación recibida, lo que significa están desempeñando trabajo mas con el interés de tener una fuente de ingreso que por poner en practica los conocimientos adquiridos o porque sencillamente no hay fuentes de empleo para los egresados de estas carreras. (Ver cuadro 22, grafica 22)

Cuadro 23. Grado de satisfacción obtenido

GRADO DE SATISFACCIÓN OBTENIDO					
GRADO	ECONOMÍA	ADMÓN	COMERCIO	TOTAL	%
ALTO	3	1	5	9	47%
MEDIO	2	3	0	5	26%
BAJO	2	2	1	5	26%
TOTAL	7	6	6	19	100%

Grafica 23. Grado de satisfacción obtenido



De los egresados de la FACEA extensión Tumaco que se encuentran trabajando el 47% de ellos manifiesta tener un alto grado de satisfacción alto a lo largo del ejercicio profesional, es decir se encuentra satisfecho con la experiencia adquirida y con el trabajo que están desempeñando, esto muestra un gran amor por el trabajo sin importar si está acorde con la profesión de ellos. Los niveles de satisfacción medio y bajo presentan un porcentaje del 26% cada uno (ver cuadro 23, grafica 23).

9.1 RESUMEN DE LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA EVOLUCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACEA TUMACO

Si se analiza la evolución del estudiante en el campo laboral, se puede observar que durante en tiempo de estudio estuvo laborando el 56% de los estudiantes y se desempeñaron en los tres niveles de la empresa como son el directivo, medio y operativo, además cabe mencionar que en su mayoría lo hicieron en una empresa privada y de manera dependiente, el tiempo que laboraron fue entre uno y cuatro años aproximadamente, con un contrato definido en su mayoría y en una pequeña proporción tenían un trabajo fijo y una remuneración de acuerdo a los lineamientos de la ley, aunque hubo manifestaciones de que su salario no era acorde con las funciones desempeñadas.

A partir de el momento de la obtención del título se observa que el porcentaje de personas que trabajan es del 70% , la mayoría de ellos laboran de manera dependiente, lo cual indica el poco interés por hacer empresa o la falta de formación de la academia para que sus estudiantes sean empleadores no

empleados, aunque vale la pena mencionar que existe una pequeña proporción de personas que han decidido trabajar de manera independiente, en su mayoría estas personas han accedido a estos empleos por amistades de personas propietarias de empresas o filiaciones políticas, dejando de un lado los concursos y la oficina de empleo del SENA. El panorama se encuentra un tanto preocupante cuando se habla acerca de los salarios devengados, porque hay un pequeño porcentaje de personas que devengan sueldo por debajo del salario mínimo legal vigente, aunque muchos manifiestan que su salario es acorde con las funciones que desempeñan, lo cual muestra que el trabajo del egresado de la FACEA está siendo poco valorado en términos monetarios en esta región del país

También vale la pena mencionar que la mayoría de los trabajadores si está aplicando lo aprendido a lo largo de la formación profesional en el trabajo que están desempeñando, y tienen un grado de satisfacción alto con respecto al desarrollo del ejercicio profesional.

10. ANÁLISIS DEL CARGO U OCUPACIÓN ACTUAL CON LOS CONOCIMIENTOS RECIBIDOS EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN CORRESPONDIENTE

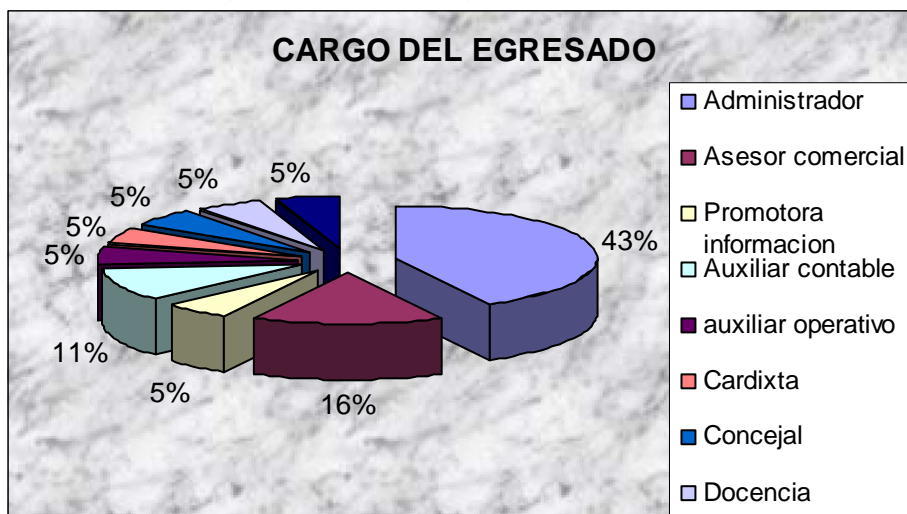
De acuerdo a los resultados de la encuesta se puede identificar que los cargos ocupados por los egresados de los diferentes programas tienen afinidad con los conocimientos adquiridos en la cátedra.

Cuadro 24. Cargo después de egresado.

CARGO		
CARGO	CANT	PORCENTAJE
Administrador	8	42%
Asesor comercial	3	16%
Promotora información	1	5%
Auxiliar contable	2	11%
auxiliar operativo	1	5%
Cardixta	1	5%
Concejal	1	5%
Docencia	1	5%
Producción	1	5%
	19	100%

Fuente. Esta investigación

Grafica 24. Cargo después de egresado.



Fuente. Esta investigación

Se puede observar tanto en el cuadro 24 como en la grafica 24 que el mayor porcentaje de los egresados (43%) se encuentran en cargos directivos, estas personas se puede afirmar que están ocupando cargos que se acomodan o tienen coherencia con los conocimientos adquiridos en el tiempo de permanencia en la universidad, los otros se encuentran en cargos que en algunos casos tienen coherencia con sus conocimientos como los asesores comerciales y los auxiliares contables, más se puede afirmar que estos cargos no tienen las características ni la remuneración suficiente como para los egresados de la Universidad de Nariño, En los otros casos es preocupante la situación de los egresados puesto que no se encuentran en cargos con características propias del perfil profesional y ocupacional de estas personas.

11. CONCEPTOS DE DIRECTORES DE ORGANIZACIONES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACEA, UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO Y EL ENTORNO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DE LA REGIÓN

Con respecto a la situación actual de los egresados de la FACEA los directores de las organizaciones se muestran preocupados por la falta de oportunidades, consecuencia de la no existencia de empresas en el municipio que puedan suplir la oferta de profesionales que se han incrementado en esta región, la poca credibilidad y confianza en el trabajo del profesional del municipio de Tumaco con entre tantas las causas de este fenómeno, sumado a esto el hecho de la formación de la academia en cuanto a la creación de empresa, como lo manifiesta el Director de FENALCO “El mercado laboral en Tumaco en este momento es nulo y cada vez es más difícil porque Tumaco es comercial no hay industrias, el empleo que ofrecen las palmicultoras es muy limitado ya que ellos prefieren traer personas de Cali o de otra parte, la oportunidad que le ofrecen al tumaqueño es muy poca, porque desafortunadamente no existe credibilidad en su desempeño; la idea, entonces debe ser inculcar al estudiante a crear empresa, uno para vivir del comercio tienen que existir algo para que ese comercio se alimente” (Ver Anexo B).

Otro factor relevante es que el rendimiento del profesional está asociado al salario “si un profesional es bien pagado puede rendir, ese es el concepto que se ha logrado entender, por eso lo identifican al Tumaqueño como el profesional que no rinde” (ver anexo B). Por lo tanto existe la posibilidad que el profesional del Municipio de Tumaco considere que no está siendo bien remunerado y eso puede ser una causa de su bajo rendimiento en el trabajo.

