

ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO AÑO 2012.

JUAN DAVID PAREDES ORTEGA
ENGGIE LIZETH RANGEL RIASCOS

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2013

ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO AÑO 2012.

JUAN DAVID PAREDES ORTEGA
ENGGIE LIZETH RANGEL RIASCOS

Trabajo de grado para optar por el título de Administrador de Empresas de la
Universidad de Nariño

Asesor
Wilson Revelo Maya
Docente de la Universidad de Nariño

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2013

NOTAS DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo grado son responsabilidad exclusiva de sus autores”.

Artículo 1° del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado del honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

San Juan de Pasto, 12 de agosto de 2013.

AGRADECIMIENTOS

Estando a un paso de cruzar la puerta que nos llevará a un futuro promisorio, miramos atrás y recordamos que indudablemente este nuevo triunfo, lo debemos al apoyo incondicional de quienes agradeceremos a continuación:

Gracias Dios, por señalarnos un camino y ser la luz que nos estuvo guiando por todo el transcurso de la universidad. Te agradecemos por darnos todas las oportunidades y permitir que estemos rodeados de personas valiosas e incondicionales.

Gracias a la familia Paredes Ortega y a la familia Rangel Riascos, ellas son los motores de nuestras vidas. Gracias a nuestras familias por apoyarnos y convertirse en una base sólida de lo que somos ahora y seremos en el futuro. Gracias por preocuparse, buscar siempre lo mejor para nosotros y por el apoyo incondicional.

Gracias a nuestros profesores, asesor y jurados, puesto que con sus enseñanzas nos permitieron crecer profesional y personalmente.

Por último y no menos importante, gracias a nuestros amigos, compañeros y a todas aquellas personas que marcaron nuestro paso por la universidad y serán recordados con gran agrado.

DEDICATORIA

A José Ignacio, mi padre; por su altruismo, bondad, por poner a su familia por encima de todo, por ser mi ejemplo a seguir.

A Nelly Esperanza, mi madre; quien es nuestro núcleo familiar, a ella mi compañera y amiga.

A María José, mi hermana; quien es mi razón de vida, es la persona por la que quiero ser cada día mejor, a la que quiero cuidar y proteger.

A Gloria Stella, mi tía; quien es mi segunda madre, mi cómplice.

A toda mi familia, amigos y a quienes me apoyaron incondicionalmente.

Juan David Paredes Ortega

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y permitirme llegar a cumplir muchas metas y objetivos.

A mi madre, Juanita Riascos, que con su infinito amor me ha formado, guiado y apoyado incondicionalmente en cada paso que he dado en mi vida. Pilar fundamental de todo lo que soy.

A mi padre, Leonardo Rangel, que con su amor y apoyo me ha impulsado a alcanzar mis metas.

A mis hermanas, Leidy y Náthaly, quienes son mi adoración, fortaleza y orgullo.

Enggie Lizeth Rangel Riascos.

RESUMEN

Dadas las condiciones del mercado laboral de Pasto, se encuentra que existe una gran dificultad de los administradores de empresas para vincularse a las organizaciones de la ciudad. La dinámica empresarial de la región conformada en su gran mayoría por MIPYMES, dificulta tanto la creación de empresas, como la contratación de egresados de administración a cargos acordes con su perfil profesional.

La presente investigación es de carácter mixto principalmente cuantitativa por el uso de un método científico, el enfoque de la investigación es empírico analítico puesto que se basa en la experimentación y la lógica empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico se convierte en una herramienta fundamental para la investigación. El nivel científico es descriptivo donde se mide de manera independiente los conceptos y variables empleados y por último el método de la investigación es deductivo, debido a que la conclusión se haya implícita en las premisas.

La investigación comprende tres capítulos correspondientes a cada uno de los objetivos formulados en el trabajo. De los cuales se obtuvo que: las entidades comerciales de la ciudad prefieren a los administradores de empresas de la Universidad de Nariño para dirigir a las organizaciones, pero existe un problema en la cultura empresarial de Pasto que tiende a ser empírica y por ende, poco racional. Las empresas en su mayoría son MIPYMES y los salarios están por debajo del promedio nacional. Por último, las organizaciones de Pasto buscan primordialmente a administradores de empresas capaces de desempeñarse en funciones como: gerencia general, gerencia financiera y gerencia de mercadeo; en cuanto a habilidades y competencias de los administradores de empresas, los empresarios prefieren al liderazgo, la capacidad de negociación, el manejo de recursos y la toma de decisiones.

Administrador de empresas, mercado laboral, MIPYMES, empresas de Pasto, egresados, formación profesional, habilidades, competencias.

ABSTRACT

Given the conditions of the labour market of Pasto, we found that there is big difficulty for business managers to get into organizations of the city. The dynamic business of the zone, compounds mostly for micro, small and medium companies (MIPYMES), complicates the creation of companies and the hiring of business management graduates to work according to their professional profile.

The present investigation is trying to show mixed positions. We should say that is mainly quantitative; the reason is clear: the investigation needs to use a scientific method. The investigation's focus is empirical and analytical because it's based in the experience and the empirical logic. It's important to asseverate that the previous reasonings and for sure the observation of phenomenons and their statistics analysis will develop a succesful investigation. The scientific level is descriptive, the important point is: ¿how can we use these concepts and variables? Lastly, the investigation's method is deductive because the deductions are implicit in the postulates.

The investigation has three chapters corresponding to each one of the objectives set out in the investigation. We found the following inferences: the commercial organizations of the city prefer the business managers graduates from Nariño's University to manage companies or organizations, but there is a problem in the business culture of Pasto: it tends to be empirical and not really rational. The majority of companies are MIPYMES and the incomes are set down of the national average. Lastly, Pasto's companies mainly look for business managers who are able to do functions like: general management, financial management and marketing management; talking about skills and business management competitions, entrepreneurs prefer leadership, negotiation's ability, the resources management and taking decisions.

Business manager, labour market, MIPYMES, Pasto's companies, graduates, professional training, skills, competitions.

CONTENIDO

pág.

	INTRODUCCIÓN	
1	MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.1	TEMA	22
1.2	TÍTULO	22
1.3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.3.1	Descripción del problema	22
1.3.2	Formulación del problema	26
1.3.3	Sistematización del problema	26
1.4	OBJETIVOS	27
1.4.1	Objetivo general	27
1.4.2	Objetivos específicos	27
1.5	JUSTIFICACIÓN	27
1.6	DELIMITACIÓN	28
1.7	ASPECTOS METODOLÓGICOS	29
1.7.1	Tipo de investigación	29
1.7.1.1	Paradigma de la investigación	29
1.7.1.2	Enfoque de la investigación	29
1.7.1.3	Nivel científico de la investigación	29
1.7.1.4	Método de la investigación	29
1.7.2	Fuentes de recolección de información	30
1.7.3	Población y muestra	30
1.7.3.1	Población	30
1.7.3.2	Muestra	30
1.7.4	Tratamiento de la información	31
1.8	MARCO REFERENCIAL	32
1.8.1	Marco contextual	32
1.8.1.1	Reseña histórica	32
1.8.1.2	Entorno de investigación	37
1.8.1.3	Fundamentación teórica	46
1.8.2	Marco legal	64
2	MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE PASTO EN EL AÑO 2012	66
2.1	CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL MERCADO LABORAL	66

2.2	PROFESIÓN PREFERIDA PARA LOS ENCARGADOS DE ADMINISTRAR A LAS EMPRESAS DE PASTO	67
2.3	DISPONIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES HACIA LA CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	68
2.4	CONDICIONES LABORALES PARA LA CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	69
2.4.1	Tipo de contrato para la vinculación de los administradores de empresas al mercado laboral	69
2.4.2	Remuneración que las organizaciones de Pasto están dispuestas a ofrecerles a los administradores de empresas	69
2.5	CONTEXTO UNIVERSITARIO PREFERIDO POR LOS EMPRESARIOS, PARA LOS ENCARGADOS DE ADMINISTRAR A LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN	70
2.5.1	Preferencia del contexto de la universidad de egreso de los administradores de empresas	70
2.5.2	Preferencia del tipo de universidad de la cual se gradúen los administradores de empresas	70
2.5.3	Universidad preferida por los empresarios para los profesionales de administración de empresas	71
2.6	MEDIOS DE COMUNICACIÓN POR LOS CUALES SE CONOCE LA OFERTA DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	73
2.7	EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN EL MERCADO LABORAL	74
2.8	DEMANDA INSATISFECHA	78
2.9	SALARIOS	78
3	CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS A LAS QUE PUEDEN ACCEDER LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN PASTO EN EL AÑO 2012	79
3.1	CONSTITUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE PASTO	79
3.2	CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE PASTO	80
3.3	ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS DE PASTO	81
3.4	NÚMERO DE EMPLEOS GENERADOS POR LAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD	83
3.5	NIVEL DE INGRESOS PROMEDIO DE LOS EMPLEADOS DE PASTO	85
3.6	¿LAS EMPRESAS DE PASTO CUENTAN CON PERSONAS ENCARGADAS DE ADMINISTRAR A LAS ORGANIZACIONES?	86
3.7	CONCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS SOBRE EL NIVEL DE IMPORTANCIA DE LOS GENTES EN LAS ORGANIZACIONES	87
3.8	¿LA GERENCIA ES INDISPENSABLE EN LAS ORGANIZACIONES?	88
3.9	NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS	89

	DE LA REGIÓN	
3.10	CARACTERIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE REALMENTE ESTAN DISPUESTAS A CONTRATAR ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	90
3.10.1	Constitución de las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas	91
3.10.2	Tipo de organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas	91
3.10.3	Actividad económica de las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas	92
3.10.4	Cantidad de empleos de las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas	92
3.10.5	Nivel de importancia que los gerentes merecen en las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas	92
4	IDENTIFICAR LAS FUNCIONES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS QUE PREFIEREN LAS EMPRESAS DE PASTO AL MOMENTO DE CONTRATAR ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL AÑO 2012	93
4.1	FUNCIONES ADMINISTRATIVAS QUE LOS EMPRESARIOS REQUIEREN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	93
4.1.1	Preferencias de las funciones administrativas según la constitución de las empresas	95
4.1.2	Preferencia de las funciones administrativas según la actividad económica de las empresas	96
4.2	HABILIDADES Y COMPETENCIAS GERENCIALES QUE LOS EMPRESARIOS REQUIEREN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	97
4.2.1	Competencias y habilidades requeridas por las empresas	98
4.2.2	Preferencia de habilidades de acuerdo a la actividad económica de las empresas	100
4.2.3	Competencias y habilidades que requieren las empresas según su número de empleados	101
4.2.4	Habilidades y competencias requeridas según la asignación salarial	103
4.2.5	Habilidades preferidas por los empresarios de Pasto para los gerentes de sus organizaciones	103
4.3	COMPETENCIAS Y HABILIDADES REQUERIDAS DE ACUERDO A LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	105
	CONCLUSIONES	107
	RECOMENDACIONES	109
	BIBLIOGRAFÍA	110

NETGRAFÍA	112
ANEXOS	115

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Mercado laboral en Colombia y Pasto.	22
Cuadro 2. Encuestas a hogares sobre el empleo en Pasto.	23
Cuadro 3. Municipio de Pasto. Número de empleos generados por comerciantes según el sector económico y el tamaño. 2011.	24
Cuadro 4. Número de encuestas según actividad económica.	31
Cuadro 5. Ficha técnica del programa de Administración de Empresas.	34
Cuadro 6. Competencias cognitivas del programa de Administración de Empresas.	36
Cuadro 7. Competencias prácticas del programa de Administración de Empresas.	36
Cuadro 8. PIB de Colombia.	38
Cuadro 9. IPC de Colombia y Pasto.	39
Cuadro 10. IPC. Variación anual, total y por grupo de bienes y servicios según ciudades.	40
Cuadro 11. Mercado laboral en Colombia y Pasto.	40
Cuadro 12. Empleo en Pasto.	41
Cuadro 13. Municipio de Pasto. Número de empleos generados por comerciantes según el sector económico y el tamaño. 2011.	41
Cuadro 14. Número de empleos generados por los comerciantes. Comparativo 2011-2010.	42
Cuadro 15. Encuesta continua de hogares. Población ocupada según rangos de ingresos laborales mensuales. Ciudad de Pasto. Trimestre móvil Oct – Dic. 2011.	43

Cuadro 16.	Número de sociedades disueltas y liquidadas en la Jurisdicción 2011 – 2010.	45
Cuadro 17.	Profesión preferida para los encargados de administrar las empresas de Pasto.	67
Cuadro 18.	Disponibilidad para contratar un administrador de empresas.	68
Cuadro 19.	Preferencia del contexto de la universidad de egreso.	70
Cuadro 20.	Universidad preferida en la región para un administrador de empresas.	72
Cuadro 21.	Salarios promedio de los administradores de empresas y proyección hasta 2018.	78
Cuadro 22.	Constitución de la empresa.	80
Cuadro 23.	Actividad económica de la empresa.	81
Cuadro 24.	Número de comerciantes según subsector económico y tamaño 2012.	82
Cuadro 25.	Número de empleados.	83
Cuadro 26.	Número de empleos generados según subsector económico y tamaño.	85
Cuadro 27.	Competencias y habilidades que requieren las empresas según su número de empleados.	102
Cuadro 28.	Habilidades y competencias requeridas según la asignación salarial	103
Cuadro 29.	Competencias y habilidades según las funciones administrativas	105

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. PIB de Colombia.	39
Gráfica 2. Nivel educativo de Colombia.	44
Gráfica 3. Mercado laboral, teorías clásicas.	47
Gráfica 4. Mercado laboral, modelo Keynesiano.	53
Gráfica 5. Estructura para realizar un estudio de mercados.	60
Gráfica 6. Contrata administradores de empresas.	66
Gráfica 7. Disponibilidad para contratar administradores de empresas.	68
Gráfica 8. Preferencia del tipo de universidad de egreso.	71
Gráfica 9. Universidad preferida en la región para un administrador de empresas.	72
Gráfica 10. Medios de comunicación por los cuales se conoce la oferta de administradores de empresas.	73
Gráfica 11. Clasificación de la empresa.	81
Gráfica 12. Número de empleados.	84
Gráfica 13. Nivel de ingresos promedio de los empleados.	86
Gráfica 14. Persona encargada de administrar a la empresa.	87
Gráfica 15. Nivel de importancia del gerente.	88
Gráfica 16. Gerencia indispensable.	89
Gráfica 17. Nivel de educación del administrador de la empresa.	90
Gráfica 18. Funciones administrativas preferidas en un gerente.	94
Gráfica 19. Funciones administrativas preferidas por las empresas según	95

su constitución.

Gráfica 20.	Funciones preferidas por las empresas según su actividad económica.	96
Gráfica 21.	Preferencia en las habilidades y competencias gerenciales para un administrador de empresas.	98
Gráfica 22.	Habilidades y competencias preferidas por las empresas de Pasto.	100
Gráfica 23.	Preferencias de habilidades de acuerdo a la actividad económica de la empresa.	101
Gráfica 24.	Habilidades preferidas por los empresarios de Pasto para los gerentes de sus organizaciones.	104
Gráfica 25.	Competencias y habilidades según las funciones administrativas preferidas por los gerentes.	106

LISTA DE ANEXOS

	pág.
ANEXO A. Documento encuesta.	116
ANEXO B. Presentación de resultados.	120
ANEXO C. Entrevista al Dr. Jesús Martínez, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (FACEAC).	139
ANEXO D. Entrevista al Dr. Carlos Omar Ojeda, Director del Programa de Administración de Empresas y Finanzas.	141
ANEXO E. Entrevista al Dr. Eduardo Ruano, Director del Observatorio del Mercado de Trabajo de Pasto.	143
ANEXO F. Entrevista al Dr. Omar Villareal, Coordinador de la Unidad de Emprendimiento del SENA.	145
ANEXO G. Entrevista a la Dra. Eugenia Zarama, Directora Ejecutiva de FENALCO.	147

GLOSARIO

COMPETENCIAS: características que resultan al integrar habilidades, conocimientos, experiencias y actitudes, demostrables a través de comportamientos, que le permiten a las personas actuar de acuerdo con los parámetros definidos por la organización y las conducen a un desempeño superior.¹

CONTRATO LABORAL: contrato de trabajo es aquél 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, Salario.²

EMPRENDIMIENTO: emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.³

EMPRESA: se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.⁴

EMPRESARISMO: etapa posterior del proceso emprendedor, se convierte en la estrategia que coadyuva en la construcción del tejido empresarial local, regional y nacional mediante la consolidación en la práctica de los planes de negocio, que conlleva a la creación de nuevas empresas, y su incidencia con acciones de capacitación y asesoría para su fortalecimiento, sostenibilidad y crecimiento, que a su vez se implementan en la atención a empresas constituidas de capital privado o de economía solidaria, en la búsqueda de mayores niveles de productividad y competitividad.⁵

¹ SLIDESHARE. Competencias Organizacionales. Obtenido de: <<http://www.slideshare.net/fabian87/competencias-organizacionales>>. [Con acceso el 16/07/2013].

² CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. Artículo 22.

³ GERENCIE.COM. Emprendimiento. Obtenido de: <<http://www.gerencie.com/emprendimiento.html>>. [Con acceso el 16/07/2013].

⁴ CÓDIGO DE COMERCIO. Artículo 25. Empresa - concepto.

⁵ HERRERA, Mónica y MORA Zarith. Fundación de Estudios Superiores de Aruba (FESU). Emprendimiento. Obtenido de: <<http://negociosinterempresarismos5.blogspot.com/2009/02/empresarismo.html>>. [Con acceso el 16/07/2013].