Otra situación que ha limitado el mercado laboral es que las empresas están optando por contratar técnicos y tecnólogos. “Hoy en día contratan más al técnico o al tecnólogo por que consideran que es mano de obra más barata y posee el conocimiento que le sirve a la empresa, por que el economista tiene una formación más teórica y no práctica”, esta percepción también la tiene la Coordinadora de la oficina del empleo del SENA quien manifiesta “un profesional con salario mínimo no trabaja” (ver anexo C). y es verdad, no se justifica que una persona que pasado cinco años adquiriendo conocimientos vaya a ganar un salario que no compense su esfuerzo, y que en muchas ocasiones vaya a desempeñar funciones que nada tiene que ver con su título profesional.

Además de lo que ya se mencionó se puede agregar que la situación social que vive la región dificultará que grandes empresas vea la posibilidad de invertir en ella, puesto que no existe ni siquiera los servicios básicos que son el acueducto y el alcantarillado. Por lo tanto se puede afirmar que el abandono del Gobierno es una de las causas más importantes para que no exista oportunidades para estos profesionales.

Se observa que así como hay opiniones pesimistas, también existen dirigentes que creen que los profesionales de estas áreas pueden hacer grandes cosas en la región como lo manifiesta la Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio: “ el mercado laboral de los profesionales de economía, comercio internacional, de administración de empresas tienen una proyección grande, pero esa proyección no es empresarial como decir un mercado interno dónde los profesionales tengan que ir a reposar a una institución y ganarse un salario, es un mercado laboral dónde el profesional en este momento debe ser más investigativo, más consultor, más dado a su región, a un sentido de pertenencia con la región. Uno como profesional debe estar en la parte de investigación por que Tumaco es una región que está todavía virgen y hay muchas cosas que dar, que complementar, que trabajar (ver anexo D).

Es cierto no se puede afirmar que el mercado laboral es limitado sino más bien la mentalidad de los egresados de la FACEA que se ha dedicado a buscar quién les ofrezca un empleo, en lugar de aprovechar la materia prima que la región les ofrece. Cabe aclarar que esto no solamente ocurre en esta parte del departamento de Nariño, sino es un fenómeno generalizado en toda la región.

Además considera que el profesional de Tumaco es una persona que no le gusta realizar labores que implique desgaste físico e intelectual “nosotros hemos tenido una experiencia los profesionales les gusta mucho el facilismo” (ver anexo D). Esta percepción es un factor que definitivamente va a limitar el ingreso del profesional del Municipio de Tumaco a las pocas empresas que pueden demandar mano de obra, por que como lo manifiesta la Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio: “ Existen profesionales que hacen que las instituciones quedan mal, como profesionales no podemos marcar esa frase de que los profesionales pasan y las instituciones quedan, la mayoría de los profesionales van a quebrar las empresas”, entonces no es solo el hecho de prestar los servicios a una empresa y ganar un sueldo, sino brindar lo mejor de sí como personas y ante todo como profesionales, tratando de que opiniones como estas se dejen a un lado”.

Otra dificultad que encuentra la Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio es que las instituciones educativas no han observado las necesidades de la región al momento de ofrecer sus programas. “Las instituciones educativas tienen que entrar analizar ese marco por que no pueden asfixiar un mercado laboral sacando economistas, tantos Administradores de Empresas hay que hacer un análisis integro de las necesidades de la región, hacia donde las instituciones pueden aportar esas necesidades, que profesionales se necesitan en la región, somos zona aduanera, zona de comercio y no tenemos una oficina de comercio internacional, no tenemos una oficina para que los profesionales puedan asesorar comerciantes, a las personas que importan y exportan, sacamos una cantidad de profesionales sin analizar la verdadera necesidad que existe en la región” (ver anexo D).

Un aspecto importante que determina las condiciones laborales del profesional de la FACEA del municipio de Tumaco, es la falta de iniciativa e interés por crear su propia empresa como lo manifiesta la Coordinadora de la Oficina de Empleo del SENA “Hay una cosa que ni la Universidad ni el Sena pueden hacer y es de ponerle el espíritu a la gente” (ver anexo C). Por lo tanto es en esta parte dónde nuevamente se insiste que la formación de la academia debe estar encaminada a crear su propio sustento sin necesidad de buscar sino mejor de ofrecer empleo. Además se insiste mucho en la formación de profesionales más prácticos por que esto es lo que el empresario busca: “en términos generales lo que el empresario busca no solo teoría si no práctica (ver anexo C).

Por razones anteriormente expuesta se afirma que la percepción de los directores de las organizaciones más importantes del Municipio de Tumaco es que el mercado laboral para los egresados de la FACEA de la Universidad de Nariño extensión Tumaco es limitado y lo seguirá haciendo en la medida que el profesional continúe pensando que salió de la Universidad a buscar trabajo, y haciendo que el empresario cambie la percepción que el trabajador tumaqueño le gusta el facilismo, no le gusta recibir ordenes entre otros factores que hacen que se utilice mano de obra de otros lugares del país. También mientras la formación de la academia no este encaminada a brindar lineamientos que le permitan al egresado salir aprovechar los recursos que el entorno le ofrece.

12. PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS ACERCA DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SU DISCIPLINA EN EL MUNICIPIO DE TUMACO.

La percepción de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco acerca del mercado laboral en este municipio es negativa, es común encontrar afirmaciones como las siguientes:

- Hay pocas oportunidades.
- El mercado es reducido.
- No hay trabajo o no hay oportunidad de empleo.
- El mercado es Limitado.
- Regular por las condiciones de fuentes de empleo.
- No hay empresas.
- Difícil encontrar un trabajo acorde a la profesión.
- Se hace contratación de personal externo.
- Es muy difícil entrar al mercado laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede notar que la visión del mercado laboral que tienen los egresados de la FACEA Tumaco es pesimista, no hablan acerca de oportunidades dentro de este mercado lo que es preocupante puesto que se necesita que los egresados de las diferentes carreras brindadas por la Universidad de Nariño en el Municipio de Tumaco tengan oportunidad de emplearse en cargos afines a sus conocimientos y o tengan la oportunidad de crear sus propios negocios.

13. NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA QUE REQUIEREN LOS EGRESADOS.

Entre las necesidades de actualización académica que manifiestan los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco se destaca más la de postgrado en finanzas y especializaciones en esta rama, también existe la necesidad de especialización en áreas como formulación y evaluación de proyectos y alta gerencia y mercadeo.

Entre las especializaciones que afirman necesitar los egresados, las más comunes en orden de importancias son:

- Especialización en finanzas.
- Especialización en Formulación y evaluación de proyectos.
- Especialización en Alta Gerencia.
- Especialización en Mercadeo
- Especialización en Derecho Tributario.
- Oras.

14. PROGRAMAS, PROYECTOS, POLÍTICAS QUE EXISTEN POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES DEL MUNICIPIO PARA LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA LOS PROFESIONALES.

Para identificar los programas, proyectos, políticas que existen en el Municipio de Tumaco se acudió a las entrevistas dirigidas a la administración de las entidades presentes en el municipio como son FENALCO, SENA, CAMARA DE COMERCIO, ALCALDÍA MUNICIPAL, obteniendo los siguientes resultados:

El director de FENALCO indica: La tendencia hoy en día es crear empresas, estamos interesados en colaborar con el Sena, tenemos el Club del Emprendimiento ante un grupo de profesionales, Directores de diferentes instituciones nos reunimos con el objetivo de ayudar a las personas que tienen la idea de negocio pero nunca la han podido llevar a cabo por que no tienen el recurso económico, nosotros no tenemos ese recurso pero el Sena nos ha facilitado unas aulas con computadoras, Internet a toda hora para ayudar a esas personas a buscar su financiamiento¹⁵ (ver anexo C).

El Sena ayuda al estudiante a crear sus propias empresas. En la expoandina vamos a llevar a cinco personas que tienen proyectos muy buenos como mermelada de borojó, jalea de borojó, artesanías para buscarles la manera de que se puedan financiar¹⁶ (ver anexo C).

Además de estos proyectos se encuentran aportes dados por otros directores como el de la Directora ejecutiva de la Cámara de Comercio en la cual manifiesta:

Existe un programa de los entes territoriales pero no lo están reactivando, es el Banco de Proyectos, es importante ese banco por que ahí entrarían hacer partícipes todos los profesionales en cualquiera de sus áreas para que puedan investigar, proyectar, para hacer un estudio de la comunidad¹⁷ (ver anexo D).

En el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” se cuenta con un aula de informática destinada a la búsqueda de información y trabajo en línea para crear y aprovechar las oportunidades y fortalezas que tienen los egresados y los interesados en ser creadores de su propia Empresa, la Coordinadora de la Oficina de Empleo Sena Tumaco afirma:

¹⁵ Entrevista al director de Fenalco

¹⁶ Entrevista al director de Fenalco

¹⁷ Entrevista a la Directora Ejecutiva de Cámara de Comercio

En el Sena venimos trabajando, existe el aula de emprendimiento si un estudiante tiene una idea de negocio desde aquí se lo puede asesorar para el proceso, por ejemplo, un economista tiene un proyecto de aprovechamiento de papaya y no sabe de mercadeo aquí hay un especialista que le ayuda en eso, además se tiene el fondo emprender se puede trabajar con alumnos que son egresados de los dos últimos años pueden presentar los proyectos y cumplir un proceso como todo, tiene los requisitos pero igual tiene los recursos son dineros que si el negocio en el primer año se cumple las proyecciones de desarrollo de planteado en el proyecto son recursos no reembolsables entre cinco y ochenta millones de pesos¹⁸ (ver anexo E).

Cabe destacar que en el plan de desarrollo de de Tumaco denominado con el nombre de PLAN DE DESARROLLO 2004 – 2007 CON PERSPECTIVAS DE DERECHOS HUMANOS, TUMACO DIGNIDAD Y FUTURO, en el capítulo tres “Acuerdos de Acción Compartidos, habla sobre la necesidad del reconocimiento de Tumaco como Zona de Desarrollo Empresarial para el aprovechamiento de los recursos naturales y el posicionamiento geopolítico estratégico, la productividad y la competitividad local y regional. Para esto se plantea un objetivo básico el cual es: “Mejorar las condiciones de trabajo e ingresos de la población, promover la inclusión social de los sectores marginados y vulnerables y, mejorar las condiciones de atención en la salud” y para alcanzar este objetivo se tienen estrategias que son de conveniencia para los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco, entre ellos se exponen¹⁹:

- Promover y valorar el conocimiento interno de la declaratoria de Tumaco como Zona de Desarrollo Empresarial.
- Gestionar el establecimiento de un Centro de Investigación Aplicada en Tumaco.
- Gestionar alianzas estratégicas con la comunidad internacional para la asistencia técnica, transferencia de tecnología, créditos compensados y compra de productos.
- Establecimiento y promoción en Tumaco del programa Jóvenes Emprendedores”.

Entre otros estas estrategias son oportunidad para los Profesionales egresados de la FACEA para el aprovechamiento de la gestión de la Alcaldía Municipal en cuanto al futuro empresarial de este Municipio.

¹⁸ Entrevista Coordinadora de la Oficina de Empleo Sena Tumaco

¹⁹ Plan de desarrollo 2004 – 2007 Tumaco: Dignidad y Futuro, Nilo del Castillo Torres, Alcalde Municipal.

15. ALTERNATIVAS PROPUESTAS POR LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE ECONOMÍA, COMERCIO INTERNACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO

Los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco manifiestan en su mayoría como principal alternativa para mejorar el mercado laboral de la ciudad de Tumaco ser creadores de empresa para así no ser empleados sino empleadores, además de esto manifiestan como un punto importante para el mejoramiento el enfoque de la Universidad hacia el desarrollo de las actividades académicas de una manera más práctica donde el estudiante aporte con sus conocimientos al sector empresarial y a su vez tenga la oportunidad tanto de complementar sus conocimientos mediante la práctica además de darse a conocer ante este sector, en este caso se propone que la Universidad se acerque más a la empresa para de esta manera tener un sistema de trabajo integrado donde haya colaboración mutua entre la Universidad y la empresa..

Una propuesta importante que es tomada en cuenta como alternativa de mejoramiento es la mayor capacitación desde el punto de vista de la especialización en diferentes ramas por parte de los egresados, cabe destacar que en algunos casos se recomienda proponer y aplicar especializaciones que no sean tan costosas para el egresado, en este caso se propone especializaciones enfocadas a las necesidades del sector empresarial del municipio para así de esta manera tener un perfil profesional y laboral más acercado a la realidad de la región y por lo tanto más provechosa para el profesional tanto para tener un mejor perfil laboral como para estar orientado al aprovechamiento de los recursos de la región, para así dejar de ser empleado y cambiar esta situación laboral para ser empleador.

Otra alternativa propuesta por los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco es la mayor generación de empleo por entidades públicas y privadas, lo cual se puede dar con el apoyo al sector empresaria por parte del gobierno nacional, regional y local mediante el impulso de los programas existentes para el fomento a la creación de empresas con el complemento de programas propios del gobierno local.

Es muy importante tener en cuenta la primera razón manifestada por los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco para mejorar el mercado laboral de la ciudad de Tumaco es la creación de propias empresas, pero es fundamental tener en cuenta que de acuerdo a lo encontrado en la investigación es que la mayor parte de los egresados es empleado, y una parte reducida de ellos tienen su

propia empresa, por lo tanto es necesario buscar mecanismos para incentivar a los egresados que son desempleados o empleados en otras empresas para que creen su propia empresa.

16. ALTERNATIVAS PARA MEJORAR EL MERCADO DEL TRABAJO PARA LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, ECONOMÍA Y COMERCIO INTERNACIONAL EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

Dentro de la problemática del mercado laboral del Municipio de Tumaco, tanto el estudiante como el profesional egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco no debe ser parte del problema sino de la solución siendo creador de empresas y en consecuencia siendo generador de empleo en esta región. Para hacer que los egresados de los programas de esta facultad sean creadores de empresa es necesario comenzar por la academia puesto que es aquí donde se adquiere la cultura y la iniciativa de ser empleadores y no ser empleados dentro de este mercado.

Para crear la cultura de creación de empresas por parte del estudiante es necesario que la Universidad oriente sus carreras profesionales así como las especializaciones hacia el ámbito regional, creando a la vez sentido de pertenencia hacia la región por parte de dicho estudiante; si se logra esto se tendrán profesionales enfocados al aprovechamiento de los recursos y las oportunidades de la región.

Además es necesario que la Universidad de Nariño se proyecte hacia el sector empresarial integrando a sus estudiantes con las empresas de la región mediante la implementación de prácticas y asesorías que puedan ser de beneficio mutuo tanto para el sector empresarial como para el sector educativo de la región, para lograr esto es necesario que se enfoque la academia al entorno desarrollando las diferentes materias de la cátedra de manera más práctica que teórica si se desarrolla este tipo de enseñanza se tendrán beneficios como: El mejor aprendizaje de los estudiantes ya que no estarán simplemente sujetos al aprendizaje teórico sino que tendrán aplicación directa de la cátedra y por ende serán estudiantes más prácticos que teóricos. Otra ventaja muy importante es el reconocimiento de la universidad por parte del sector empresarial pues es allí donde los estudiantes estarán aplicando sus conocimientos, y por su puesto es una gran ventaja para el sector empresarial pues tendrán apoyo de gente profesional en el desarrollo de sus actividades.