HABILIDADES: la habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.⁶

MERCADO LABORAL: el mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía⁷.

MIPYMES: (Micro, pequeña y mediana empresa). Es una empresa con características distintivas, y tiene dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o regiones. Las pymes son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos.⁸

SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE (SMMLV): el salario mínimo es la remuneración establecida legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. El salario mínimo es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador, con el cual ha de suplir sus necesidades básicas tanto suyas como de su familia.⁹

PLAZA O DISTRIBUCIÓN: herramienta de la mercadotecnia que incluye un conjunto de estrategias, procesos y actividades necesarios para llevar los productos desde el punto de fabricación hasta el lugar en el que esté disponible para el cliente final (consumidor o usuario industrial) en las cantidades precisas, en condiciones óptimas de consumo o uso y en el momento y lugar en el que los clientes lo necesitan y/o desean.¹⁰

PUBLICIDAD: es aquella técnica destinada a difundir o informar al público sobre un bien o servicio a través de los medios de comunicación con el objetivo de motivar al público hacia una determinada acción de consumo. La publicidad informará al consumidor potencial de un bien o servicio acerca de los beneficios que presenta este y resaltará las diferencias que lo distinguen de otras marcas.¹¹

⁶ DEFINICIÓN ABC. Definición de Habilidad. Obtenido de:

<<http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>>. [Con acceso el 16/07/2013].

⁷ MONOGRAFÍAS. Mercado de Trabajo. Obtenido de: <<http://www.monografias.com/trabajos59/mercado-trabajo/mercado-trabajo.shtml>>. [Con acceso el 16/07/2013].

⁸ UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Definición MIPYMES.

Obtenido de: <<http://www.ing.unal.edu.co/eventos/expomipyme2010/html/definicion.html>>. [Con acceso el 16/07/2013].

⁹ BLOG DE TECNOLOGÍA Y NOTICIAS. Salario Mínimo de Colombia 2012 – 2013. Obtenido de:

<<http://resultadosbaloto.blogspot.com/2011/12/salario-minimo-colombia-2012-2013-smmlv.html>>. [Con acceso el 16/07/2013].

¹⁰ PROMONEGOCIOS.NET. Definición de Distribución. Obtenido de:

<<http://www.promonegocios.net/distribucion/definicion-distribucion.html>>. [Con acceso el: 16/07/2013].

¹¹ DEFINICIÓN ABC. Definición de Publicidad.

INTRODUCCIÓN

La sociedad moderna es el reflejo de diversos factores que afectan directamente a los seres humanos, actualmente el mundo entero se fundamenta en una lógica de competitividad y productividad, siendo las empresas una de las principales autoras del crecimiento y desarrollo de la economía de un país.

Actualmente la humanidad está atravesando por la era del conocimiento, es así como Peter Drucker afirma que: “La única ventaja competitiva sostenible en el largo plazo es la capacidad de aprender”.¹² Por eso, la formación de los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño para la gerencia de las organizaciones regionales es fundamental; la ciudad necesita personas capacitadas y competentes para transformar la dinámica empresarial de Pasto, es indispensable abolir el empirismo de la mayoría de empresarios al momento de manejar a las organizaciones y cambiarlo por una nueva gerencia basada en la ciencia y el arte de la administración.

La presente investigación aborda importantes temas relacionados con el futuro de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, al momento de enfrentarse al mercado laboral. Por ende, se hace un análisis de la oferta y demanda de administradores de empresas en la región, pero además se caracteriza a las empresas las cuales los egresados de administración tendrán que dirigir y gestionar. Por último se identifican las funciones y habilidades que los empresarios de Pasto requieren para contratar administradores de empresas, con el fin de brindar una idea sobre competencias humanas y administrativas que el Programa de Administración de Empresas debe contemplar.

Los retos que se proponen son muy grandes pero se los puede alcanzar, es importante recalcar la necesidad de fomentar el espíritu de emprendimiento y empresarismo principalmente en las nuevas generaciones de administradores de empresas, para dinamizar la economía regional y lograr ser competitivos conjuntamente con otras regiones del país y con respecto al mundo desarrollado.

Obtenido de: <<http://www.definicionabc.com/comunicacion/publicidad.php>>. [Con acceso el 16/07/2013].

¹² EL TIEMPO. Ventaja Competitiva por Peter Drucker. Sección Editorial – Opinión.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

Mercado Laboral

1.2 TÍTULO

Estudio del mercado laboral del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto año 2012.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.3.1 Descripción del problema. San Juan de Pasto se ubica en el suroccidente colombiano y es la capital del departamento de Nariño. La situación empresarial en la ciudad es un tanto rezagada al igual que en el resto del país, donde se destacan el sector industrial de ciudades como: Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Cali las cuales cuentan con grandes empresas que permiten generar una gran cantidad de empleos.

En la ciudad de Pasto el mercado laboral se comporta de la siguiente manera con respecto al promedio nacional en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2011:¹³

Cuadro 1. Mercado Laboral en Colombia y Pasto.

Dominio	TGP	TO	TS (Subj)	TS (Obj)	TD
Total Nacional	66,2	58,5	29,8	12,7	10,8
Pasto	66,9	57,9	38,3	17,2	13,5

Fuente. CAMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p 14

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, la situación de Pasto es algo similar a la del resto del país. En cuanto a la tasa global de participación (TGP), que mide la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, indica que mientras en Colombia el 66,2% de las

¹³ CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 14.

personas en edad de laborar trabajan, en Pasto el 66,9% de esta población también lo hace. La diferencia entre el total nacional y de Pasto es del 0,7%.

Por su parte la tasa de ocupación (TO), que expresa la relación entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar es para Pasto de 57,9% y para Colombia de 58,5%. Lo que indica que en Pasto 58 personas de cada 100 económicamente activas tienen empleo.

Por su parte el desempleo (TD) para Colombia fue del 10,8% cifra inferior al desempleo de 2011 que alcanzó una cifra de 11,8%. Por su parte en Pasto el desempleo disminuyó en la región con respecto al año 2010 que fue de 15,9%, pero se ubicó por encima del promedio nacional, puesto que en Pasto el desempleo en el año 2011 se ubicó en un 13,5%.

De acuerdo a la encuesta de hogares realizada por el DANE, se puede encontrar que la población total se estima en 345.975 habitantes, de los cuales los que están en edad de trabajar son 280.196 persona representando el 81% de la población total. A su vez la población económicamente activa alcanza 191.414 personas, los inactivos 88.782, la población ocupada 170.796 y la desocupada 20.645.

Los resultados de la encuesta a hogares en Pasto se describen en la siguiente tabla:¹⁴

Cuadro 2. Encuesta a hogares sobre el empleo en Pasto.

Concepto	2010	2011	Variación
Población total	340.505	345.975	1,6%
Población en edad de trabajar	274.756	280.196	1,9%
Población económicamente activa	182.058	191.414	4,9%
Ocupados	155.667	170.769	8,8%
Desocupados	26.391	20.645	-27,8%
Subempleos subjetivos	72.751	67.567	-7,7%
Subempleos objetivos	37.057	30.149	-22,9%

Fuente. DANE. Encuesta continua de hogares

En los últimos dos años el número de personas ocupadas pasó de 155.667 a 170.769, con una tasa de crecimiento superior 8%. Destacando que en el año 2011, el número de ocupados presenta un crecimiento del 9,7% lo que conllevó a una disminución notable de la tasa de desempleo, pasando de 14,5% en el año 2010 a un 10,8% en el último trimestre de 2011.¹⁵

¹⁴Ibíd. p. 15

¹⁵CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 15

Cuadro 3. Municipio de Pasto. Número de empleos generados por comerciantes según el sector económico y el tamaño. 2011.

Actividad Económica	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	85	79	8		172	0,60%
(B) Pesca	30				30	0,10%
(C) Explotación de minas	31	1			32	0,10%
(D) Industria manufacturera	1.421	539	459		2.419	8,80%
(E) Suministro de electricidad, Gas y Agua	4	61	9	1.090	164	4,20%
(F) Construcción	246	373	316		935	3,40%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	7.299	2.340	777	2.868	13.284	48,20%
(H) Hoteles y Restaurantes	1.591	499	176		2.266	8,20%
(I) Transporte, Almacenamiento y Comunicación	642	613	186		1.441	5,20%
(J) Servicios de Intermediación Financiera	194	57	161		412	1,50%
(K) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	1.318	543	420		2.281	8,30%
(L) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	5	16	3		24	0,10%
(M) Educación	215	130			345	1,30%
(N) Servicios Sociales y de Salud	415	333	252	400	1.400	5,10%
(O) Otros Servicios	707	86	575		1.368	5%
Total	14.203	5.670	3.342	4.358	27.573	100%

Fuente. Cámara de Comercio de Pasto. Base de Comerciantes a 31 de Diciembre de 2011.

Como se puede evidenciar en el cuadro anterior, la mayoría de empleos son generados por las micro empresas de la región, lo cual tiene una connotación bastante amplia, puesto que del 100% del total de empleos, 14.203 de ellos son dados por microempresas. El comercio y reparación de vehículos es el sector económico con mayor importancia en Pasto generando 7.299 empleos que corresponden a un 48,20% del total (casi la mitad de empleos de Pasto). Por su parte la construcción, el sector hotelero y de restaurantes y también las actividades inmobiliarias y de alquiler generan un gran número de empleos, pero con respecto a las micro empresas.

En Pasto 5.670 empleos son generados por las medianas empresas; 3.342 empleos son producidos por las grandes empresas y tan solo 4.358 empleos son propiciados por las grandes empresas.

El análisis anterior da a entender que en San Juan de Pasto existen muy pocas grandes empresas, el sector industrial de la ciudad es rezagado. La mayoría de empresas son MIPYMES que producen alrededor del 50% de los empleos de la ciudad.

El problema de las MIPYMES es que no tienen unas bases sólidas y tampoco garantías para poder sostenerse en el tiempo, de tal manera que tienden a cerrar

en el corto plazo, por ende los empleos no son estables. Además otra característica es que cuentan con bajos presupuestos para sostenerse, de tal forma que no pueden pagar una nómina que cuente con profesionales idóneos en cada área.

En la Universidad de Nariño, a lo largo de los veinte años de la creación del Programa de Administración de Empresas, se ha conferido el título de Administrador de Empresas a 925 profesionales pertenecientes a 17 promociones hasta el período A del año 2012. Cada promoción se destaca por tener un determinado número de estudiantes, de los cuales no todos han obtenido su título profesional, de esta forma existen 162 egresados no titulados¹⁶.

En el mismo orden de ideas se encontró que el 61.59% de los profesionales se encuentra trabajando, el 9% estudia y trabaja, el 2% está estudiando, y el 27.41% está desempleado. Esto demuestra que existe un porcentaje significativo de los Administradores de Empresas que forma parte de la población en edad de trabajar, pero económicamente inactivo; pero es muy alentador encontrar que la gran mayoría de los profesionales se encuentra laborando en diversos escenarios; también es importante resaltar que hay Administradores que se encuentran estudiando y laborando a la vez, esto muestra el interés del Administrador de Empresas por actualizar y ampliar sus conocimientos.

En cuanto al lugar donde se localizan los profesionales, se encontró que el 71% está establecido en la ciudad de San Juan de Pasto; el 7% en el sur de Nariño en municipios como Ipiales, Túquerres; Pupiales, Tangua; Yacuanquer y Potosí, principalmente; el 3% en municipios del norte del departamento como Buesaco, La Unión, La Cruz, San Bernardo y San Pablo; el 3% en la costa Pacífica de Nariño; el 6% en otros Departamentos como Cauca: Cundinamarca, Caldas; Risaralda; Atlántico y Antioquia principalmente, dentro de este porcentaje se encuentran Administradores de Empresas en EEUU; Japón y Cuba localizada fuera del país; y por último, el 4% en el Departamento del Putumayo en municipios como Mocoa, Puerto Asís Villagarzón y La Hormiga. Esta información demuestra que los Administradores de Empresas están proyectando sus conocimientos y desempeño laboral tanto en el departamento de Nariño como fuera de él.

Entre las instituciones en las cuales el Administrador de Empresas está vinculado laboral y profesionalmente se encuentran entidades de carácter oficial como la gobernación de Nariño, alcaldías, del Departamento de Nariño, entidades de servicios públicos (CEDENAR y EMPOPASTO), E.S.E. colegios, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, La DIAN, el Consejo de Pasto, el Sena y la Universidad de Nariño en particular. En estas instituciones labora 25% de los Administradores de Empresas; el 38.59% labora en entidades de carácter privado

¹⁶ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Oficina de control y registro académico – OCARA. Base de Datos de Egresados y Graduados de Administración de Empresas a 21 de Noviembre de 2012.

como asociaciones, instituciones de educación superior, institutos de formación tecnológica, E.P.S, I.P.S., Comfamiliar de Nariño, empresas de consumo masivo, supermercados de cadena, hoteles e instituciones financieras particularmente. El 7% trabaja de manera independiente, esto quiere decir que no está vinculado a ninguna clase de entidad en particular, entre ellos se destaca quienes trabajan en su profesión o fuera de ella. El 29.41% restante son los profesionales que se encuentran desempleados o que están estudiando. Se puede concluir que los Administradores de Empresas tienen gran acogida dentro de instituciones tanto oficiales como privadas, esta información ratifica en gran parte lo que señala el perfil profesional y ocupacional del Programa de Administración de Empresas.

Entre los cargos desempeñados por los Administradores de Empresas se encuentra que el 23.20% tienen cargos sin ninguna relación con la Administración de Empresas (Cajero, tesorero, concejal, control interno, instructor, liquidador de nómina, supervisor entre otros); el 13.16% son Administradores, el 11.05% son gerentes, el 8.42% son profesionales universitarios, el 8.42% son auxiliares, el 8.42% son coordinadores, el 7.89 son asistentes de gerencia, el 5.26% son asesores, el 3.68% son secretarías, el 3.67% son directores de sección, el 3.67% son docentes y el 3.16% son jefes de áreas administrativas.

En cuanto a los salarios devengados por los Administradores de Empresas se encuentra que el 62.06% obtiene dos salarios mínimos vigentes en el año 2009, el 1.10% gana menos de un salario mínimo y el 7.11% gana cuatro y más salarios mínimos mensuales. Entre los Administradores con mayor salario se encuentran quienes se desempeñan como gerentes y como Administradores propiamente dichos.¹⁷

1.3.2 Formulación del problema.

¿Cuál es el mercado laboral del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto?

1.3.3 Sistematización del problema.

- ¿Cuál es el mercado laboral de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la ciudad de Pasto en el año 2012?
- ¿Cómo son las empresas a las que pueden acceder los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en Pasto en el año 2012?

¹⁷ Documento Maestro. Programa de Administración de Empresas. p. 242 a 244.

- ¿Cuáles son las funciones, habilidades y competencias que prefieren las empresas de Pasto al momento de contratar administradores de empresas?

1.4 OBJETIVOS.

1.4.1 Objetivo general.

Estudiar el mercado laboral del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la ciudad de Pasto en el año 2012.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Determinar el mercado laboral de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en la ciudad de Pasto en el año 2012.
- Caracterizar las empresas a las que pueden acceder los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en Pasto en el año 2012.
- Identificar las funciones, habilidades y competencias administrativas que prefieren las empresas de Pasto al momento de contratar Administradores de Empresas en el año 2012.

1.5. JUSTIFICACIÓN.

“La administración es el órgano de las instituciones, el órgano que convierte a una multitud en una organización y a los esfuerzos humanos en acciones”.

Peter Drucker

La clave para sobrellevar la actual crisis mundial, está en generar un ambiente empresarial adecuado para la creación y sostenibilidad de una dinámica empresarial, generadora de un valor compartido donde los empresarios, sus empleados y la sociedad en general se vea beneficiada.

En San Juan de Pasto, el 90% de las empresas son MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas), que a pesar del atraso de la sociedad con respecto a otras regiones, tienen que competir en un mercado altamente competitivo y globalizado.

Las empresas del municipio de Pasto, en su mayoría no cuentan con un personal altamente calificado que exigen las grandes empresas. Lo cual se convierte en una competencia desigual, debido al talento humano de las organizaciones. Las

causas de lo anterior se basan en la imposibilidad de pagar a grandes empresarios, para que administren las empresas. Los profesionales calificados en Administración, prefieren migrar a otras regiones e incluso a otros países, donde se valore más su trabajo. Las condiciones y garantías mínimas de las empresas para sostenerse dentro de la ciudad, hacen que perdurar en el tiempo sea difícil.

Otro problema es que en Pasto la mayoría de empresas son empíricas y no permiten que personas calificadas trabajen administrando a estas organizaciones. Para algunas de las empresas pastusas no es necesaria la presencia de un administrador de empresas, que dirija a la organización con base en su formación y saberes propios. Tampoco se realizan estudios de mercado que evidencien la viabilidad de las diferentes ideas de negocios.

Por lo anterior y dada la importancia del crecimiento empresarial dentro de la ciudad de Pasto, se pretende llevar a cabo la presente investigación que busca caracterizar a las organizaciones, logrando definir el perfil laboral de los administradores de empresas que éstas requieren.

Todo con el fin de conocer la realidad de los profesionales egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, de tal forma que se pueda identificar si existe el mercado laboral, al cual puedan acceder cuando reciben su título de profesionales y además determinar si el mercado los necesita o no. También se busca establecer las características que los administradores deben poseer, para lograr incorporarse en el sector productivo y de servicios de la sociedad pastusa.

Por otro lado también con el presente trabajo, se pretende dar a conocer el perfil real que un administrador de empresas debe tener, de tal forma que no sea subvalorado en el mercado laboral y pueda desempeñar las actividades que durante su formación le fueron enseñadas.

Por último concluir que lo más importante para un administrador de empresas, no debería ser contratado en entidades públicas o privadas, sino crear y constituir su propia empresa, que cuente con el talento humano calificado y adecuado para el correcto funcionamiento dentro de la sociedad.

1.6. DELIMITACIÓN.

La presente investigación se realiza en la ciudad de San Juan de Pasto, durante el mes de junio de 2012 hasta el mes de junio de 2013. Con el fin de determinar el perfil laboral que las empresas públicas y privadas del municipio demandan dentro del mercado de Administradores de Empresas. De esta forma conocer la situación de los egresados del programa y saber si la sociedad demanda o no, Administradores de empresas y sus requerimientos para contratarlos.

1.7 ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1.7.1 Tipo de investigación.

1.7.1.1 Paradigma de la investigación. La investigación presenta un enfoque mixto, en donde se combina el enfoque cualitativo con el cuantitativo. Es necesario aclarar que el enfoque dominante para la investigación actual es el cuantitativo, debido a su carácter científico.¹⁸

1.7.1.2 Enfoque de la investigación. El enfoque de la investigación es “Empírico Analítico” puesto que se basa en la experimentación y la lógica empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, se convierte en una herramienta muy útil para la investigación. Se caracteriza por ser un método fáctico al ocuparse de los hechos que realmente acontecen; también se vale de la verificación empírica por medio de la prueba de una hipótesis de forma cuidadosa y perceptiva; además es auto correctivo y progresivo, puesto que construye la ciencia a partir de la superación gradual de errores e incoherencias y también utiliza el muestreo para el análisis de resultados.¹⁹

1.7.1.3 Nivel científico de la investigación. Esta investigación presenta un nivel científico descriptivo, en donde se mide de manea independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables, para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés.²⁰

La investigación es de tipo investigativo aplicado, puesto que se apoya en la solución de problemas específicos con el fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Además pertenece al tipo de investigación de campo, ya que esta investigación se realiza en el lugar de los hechos, es decir, donde ocurren los fenómenos estudiados.²¹

¹⁸ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc Graw Hill, Tercera Edición. MEXICO, 2003. p. 22

¹⁹ WIKIPEDIA. Método Empírico – Analítico.

Obtenido de: <http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_emp%C3%ADrico-anal%C3%ADtico>. [Con acceso el: 13/06/2012].

²⁰ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc Graw Hill, Segunda Edición. MEXICO, 1998. p. 61.

²¹ EUMED. Métodos de Investigación.

Obtenido de: <<http://www.eumed.net/libros/2007a/257/5.2.1.htm>>. [Con acceso el: 11/06/2012].

1.7.1.4 Método de la investigación. El método de la investigación es “Deductivo”, debido a que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

1.7.2 Fuentes de recolección de información. Esta investigación se basa en fuentes de información de tipo primario, secundario y terciario. Respecto a la información primaria se realizará encuestas con preguntas cerradas a empresarios de la ciudad de Pasto; también dentro de la información primaria se realizarán entrevistas y observaciones directas al sector empresarial de San Juan de Pasto. Con respecto a la información de tipo secundario se tomarán datos obtenidos de libros, tesis, ensayos, revistas indexadas, económicas, tablas, periódicos e internet. Por último la investigación contará con información terciaria, dentro de ella se asistirá a foros, talleres, congresos, simposios y conferencias relacionadas con el sector empresarial de San Juan de Pasto.

1.7.3 Población y muestra

1.7.3.1 Población. La población de la presente investigación corresponde a las empresas legalmente constituidas en el municipio de Pasto, siendo estas MIPYMES y gran empresa registradas en la Cámara de Comercio de la capital del departamento de Nariño.

1.7.3.2 Muestra. La muestra se realizará mediante un método de muestreo aleatorio (probabilístico) estratificado con asignación proporcional. Para el cálculo de la muestra se toma como apoyo la cantidad de empresas registradas en la Cámara de Comercio de Pasto, las cuales se sujetaran a un proceso estadístico con el fin de calcular el tamaño de la muestra, por medio del uso de la fórmula para población finita por proporción.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

El tamaño de la población se hizo con base en el Anuario Estadístico de la Cámara de Comercio de 2011, donde se tomó el total de empresas en Pasto de

acuerdo al número de comerciantes, según el sector económico y tamaño en 2011.²²

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (15.718)

Z = Nivel de confianza (95% o 1,96)

p = Probabilidad de éxito (0,5)

q = Probabilidad de fracaso (0,5)

e = Grado o margen de error (5%)

Entonces:

$$n = \frac{15.718 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(15.718 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

n = 375

En total para un tamaño de población de 15. 718 empresas, con un nivel de confianza del 95% (1,96), un probabilidad de éxito y fracaso del 0,5 y con un grado o margen de error del 5%; se necesitan hacer 375 encuestas.

Cuadro 4. Número de encuestas según actividad económica.

Actividad Económica Pasto	Número de Empresas	%	Número de Encuestas
(A) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	170	1,08	4
(B) Pesca	22	0,14	1
(C) Explotación de Minas	45	0,29	1
(D) Industria Manufacturera	1449	9,22	35
(E) Suministro de Electricidad, Gas y Agua	25	0,16	1
(F) Construcción	291	1,85	7
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	8891	56,57	212
(H) Hoteles y Restaurantes	1631	10,38	39
(I) Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	725	4,61	17
(J) Servicios de Intermediación Financiera	173	1,10	4
(K) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	1123	7,14	27
(L) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	12	0,08	0
(M) Educación	132	0,84	3
(N) Servicios Sociales y de Salud	347	2,21	8
(O) Otros Servicios	682	4,34	16
Total	15718	100	375

²² CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 30

1.7.4 Tratamiento de la información. Los datos obtenidos por la presente investigación serán sujetos a estudios de tipo cuantitativo y cualitativo, de tal manera que la información se procese por medio de métodos estadísticos descriptivos, que permiten el análisis del comportamiento de las variables. Dichas variables dan respuesta al problema formulado y están relacionadas con los objetivos propuestos.

Se hace uso de herramientas y software informáticos para la tabulación, organización, clasificación y evaluación de la información, para resumirlas en tablas y gráficos que permitan una mayor y mejor comprensión e interpretación, al momento de analizar los datos y dar propuestas de mejoramiento.

1.8 MARCO REFERENCIAL

1.8.1 Marco contextual.

1.8.1.1 Reseña Histórica. El programa de Administración de Empresas responde a una carrera profesional que está en todo el mundo, puesto que cualquier país necesita de una dinámica empresarial productiva y para ello es necesario contar con personas capacitadas para administrar las empresas tanto públicas como privadas.

Debido a la importancia de la formación adecuada de administradores de empresas, importantes universidades del mundo ofrecen esta carrera. Dentro de ellas la Universidad de Harvard en Estados Unidos, cuyo prestigio es mundial y el programa se denomina: Harvard Business School (Escuela de negocios de Harvard).

Por su parte, Colombia también identifica la gran necesidad de contar con administradores de empresas, competentes para manejar las organizaciones del país. A nivel nacional al igual que en el mundo entero, hay una gran oferta del programa de Administración de Empresas, donde se destacan varias universidades por su formación académica en el campo empresarial, dentro de ellas: La Universidad de Los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana (Las dos en Bogotá), la Universidad EAFIT (Medellín) y muchas otras instituciones privadas con buen nombre en el país.

Debido a la importancia de la carrera de Administración de Empresas, las universidades públicas en Colombia ofrecen también dicho programa, de tal forma

que el Estado promueve la formación de Administradores de Empresas, para que dirijan las organizaciones del país. Algunas universidades públicas que ofrecen este programa son: La Universidad Nacional, La Universidad de Antioquia, La Universidad del Valle, La Universidad de Nariño y otras.

En la ciudad de Pasto, existe también una amplia oferta del pregrado en administración, universidades públicas y privadas forman estudiantes con el fin de dinamizar el sector económico de la sociedad. Algunos casos de universidades en Pasto que ofrecen la carrera son: La Universidad de Nariño que otorga el título de Administrador de Empresas, al igual que la Institución Universitaria CESMAG, la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño y la Universidad Antonio Nariño; por su parte la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y la Fundación Universitaria San Martín, ofrecen el programa de Administración de Empresas en la modalidad a distancia. Además existen otras universidades que ofrecen carreras muy afines a la Administración de Empresas, como la Universidad Mariana con su pregrado Administración de Negocios Internacionales y la ESAP que ofrece el título de Administrador Público. Por último el SENA ofrece cursos cortos, técnicos y tecnologías, con contenidos referentes a lo que un administrador de empresas debe aprender durante su formación profesional y también debe aplicar en su vida laboral.

La Universidad de Nariño, certificada mediante la Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2009, es una institución estatal de educación superior, fundada en Noviembre 7 por Ordenanza número 049 de 1.904, de la Asamblea del Departamento de Nariño, dedicada a la formación académica de nivel superior y a la investigación, con vocación de servicio y compromiso con el desarrollo de su entorno.²³

En el último lustro, la Universidad ha alcanzado un buen posicionamiento en la región, a través de la investigación, de sus extensiones y de la proyección social. A partir de 2008 y bajo el paradigma “Pensar la Universidad y la Región”, se construyó el Plan de Desarrollo 2008-2020, de manera democrática y participativa y éste es y será el instrumento guía para que la Universidad pueda servir con mayor eficacia y calidad a la construcción de Región.²⁴

La Universidad cuenta con siete (7) Facultades y treinta y siete (37) Programas, de estos, doce (12) cuentan con Acreditación de Alta Calidad. Para su funcionamiento dispone de dos sedes en la ciudad de Pasto, situadas una en TOROBAJO y otra en la AVENIDA PANAMERICANA (VIPRI), y de cinco (5) extensiones ubicadas en municipios del entorno regional: Tumaco, Samaniego, Ipiales, Túquerres y la Unión.²⁵

²³ Documento Maestro, Programa de Administración de Empresas. p. 16

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ *Ibíd.*

El rector de la Universidad de Nariño es el Dr. José Edmundo Calvache López, cuyo doctorado es en Ciencias Modernas de la Educación, posicionado el día viernes 1 de abril de 2011.

El proyecto institucional para la universidad de Nariño presenta un direccionamiento estratégico que se fundamenta en la siguiente misión y visión organizacional:

Misión de la Universidad de Nariño

“La Universidad de Nariño, desde su autonomía y concepción democrática y en convivencia responsable con la región sur de Colombia, forma seres humanos, ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber y del conocimiento con fundamentos éticos y espíritu crítico para el desarrollo alternativo en el acontecimiento mundo”.²⁶

Visión de la Universidad de Nariño

“La Universidad de Nariño, entendida como un acontecimiento en la cultura, quiere ser reconocida por su contribución, desde la creación de valores humanos, a la paz, la convivencia, la justicia social y la formación académica e investigativa, comprometida con el desarrollo regional en la dimensión intercultural”²⁷

EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de acuerdo con la arquitectura orgánica de la Universidad de Nariño, está adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

La denominación académica es: Administración de Empresas, la cual obedece al vínculo existente entre el perfil profesional del egresado en relación con la función social que conlleva su profesión. La denominación se enmarca en la normatividad de una profesión con un alto compromiso tanto público como privado que además ostenta prestigio y reconocimiento en el contexto nacional e internacional.

A continuación se resumen ciertas características importantes del programa de Administración de empresas en la tabla siguiente:

²⁶ Pensar la Universidad y la Región: Construcción Participativa: Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2008 – 2020. p. 49

²⁷ UDENAR, Óp. Cit. p. 49

Cuadro 5. Ficha técnica del Programa de Administración de Empresas.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Universidad de Nariño
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	Administración de Empresas
NIVEL DE ESTUDIOS	Pregrado
CARÁCTER	Profesional
ESTADO DEL PROGRAMA	En funcionamiento
NORMA INTERNA DE CREACIÓN	No. 110 de julio 23 de 1992.
TIPO DE NORMA	Acuerdo
INSTANCIA QUE LA EXPIDE	Consejo Superior Universitario
PROGRAMA ADSCRITO A:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño
LUGAR DONDE FUNCIONA EL PROGRAMA	Pasto, Nariño
TÍTULO A EXPEDIR	Administrador de Empresas
DURACIÓN DEL PROGRAMA	Diez semestres
Nº DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	170
PERIODICIDAD DE LA ADMISIÓN	Anual
METODOLOGÍA	Presencial
NÚMERO DE ESTUDIANTES PARA EL PRIMER PERIODO ACADÉMICO	50
Código SNIES	No. 788 del Sistema Nacional de Información de Educación Superior.
Registro Calificado:	Resolución 3693 del Ministerio de Educación emitida el 31 de agosto de 2005.

Fuente. Documento Maestro Programa de Administración de Empresas

El director del programa de Administración de Empresas en el semestre A de 2012 por elecciones democráticas es el Magister José Luís Benavidez, pero debido a su renuncia durante el semestre mencionado se encargó al Especialista Omar Ojeda como director encargado del programa.

El programa de Administración de empresas está adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables cuyo decano es el Magister Jesús Martínez.

Volviendo al programa de Administración de Empresas, es necesario aclarar que tiene un comité curricular conformado por: Esp. Omar Ojeda (Director del programa), Wilson Revelo (Representante de profesores) y el estudiante Carlos Andrés Mena (Representante estudiantil). Todos elegidos por votación realizada durante el semestre A de 2012.

El direccionamiento organizacional del programa de Administración de Empresas presenta la siguiente misión y visión:

Misión del Programa de Administración de Empresas

“El Programa de Administración de Empresas, como parte de la Institución con mayor credibilidad del sur de Colombia, proporciona una formación integral en

el estudiante, para lograr un profesional administrador con mentalidad creativa, de gestor empresarial, con capacidad de liderazgo y responsabilidad social, de tal manera que se convierta en agente dinamizador de los cambios empresariales en la región, contribuyendo así a la competitividad regional y nacional.”²⁸

Visión del Programa de Administración de Empresas

“El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, en el año 2013, será un Programa Acreditado en Alta Calidad, consolidado en la formación integral de sus profesionales, con pensamiento crítico y reflexivo, creativo e innovador.”²⁹

Por su parte el Administrador de Empresas de la Universidad de Nariño debe contar con las siguientes competencias, de acuerdo a las necesidades de la sociedad que se evidencian en las siguientes tablas.³⁰

Cuadro 6. Competencias cognitivas del Programa de Administración de Empresas.

Competencias	Definición
Liderar	Es la capacidad de liderar en cada miembro, lo mejor de sí mismos al servicio de la organización.
Gestionar	Es la capacidad de desarrollar estrategias que puedan ser puestas en marcha para lograr los cambios que la organización requiere en aras de su productividad y competitividad: "hacer que pase lo que se quiera y pueda que pase"
Negociar	Es la capacidad que se tiene para desarrollar o establecer una relación frente a otro u otros con respecto a un asunto determinado con el fin de acercar posiciones basándose en intereses y llegar a sí a un acuerdo que reporte beneficios para ambas partes.
Sistematizar la información	Es la capacidad de manipular y procesar datos identificando su relevancia y relaciones lógicas.
Tomar decisiones	Es la capacidad de elegir oportunamente la alternativa más adecuada para la solución de un problema específico.
Globalizar	Es la capacidad de comprender la dimensión global de las organizaciones, la diversidad cultural y la complejidad del entorno.
Pensar integralmente la organización	Es la capacidad de comprender la relación dialógica e interdisciplinaria de los saberes administrativos, contables y económicos en la gestión y aplicación de cualquier saber organizacional.

Fuente. Documento Maestro Programa de Administración de Empresas.

²⁸ Documento Maestro, Administración de Empresas. p. 25

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ *Ibíd.* p. 80, 81

Cuadro 7. Competencias prácticas del Programa de Administración de Empresas.

Competencias	Definición
Administrar y gestionar las organizaciones y sus relaciones con entornos dinámicos y complejos	Es la capacidad de comprender las organizaciones, el contexto en el que operan y la gestión de las mismas bajo criterios de Responsabilidad Social.
Innovar, investigar y emprender en las organizaciones	Es la capacidad de observación, registro, análisis, síntesis, descripción, interpretación y comunicación de la información para comprender, desde el rigor científico, la realidad organizacional para la solución de problemas y el desarrollo de nuevos procesos o emprendimientos.
Gestionar el componente financiero	Es la capacidad de comprender las fuentes, usos y gerencia de las finanzas; las especificidades de las relaciones económicas y monetarias; el uso de la contabilidad y otras fuentes de información como soporte de las decisiones gerenciales, con objeto de asegurar el desarrollo económico y social de las organizaciones.
Gestionar los procesos	Orientada a formar al estudiante en la comprensión de los procesos para la integración eficiente de los recursos en el logro de los objetivos organizacionales.
Gestionar los mercados	Es la capacidad de conocer y comprender la complejidad del entorno y las oportunidades del mercado, en condiciones de calidad y competitividad económica y social, de tal manera que se contribuya efectivamente a la solución de problemas y necesidades de los clientes y consumidores.
Gestionar el talento humano	Es la conciencia del valor central del talento humano en las organizaciones y la capacidad para dirigir grupos, promover su desarrollo y alcanzar un adecuado desempeño en un contexto de responsabilidad social.
Administrar el marco jurídico - legal	Es la capacidad de comprender los marcos y prácticas jurídicas - legales y su importancia en la gestión de las organizaciones.

Fuente. Documento Maestro Programa de Administración de Empresas.