Para los profesionales egresados la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco que hacen parte de la oferta del mercado laboral, una alternativa recomendable para mejorar en el mercado laboral sería tener especializaciones que les sirvan para ser competitivos en dicho mercado.

De igual manera sería una alternativa mejora tanto para los egresados de la FACEA como para la economía de departamento la creación de empresas mediante el aprovechamiento de los recursos de la región y la oportunidad de financiación que da el gobierno a través del fondo emprender.

Si los egresados dejan de ser parte de la oferta en el mercado laboral y se convierten en demandantes no solo tendrán la oportunidad de mejorar la condición de dicho mercado sino que tendrán de mejorar sus ingresos respecto a los que percibirían si se quedarán como empleados de otras empresas.

Las estrategias propuestas en el Plan de Desarrollo de Tumaco para mejorar las condiciones de trabajo de sus habitantes son una oportunidad para el egresado de la FACEA de la Universidad de Nariño extensión Tumaco puesto que en estas se proyecta promover acciones en beneficio del sector empresarial. Para esto es necesario que los profesionales egresados de esta facultad se informen y trabajen en la gestión de las acciones propuestas por la Alcaldía Municipal, si se aprovecha esta oportunidad tendrán beneficios personales y podrán aportar al Municipio para su mejoramiento.

CONCLUSIONES

La mayor parte de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño extensión Tumaco que se localizan en la región no se encuentran laborando en empleos que compensen sus conocimientos ya que la remuneración que están percibiendo no es la adecuada para el nivel profesional que ellos tienen.

La mayoría de los egresados que se encuentran trabajando manifiestan estar aplicando lo asimilado a lo largo de la formación profesional en el trabajo que están desempeñando, y afirman tener un grado de satisfacción alto con respecto al desarrollo del ejercicio profesional, en este caso es necesario tener en cuenta que los egresados de los programas de la FACEA extensión Tumaco muestran conformismo con los cargos que desempeñan a pesar de que estos cargos no requieren el aprovechamiento de su grado de conocimiento profesional.

De los egresados que aún no tienen empleo y los que tienen empleo pero en empresas que no son de su propiedad proponen como alternativa para el mejoramiento del mercado laboral de Tumaco la creación de empresa para ser generadores de empleo y no empleados, pero desconocen o no toman en cuenta las oportunidades de creación de empresas que existen como la del fondo emprendedor que es promovida por el SENA y la cámara de comercio.

Se nota gran prioridad de enfoque hacia el sector empresarial por parte de la Universidad de Nariño Extensión Tumaco para darse a conocer dentro de este sector y por su puesto para que los estudiantes tengan más reconocimiento por parte de los propietarios de las empresas de este municipio, además se puede deducir que en esta institución no se tiene el objetivo de crear profesionales creadores de sus propias empresas.

Los Egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la extensión Tumaco en su mayoría se encuentran en una de las dos Situaciones siguientes, por un lado están los que aun no encuentran fuentes de ingresos ya sea por la auto generación de empleo o por el empleo generado en organizaciones, y por otro lado se encuentran los que están laborando más los cargos que desempeñan no son acordes con su grado de conocimientos, analizando los resultados de la investigación es necesario tener en cuenta que la oferta de profesionales que se está realizando en la FACEA Tumaco y la demanda de estos en el mercado laboral de la región tumaqueña no son proporcionales puesto que el numero de egresados que en realidad están en cargos correspondientes a su nivel de conocimientos es mínimo. Por lo tanto se puede afirmar que es necesario que en la Universidad de Nariño se programen carreras profesionales que sean acordes a las necesidades de esta región.

RECOMENDACIONES

Es fundamental que la Universidad de Nariño en este caso la extensión Tumaco proyecte a sus estudiantes para ser profesionales creadores de sus propias empresas para que en el mercado de trabajo sean parte de la demanda y no de la oferta laboral.

Es recomendable que la Universidad de Nariño implemente en esta extensión especializaciones para los integrantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas que se enfoquen al aprovechamiento de los recursos existentes en la región tumaqueña, y así mismo estas especializaciones sirvan al profesional para tener mayor competitividad frente al mercado laboral en el que se desenvuelven.

Se recomienda a los profesionales de las carreras de Administración de empresas, Economía y Comercio internacional aprovechar las oportunidades ofrecidas por entidades como el SENA, FENALCO y la Cámara de Comercio para la creación de empresas mediante el aprovechamiento de sistemas de financiación brindados por el gobierno nacional.

BIBLIOGRAFÍA

ANDERSEN, Arthur “Diccionario Económico y Negocios” ESPASA.

ARANGO, Londoño Gilberto “Estructura Económica Colombiana” novena edición de Editorial MC Graw Hill.

CASERES de la Roche Jorge “Lectura de Economía”, Edición Departamento de Economía y Centro de Investigación Económica -CIE-

CASTAÑO Tamayo Simón Abel “Ideas Económicas” Editorial Oveja Negra.

DANE “Subempleo y Bienestar Social” Pontificia Universidad Javeriana, Instituto de Políticas de Desarrollo -IPD-

ICFES. Finalidades de los estudios de seguimiento 1985.

ILPES. Guías para la presentación de proyectos, México, (1973).

DIULIO. Eugene A. Macroeconomía 2ª. Edición. Editorial MC Graw Hill. Noviembre de 1995. 339 páginas.

HENAO, Martha Luz, Sierra Olivia “Empleo, Desempleo, Dinámica Regional” Centro de Investigaciones Económicas Universidad de Antioquia.

HILL DE RUDIGER DORNDUSCH Y STANLEY FISCHER “Macroeconomía sexta edición” Editorial MC GRAW.

KEYNES JHON MAYNARD “Teoría General de la Ocupación el Interés y el Dinero” Fondo de cultura económica.

MARTINEZ, Betancourt Jesús, Sabogal Tamayo Julián “Nariño Realidad y Futuro”; Universidad de Nariño, San Juan de Pasto.

MEDELLIN, Torres Pedro “Economía Social y Pobreza Absoluta, ¿Predistribución o crecimiento?, Lecturas de Economía; Edición Departamento de Economía y el Centro de Investigaciones Económicas -CIE- Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Antioquia.

SENA “Estrategia para una política de empleo” Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

MORA Espejo María Consuelo, Martínez Cortés Esperanza, Investigadoras UNAD. “Segunda fase del proyecto de Investigación Institucional sobre seguimiento e impacto de los egresados de la UNAD a través de empleadores.
PINILLA P. Seguimiento de Egresados de la Educación Superior. Sugerencias metodológicas. 1985. Bogotá ICFES.

Plan de desarrollo 2004 – 2007 Tumaco: Dignidad y Futuro, Nilo del Castillo Torres, Alcalde Municipal.

PEU. Proyecto Educativo Universitario Universidad de Nariño

SALVADOR Oswaldo. Diccionario de Economía, “Antología del Pensamiento Económico y Social de América Latina”, Editado por Plaza & Janes.

TELMO, Flores Leusson “Tumaco Historia y Cultura” “Tumaco Paraíso de Ensueño” Empresa Editorial de Nariño Editar.

VELEZ, Darío, Pérez Guillermo “Índices de Bienestar” Lectura de Economía; Editada por el Departamento de Economía y Centro de Investigaciones Económicas –CIE- Ciencias Económicas Universidad de Antioquia.

ANEXOS

ANEXO B. ENTREVISTA AL DIRECTOR DE FENALCO

La tendencia hoy en día es crear empresas, estamos interesados en colaborar con el Sena, tenemos el Club del Emprendimiento ante un grupo de profesionales, Directores de diferentes instituciones nos reunimos con el objetivo de ayudar a las personas que tienen la idea de negocio pero nunca han podido llevar a cabo por que no tienen el recurso económico, nosotros no tenemos ese recurso pero el Sena nos ha facilitado unas aulas con computadoras, Internet a toda hora para ayudar a esas personas a buscar su financiamiento, ya que el mercado laboral en Tumaco en este momento es nulo y cada vez es más difícil por que Tumaco es comercial no hay Industrias, el empleo que ofrecen las frabricadoras es muy limitado ya que ellos prefieren traer personas de Cali o de otra parte la oportunidad que le dan al Tumaqueño es muy poca, por que desafortunadamente no existe credibilidad en el desempeño del Tumaqueño, el comerciante prefiere contratar personas de otra parte que darle trabajo al Tumaqueño. Eso hay que cambiar empezando con las Universidades, la idea es concientizar al comerciante que el Tumaqueño si sirve, también concientizar al Tumaqueño de creer en sí mismo, que se crean capaces, de todas maneras así ellos cambien el mercado laboral es muy limitado y más para Economistas y Administradores. Aquí se gradúan cincuenta personas de secretariado y contratan cinco, un comerciante que tenga tres almacenes contratan una secretaria para que le maneje la contabilidad de los tres almacenes. La idea es inculcar más al Tumaqueño en crear empresa, uno para vivir del comercio tiene que existir algo para que ese comercio se alimente, se debe buscar otra alternativa y hay mucha producción , y hay muchas empresas interesadas en apoyar con proyectos serios, comprometidos por que aquí se ha perdido mucha plata. En el Club de Emprendimiento estamos tratando de ayudar a las personas que tengan una idea seria, aquí se hacen las reuniones cada 15 días para todo profesional que esté interesado puede asistir y poner su granito de arena.

En el momento estamos organizando la misión, visión

- **¿Que alternativas hay en la ciudad para la creación de empresas?**

El futuro de Tumaco es prometedor, aquí hay dos o tres grandes proyectos que están desde muchos años atrás que se van hacer, pareciera que en este momento se está casi cristalizando pero lo único que garantiza que eso ocurra somos nosotros mismos, si se llegaría a realizar seria un despegue muy importante para

Tumaco, lograremos arrancar de una vez con el muelle. La primera venida del Presidente el Viceministro se comprometió conseguir la plata para terminar la carretera, ese es el interés de los países Asiáticos por que ellos ven la manera más fácil para entrar y salir la mercancía; por ejemplo, Brasil tiene negocios con China y tiene que subir la mercancía por el canal de Panamá darle toda la vuelta, mientras que con ese corredor la mandaría por tierra a Tumaco y queda más cerca y economiza mucho tiempo y dinero, pero si no trabajamos rápido nos quitan el proyecto por que está o Tumaco o Esmeraldas que también lo pueden hacer. Todo depende de la gestión que se haga por eso el Señor Presidente ha venido dos veces en menos de un año por que El sabe donde está el progreso, El dice que quiere llenar de palma africana es un proyecto bueno pero se acabaría con los cultivos autóctonos que son el plátano, cacao, coco etc., también es importante ver que con la palma de aceite el precio lo coloca quién lo compra, en este momento puede ser que el precio esté alto pero cuando haya mucha producción toca bajar el precio y el único que se perjudica el es agricultor.

El Sena ayuda al estudiante a crear sus propias empresas. En la expoandina vamos a llevar a cinco personas que tienen proyectos muy buenos como mermelada de borojó, jalea de borojó, artesanías para buscarles la manera de que se puedan financiar.

Tenemos un problema grave que es: el acueducto y el alcantarillado mientras no haya esto no hay una empresa que venga a invertir, es difícil hacer una fábrica por que resulta tres o cuatro veces más caro que hacerla en otra parte, pero también se está trabajando con esto.

Como opinión personal que en la medida que el mismo gobierno vaya percibiendo que hay empresas o instituciones interesadas en invertir aquí ellos deben poner más cuidado al acueducto y a alcantarillado. El gobierno está interesado pero dijo que no había plata pero igual está el compromiso.

El mensaje para la Universidad es concientizar al estudiante a crear empresa

- **Se escucho que la intención de la universidad es no seguir con la economía, ni con la administración, ni comercio exterior trabajar más al agro.**
- **¿Que piensa usted acerca de eso?**

El campo laboral para el economista en Tumaco en este momento y a un futuro es muy limitado por que no se van a crear la cantidad de empresas compensando a la cantidad de estudiantes que se pueda graduar de economistas, por que salen cuarenta economistas, habría que hacer una creación de diez empresas más o menos para que tengan uno o dos economistas por cada empresa, hoy en día

contratan uno por que la tendencia en este momento las empresas no contratan mucho profesional están más por el técnico o el tecnólogo por que hay una mano de obra más barata y de pronto tiene el conocimiento que le sirva más a la empresa por que el economista tiene una información más teórica y no práctica. De ahí de quitar economía y poner agro se debería ver que agro es que van a colocar o que carrera y pienso yo que no es graduar por graduar por que si es esto entonces sigan con economía y sigan con administración. Una cosa es que la Universidad diga ya no más economía vamos a seguir con agronomía ¿será que los estudiantes están en disposición de estudiar agronomía?

De volver al campo de coger un machete, ahí se podría lograr siempre y cuándo ellos en el colegio tuvieran una guía de por qué estudiar economía o agronomía o medicina, uno tiene que amoldarse de cómo está corriendo el mundo, si ellos están pensando en agronomía tendrían que haber hecho un estudio previo, si no son pocas las personas que terminan trabajando en lo que les gusta. La otra cara de la moneda es estudiar agronomía por que no hay más, muchas veces el título no hacen a las personas.

- **¿Por que a los comerciantes no les gustan contratar empleados tumaqueños?**

Por que no cumplen con su labor, les molestan que les digan las cosas, son perezosos y los únicos que pueden cambiar son ellos mismos, por que hay más rentabilidad con la gente de afuera.

- **¿Que tendrían que hacer para cambiar esa imagen?**

Pienso que es quererse uno mismo querer ser más y más, es tener un espíritu de superación, en parte no es culpa de ellos esos viene de muchos años viene de papá y mamá.

- **¿Quién puede cambiar esa actitud?**

Las instituciones educativas por que el ser humano recibe de la casa la mitad y la otra mitad en la institución educativa, desde el primer semestre con temas sobre amor propio, amor a la región, el Tumaqueño sabe muy poco el himno de Tumaco, por ejemplo el Paisa quiere mucho su región ellos si salen adelante.

ANEXO C. ENTREVISTA A LA COORDINADORA DE LA OFICINA DE EMPLEO SENA TUMACO

A las personas les da miedo recurrir a los profesionales por que les va a costar más, por que un profesional con salario mínimo no trabaja entonces buscan un técnico o un tecnólogo, la únicas instituciones que piden economistas son instructores del Sena

- **¿Que exigencias solicitan los empleadores?**

Es más actitudinal como se ve la persona el espíritu, el liderazgo de la persona más que el título, pero si les piden manejo de sistemas que esté conectado al mundo actual independientemente de que profesión sea.

- **¿Por qué cree que no se necesita los economistas aquí?**

A nivel personal me pregunto que hacen los economistas yo no tengo bien claro el concepto de cual puede ser su aplicación o de pronto los economistas sirven para hacer estudios nunca se les ocurre a una persona por ejemplo si va a buscar a alguien para una empresa contratan a un administrador de empresas o ingeniero industrial pero nunca a un economista de pronto es ignorancia de nosotros o de la universidad en brindar esa posibilidad de información del perfil y que competencia tiene es persona, en que se puede desarrollar. En el tema de administradores piden que sea más integral, hemos visto cometer muchos errores a las empresas con normatividad laboral. Las empresas no se pueden dar el lujo de tener abogados de planta y tener sus administradores

Hablando en el comercio con los egresados ellos me dicen nosotros necesitamos formación más en proyecto aquí hay mucho por ejemplo desperdicio de frutas, nosotros como profesionales como podemos liderar procesos a la comunidad en ese evento.