En cuanto a los Perfiles de Formación el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño pretende mediante sus propósitos de formación, capacitar profesionales que se identifiquen con los siguientes perfiles:³¹

- **Perfil Profesional:** Un profesional con espíritu investigativo y de gestión, capaz de contribuir al desarrollo socioeconómico, regional y nacional, en un contexto internacional, a través de soluciones adecuadas a los problemas, elaborando marcos efectivos que orienten su acción profesional como administrador de empresas, propiciando el cambio estratégico acorde al contexto de la globalización.
- **Perfil Ocupacional:** El administrador de empresas de la Universidad de Nariño podrá desempeñar funciones de dirección y gestión de organizaciones de todo tipo y tamaño, tanto en el sector urbano como en el rural, así como de convertirse en empresario o impulsar proyectos productivos para la región y el país.

³¹ Documento Maestro, Administración de Empresas. p. 85

- **Perfil Humanístico:** El Administrador de Empresas es una persona con valores y visión humanista del desarrollo empresarial hacia la competitividad, que le permite actuar como ser social y democrático; cuyo proyecto de vida se orienta por principios de tolerancia, solidaridad, convivencia democrática, calidad humana, autonomía, mejoramiento continuo, trabajo en equipo, liderazgo compartido, creatividad e innovación y responsabilidad social.

1.8.1.2 Entorno de Investigación. San Juan de Pasto se ubica en el suroccidente colombiano y es capital del Departamento de Nariño. La ciudad ha sido centro administrativo, cultural y religioso de la región desde la época de la colonia. Como capital departamental alberga las sedes de La Gobernación de Nariño, La Asamblea Departamental, El Tribunal del Distrito Judicial General, La Cámara de Comercio de Pasto y demás sedes de instituciones de los organismos del Estado.

El territorio en total tiene 1.181 km² de superficie de la cual el área urbana es de 26.4 km².³² La ciudad, cuya población censada en 2005 era de 383.846 habitantes, es la segunda ciudad más grande de la región pacífica después de Cali. La población estimada para 2012 según datos de proyección del DANE es de 423.217 habitantes.³³

San Juan de Pasto se llama así por su riqueza en monumentos religiosos, conventos y seminarios. Su arquitectura religiosa, se expresa en el diseño de sus torres, cúpulas y campanarios, que le dan a Pasto un toque de señorío y grandeza. La ciudad de Pasto se levanta al pie del volcán Galeras, en el frío y fértil valle de Atriz. Es una ciudad donde se siente la presencia del pasado, mostrando un contraste arquitectónico sin igual con edificaciones de la época republicana y casas modernas. Esta bella población se caracteriza por sus paisajes, reservas naturales y centros culturales que acogen al turista con la amabilidad y cordialidad manifiesta de su gente.³⁴

El comportamiento del PIB en Colombia ha variado con el paso de los años, dando a conocer el comportamiento del crecimiento del país influenciado por el consumo, la inversión, el gasto público y las exportaciones netas. A continuación se presenta un cuadro donde se resume la variación del PIB y la demanda final.³⁵

³² PADILLA LUQUE EDITORES LTDA, novena edición, ISBN: 958-95841-0-1, Cali, 2008, p1172

³³ DANE. Boletín Censo General 2005. DANE. Colombia, 2005. p 3.

Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/52001T7T000.PDF>. [Con acceso el: 15/16/2012.]

³⁴ ENCOLOMBIA. Pasto turismo.

Obtenido de: <<http://www.encolombia.com/turismo/Sanjuanepastocolomb.htm>>. [Con acceso el: 15/16/2012].

³⁵ CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 10.

Cuadro 8. PIB de Colombia.

Agregado	Variación porcentual	
	2010 / 2009	2011 / 2010
PIB	4.0	5.9
Importaciones	10,5	21,5
Consumo Final	5,1	5,8
FIIBK	7,3	17,2
Exportaciones	1,3	11,4

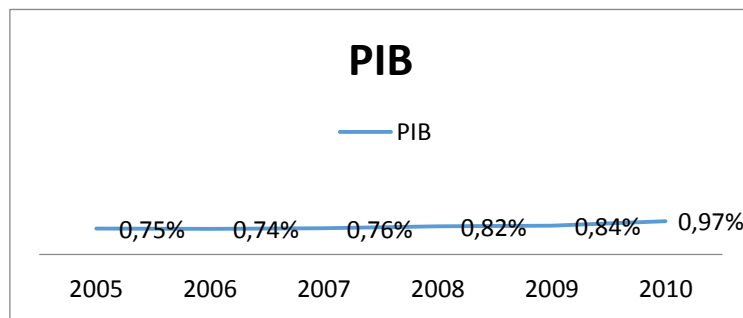
Fuente. DANE – Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales. Año 2011

Desde el punto de vista de la demanda, los componentes del PIB presentaron los siguientes comportamientos en el año 2011 con respecto al año 2010: El consumo final 5,8%; la formación bruta de capital 17,2% y las exportaciones 11,4%.

El crecimiento en la demanda final es reflejo de lo sucedido en la oferta: el PIB creció en 5,9%, en tanto que las importaciones crecieron en 21,5%.

Por su parte Pasto tiene un aporte mínimo en el PIB nacional que para 2010 fue del 0,97% del total, pero la participación de Pasto en el PIB ha crecido constantemente desde 2005 hasta 2010 como se evidencia en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. PIB de Colombia.



Fuente. Cámara de Comercio, Anuario estadístico 2010

Con respecto a la inflación conocida generalmente como el costo de vida de los habitantes de una región en el tiempo, en el 2011 Colombia registró una variación acumulada de 3,73% en el índice de precios al consumidor (IPC). Tasa que supera en 0,56 puntos porcentuales a la variación obtenida en el año 2010.

El DANE anualmente evalúa el comportamiento de 24 ciudades de acuerdo a sus ingresos de donde se puede analizar que 14 de ellas presentan un crecimiento por encima del IPC promedio nacional y las otras 10 registraron crecimientos por debajo del nivel nacional.

Pasto con respecto al promedio Nacional se comporta de acuerdo a la siguiente tabla correspondiente.³⁶

Cuadro 9. IPC de Colombia y Pasto.

IPC	Total	Ingresos bajos	Ingresos medios	Ingresos altos
Nacional	3,73	4,35	3,63	2,7
Pasto	2,41	3,44	2,19	1,2

Fuente. DANE. Año 2011.

Pasto en general tiene un incremento del IPC muy por debajo del índice nacional, lo cual es relativamente favorable para la región, debido a que el costo de vida de los habitantes no es costoso, lo cual relacionado con los bajos ingresos resulta conveniente. Por su parte se puede observar que de acuerdo a sus ingresos el crecimiento del IPC sufre menores variaciones en los ingresos altos y los ingresos bajos son los que más sufren por la variación y el crecimiento del IPC.

El IPC para los bienes y servicios se determina en la siguiente tabla:³⁷

Cuadro 10. IPC. Variación anual, total y por grupo de bienes y servicios según ciudades.

IPC	Alimentos	Vivienda	Vestuario	Salud	Educación	Diversión	Transporte	Comunicaciones	Otros	Total
Nacional	5,27	3,78	0,54	3,64	4,57	-0,32	3,07	3,26	2,08	3,73
Pasto	5,2	3	1,09	2,27	3,03	1,01	-4,97	1,28	3,5	2,41

Fuente. DANE. Año 2011.

Dentro de los bienes más costosos son los correspondientes a la alimentación, cuyo comportamiento del IPC es similar en Colombia y Pasto. Sin embargo se puede notar que los alimentos son los más costosos dentro de los bienes y servicios más básicos del país. Pasto está en la mayoría de bienes y servicios traídos a consideración por debajo del promedio nacional. Únicamente supera el

³⁶ CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 11

³⁷ *Ibíd.* p. 12.

IPC de Colombia en bienes y servicios como el vestuario, la diversión y otros gastos que pueda hacer una familia promedio en la ciudad. El mercado laboral en Pasto se comporta así.³⁸

Cuadro 11. Mercado laboral en Colombia y Pasto.

DOMINIO	TGP	TO	TS (Subj)	TS (Obj)	TD
Total Nacional	66,2	58,5	29,8	12,7	10,8
Pasto	66,9	57,9	38,3	17,2	13,5

Fuente. DANE. Año 2011.

Donde el desempleo en Pasto es claramente mayor que el de Colombia, siendo de 13,5% y 10,8% respectivamente. La tasa global de ocupación TGP es en Pasto del 66,9% y en Colombia del 66,2%, lo que indica que en Pasto de cada 100 personas en condiciones de trabajar, 70 de ellas lo hacen.

Cuadro 12. Empleo en Pasto.

Concepto	2010	2011	Variación
Población total	340.505	345.975	1,6%
Población en edad de trabajar	274.756	280.196	1,9%
Población económicamente activa	182.058	191.414	4,9%
Ocupados	155.667	170.769	8,8%
Desocupados	26.391	20.645	-27,8%
Subempleos Subjetivos	72.751	67.567	-7,7%
Subempleos Objetivos	37.057	30.149	-22,9%

Fuente. Cámara de Comercio. Anuario Estadístico 2011.

La población total se ha incrementado en un total del 1,6% pasando de 340.505 a 345.975 habitantes. De igual forma se incrementó la población en edad de trabajar en un 1,9%; la población económicamente activa en un 4,9% y el porcentaje de ocupados en un 8,8%. Por el contrario disminuyó el porcentaje de desocupados en un 27,8% lo cual indica que las personas empiezan a conseguir trabajo, pero no necesariamente en el sector formal, sino también en el informal.

³⁸ CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 14

Cuadro 13. Municipio de Pasto. Número de empleos generados por comerciantes según el sector económico y el tamaño. 2011.

Actividad Económica	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	85	79	8		172	0,60%
(B) Pesca	30				30	0,10%
(C) Explotación de minas	31	1			32	0,10%
(D) Industria manufacturera	1.421	539	459		2.419	8,80%
(E) Suministro de electricidad, Gas y Agua	4	61	9	1.090	164	4,20%
(F) Construcción	246	373	316		935	3,40%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	7.299	2.340	777	2.868	13.284	48,20%
(H) Hoteles y Restaurantes	1.591	499	176		2.266	8,20%
(I) Transporte, Almacenamiento y Comunicación	642	613	186		1.441	5,20%
(J) Servicios de Intermediación Financiera	194	57	161		412	1,50%
(K) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	1.318	543	420		2.281	8,30%
(L) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	5	16	3		24	0,10%
(M) Educación	215	130			345	1,30%
(N) Servicios Sociales y de Salud	415	333	252	400	1.400	5,10%
(O) Otros Servicios	707	86	575		1.368	5%
Total	14.203	5.670	3.342	4.358	27.573	100%

Fuente. Cámara de Comercio de Pasto. Base de Comerciantes a 31 de Diciembre de 2011.

Según la tabla anterior se evidencia que la mayor parte de empleos son originados por las MIPYMES. De 27.573 empleos producidos en Pasto, tan solo 4.358 son originados por las grandes empresas, demostrando que en Pasto la gran empresa es escasa.³⁹

La cantidad de empleos generados por comerciantes para Pasto se pueden determinar de acuerdo al sector económico en que se desenvuelvan. A pesar de que Pasto se dedica al sector primario de la economía los empleos se reparten en las diferentes áreas según lo indica la siguiente tabla:⁴⁰

³⁹ CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 15

⁴⁰ Ibíd. p. 35.

Cuadro 14. Número de empleos generados por los comerciantes. Comparativo 2011 – 2010.

Actividad Económica	Número de empleos		Variación 2011 - 2010	
	2011	2010	Absoluta	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	172	256	-85	-33,10%
(B) Pesca	30	33	-3	-9,10%
(C) Explotación de minas	32	71	-39	-54,90%
(D) Industria manufacturera	2.419	2.436	-17	-0,70%
(E) Suministro de electricidad, Gas y Agua	1.164	97	1.067	1100%
(F) Construcción	935	491	444	90,40%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	13.284	11.266	2.018	17,90%
(H) Hoteles y Restaurantes	2.266	2.439	-173	-7,10%
(I) Transporte, Almacenamiento y Comunicación	1.441	1.204	237	19,70%
(J) Servicios de Intermediación Financiera	412	222	190	85,60%
(K) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	2.281	2.398	-117	-4,90%
(L) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	24	25	-1	-4%
(M) Educación	245	452	-107	-23,70%
(N) Servicios Sociales y de Salud	1.400	1.358	42	3,10%
(O) Otros Servicios	1.368	1.054	314	29,80%
Total	27.573	2.303	3.770	15,80%

Fuente. Cámara de Comercio de Pasto. Base de Comerciantes del Registro Mercantil. Cálculo Departamento de Planeación Institucional y Competitividad Regional. Año 2011.

En la tabla anterior se puede identificar que el sector económico que más empleos origina es la de Comercio y Reparación de Vehículos, puesto que son 13.284 empleos que dependen de este sector específico en 2011. El crecimiento de este sector en los últimos años ha sido importante debido a que se incrementó en un 17,90% teniendo en 2010 11.266 empleos y en 2011 13.284 empleos como ya se había dicho.

Nariño es un departamento agrícola y ganadero, sin embargo Pasto y la zona urbana no cuenta con una gran cantidad de empleos dentro de este sector económico, de tal forma que en 2010 y 2011 se generaron 256 y 172 empleos respectivamente, teniendo una variación absoluta de -85 empleos y una variación porcentual del 33,10%, indicando que el municipio de Pasto se aleja del sector rural y cada vez es más urbano.

La mayor variación que se obtuvo en los años 2010 y 2011 fue el concerniente al sector de Suministro de Electricidad, Gas y Agua; puesto que dicho sector creció en un 1.100% con respecto a la cantidad del año 2010 a 2011. En 2010 se

contaba con 97 empleados y en 2011 se incrementó la cantidad de empleos a 1.164, de tal forma que tuvo una variación absoluta de 1.067 empleos.

La población ocupada según los rangos de ingresos laborales mensuales en la ciudad de Pasto, en el trimestre móvil de octubre y diciembre de 2011 se refleja en la siguiente tabla:⁴¹

Cuadro 15. Encuesta continua de hogares. Población ocupada según rangos de ingresos laborales mensuales. Ciudad de Pasto. Trimestre móvil Oct – Dic 2011.

Rango	Número de empleos	%	Hombres	%	Mujeres	%
No informan	25.789	15,10%	13.410	14,90%	12.380	15,30%
De 0 a menos de medio S.M.	47.021	27,50%	16.307	18,20%	30.714	37,90%
De medio a 1 S.M.	37.621	22,00%	22.791	24,40%	14.830	18,00%
De 1 a 1,5 S.M.	26.537	15,50%	16.569	18,50%	9.968	12,30%
De 1,5 a menos de 2 S.M.	10.949	6,40%	7.174	8,00%	3.774	4,70%
De 2 a menos de 4 S.M.	14.728	8,60%	8.190	9,10%	6.538	8,10%
De 4 y más S.M.	8.123	4,80%	5.265	5,90%	2.858	3,50%
Total	170.769	100%	89.707	100%	81.062	100%

Fuente. DANE. Encuesta Continua de Hogares. Año 2011.

La mayoría de empleados son hombres puesto que son 89.707, mientras que hay 81.062 mujeres trabajando en el mercado laboral de Pasto.

Los salarios en la ciudad de Pasto se aglomeran en un salario mínimo por trabajador, lo cual se convierte en la tendencia de salarios en Pasto. De un total de 170.769 personas empleadas, 25.789 de ellas no informaron su salario que corresponden a un 15,1% del total.

Como se dijo anteriormente la tendencia de los salarios se orienta al rango entre 0 y medio salario mínimo. Por eso 16.307 hombres y 30.714 mujeres que en total son 47.021 personas, trabajan por menos de medio salario mínimo. Otra gran cantidad de trabajadores ganan de medio a un salario mínimo, que se conforma de 22.791 hombres y 14.830 mujeres para un total en este rango de 37.621. En el análisis de los datos anteriores, se puede evidenciar que las mujeres son las más perjudicadas puesto que duplican a la cantidad de hombres que perciben ingresos por menos de medio salario mínimo.

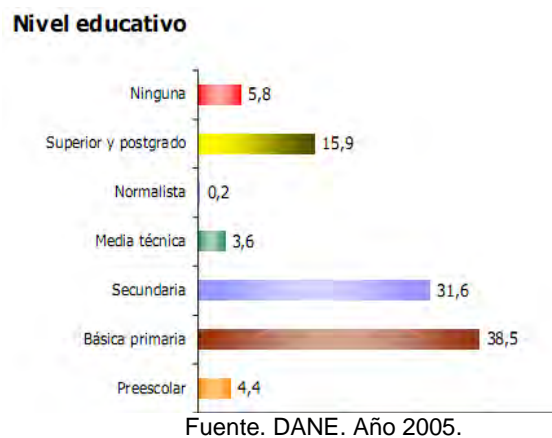
⁴¹ CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 18.

Por otra parte y del otro lado de la tabla, solo 8.123 (4,8%) de 170.769 trabajadores ganan más de 4 salarios mínimos. De los cuales 5.265 son hombres (5,9%) y 2.858 (3,5%) son mujeres.

De esta forma se entiende que el mercado laboral esta principalmente constituido por hombres y que las mujeres son quienes perciben los menores ingresos al momento de trabajar.

Con respecto al nivel de educación, se obtiene la siguiente información para la ciudad de Pasto. A nivel nacional los habitantes de Pasto son reconocidos por su capacidad intelectual y por ende valorados en otras ciudades con mayor desarrollo. La educación en el municipio de Pasto comparada con las demás ciudades se encuentra dentro del promedio. Sin embargo acceder a la educación superior de calidad es complicado.

Gráfico 2. Nivel Educativo de Colombia



Como el trabajo se enfoca en el mercado laboral para egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, se evalúa únicamente el ítem correspondiente al nivel de educación superior y de postgrado el cual está en un porcentaje del 15,9%.