- **¿como podría ver usted que está haciendo el Sena frente a eso y como tendríamos que hacerlo con la comunidad?**

La política del Sena es formar empresarios, no tanto dirigirlos a formar empleados por que se sabe que las empresas prefiere un socio para el aseo,

contratar un socio para cafetería no es un proceso fácil por que se necesitan algunas condiciones. En el Sena venimos trabajando, existe el aula de emprendimiento si un estudiante tiene una idea de negocio desde aquí se lo puede asesorar para el proceso por ejemplo un economista tiene un proyecto de aprovechamiento de papaya y no sabe de mercadeo aquí hay un especialista que le ayuda en eso, además se tiene el fondo emprender se puede trabajar con alumnos que son egresados de los dos últimos años pueden presentar los proyectos y cumplir un proceso como todo, tiene los requisitos pero igual tiene los recursos son dineros que si el negocio en el primer año se cumple las proyecciones de desarrollo de planteado en el proyecto son recursos no reembolsables entre cinco y ochenta millones de pesos.

En la última convocatoria se presentaron uno dos de la Universidad de Nariño pero no se sabe los resultados todavía.

En cuanto a Tumaco lo interesante es que está todo por hacerse, hay muchas cosas de aprovechar, muchos trabajos que hacer, es una tierra muy rica en muchos productos, con tanta basura hay un negocio de reciclaje.

- **¿Hay una asociación?**

Hay una empresa que tiene un contrato con la Alcaldía, pero por ejemplo la basura que está en el Mar no la recogen solo recoge lo que está en las calles.

- **¿Que haría falta para que realmente haya un impulso de proyectos?**

Pienso que hay ilustrar a la gente la universidad puede hacer una alianza con el Sena, nosotros tenemos cátedra del pensamiento virtual y eso es gratuito, pienso que es falta del trabajo conjunto de las entidades.

Hay una cosa que ni la Universidad, ni el Sena pueden hacer y es ponerle el espíritu a la gente, cada vez el mercado laboral es más deficiente si va a ver que el sueldo del profesional es igual al del tecnólogo y técnico.

- **¿Usted tiene bastante oportunidad con los empresarios, que exigen ellos, como es la relación Empresa – Universidad?**

Aquí en Tumaco no ha sido un tema que se ha tocado realmente pero en términos generales lo que el empresario busca no solo teoría si no práctica, ya que un estudiante de noveno grado llega a una empresa no sabe nada.

A nivel de empresas grandes he visto que hay gente de afuera. El tema del fondo emprender es muy positivo, Tumaco todavía no lo conoce bien, el Sena no ha hecho toda la tarea con el rigor que se merece para hacerla conocer, sería una oportunidad espectacular.

Santander presenta una convocatoria de trescientos a cuatrocientos proyectos, mientras nosotros aquí presentamos cuatro o cinco proyectos.

- **¿Habido alguna aprobación de algún proyecto en Tumaco?**

No, pero en Pasto creo que sí.

Se presentan los proyectos a nivel nacional y los que saquen los mejores puntajes ellos van, o sea que hay muy buena posibilidad en la medida que un proyecto sea bueno.

- **¿Aquí que instituciones tenemos?**

- ◆ La Alcaldía
- ◆ Cámara
- ◆ Fenalco
- ◆ Bienestar Familiar
- ◆ Fuerzas militares etc.

Los empresarios consiguen a través de la Cámara por que tienen mucho liderazgo.

La cátedra del emprendimiento debería darse desde la escuela no esperar cinco años después de la Universidad. En Cartagena existe un Colegio con esa filosofía, los alumnos todos son empresarios y como tarea deben montar una empresa y son proveedores de ellos mismos y se ven negocios como ventas de colombinas de chocolate y las venden en la cafetería del colegio, le van creando la conciencia de empresario

- **¿Usted tiene alguna información que se pueda apoyar para el estudio, ¿Algún estudio de mercado laboral?**

No conozco

OPINIÓN

El trabajo general en Tumaco es bien pagado, habría que analizar la estructura del municipio es comercial aunque tiene bastante potencialidad, hay muchas cosas por hacer en la parte de la transformación, de los recursos, en la parte del aprovechamiento del Mar, habría la necesidad de ver la caracterización del municipio, los planes de desarrollo, es necesario realizar la información de Internet, la página virtual del Sena, ver si la Alcaldía de Tumaco tiene página web, revisar la normatividad que existe

ANEXO D. ENTREVISTA A LA DIRECTORA EJECUTIVA DE CÁMARA DE COMERCIO

Referente al mercado laboral de los profesionales de economía, de comercio internacional, de administración de empresas tienen una proyección grande, pero esa proyección no es empresarial como decir un mercado interno dónde los profesionales tengan que ir a reposar a una institución y ganarse un salario, es un mercado laboral más allá donde el profesional en este momento debe ser más investigativo, más consultor, más dado a su región, a un sentido de pertenencia con la región. Uno como profesional debe estar en la parte de investigación por que Tumaco es una región que está todavía virgen y hay muchas cosas que dar, que complementar, que trabajar. Nosotros los profesionales hacemos un estudio pero no investigamos a fondo la raíz del problema; eso ha permitido que el mercado laboral sea un poco estático.

- ¿Hay un concepto como una percepción de los empresarios frente al desempeño Tumaqueño, que piensa de eso?

Institucionalmente pienso que el profesional Tumaqueño no es que sea deficiente, si no que desafortunadamente los profesionales no van mucho más allá que en la parte de eficacia. Hemos analizado que los profesionales simplemente se limitan a diferenciar entre la parte intelectual y la parte financiera, o sea si un profesional es bien pagado puede rendir, ese es el concepto que se ha logrado entender por eso lo identifican al Tumaqueño como el profesional que no rinde por que nos limitamos a un salario y no nos limitamos al profesional como tal, a los resultados, al cumplimiento de las metas no solamente al profesional Tumaqueño si no a nivel nacional.

- ¿Que estrategias se podría tener para despertar el sentido de pertenencia?

En Tumaco existe una necesidad de crear un sentido de pertenencia, y eso hay que empezarlo a crear desde los mismos ámbitos estudiantiles (colegios) que haya una cátedra que dicten los regional, lo integro de Tumaco, que los alumnos sientan su región, que los estudiantes sepan como funciona la política de Tumaco. Hay mucha falencia de liderazgo, de principios.

- **¿Que programas o proyectos se perciben a nivel municipal para el mercado laboral de los profesionales?**

Existe un programa de los entes territoriales pero no lo están reactivando es el banco de proyectos, es importante ese banco por que ahí entrarían hacer participes todos los profesionales en cualquiera de sus áreas para que puedan investigar, proyectar, para hacer un estudio de la comunidad.

En Tumaco hay muchas cosas que investigar se trata de mirar que podemos hacer por Tumaco.