Las empresas es Pasto deben procurar contratar a las personas correspondientes a este 15,9%. Como dato de referencia únicamente la Universidad de Nariño recibe la solicitud de 10.000 aspirantes para ingresar a la institución, de los cuales solo acepta a 1.300 estudiantes. A pesar de que la educación superior y de postgrado no tiene el mayor porcentaje dentro de los niveles de educación de la ciudad, la oferta laboral es demasiado alta. Actualmente existen miles de profesionales buscando empleo en las calles de Pasto. Lo anterior se debe a que el escenario empresarial de la ciudad es muy inestable.

Las pequeñas empresas no podrán pagarle a un profesional lo que realmente merece y además no le brindaran las condiciones mínimas de seguridad con respecto a prestaciones sociales y aportes patronales. El mercado laboral a pesar de ser competitivo, no tiene la capacidad de sostenerse en el tiempo y ser rentable, sobre todo cuando se trata de pequeñas empresas, que surgen sin previos estudios por conocimientos empíricos de sus dueños y tienen que cerrar. Las empresas que se han clausurado y liquidado en el año 2010 y 2011 se resumen en el siguiente cuadro.⁴²

Cuadro 16. Número de sociedades disueltas y liquidadas en la Jurisdicción 2011 – 2010.

Actividad Económica	2011	2010	Variación
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	3	2	50
Explotación de minas	0	1	-100
Industria manufacturera	5	2	150
Suministro de electricidad, Gas y Agua	2	0	
Construcción	7	7	0
Comercio y Reparación de Vehículos	19	19	0
Hoteles y Restaurantes	5	0	
Transporte, Almacenamiento y Comunicación	8	9	-11,1
Servicios de Intermediación Financiera	2	0	
Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	11	7	57,1
Administración Pública y Defensa, Seguridad Social	2	0	
Educación	3	1	200
Servicios Sociales y de Salud	7	4	75
Otros Servicios	2	1	100
Total	76	53	43,4

Fuente. Cámara de Comercio de Pasto – Departamento Planeación Institucional y Competitividad Regional. Año 2010.

Como se puede apreciar en 2010 se liquidaron menos empresas que en 2011 pasando de 53 a 76 empresas clausuradas en los años respectivos, teniendo una variación del 43,4%.

En el sector del Comercio y Reparación de vehículos no hubo variación, debido a que tanto en 2010 como en 2011 se clausuraron el mismo número de empresas. Sin embargo esta actividad económica es la que más empresas clausura al año, seguida por las actividades Inmobiliarias y de Alquiler. La explotación de minas por su parte no clausuró ninguna empresa en el año 2011.

⁴² CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2011. p. 22.

1.8.1.3 Fundamentación teórica. El estudio del mercado laboral es un tema tratado ampliamente en la actualidad, donde se han realizado avances principalmente en el campo de la administración y la economía, con el fin de mejorar la competitividad y productividad de las empresas. Para la presente investigación se trae a consideración los fundamentos teóricos que harán posible la correcta realización de la misma, los cuales son expuestos a continuación.

El mercado laboral se refiere al término donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo, en definición el mercado de trabajo es: “el entorno económico en el cual concurren la oferta (oportunidades de empleo) y la demanda (conjunto de recursos humanos disponible) conformado por las oportunidades de empleo. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución. El estudio del mercado laboral es el instrumento que contribuirá al conocimiento de dichas consecuencias.”⁴³

Dentro del mercado de trabajo o mercado laboral se maneja una serie de teorías de distintos autores, sobre temas que puedan estar relacionados con la investigación presente.

Mercado laboral según los Clásicos.

La economía clásica tiene su fundamento en gran medida en dos escritores: Adam Smith (1723-1790) y David Ricardo (1772-1823). De menor importancia que los anteriores, se menciona normalmente a Thomas Robert Malthus (1766-1836), ya que a una parte de su obra se le ubica dentro del esquema clásico.

ADAM SMITH escribe en 1776 su libro "Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones", donde contrario a los fisiócratas y a los mercantilistas señala que no es la naturaleza, ni los metales preciosos, sino el trabajo, la fuente de la riqueza de las naciones. (Díaz, 1997).⁴⁴

Smith tiene una concepción atomística del sistema económico, es decir, que la agregación de los individuos viene a conformar el todo social. Señala que la mejor forma de conseguir que se incremente la riqueza de una nación es a través de la no intervención del estado en la economía, para con ello no interferir en el orden natural, que viene a ser el motor del incremento de la riqueza.

⁴³ WIKIPEDIA. Mercado de Trabajo.

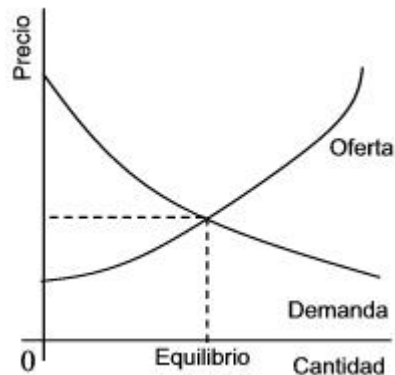
Obtenido de: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo>. [Con acceso el 15/04/2012].

⁴⁴ DIAZ, C. E. (1997). *Los salarios en la economía política clásica: Algunas consideraciones sobre la doctrina clásica del mercado de trabajo*. Recuperado el 10 de abril de 2012, de Revista Andaluza de Relaciones Laborales - n.2 3 • Abril 1997.

Obtenido de: <<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2344/b13768517.pdf?sequence=1>> [Con acceso el: 15/04/2012.]

Su teoría central es la de la libertad económica que solo se logra por medio de las fuerzas del mercado. Con base en esta libertad, el trabajo encuentra su mejor utilización al formarse su retribución (salario) en un mercado libre. Ello se puede observar en la siguiente gráfica, donde el encuentro entre la oferta y la demanda, determinan el punto de equilibrio (precio).

Gráfico 3: Mercado Laboral, Teorías Clásicas.



Fuente. RODRIGUEZ. C. J.

En su teoría de la distribución distingue tres clases de ingresos: salario, beneficio y renta. Debido al tema de investigación se analizará especialmente el renglón de salarios.

Para Adam Smith, igual que todas las mercancías, el trabajo tenía un precio de mercado, que dependía de la oferta y la demanda, así como un precio natural, que era el equivalente a su costo de producción, que estaba dado por el valor de las subsistencias, y que se lograba solamente cuando la economía llegaba al estado estacionario. Por lo que, mientras existiera crecimiento, los salarios se ubicarían por arriba de dicho nivel. Al detenerse el proceso de acumulación de capital, la demanda de trabajo también dejaría de crecer, por lo que los salarios disminuirían hasta el nivel de subsistencia y la población dejaría de aumentar (Rodríguez, 2003).⁴⁵

Smith señalaba que los salarios se fijan por convenio entre las partes contratantes, cuyos intereses son contrarios.

“Los salarios del trabajo, en todas las ocasiones, se acomodan al convenio que por común se hace entre estas dos partes, cuyos intereses de ningún modo

⁴⁵ RODRIGUEZ, C. J. (2003). *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Recuperado el 15 de abril de 2012, de Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid: <<http://www.eumed.net/tesis/jcrc/completa.pdf>>.

pueden considerarse los mismos. El operario desea sacar lo más y el empresario dar lo menos que pueda. Los primeros están siempre dispuestos a concertar medios de levantar y los segundos de bajar, los salarios del trabajo". (Smith, 1980, pág. 70).⁴⁶

Asimismo, indica que en esta confrontación quien lleva siempre ventaja es la parte patronal debido a que siendo estos menos en número y que legalmente podían asociarse (a los trabajadores les estaba prohibido), llegan con mayor facilidad a ponerse de acuerdo.

De igual modo los empleadores tienen mayor poder de resistencia en cuanto a tiempo, ya que los obreros deben de trabajar para no morir de hambre y finalmente para que los patrones se puedan poner de acuerdo, ya sea para no elevar salarios o para disminuirlos por debajo de su tasa natural.

Resulta increíble que Adam Smith, analizando tan detalladamente la problemática obrero-patronal, todavía haya opinado que el sistema de libertad absoluta era el mejor de todos.

Con esta ventaja de los patrones, podría pensarse que su tendencia sería la de ir al extremo, es decir, no pagarles a los obreros. Sin embargo, señala Smith existe un nivel mínimo de subsistencia, por debajo del cual el obrero moriría de hambre; además el trabajador debe de sostener a su familia para que los obreros no se extingan. También cita que cuando existen incrementos constantes en la demanda de mano de obra, el salario se eleva por encima del de subsistencia.

Al respecto, acertadamente Maurice Dobb, señala que "... aparece la proposición general más clara referente a que los salarios dependen principalmente de la tasa de cambio en la demanda de trabajadores, la cual a su vez depende de la tasa de acumulación de capital o bienes de capital". (Dobb, 1980, pág. 66).⁴⁷

Continuando con Smith, éste afirma que una baja en el salario se da cuando la población aumenta y la economía permanece constante, lo que provoca que la población disminuya al morir parte de ella por hambre; en contraposición, los salarios elevados harán que la población aumente. Este razonamiento vendría posteriormente a ser la base de la teoría malthusiana, que señala que la población crece en progresión geométrica, mientras que los alimentos aumentan en proporción aritmética.

En síntesis, de acuerdo a la visión clásica de Smith, se puede afirmar que la demanda de mano de obra va a depender básicamente de la acumulación de capital.

⁴⁶ SMITH, A. (1980). Riqueza de las naciones. México: Cruz O.S.A. p. 70.

⁴⁷ DOBB, M. (1980). *Teoría del valor y de la distribución desde Adam Smith*. México: Siglo XXI. p. 66.

En cuanto a DAVID RICARDO, éste plasma sus ideas principales en la obra "Principio de Economía Política y Tributación", (1817), donde habla de la teoría del valor, de la distribución, de los costos comparativos y de la emisión.

Dentro de la teoría de la distribución, analiza los salarios, que de alguna forma vienen a ser la parte fundamental de lo que acontece en el mercado de trabajo. Comienza sus capítulos sobre salario, señalando que "la mano de obra, al igual que las demás cosas que se compran y se venden, y que pueden aumentar o disminuir en cantidad, tiene su precio natural y precio de mercado". (Ricardo, 1973, pág. 71).⁴⁸

El precio natural, o salario natural lo define cuando señala que "El precio natural de la mano de obra es el precio necesario que permite a los trabajadores, uno con otro subsistir y perpetuar su raza, sin incremento, ni disminución". (Ricardo, 1973, pág. 71).⁴⁹

El salario natural de Ricardo, viene a ser el equivalente del salario de subsistencia de Smith. Este concepto ricardiano significa que "ceterisparibus", si el obrero tiene más hijos, estos morirán de hambre, ya que el salario natural no alcanzará para su sostenimiento. Sin embargo, Ricardo señala que este salario no es fijo o constante, ya que cambiará según la época, el país y su grado de desarrollo.

El precio de mercado o salario de mercado lo define como: "El precio de mercado de la mano de obra es el precio que realmente se paga por ella, debido al juego natural de la proporción que existe entre la oferta y la demanda; la mano de obra es costosa cuando escasea y barata cuando abunda". (Ricardo, 1973, págs. 71-72).⁵⁰

Según David Ricardo, el salario de mercado gira en torno del salario natural y tiende a él. En cuanto a la relación entre salario y capital, señala que cuando este aumenta, ya sea en cantidad o valor, la tasa de mercado de los salarios se incrementa, y propicia que el aumento de la demanda de mano de obra sea proporcional al incremento del capital.

Ricardo en su modelo de crecimiento toma a los salarios como una constante (nivel de subsistencia) de largo plazo. En su obra señala que el precio natural de la mano de obra era el que hacía posible que la raza humana, estuviese sin

⁴⁸ Ricardo, D. (1973). *Principios de economía política y tributación*. México: Fondo de Cultura Económica. p. 71.

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ *Óp. Cit.* p. 71 - 72

aumentos, ni disminuciones, y que no se debía de considerar constante, ya que era el resultado de los hábitos y costumbres de los individuos. (Rodríguez, 2003).⁵¹

David Ricardo también observaba que el nivel de los salarios aumentaría o disminuiría debido a las fuerzas de la oferta y demanda de mano de obra y al precio de los bienes en que el obrero gaste su salario.

De acuerdo a Díaz (1997),⁵² a la teoría del fondo de salarios, y además si ante las variaciones de la tasa de salario, se supone un ajuste demográfico, pueden entonces ser garantía de equilibrio de pleno empleo, debido a que:

Se supone la existencia de un fondo fijo de capital, que se encuentra disponible para la contratación de trabajadores, por lo que toda expansión o contracción de la fuerza laboral disponible, será posible que sea absorbida por los empresarios, mediante la baja o incremento de la tasa de salario, según sea el caso.

En el supuesto de que la tasa de salario, se encuentre por debajo o por arriba del nivel de subsistencia, la población trabajadora, tendería a disminuir o aumentar, de acuerdo a lo descrito en el párrafo anterior.

La tasa natural de salario, o de equilibrio, será el nivel de subsistencia, en el que por propia definición, se alcanzará el nivel de pleno empleo.

Tanto Adam Smith como David Ricardo sostienen la existencia de un mercado de trabajo monopsonista. Esta consideración se encuentra implícita en la idea de un salario de subsistencia que presupone una oferta excedente de mano de obra.

El poder de negociación del capital, como factor líder de la producción, se encuentra limitado en estas teorías por la libre competencia en los mercados de productos y el papel monopólico del rentista que posee el único factor cuya oferta es rígida.

Las causas de esta imperfección en el mercado de trabajo, se atribuyen en parte, al crecimiento en proporción geométrica de la población y por otra, al crecimiento en proporción aritmética de los medios de subsistencia que refleja los rendimientos decrecientes en la agricultura (teoría malthusiana de la población).

⁵¹ RODRIGUEZ, C. J. (2003). *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Recuperado el 15 de abril de 2012, de Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid: (<http://www.eumed.net/tesis/jcrc/completa.pdf>)

⁵² DIAZ, C. E. (1997). *Los salarios en la economía política clásica: Algunas consideraciones sobre la doctrina clásica del mercado de trabajo*. Recuperado el 10 de abril de 2012, de *Revista Andaluza de Relaciones Laborales - n.2 3 • Abril 1997*.
<<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2344/b13768517.pdf?sequence=1>>.

Tanto Smith como Ricardo suponen mercados de productos perfectamente competitivos. Así, se explica la teoría del valor del primero, como el precio "natural", al cual oferta y demanda se igualan y también la teoría del valor-trabajo del segundo, cuando una oferta excedente de mano de obra permite un salario de subsistencia.

El capital, entendido como un fondo de salarios implica su homogeneidad a la vez que coeficientes técnicos rígidos. En conjunto, estas condiciones explican la distribución del ingreso en términos de una renta diferencial, un salario de subsistencia y una utilidad al capital como residuo, que en el proceso de competencia en el mercado de productos lleva a una tasa de ganancias unificada. Dentro de este esquema, el empleo aumenta en la medida en que los medios de subsistencia se abaratan (en términos relativos) y la tasa de ganancia se eleve en forma correspondiente, o bien a consecuencia de una expansión territorial.

Al considerar el trabajo como fuente de valor, necesariamente debería de tenerse como referente el problema de la distribución, problema muy incómodo para la naciente ciencia económica, cuyo análisis implicaba a clases sociales muy bien definidas por su posición dentro del proceso productivo (Torres & Montero, 2005).⁵³

Por ello se puede afirmar que los mercados de trabajo se han desarrollado estrechamente relacionados con el proceso de producción, por lo que la mayoría de los desarrollos teóricos, se han ubicado en naciones desarrolladas, de acuerdo a la organización del trabajo existente (Raya, 2003).⁵⁴

Mercado laboral para los Neoclásicos.

Los economistas neoclásicos consideraron el mercado del factor trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de factores, bienes, y servicios. Los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Cuanto mayores sean los salarios, menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida.

Hay dos clases de paro, voluntario e involuntario, que pueden producirse dentro de este esquema. En el punto de equilibrio todos los trabajadores que lo deseen encuentran un empleo, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por encontrar excesivamente bajos los salarios, eso será desempleo voluntario. Si algún factor externo (sindicatos, gobierno, etc.) impide el reajuste de los salarios, aparecerá el paro involuntario.

⁵³ TORRES, J. y MONTERO, A. (2005). *Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia*. Recuperado el 29 de abril de 2012, de Revista principios N° 3/2005: <http://www.fundacionsistema.com/media/pdf/ppios3_torres-montero.pdf>.

⁵⁴ RAYA, R. (mayo-agosto de 2003). *Teorías sobre la relación educación-trabajo*. Recuperado el 29 de abril de 2012, de ETHOS EDUCATIVO No.27: <<http://www.imced.edu.mx/Ethos/Archivo/27/27-69.pdf>>.