Los economistas nos limitamos hacer como docentes, y no direccionamos la parte investigativa, la parte de profundizar más, si el economista se limita a enseñar es bueno que oriente a los estudiantes a construir empresas que los ayude a liderar, a sacar adelante. Puedo resaltar que conozco economistas que hacen una gran labor social, empresarial y que sacan sus proyectos adelante. Por ejemplo el Dr. Estupiñan es un profesional Tumaqueño es una persona que saca muchos proyectos y tiene credibilidad, otros economistas no tienen credibilidad y eso desmerita el perfil del economista. Un profesional debe ser muy honesto, la integridad, la ética es muy importante, eso no se gana con plata se gana con esfuerzo, el mercado laboral es competitivo, la gente lo respeta por lo que usted hace y no por lo que usted gana. En este momento estoy de Directora ejecutiva encargada y he ganado respeto por lo que he hecho por ética, credibilidad, honestidad

- **¿Con el sector empresarial cual es la percepción de ellos frente a los profesionales egresados?**

Nosotros hemos tenido una experiencia los profesionales les gusta mucho el facilísimo a nivel nacional eso es lo que está matando al profesional en general, y el empresario igual por que existen profesionales que hacen que las instituciones quedan mal, como profesionales no podemos marcar esa frase de que los profesionales pasan y las instituciones quedan, la mayoría de profesionales van a quebrar las empresas, en la medida que podamos dejar las empresas bien los profesionales de cualquier rama que sean dejan las puertas abiertas. La mayoría de profesionales Tumaqueños son honestos en la medida que uno o dos profesionales hayan fallado dicen que somos todos.

- **¿Que opina sobre el mercado laboral que está reducido para Economistas, Administradores y Comercio Internacional?**

Las instituciones educativas tienen que entrar a analizar ese marco porque no pueden asfixiar un mercado laboral sacando tantos Economistas, tantos Administradores de empresas hay que hacer un análisis integral de las necesidades de la región, hacia donde las instituciones pueden aportar esas necesidades, que profesionales se necesitan en la región, somos zona aduanera, zona de comercio y no tenemos una oficina de comercio internacional, no tenemos una oficina para que los profesionales puedan asesorar comerciantes, a las personas que importan y exportan, sacamos una cantidad de profesionales sin analizar la verdadera necesidad que existe en la región. Los entes educativos tendrían que analizar el mercado laboral ya que es muy reducido, no hay grandes empresas, no podemos sacar tantos economistas, abogados contadores, es mejor sacar ingenieros pesqueros, reactivemos el puerto pesquero. El Sena saca muchos auxiliares contables pero no hace un seguimiento y no los actualiza. Se necesita ingeniero de madera en Tumaco, que haga muebles y no se traiga de Cali porque aquí hay materia prima, pongámosla a producir.

ANEXO E. ENTREVISTA A UNA EGRESADO DEL PROGRAMA COMERCIO INTERNACIONAL

- **¿Le gustaría seguir estudiando?**

Si, Postgrado en alta gerencia

- **¿Como ve usted el mercado laboral para los profesionales de su disciplina?**

Muy duro

- **¿Que alternativas plantaría usted para mejorar el aspecto laboral con la universidad?**

La universidad debería tener más acercamiento con las empresas, por lo general las empresas no tienen conocimiento de las carreras que hay.

OPINIÓN

Liliana es una estudiante de Comercio Internacional ella comenta que si ha tenido una experiencia de trabajo durante sus estudios, que hizo una pasantía en la DIAN que fue una experiencia muy importante para ella por que le permitió aplicar sus conocimientos tanto en el comercio internacional como en mercadeo por eso considera muy importante que a través de esta experiencia pudo hacer la parte de la docencia en el Colegio Tumaco. Ella dice que depende mucho de la proyección, del espíritu de los estudiantes y de la Universidad hacia las empresas, que todo depende de que la Universidad y el estudiante se hagan conocer como buen estudiante o como buena institución y que eso ya logra el reconocimiento y que facilita la vinculación laboral.

Ella mira que hay un poco más de confianza en los estudiantes a un que afirma de que antes no había esa confianza , a través de las asignaturas como las del profesor Víctor Buchely empezaron a proyectarse, hicieron un festival de colonias

y ellos mismos realizaron la publicidad, que el grupo ella ha sido brillante y por esa razón ha sido fácil la incorporación hacia el mercado laboral, ella en este momento hace la docencia y la están llamando para ser instructora del Sena en el área de mercadeo, está en los dos salarios. También antes trabajaba en el comercio y quiere seguir trabajando, le gustaría algo técnico que le permita crear su propia empresa.

OPINIÓN

El problema es la falta de empresas para vincular laboralmente y la otra es que la visión de la Universidad no es clara, debería educar no solamente en la parte académica sino en la parte práctica por que no está definido el perfil del profesional.

Tumaco es un potencial muy grande pero no hay inversión, los servicios públicos es de muy mala calidad, el agua llega una vez por semana, no hay alcantarillado, la energía falta mucho, la violencia está afectando Tumaco, tiene que salir a crear su propia empresa y debe tener capital.

ANEXO F. ENTREVISTA AL COORDINADOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO.

Con respecto a la relación al mercado laboral de los profesionales, aquellos que egresan de los programas de comercio internacional, administración de empresas y economía se puede decir que la gran mayoría han venido trabajando con empresas y continúan laborando en la misma. Una vez de que egresan posiblemente los ascienden de cargo y obtienen una buena remuneración; otros como en muchas partes de Colombia están desempleados y la gente comenta por que la Universidad de Nariño sigue haciendo apertura de estas carreras que den un tiempo más para que la gente que está por egresar logren ubicarse bien sea en la Costa Pacífica o en otros municipios por que tenemos diez municipios y algunas persona no querrán ubicarse en estos sitios como: El Charco, Iscuandé, Payan por la situación de orden público.

El Señor Alcalde para la firma del nuevo convenio está pensando pedir a la Universidad de Nariño que mejor implemente carreras para el campo y que se deje descansar un poco las asignaturas de economía, administración.

- **¿Con respecto a desempeño algún empresario ha venido a mencionar algo del desempeño de los egresados?**

No, pero como se tiene muchas amistades se puede consultar como es el desempeño de los funcionarios que son egresados de la Universidad de Nariño. Hasta ahora el desempeño ha sido excelente, no se ha tenido quejas, creemos que la Universidad de Nariño ha orientado muy bien a estos profesionales.

- **¿Hay algunos estudios de egresados que hayan hecho antes?**

No, el anterior coordinador lo quiso hacer como un trabajo de grado pero como hubo cambio no se pudo hacer

- **Los directivos del Sena, Fenalco afirman que hay preferencia de los empresarios por personal de otras partes, no prefieren a los de Tumaco por falta de credibilidad**

- **¿Que piensa usted de esto?**

Empecé con Inderena en Buenaventura luego pasé por el Charco y Satinga, Tumaco, Pasto y regresé a Tumaco por ser una persona honesta. Se ha comentado que el profesional en la Costa Pacífica no son serios. Específicamente en Tumaco se dice que una persona Tumaqueña que entre a liderar una empresa entra a enriquecerse en forma ilícita. Las empresas no confían mucho en las personas de Tumaco, está demostrado que cuando se nombra en algún cargo la persona no rinde, deja una mala imagen.

- **¿Que relación hemos tenido con las empresas?**

Muy bien muchos egresados están trabajando que nos sirven de puente de colaboración

- **¿Que sugerencias daría usted para solucionar esa situación del mercado laboral?**

Empezando por la Universidad hacer una inducción del cerebro, hace falta unos cursos de relaciones humanas y con mucho énfasis a Tumaco que importe ajustar a las condiciones de las regiones.

ANEXO G. LISTADO DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EXTENSIÓN TUMACO.