La persistencia de un cierto nivel de paro involuntario permanente es explicada en el modelo neoclásico mediante dos tipos de razones: el desempleo friccional y el estructural. El desempleo friccional está originado porque muchos de los que acaban de obtener un título profesional no tienen un empleador esperándoles a la salida del centro de estudios, o porque algunos trabajadores deciden dejar su puesto para buscar otro mejor y tardan algún tiempo en encontrarlo. El desempleo estructural se produce por desajustes en la localización y la cualificación ofrecida y demandada. Es posible que la inversión empresarial se esté produciendo en una región determinada mientras que la oferta de trabajo esté en otra. La resistencia de los trabajadores y empresas a trasladarse provocará desempleo. De forma similar, es frecuente que los empleos de nueva creación requieran unas habilidades peculiares de difícil adquisición por el trabajador. Al acelerarse la velocidad en la innovación tecnológica, se amplía la brecha entre las habilidades requeridas y ofrecidas por lo que el desempleo estructural aumenta.⁵⁵

Estos tipos de explicación se han desarrollado modernamente con el llamado modelo de búsqueda de empleo. La idea básica es que los trabajadores y los empleos están muy diferenciados. No todos los empleos son adecuados para todos los trabajadores. El individuo en paro tiene por tanto que realizar una búsqueda laboriosa del empleo que mejor se ajuste a sus aspiraciones. Conforme pasa el tiempo sin encontrar un puesto adecuado, los beneficios esperados van disminuyendo mientras que los costes que le origina el proceso de búsqueda son cada vez mayores. El proceso de búsqueda se prolongará hasta que esos beneficios y costes se igualen, momento en que aceptará la mejor proposición que haya conseguido.⁵⁶

Incluso en la coyuntura económica más favorable, en las situaciones de pleno empleo, permanecerá siempre un cierto número de trabajadores en paro por razones friccionales o estructurales. Es la llamada tasa "normal" o inevitable de paro. Esa tasa varía según los países y las épocas. En los EEUU, por ejemplo, la mano de obra tiene mucha movilidad, los trabajadores cambian de empresa con mucha mayor frecuencia que en otros países, por lo que la tasa normal de paro será también mayor.⁵⁷

Modelo Keynesiano del Mercado Laboral.

⁵⁵ ECONOMY WEBLOG. Diferentes Tipos de Paro (Desempleo).

Obtenido de: <<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2010/12/los-diferentes-tipos-de-paro-desempleo.php>>.

[Con acceso el: 12/06/2012].

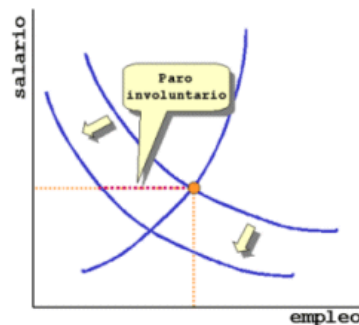
⁵⁶ EUMED. Modelo Neoclásico del Desempleo.

Obtenido de: <http://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_neoclasico_del_desempleo.htm>. [Con acceso el: 12/06/2012].

⁵⁷ *Ibid.*

En el modelo keynesiano, como se ha visto anteriormente, la causa principal del paro hay que buscarla en la insuficiencia de la demanda agregada. Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de inversión lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en diferentes ramas industriales. La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar el círculo vicioso prolongando indefinidamente la situación de desempleo.⁵⁸

Gráfico 4: Mercado Laboral, Modelo Keynesiano.



Modelo keynesiano del mercado de trabajo
Fuente. EUMED.

Los keynesianos rechazan la capacidad del mercado laboral de ajustarse a la nueva situación modificando los salarios. Y si el equilibrio en el mercado de un factor o un bien no puede alcanzarse por la vía de los precios, se conseguirá por la vía de las cantidades, apareciendo una disparidad entre las cantidades ofrecidas y demandadas. Es la rigidez a la baja de los salarios la que impide que la disminución de la demanda se traduzca en descensos salariales por lo que se producirá una situación de desempleo involuntario. El supuesto de la rigidez de los salarios puede suavizarse si se considera que los trabajadores tienen ilusión monetaria, es decir, que lo que negocian en sus convenios son salarios nominales, no reales, por lo que, si se dan simultáneamente situaciones de desempleo e inflación, puede producirse un cierto reajuste de los salarios reales.⁵⁹

Esta posibilidad quedaba excluida por las modernas propuestas del modelo de las expectativas racionales: No hay ilusión monetaria, por lo que la política monetaria expansiva se traduce inmediatamente en subidas de precios y salarios sin que tenga ningún efecto sobre la producción real. Los keynesianos, en respuesta, dieron la vuelta al argumento. Aceptando el supuesto de las expectativas

⁵⁸ EUMED. Modelo Keynesiano del Desempleo. Obtenido de: <http://www.eumed.net/coursecon/14/modelo_keynesiano_del_desempleo.htm>. [Con acceso el: 12/06/2012].

⁵⁹ Ibid.

racionales conjuntamente con el de la rigidez de los salarios nominales, dedujeron que las políticas expansivas sí pueden tener efecto sobre la producción real. Por ejemplo, el anuncio de un aumento en la cantidad de dinero en circulación provocará subidas en los precios, pero no en los salarios nominales, por lo que los salarios reales bajarán; esto permitirá el aumento del empleo y de la producción real.⁶⁰

Pero si los trabajadores tienen expectativas racionales ¿Por qué serían rígidos los salarios nominales? Actualmente, cuando se firman convenios colectivos suele incluirse una cláusula de revisión condicionada al comportamiento del IPC por lo que los aumentos salariales acordados son reales. Además, si los salarios nominales fueran rígidos, los salarios reales actuarían anti cíclicamente, bajando en los procesos inflacionistas y subiendo en los deflacionistas, lo que no sólo no es lógico sino contrario a la experiencia empírica.⁶¹

Teorías modernas sobre el mercado laboral.

Lo que distorsiona el mercado laboral y por tanto lo que hay que explicar, es la rigidez de los salarios reales, que se mantengan al mismo nivel a pesar de las variaciones que se produzcan en la tasa de desempleo. Con ese fin han surgido en los últimos años varios modelos. Aunque ninguno de ellos es completamente satisfactorio por sí solo, tomados en conjunto sirven ciertamente para describir los mecanismos reales por los que se forman los salarios en las empresas.⁶²

- El modelo de los contratos implícitos parte de considerar que los trabajadores tienen una aversión al riesgo superior a la de sus empleadores. Por tanto prefieren empleos seguros, con salarios estables aunque sean bajos, en vez de salarios altos con peligro de cierre de la empresa y pérdida del empleo. El mecanismo funciona como si en el contrato laboral existiera una cláusula implícita según la cual los trabajadores pagarían (renunciando a parte de su salario) a sus empleadores un "seguro" contra el desempleo. Este modelo ha sido considerado inconsistente por algunos autores ya que el mismo argumento, la aversión al riesgo de los trabajadores, podría conducir precisamente a lo contrario de lo que se desea demostrar, es decir, a que los trabajadores estarían dispuestos a tener salarios volátiles y a que les bajarán sus ingresos reales en momentos críticos para la empresa, antes de poner en peligro sus empleos.⁶³

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² EUMED.NET. Teorías Modernas del Mercado Laboral.

Obtenido de:

<<http://www.eumed.net/cursecon/14/Modelos%20modernos%20del%20mercado%20laboral.htm>>. [Con acceso el: 12/06/2012.].

⁶³ Ibid.

- El modelo del mercado interno de las empresas trata de explicar por qué la existencia de trabajadores en paro, teóricamente dispuestos a aceptar un empleo a cualquier precio, no provoca la caída de los salarios. En cada empresa hay un gran número de puestos de trabajo que requieren cierto grado de confianza en la persona que los ocupa. Para esos empleos se buscarán trabajadores conocidos, que ya lleven un tiempo en la empresa. Muchos otros puestos exigen una formación muy especializada que sólo se consigue permaneciendo mucho tiempo en el mismo empleo. Por tanto los trabajadores en paro no sirven para ocupar esos empleos y, aunque estuvieran dispuestos a aceptar salarios más bajos, no representan una competencia real para los que ya están empleados desde hace tiempo en la empresa.⁶⁴
- El modelo del pago de la lealtad se fija en ciertos comportamientos que, aunque no sean fácilmente explicables racionalmente, todo el que haya trabajado en una empresa sabe que son muy comunes. Hay un amplio grupo de trabajadores que se esfuerza más de lo que les exige la empresa. Es comprensible por tanto que la empresa les pague más de lo estrictamente necesario para que permanezcan en sus puestos. Se produce una especie de lealtad mutua entre empleados y empleadores.⁶⁵
- El modelo de los salarios anti-escaqueo (shirking) considera que la empresa no puede estar detrás de cada trabajador controlándole minuto a minuto para que cada uno rinda al máximo posible. La mejor forma de incentivar el trabajo es ofrecer buenos sueldos. Si los salarios fueran bajos no se tendría miedo al despido y los trabajadores adoptarían comportamientos indolentes. Es interesante constatar que en los países comunistas del este de Europa, la falta de temor al despido y los bajos salarios provocaban que el rendimiento de los trabajadores fuese mucho más bajo que en los países occidentales; ésa está considerada una de las razones principales de la caída de aquel sistema.⁶⁶
- El modelo de la selección inversa subraya el temor de los empleadores a que, en el caso de que bajasen los salarios cada vez que la empresa atravesara una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonarles serían los mejores, los que se sintieran confiados en encontrar fuera otro puesto mejor pagado. Se produciría así un fenómeno de selección darwinista de los menos eficaces que redundaría en perjuicio de la empresa. Es preferible por tanto no bajar los salarios y adaptarse a las crisis mediante reajustes de personal en los que se despidan sólo a los peores.⁶⁷

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ EUMED. Teorías Modernas del Mercado Laboral.

Obtenido de:

<<http://www.eumed.net/cursecon/14/Modelos%20modernos%20del%20mercado%20laboral.htm>>. [Con acceso el: 12/06/2012].

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

Es fácil detectar algunas características comunes a todos estos modelos. Consisten principalmente en análisis de tipo psico-sociológico sobre el razonamiento seguido en la adopción de decisiones por los empleadores y sobre los mecanismos de funcionamiento interno de las empresas. Ciertamente consiguen complementarse mutuamente para explicar por qué los salarios permanecen altos en coexistencia con altas tasas de desempleo en el mercado laboral. Comparten un cierto "espíritu" keynesiano ya que, al mostrar la incapacidad del mercado de trabajo para alcanzar automáticamente el equilibrio, están justificando la necesidad de intervención del Estado: la única solución para el desempleo consiste en hacer crecer la demanda agregada.

Teoría del Mercado Laboral de Paul Krugman.

La concentración geográfica de varias empresas implica la concentración del mercado laboral. Si una empresa pasa por una buena racha, demanda un exceso del mercado laboral y si pasa por una mala racha su demanda por trabajador disminuye. Este fenómeno es benéfico para las empresas y los trabajadores, pues si una empresa pasa por una buena situación, existen trabajadores disponibles para satisfacer el aumento de la demanda y si pasa por una mala situación, la disminución de la demanda de trabajadores no afecta, ya que estos pueden contratarse en otras firmas; lo anterior no funcionaría si las empresas no estuvieran concentradas geográficamente. Esta situación sería ideal si la buena racha de una empresa, coincide con la mala racha de otra, lo cual sufre una disminución de la demanda de la fuerza laboral.⁶⁸

Algunos puntos aclarados acerca de la concentración laboral son los siguientes:⁶⁹

- Existe una ganancia de eficiencia de la creación de una industria aglomerada con la concentración de un mercado laboral, aunque los trabajadores no corrieran el riesgo de perder su trabajo durante los malos tiempos de la compañía en la que trabaje.
- Las compañías se concentran en un mismo espacio geográfico, puesto que esto les permite la generación de economías de escala lo suficientemente importantes para disminuirlos, de establecerse en diferentes locaciones.
- La concentración del mercado laboral es ventajosa aun cuando las compañías cuenten con salarios flexibles. Las firmas aisladas pagan un salario alto durante los buenos tiempos y un salario bajo en los malos, empleando al mismo número de trabajadores. Las empresas aglomeradas geográficamente, que forman parte de un mercado laboral concentrado, pagan un salario constante el cual representa el promedio de las dos situaciones anteriores, pero emplean más trabajadores en los mejores tiempos y menos en los malos.

⁶⁸ KRUGMAN, Paul. Teoría de Concentración del Mercado Laboral, 1991. p. 38 - 49

⁶⁹ *Ibid.*

La ganancia para las compañías obtenida por el salario más bajo que pagan durante los buenos tiempos, es mayor que la pérdida que sufre del salario más alto que paga en los malos tiempos.

- La concentración del mercado laboral implica una mayor competencia, lo cual genera más eficiencia productiva.
- La concentración geográfica de las empresas, permite obtener una mayor confianza de los trabajadores, ya que estos sabrán que ya existen la intención de explotarlos por el hecho de poseer una fuerza laboral cautiva, esto facilita a las empresas a atraer trabajadores hacia el lugar en donde se encuentra la producción.

Peter Drucker, La Administración y el Trabajo del Mundo.⁷⁰

La administración no se limita a los negocios, se aplica a todo esfuerzo humano que reúna en una organización a personas con diversos conocimientos y habilidades. Ésta ha producido un gran impacto en las formas de vida del hombre. Ha permitido emplear gran número de personas instruidas en el proceso productivo. El conocimiento avanzado, siempre es altamente especializado, y no produce nada por sí sólo, pero la administración permite integrar esas labores hacia un bien común. La administración convirtió el conocimiento, de ser un ornato social y un lujo, en el verdadero capital de toda economía, el centro de la inversión capitalista.

La evolución administrativa partió del modelo de mando, de dónde surgieron la departamentalización por funciones y la capacitación (que eliminó la anterior necesidad de cientos de años para desarrollar tradición de mano de obra y experiencia en destrezas manuales y organizacionales). En los años 20 y 30 apareció la descentralización, que combina las ventajas de lo grande con las de lo pequeño dentro de una misma empresa. Luego se descubrió que la línea de montaje sacrificaba el largo plazo en nombre del corto, surgiendo la línea de pensamiento que convirtió a la automatización en la manera de organizar el proceso de manufactura. Así fueron surgiendo la teoría Y, el trabajo en equipo, los círculos de calidad, y la organización a base de información como manera de administrar los recursos humanos. Estas innovaciones gerenciales representan la aplicación del conocimiento al trabajo, la sustitución de la improvisación y la fuerza bruta por sistema e información.

El conocimiento de la administración es incompleto, y su propio éxito vuelve obsoleto ese conocimiento, al acelerar el cambio de trabajo manual a trabajo de conocimiento dentro de las organizaciones.

En el pasado, el protagonismo en la economía mundial se basó en liderazgo en innovaciones tecnológicas, pero el surgimiento de Japón como gran potencia

⁷⁰ DRUCKER, Peter. La Administración y el Trabajo del Mundo. Harvard Business Review

económica en este siglo, no se debió a liderazgo tecnológico, sino al liderazgo en administración, que podría llamarse "tecnología social". Japón entendió que el panorama económico había cambiado. El modelo mecánico de organización y tecnología surgido al final del XVII con la máquina de vapor había muerto en 1945 con la bomba atómica, dando paso a un modelo biológico: interdependiente, de uso intensivo de conocimientos, y organizado por el flujo de información.

La educación es el mayor reto administrativo de los países en desarrollo, dado que los países de la tríada (Europa-EEUU-Japón) son esencialmente autosuficientes, excepto en lo concerniente al petróleo. Debido a la avanzada tecnología de automatización, y principalmente por la demanda de personas preparadas en todas las áreas de administración, el desarrollo requiere de una base de conocimiento que pocos países subdesarrollados tienen o pueden costear. Cómo crear rápidamente una base adecuada de conocimiento gerencial es la cuestión vital para el desarrollo económico actual, y no tiene hasta ahora solución.

Los retos actuales de la administración son: encontrar estructuras que funcionen para organizaciones basadas en información; maneras de aumentar la productividad de los trabajadores de conocimiento; técnicas para manejar los negocios existentes, y simultáneamente desarrollar otros nuevos y muy distintos; maneras de crear y gerenciar negocios verdaderamente globales, y otros.

Los problemas más importantes de la administración en los países desarrollados son los relacionados con el "socialismo de las cajas de pensiones". Esto se refiere a que los asalariados son actualmente los principales proveedores de capital en las economías desarrolladas, debido a que éstos reciben alrededor del 90 % del PIB. Los países requieren enormes cantidades de capital para mantener y crear nuevas industrias, y los ricos ya no alcanzan para abastecerlo. Los trabajadores se han convertido en "capitalistas" y propietarios de los medios de producción. La sociedad moderna requiere una identidad de intereses entre la empresa y el empleado, pero también requiere la gerencia una autonomía respecto de los empleados o dueños.

La propiedad de los medios de producción por parte de los trabajadores es sana e inevitable. El poder sigue a la propiedad, y los asalariados tienen la propiedad, el poder tiene que venir por añadidura. No obstante, el socialismo de las cajas de pensiones mantiene la autonomía y responsabilidad de la empresa y la administración, la libertad del mercado, la competencia y la capacidad de cambiar e innovar. Es un socialismo que aún no funciona de manera completa.

La empresa moderna, en especial la muy grande, puede desempeñar su tarea económica (incluso realizar utilidades para los accionistas) sólo si se administra para el largo plazo. Es demasiado lo que en la sociedad depende del futuro económico de las empresas, para que se pueda supeditar por completo a los intereses de grupo alguno, así sea el de los accionistas.

La cuestión a resolver para el socialismo de las cajas de pensiones, es hacer compatibles los intereses de los accionistas con las necesidades de la economía y la sociedad. Debe hacerse responsable a la administración y a la vez permitirle administrar para el largo plazo.