LISTADO EGRESADOS FACEA UDENAR TUMACO			
No	APELLIDOS	NOMBRES	CARRERA
1	RUBIO BURBANO	ANA MILENA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
2	PRIETO MARINES	DAVID	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
3	ERAZO VIVEROS	YAMIRA DEL PILAR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
4	ORTIZ CORTES	GLADYS MARITZA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
5	AGUIRRE CALONGE	ALDO SANIN	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
6	MAIRONGO ESTUPIAN	JOHNNY SANTOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
7	CAMPAZ BARRIOS	LILIANA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
8	ESTUPIAN ARBOLEDA	EDSON NEY	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
9	ORTIZ VIAFARA	HORACIO ALEJANDRO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
10	CORTES CABEZAS	DEYSI AURORA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
11	CORREA BENITEZ	MIRTA ARGENITH	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
12	RODRIGUEZ PONCE	MARITZA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
13	CUARTAS DIAZ	CESAR FERNANDO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
14	PAZ BUSTO	JERSON EDUARDO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
15	CORNEJO	FRANCISCO LIBIO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
16	YAGUAPAZ	JAIME ENRIQUE	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
17	REINA ESTACIO	JOSE RIVELINO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
18	MONTAÑO CORTES	GLORIA INES	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
19	MONTUFAR BLANCO	DANIEL IGNACIO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
20	DELGADO PATIÑO	CARLOS JULIO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
21	MONCAYO QUIJONES	ANA ALICIA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
22	HENAO OCAMPO	MARIA DEL PILAR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
23	DELGADO BASTIDAS	FERNANDO ANTONIO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
24	ACOSTA VALENCIA	SANDRA MARITZA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
25	CEBALLOS CASTILLO	MARIA DIOCELINA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
26	PAZ ORTIZ	ROBINSON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
27	GALLON RAMOS	JORGE DAVID	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
28	OBANDO PINEDA	MIREYA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
29	MIDEROS ARROYO	CLAUDIA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
30	BENITEZ SANCHEZ	SANDRA LUCIA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
31	TORRES MORENO	JUAN VICENTE	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
32	PADILLA CASANOVA	JULIO NIXON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
33	ANGULO	ROBINSON RAUL	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
34	GALLEGO LARRARTE	SATURIA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
35	CERON ARCOS	MAGALY ROCIO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
36	ASPRILLA SINISTERRA	FRANCIS PAOLA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
37	ARIZALA QUIJONES	MERY RUTH	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
38	VALENCIA QUIJANO	JANETH YESENIA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS

39	ORTIZ CORTES	CESAR ALBERTO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
40	PATIÑO SALAS	ERNESTO JAVIER	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
41	PUNTES ALCIBAR	JOANA PATRICIA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
42	ESCOBAR TENORIO	CARLOS ALBERTO	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
43	MEZA LOPEZ	LUZ MARINA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
44	QUIMONES VILLARREAL	OSCAR JOSE	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
45	PATIÑO SALAS	CARMEN MERCEDES	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
46	DACCACH DELGADO	MICHEL	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
47	LANDAZURY GUTIERREZ	WILSON LORENZO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
48	VALLECILLA SEGURA	ALEXANDRA DEL CARMEN	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
49	QUIMONES PAZ	PILAR ANDREA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
50	MENDOZA CORTES	IRIS STELLA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
51	MEDRANDA ARBOLEDA	LILIANA DEL PILAR	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
52	OCORO RUIZ	PAULINO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
53	ANDRADE LOSADA	LENNEY YOLANDA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
54	MARINEZ GONZALEZ	SANDRA MARGARETH	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
55	MENDOZA CORTES	KEILA ROCIO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
56	ARENAS CASTAÑO	CHRISTIAN ANDRES	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
57	LOZANO ORTIZ	ANA MILENA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
58	MIDEROS ARROYO	ESTER	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
59	ERASO OBANDO	MIRTHA LORENA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
60	QUINTERO	ALEXI	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
61	ANGULO SEGURA	JOHAN ASISCLO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
62	SEVILLANO	AURELIO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
63	ANACONA DE AVILA	MARIA AIDA LUCY	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
64	JIMENEZ DIAZ DEL C.	MARITZA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
65	CUERO PRADO	EUGENIO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
66	CUERO ANGULO	MARIA CATALINA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
67	PIÑEIRO QUINTERO	JAVIER ALBERTO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
68	ESTRADA MORENO	CAROLINA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
69	QUIMONES CAICEDO	ANIBAL FERNEY	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
70	QUIMONES CASTILLO	JULIA ENEIDA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
71	FERRER TORRES	DEXI ALEXANDRA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
72	URBANO GODOY	GRACIELA DEL CARMEN	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
73	CASTRO BETANCOURT	SANDRA MILENA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
74	BELALCAZAR FLOREZ	MIRTA LILI	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
75	QUIMONEZ LEMOS	JORGE NARCILO	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
76	VASQUEZ VIVAS	SANDRA MILENA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
77	BASTIDAS CORTES	KATHERINE ZULEIMA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
78	VALLEJO MAGALLANES	BIBIANA LUCIA	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
79	ARAUJO VALLECILLA	DORA EMILCEN	COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO
80	MARIN BISBICUTH	SANDRA PATRICIA	ECONOMIA
81	ANGULO PAREDES	MARINA DE LAS LAJAS	ECONOMIA
82	BEDOYA ORTIZ	ELISABETH PATRICIA	ECONOMIA
83	QUIMONES YELA	CARLOS ALBERTO	ECONOMIA

84	MONTUFAR BLANCO	SOCORRO	ECONOMIA
85	ROSERO VALENZUELA	KAROL YADY	ECONOMIA
86	ROSERO VALENZUELA	TANIA DEL PILAR	ECONOMIA
87	MARIN BISBICUTH	FABIO GILBERTO	ECONOMIA
88	REQUENETH MAYORGA	RUBY NEICY	ECONOMIA
89	PABON SILVA	LUIS EDUARDO	ECONOMIA
90	FLOREZ ORTIZ	EDGAR MAURICIO	ECONOMIA
91	MONTUFAR BLANCO	CLAUDIA ISABEL	ECONOMIA
92	CORTES CABEZAS	FRANCISCO JAVIER	ECONOMIA
93	ROSERO MARQUEZ	LUZ ESTELA	ECONOMIA
94	MORENO HERNANDEZ	JIMMY HERNANDO	ECONOMIA
95	ROSERO MARQUEZ	NILSA BELSI	ECONOMIA
96	REYNEL CORDOBA	JOSE LUIS	ECONOMIA
97	ZUÑIGA QUIÑONES	ZULIMA	ECONOMIA
98	BRAVO IMBACHI	WILLIAM FERNANDO	ECONOMIA
99	GIL GIL	LUIS FERNANDO	ECONOMIA
100	CASTILLO AYALA	ANTONIO	ECONOMIA
101	RODRIGUEZ MONTAÑO	YENNY ESNEDA	ECONOMIA
102	SEVILLANO CABEZAS	ANGEL ARCESIO	ECONOMIA
103	RAMOS GARCIA	GLORIA INES	ECONOMIA
104	MARTINEZ SANCHEZ	HENRY DE JESUS	ECONOMIA
105	BENAVIDES PAREDES	ROCIO MARGARITA	ECONOMIA
106	PAZ ROSERO	LESLY AMPARO	ECONOMIA
107	PEREA VALVERDE	MARTIN	ECONOMIA
108	CASTILLO VALDES	JANER JESUS	ECONOMIA
109	CASTRO ORDOVEZ	BELGICA DEL PILAR	ECONOMIA
110	CORREA DIAZ	CAROLINA	ECONOMIA
111	CORTES ORTIZ	MARISOL	ECONOMIA
112	MOSQUERA PATTERSON	ZAIDA LUZ	ECONOMIA
113	QUIÑONES QUIÑONES	RODIER HERNESER	ECONOMIA
114	OBREGON PERDOMO	LUIS FERNANDO	ECONOMIA
115	CASTRILLON REQUENET	JUVENAL	ECONOMIA
116	URUEVA PEREIRA	OSCAR FERNEY	ECONOMIA
117	PINCHAO PITACUAR	LUIS HOMERO	ECONOMIA