La administración es unos pocos principios esenciales:

- La administración trata con seres humanos. Su tarea es integrar a la gente para que pueda conducirse en conjunto, haciendo eficientes sus puntos fuertes e inoperantes sus puntos débiles. La capacidad de contribuir a la sociedad depende tanto de la administración de las empresas en que labora el individuo como de sus propios esfuerzos, habilidades y dedicación.
- Como la administración busca integrar a las personas en una empresa común, tiene hondas raíces en la cultura. Lo que hacen los gerentes de cualquier parte del mundo es exactamente igual, lo que varía es cómo lo hacen. Uno de los retos básicos que afrontan los gerentes en un país desarrollado es encontrar e identificar aquéllas partes de la cultura, historia y tradición que puedan utilizarse en su propio terreno cultural.
- El deber de la administración es pensar a fondo, fijar y ejemplificar objetivos, valores y metas. Toda empresa requiere objetivos sencillos, claros y unificadores. Su misión debe ofrecer una visión común. Las metas tienen que ser claras, firmes y reafirmarse frecuentemente. La cultura de una organización es el compromiso de toda la empresa con determinados objetivos y valores comunes, compromiso que distingue a la empresa de una muchedumbre.
- Toda empresa es una institución de aprendizaje y enseñanza, hay que incluir la capacitación y el desarrollo permanentemente para adaptarse a medida que suceden cambios y aprovechar las oportunidades.
- La empresa debe construirse a base de comunicación y responsabilidad individual, ya que toda empresa se compone de personas con conocimientos, habilidades y metas distintas, que realizan trabajos diferentes. Cada cual debe pensar qué debe a los demás y qué necesita de ellos, así como lo que se espera de cada persona.
- El rendimiento tiene que incorporarse en la empresa y en su administración; tiene que ser medido (a través de diversos métodos de evaluación) y mejorado continuamente. La posición en el mercado, la innovación, la productividad, la formación de personal, la calidad y los resultados financieros son cruciales para el rendimiento y supervivencia de una compañía.
- Lo más importante es que en una empresa no hay resultados dentro de ella misma, los resultados sólo existen en el exterior. El resultado de un negocio es un cliente satisfecho.

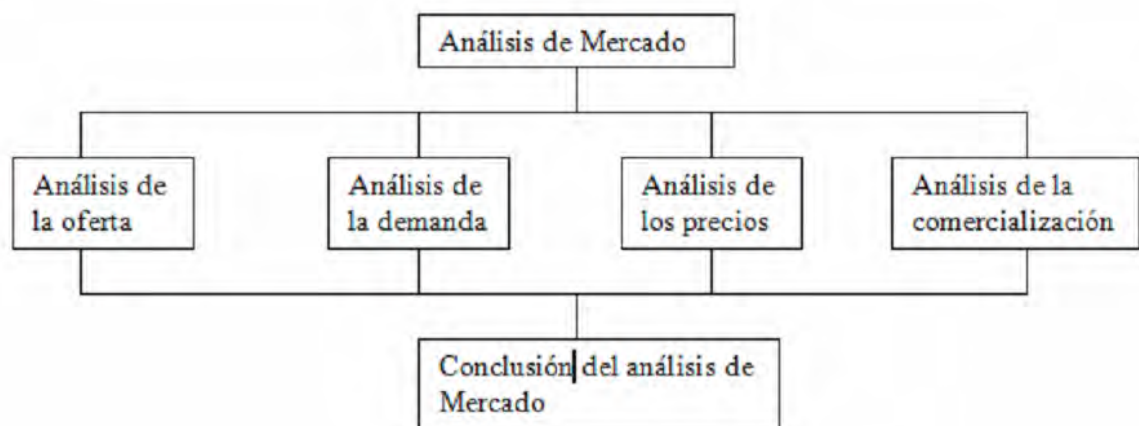
Estudio de Mercado, Gabriel Baca Urbina.

Se entiende por mercado al área en que confluyen las fuerzas de la oferta y demanda para realizar las transacciones de bienes y servicios a precios determinados.

Según Gabriel Baca Urbina el estudio de mercado consta de la determinación y cuantificación de la oferta y demanda, el análisis de los precios y el estudio de la comercialización. Cuyo objetivo general es verificar la posibilidad real de penetración del producto en un mercado determinado tomando en cuenta el riesgo.⁷¹

Los principales componentes que debe tener un estudio de mercado se muestran en el siguiente cuadro:

Gráfico 5. Estructura para realizar un estudio de mercados.



Fuente: Baca Urbina Gabriel, Evaluación de Proyectos, México Ed. McGraw-Hill, 2001.

EL ANÁLISIS DE LA DEMANDA se conoce como demanda a la cantidad de bienes y servicios que el mercado requiere o solicita para buscar la satisfacción de una necesidad específica a un precio determinado.⁷²

El objetivo del análisis de demanda es determinar y medir cuáles son los factores que afectan los requerimientos del mercado con respecto a un bien o servicio, así como determinar la posibilidad de participación del producto del proyecto en la satisfacción de dicha demanda.⁷³

⁷¹ BACA URBINA, Gabriel. Evaluación de Proyectos, México Ed. McGraw-Hill, 2001. p. 44.

⁷² BACA URBINA, Gabriel. Evaluación de Proyectos, México Ed. McGraw-Hill, 2001. p. 45.

⁷³ Ibid.

Para poder examinar los cambios futuros de la demanda y la oferta se utilizan técnicas estadísticas adecuadas para analizar el presente. Para ello se utilizan las series de tiempo, con las cuales podemos observar el comportamiento de un fenómeno con respecto del tiempo.⁷⁴

Se pueden observar cuatro patrones básicos de tendencia del mismo:

- Tendencia secular, surge cuando el fenómeno tiene poca variación en largo periodos.
- Variación estacional, surge por los hábitos o tradiciones de la gente.
- Fluctuaciones cíclicas, surge principalmente por razones de tipo económico.
- Movimientos irregulares, surgen por cualquier causa aleatoria que afecta el fenómeno.

El patrón más común para analizar la oferta y la demanda es la tendencia secular, existen diversos métodos para calcular esta entre los cuales podemos encontrar:⁷⁵

- Método de las medias móviles: Este método suaviza las irregularidades de la tendencia por medio de las medias parciales.
- Método de mínimos cuadrados: Se calcula la ecuación de la curva para una serie de puntos dispersos sobre una gráfica, cura que se considera el mejor ajuste, es decir, cuando la suma algebraica de las desviaciones de los valores individuales respecto a la media es cero y cuando la suma del cuadrado de las desviaciones de los puntos individuales respecto a la media es mínima.

En cuanto al ANÁLISIS DE LA OFERTA, se entiende como oferta a la cantidad de bienes o servicios que un cierto número de productores está dispuesto a poner a disposición del mercado a un precio determinado.⁷⁶

El objetivo que tiene el análisis de la oferta es determinar o medir las cantidades y las condiciones en que una economía puede y quiere poner a disposición del mercado un bien o un servicio.⁷⁷

El análisis de los PRECIOS, la cantidad monetaria a la que están dispuestos a vender, y los consumidores a comprar un bien o servicio, cuando la oferta y la demanda están en equilibrio.⁷⁸

Para poder determinar el precio de cualquier tipo de productos se tienen que tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid. p. 46

⁷⁶ BACA URBINA, Gabriel. Evaluación de Proyectos, México Ed. McGraw-Hill, 2001. p. 46.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid. p. 47

- La base de todo precio es el costo de producción, administración y ventas, más una ganancia.
- Se debe de considerar la demanda potencial del producto y las condiciones económicas del país.
- La reacción de la competencia ante la aparición de un nuevo producto.
- La estrategia de mercadeo la cual debe ser introducirse al mercado, ganar mercado, permanecer en el mercado, costo más porcentaje de ganancia previamente fijado sin importar las condiciones del mercado, porcentaje de ganancia sobre la inversión hecha, etc.

Por último la COMERCIALIZACION es la actividad que permite al productor hacer llegar un bien o servicio al consumidor con los beneficios del tiempo y lugar, es decir, colocar el producto en un sitio y momento adecuados, para dar al consumidor la satisfacción que él espera con la compra.⁷⁹

Mezcla de Mercadeo.⁸⁰

El marketing mix son las herramientas que utiliza la empresa para implantar las estrategias de mercadeo y alcanzar los objetivos establecidos. Estas herramientas son conocidas también como las P's del marketing.

Muchos Autores no llegan a un acuerdo respecto al número de elementos que componen la mezcla; Kotler y Armstrong exponen que se trata de 4 variables mercadológicas, sin embargo, autores recientes han adoptado diferentes estructuras teóricas que cambia las 4 P's tradicionales (Precio, Plaza, Promoción y Producto), tomando en cuenta más aspectos como las personas y los procesos, los cuales poseen aspectos íntegramente administrativos, pero forman parte en las decisiones mercadológicas.

- Producto: Cualquier bien, servicio, idea, persona, lugar, organización o institución que se ofrezca en un mercado para su adquisición, o uso que satisfaga una necesidad.

La política de producto incluye el estudio de 4 elementos fundamentales:

1. La cartera de productos
2. La diferenciación de productos
3. La marca
4. La presentación

⁷⁹ Ibid. p. 48

⁸⁰ WIKIPEDIA. Mezcla de Mercadeo.

Obtenido de: <http://es.wikipedia.org/wiki/Marketing#La_mezcla_de_la_mercadotecnia_.28las_.22P.22.29>. [Con acceso el: 13/06/2012.]

- **Precio:** Es el valor de intercambio del producto, determinado por la utilidad o la satisfacción derivada de la compra y el uso o el consumo del producto. Es el elemento del mix que se fija más a corto plazo y con el que la empresa puede adaptarse rápidamente según la competencia. Se distingue del resto de los elementos del marketing mix porque es el único que genera ingresos, mientras que los demás elementos generan costes.

Para determinar el precio, la empresa deberá tener en cuenta lo siguiente: Los costes de producción, la distribución, el margen que desea obtener, los elementos del entorno principalmente la competencia, las estrategias de Marketing adoptadas, los objetivos establecidos.

- **Plaza o Distribución:** Elemento del mix que utilizamos para conseguir que un producto llegue satisfactoriamente al cliente. Cuatro elementos configuran la política de distribución:
 1. **Canales de distribución:** Los agentes implicados en el proceso de mover los productos desde el proveedor hasta el consumidor.
 2. **Planificación de la distribución:** La toma de decisiones para implantar una sistemática de cómo hacer llegar los productos a los consumidores y los agentes que intervienen (mayoristas, minoristas).
 3. **Distribución física.** Formas de transporte, niveles de stock, almacenes, localización de plantas y agentes utilizados.
 4. **Merchandising:** Técnicas y acciones que se llevan a cabo en el punto de venta. Consiste en la disposición y la presentación del producto al establecimiento, así como de la publicidad y la promoción en el punto de venta.

Cuando hablamos de place es un término en inglés para denominar el lugar, también se maneja en español como la evidencia física del lugar, para el marketing es muy importante llevar al cliente experimentar los 5 sentidos en un lugar de venta como lo son: -olor -color -vista -gusto -tacto

Entre más sentidos capte nuestro consumidor mayor será el grado de captación de nuestra empresa, mejorando la aceptación en su top Of mind.

- **Promoción:** La comunicación persigue difundir un mensaje y que éste tenga una respuesta del público objetivo al que va destinado. Los objetivos principales de la comunicación son: Comunicar las características del producto, comunicar los beneficios del producto, que se recuerde o se compre la marca/producto.

La comunicación no es sólo publicidad. Los diferentes instrumentos que configuran el mix de comunicación son los siguientes: La publicidad, las relaciones públicas, la venta personal, la promoción de ventas, el Marketing directo.

Dentro de la mezcla de mercadeo también se pueden contemplar nuevos elementos que amplían el total de “P’s”, siendo originalmente 4 y debido a las nuevas teorías administrativas y las exigencias del medio, se puede también hablar de:

- **Personas:** Cuando hablamos de la P de personas, nos referimos a que una empresa también cuenta con personal que atiende a nuestro consumidor, esto afecta en muchas empresas ya que un error que cometen es olvidar esta parte del negocio dejándolo a segundo término, pero básicamente los clientes siempre se verán afectados por el buen o mal servicio que reciban de su empresa.
- **Procesos:** Los procesos tienen que ser estructurados correctamente, ya sea que hablemos de un servicio o de la creación de un producto, esto nos llevara a la logística de la empresa para reducir costos y aumentar ganancias.

1.8.2 Marco legal. Considerando el Marco Legal Colombiano, el ejercicio de la Administración de Empresas, se encuentra reglamentada por la Ley 60 de 1981, la cual establece las condiciones mínimas para el ejercicio de profesión en todo el territorio nacional; así mismo, establece para el ejercicio de esta profesión, la obligatoriedad de la matrícula y la tarjeta profesional, así como la observancia de un código de ética. La normatividad que regula la profesión está contenida en los siguientes documentos:⁸¹

- Constitución política de 1991, artículo 26, que establece como derecho fundamental de los ciudadanos la libertad de escoger profesión u oficio.
- Decretos reglamentarios 2718 de 1984 y 1872 de 1985, que establecen las sanciones correspondientes para quien viole la ley.
- Ley 20 de 1988 que establece las equivalencias correspondientes entre la Administración de empresas y la administración de negocios.
- Decreto 2718 de 1984 que desarrolla la Ley 60 de 1981.
- Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en Colombia.
- Resolución 2767 de 2003 del Ministerio de Educación, por la cual se desarrolla el marco conceptual para la profesión de Administración de Empresas con

⁸¹ Documento Maestro, Administración de Empresas. p. 24.

carácter genérico, y se definen las características específicas de calidad para los Programas de pregrado.

En el entorno nacional, el objeto social del Administrador de Empresas esta normatizado por El Consejo Profesional de Administración de Empresas, este es un organismo adscrito al despacho del Ministro (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo); fue creado por la Ley 60 de 1981, y es el organismo encargado de colaborar con el Gobierno Nacional y demás autoridades de la Educación Superior, en el estudio y establecimiento de los requerimientos académicos curriculares adecuados para la óptima educación y formación de los administradores de empresas; participar con las autoridades competentes en la supervisión y control de las entidades de educación superior en lo correspondiente a la profesión de Administración de Empresas y expedir la matrícula a los profesionales que llenen los requisitos y fijar los derechos correspondientes, entre otras funciones”.⁸²

De otra parte la Ley 60 de 1981, en su Artículo 1 define a la Administración como: “la implementación de los elementos y procesos encaminados a planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios”; la formación de administradores de empresas se hace hoy con base en un currículo estructurado alrededor de estos elementos y procesos, reunidos en tres áreas de formación: básica, profesional y socio humanística, intentando garantizar que los administradores estén en capacidad de formular y lograr los objetivos de una organización incluyendo la parte humana como parte integral de la misma, igualmente, que pueda tomar decisiones y resolver diversos problemas al interior de la misma y en su relación con el entorno competitivo de los negocios.⁸³

⁸² *Ibíd.*

⁸³ Documento Maestro, Administración de Empresas. p. 25.

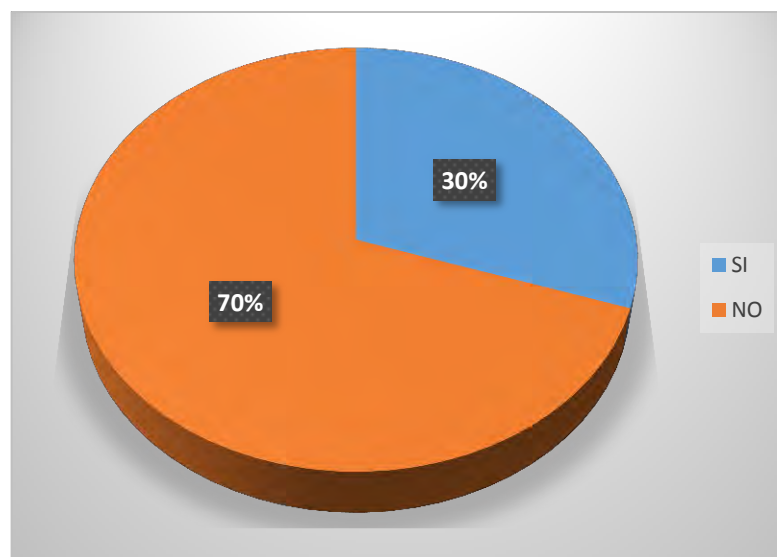
2. MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LA CIUDAD DE PASTO EN EL AÑO 2012.

Con la intención de lograr conocer a que se enfrentan los egresados de la carrera de Administración de Empresas, una vez obtenido su título profesional y al momento de ingresar al mercado laboral, bajo la premisa de la Dra. Eugenia Zarama (Directora de FENALCO) que afirma: “Nos hace falta empresas, nos hace falta industrias para poder vincular a todo este mercado que sale que son graduados en administración de empresas, que son bastantes en el municipio y en el departamento de Nariño.” y también asevera que no existe cultura y formación para la creación de empresas, ya que los nuevos profesionales en su mayoría salen en busca de empleo. (Ver ANEXO G). Se pretende determinar si existe o no el empleo para la población estudiada.

2.1 CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL MERCADO LABORAL.

La dinámica empresarial del departamento y naturalmente de la ciudad de Pasto, evidencia lo siguiente, de acuerdo a las respuestas de los empresarios a si contratan administradores de empresas:

Gráfico 6. Contrata Administradores de Empresas.



Fuente: Esta investigación.

Según las encuestas realizadas a los empresarios de la ciudad de Pasto, se determina que en la actualidad 30,13% de las empresas contratan Administradores de Empresas, que corresponden a 113 de las 375 encuestas realizadas; mientras que 262 empresas, concernientes al 69,87% del total de empresas encuestadas no tienen en su organización Administradores de Empresas. Esto sugiere que la inclusión de los profesionales de Administración de Empresas en el mercado laboral de la ciudad es muy bajo, sobre todo en las MIPYMES las cuales no cuentan con la capacidad financiera para contratar a un profesional en Administración de Empresas, que se dedique tiempo completo a la gerencia de la organización. (Ver ANEXO B, Pregunta 11).

De las 113 entidades que si contratan Administradores de Empresas que corresponden al 30,13% del total, 26 contratan a un administrador de empresas, 38 a dos, 26 a tres, 13 a cuatro y 10 a cinco o más profesionales en Administración. Lo anterior se evidencia en que la mayoría de empresas de la región son MIPYMES y contratar a un profesional en Administración, requeriría recursos financieros que lastimosamente las empresas no poseen. De los empresarios que no contratan administradores el 12,21% son profesionales en Administración de Empresas, que han decidido optar por el camino del emprendimiento y tienen su propio negocio, siendo ellos quienes los administran.

2.2 PROFESIÓN PREFERIDA PARA LOS ENCARGADOS DE ADMINISTRAR A LAS EMPRESAS DE PASTO.

La tendencia de los empresarios con respecto a la profesión del gerente, es a contratar Administradores de Empresas como se evidencia a continuación:

Cuadro 17. Profesión preferida para los encargados de administrar las empresas de Pasto.

Profesión	Cantidad	Porcentaje
Administrador de empresas	236	62,93%
Ingeniero industrial	32	8,53%
Economista	23	6,13%
Contador	61	16,27%
Otros	23	6,13%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Algunas grandes empresas en el mundo son administradas por personas que no tienen perfiles afines a la administración, en algunos casos ni siquiera son profesionales, como Bill Gates (Propietario de Microsoft); en Pasto sucede lo

mismo con mucha frecuencia, pero las empresas no son competitivas. Por ende, si hipotéticamente las empresas tuvieran la facilidad de elegir a un profesional para que administre a la organización: el 62,93% elegirían a un profesional en Administración de Empresas, el 16,27% contactaría a un contador; el 8,53% prefieren a un ingeniero industrial, el 6,13% elegirían a un economista y también el 6,13% buscarían a profesionales en otras carreras afines como la administración de negocios internacionales, mercadeólogos y otros prefieren profesionales en ingenierías de sistemas o abogados.

2.3 DISPONIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES HACIA LA CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS.

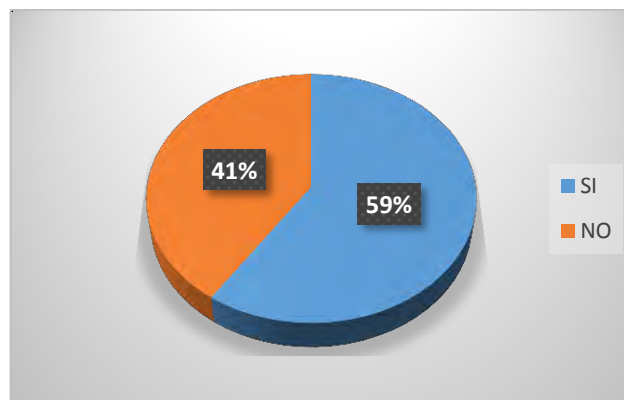
Hasta el momento, el análisis previamente realizado corresponde a la realidad del mercado laboral en cuanto a la contratación de administradores de empresas. Sin embargo, es necesario medir la tendencia y la disposición de las organizaciones de la región hacia contratar o no Administradores de Empresas, así como las condiciones que ofrecen.

Cuadro 18. Disponibilidad para contratar administradores de empresas.

Disposición	Cantidad	Porcentaje
Si	223	59,47%
No	152	40,53%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 7. Disponibilidad para contratar administradores de empresas.



Fuente. Esta investigación.

De acuerdo a la disponibilidad para contratar Administradores de Empresas, la mayoría de los 375 empresarios encuestados, 59,47%, respondieron que sí están dispuestos a contratar a estos profesionales en su organización, mientras que el 40,53% dijeron que no contratarían Administradores de Empresas.

Aunque la tendencia de las respuestas a esta pregunta es a contratar Administradores de Empresas, la interpretación resulta ser un poco subjetiva puesto que no se sabe bajo qué condiciones laborales los empresarios contratarían a estos administradores.

2.4 CONDICIONES LABORALES PARA LA CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS.

Para determinar las condiciones y los perfiles que el mercado laboral de los administradores de empresas de Pasto requiere, es necesario tomar como base de análisis aquellas empresas que realmente están dispuestas a contratar administradores de empresas; es decir, las 223 organizaciones que corresponden al 59,47% del total, que efectivamente son prestos a vincular a dichos profesionales.

2.4.1 Tipo de contrato para la vinculación de los administradores de empresas al mercado laboral. Con respecto al tipo de contrato con el cuál se vincularía a un Administrador de Empresas a las organizaciones de la ciudad, el que prevalece es el contrato laboral a término indefinido con un 42,60% que corresponde a 95 empresas encuestadas. Seguido del 23,32% equivalente 52 encuestas que favorecen al contrato laboral por prestación de servicios; el contrato laboral a término fijo equivale al 19,28% de las 223 empresas que están dispuestas a contratar a profesionales en administración; por su parte la contratación staff tiene una frecuencia de 19 empresas que corresponden al 8,52% y por último, el contrato laboral a término indefinido en las entidades públicas denominado contrato laboral en carrera administrativa, representa un 4,48% del total equivalente a 10 entidades públicas. En este punto es necesario aclarar, que muchos de los empresarios no conocen realmente lo que implica un contrato laboral a término indefinido y por ende las condiciones que se ofrecen, no son ni siquiera las mínimas que el Código Sustantivo del Trabajo exige.

2.4.2 Remuneración que las organizaciones de Pasto están dispuestas a ofrecerles a los administradores de empresas. En cuanto al salario que las organizaciones de la región estarían dispuestas a pagarle a un Administrador de empresas, de las 223 firmas que dicen querer contratar a un profesional en este campo: 6 respondieron que pagarían de 0 a 1 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) equivalente al 2,69% del total; 66 (29,60%) dijeron pagar entre 1 y

2 SMMLV; 99 (44,39%) pagarían entre 2 y 4 SMMLV; 36 (16,14%) retribuirían a un profesional en administración de 4 a 6 SMMLV y por último 16 empresas (7,17%) estarían dispuestas a pagar más de 6 SMMLV a un Administrador de Empresas. Aquellas compañías que pagan más de 4 SMMLV son muy pocas en la región, puesto que corresponden a las medianas y grandes organizaciones que además de pagar salarios superiores a los promedios del mercado, se preocupan por satisfacer las necesidades de autorrealización y superación de sus empleados, además de exigir que los Administradores de Empresas tengan posgrados que beneficien a la empresa. Los Administradores de Empresas que tienen salarios altos, se desempeñan en cargos de alta dirección y con una estabilidad laboral bastante amplia.

2.5 CONTEXTO UNIVERSITARIO PREFERIDO POR LOS EMPRESARIOS, PARA LOS ENCARGADOS DE ADMINISTRAR A LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN.

2.5.1 Preferencia del contexto de la universidad de egreso de los administradores de las empresas. Con respecto al contexto del cuál egresen los administradores o gerentes de las empresas de la región, los empresarios afirmaron lo siguiente:

Cuadro 19. Preferencia del contexto de la universidad de egreso.

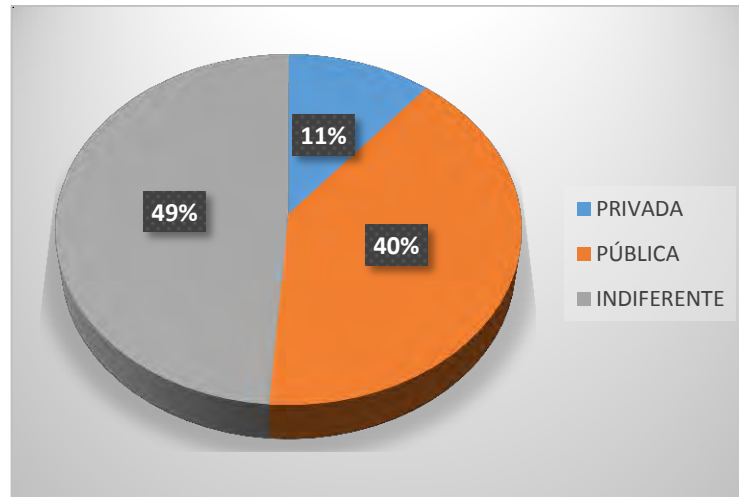
Contexto	Cantidad	Porcentaje
Regional	169	45,07%
Nacional	55	14,67%
Internacional	5	1,33%
Indiferente	146	38,93%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Las universidades regionales han alcanzado reconocimiento entre los habitantes de Pasto, es por esto, que de los 375 empresarios encuestados, 169 (45,07%) prefieren que el administrador de su empresa sea egresado de una universidad regional; pero por otro lado, con un porcentaje no muy distante del anterior, 38,93%, 146 empresarios son indiferentes frente a la preferencia de la universidad de egreso de sus gerentes. Entre tanto, la preferencia por una universidad nacional es tan solo del 14,67% y de una internacional del 1,33%.

2.5.2 Preferencia del tipo de universidad de la cual se gradúen los administradores de empresas. En lo concerniente al tipo de universidad de la cuál sea egresado el Administrador de Empresas, los empresarios de la ciudad piensan que:

Gráfica 8. Preferencia del tipo de Universidad de egreso.



Fuente. Esta investigación.

Para los 375 empresarios encuestados de la ciudad de Pasto les es, en gran proporción (48,80%), indiferente el tipo de universidad de la cual sea egresado el Administrador de Empresas. La universidad pública, con un porcentaje de participación del 40,27% y correspondientes 151 encuestas a su favor es la segunda opción que prefieren los empresarios, frente al 10,93% de preferencia por la universidad privada.

Para los empresarios de Pasto, más importante que el carácter que tenga la universidad, son los conocimientos y habilidades que el profesional posea, así como la forma de aplicar estas competencias a las empresas con el fin de hacerla más competitivas.

2.5.3 Universidad preferida por los empresarios para los profesionales en administración de empresas. Esta tendencia también aplica en la universidad regional con mayor aceptación por los empresarios de la ciudad, puesto que muchos son indiferentes. Sin embargo la Universidad de Nariño está muy posicionada en la mente de las personas que administran a las empresas, puesto que la reconocen por su trayectoria y su aporte a la región en términos de

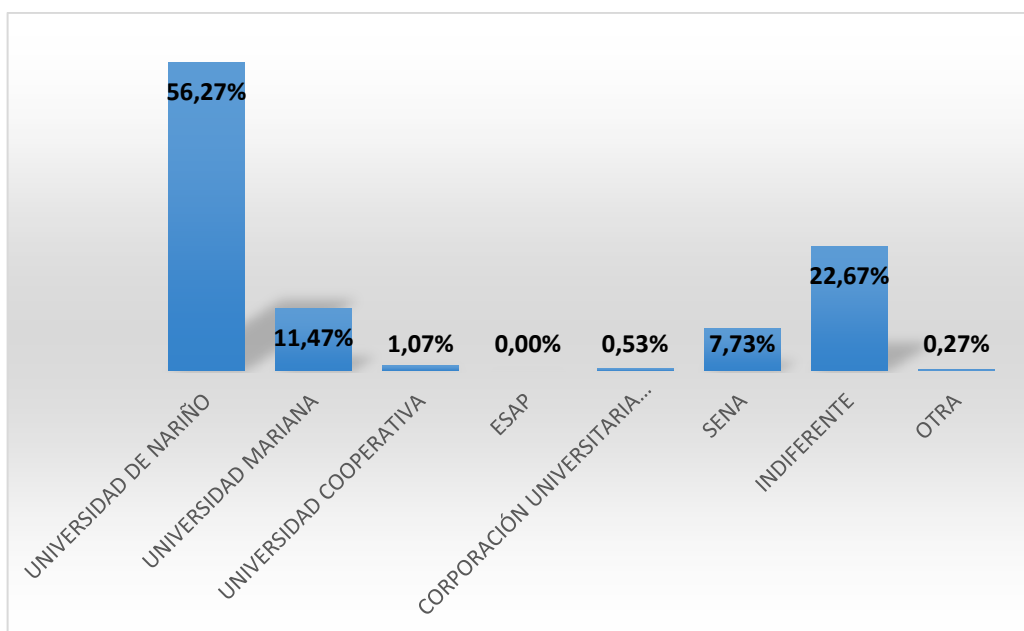
investigación y fortalecimiento profesional a los habitantes de Pasto. Lo que se evidencia en la tabla 20 y el gráfico 9.

Cuadro 20. Universidad preferida en la región para un administrador de empresas.

Universidad	Cantidad	Porcentaje
Universidad De Nariño	211	56,27%
Universidad Mariana	43	11,47%
Universidad Cooperativa	4	1,07%
ESAP	0	0,00%
Corporación Universitaria Autónoma De Nariño	2	0,53%
Sena	29	7,73%
Indiferente	85	22,67%
Otra	1	0,27%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 9. Universidad preferida en la región para un administrador de empresas.



Fuente. Esta investigación.

Cuando se habla de las Universidad en el contexto Regional, la Universidad de Nariño es el alma mater con mayor reconocimiento y trayectoria, cualidades que también son tenidas en cuenta por los empresarios de la ciudad, quienes la prefieren ante otras universidades con un porcentaje del 56,27%. En segunda instancia tenemos que al 22,67% de los encuestados les es indiferente la

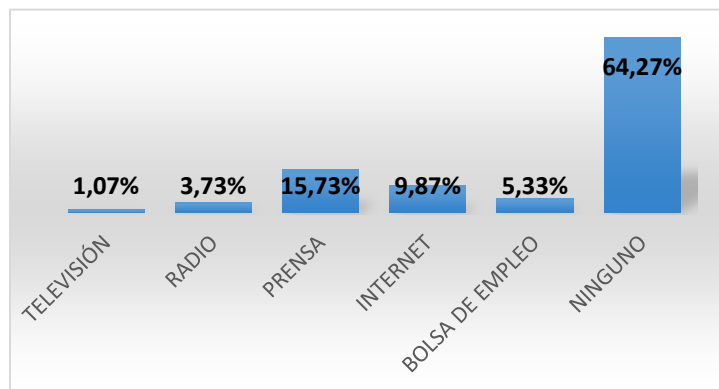
universidad regional de la cual sea egresado el Administrador de empresas. Por su parte la Universidad Mariana de Pasto tiene una preferencia del 11,47% y el Sena del 7,73%, siendo estas las instituciones en tercer y cuarto grado de preferencia. La Universidad Cooperativa de Colombia, la ESAP y la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, entre las tres tienen 1,6% de aceptación dentro de la comunidad empresarial de la ciudad.

Ante lo anterior, el Dr. Carlos Omar Ojeda, Director del Programa de Administración de Empresas y Finanzas, afirma: "...toda empresa llamada MIPYME, grande o mediana, requiere de los conocimientos y competencias de un administrador de empresas; aún más sabiendo que todos somos conscientes que los egresados de la Universidad de Nariño y especialmente del programa de Administración de Empresas, son considerados líderes y competentes por la integridad con que los formamos acá en nuestra universidad." (Ver Anexo D).

2.6 MEDIOS DE COMUNICACIÓN POR LOS CUALES SE CONOCE LA OFERTA DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS.

Es importante para la sociedad cambiar su forma de administrar a las organizaciones regionales, la tendencia a la gerencia empírica es un sinónimo de atraso empresarial y es un factor clave que impide el crecimiento de la economía municipal. Por ende, los empresarios deben conocer que existe un personal altamente capacitado en cuanto a la gestión organizacional; sin embargo, la Gráfica 10 (Medios de comunicación por los cuales conoce la oferta de Administradores de Empresas) indica que de 375 empresarios encuestados, 241 (64,27%) no conocen por ningún medio de comunicación la oferta de administradores de empresas. Por su parte, de los que sí han escuchado, visto o leído sobre la oferta de Administradores de Empresas, el 15,73% ha sido por medio de la prensa, el 9,87% a través de internet, el 5,33% mediante bolsas de empleo y el 1,07% conocen sobre dicha oferta a través de la televisión.

Gráfica 10. Medios de comunicación por los cuales se conoce la oferta de administradores de empresas.



Fuente. Esta investigación.

Es importante recalcar que no solamente se debe publicitar en los medios de comunicación la oferta de administradores de empresas en el mercado laboral, sino también la trascendencia que pueden obtener dentro de las organizaciones y se debe despertar la necesidad de la contratación de personal capacitado en la gestión organizacional, con el fin de cambiar la tendencia administrativa local y lograr ser más productivos y competitivos a nivel nacional e internacional.

2.7 EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN EL MERCADO LABORAL.

La carrera de Administración de Empresas es muy demandada en el mundo actual, el Dr. Jesús Martínez (Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables) afirma sobre la profesión: “Yo creo que es de las carreras más privilegiadas, por eso es una de las más demandadas y es precisamente la carrera de la administración de empresas, entonces el reto es muy grande y más aquí en Nariño que no se ha podido construir empresas, cultura empresarial, empresarismo, emprendimiento”. (Ver Anexo C).

Por su parte la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo afirma que: “Entre las 12 instituciones de formación existentes en el municipio de Pasto, predominan las especialidades para actividades de vocación laboral con 400 programas ofrecidos; en contraste con los 160 programas profesionales, cuya mayor oferta son los relacionados con la administración, finanzas, contaduría y economía, seguidos de los programas de tecnologías en formación de informática y sistemas”.⁸⁴

Por ende, muchos estudiantes deciden matricularse en Administración de Empresas y la cantidad de egresados semestralmente es alta. Lo cual dificulta la vinculación de los profesionales en esta carrera al mercado laboral, sobre todo trayendo nuevamente a consideración las palabras del Dr. Jesús Martínez sobre la falta de cultura empresarial y emprendimiento, junto al atraso de la dinámica empresarial de la ciudad de Pasto.

Según el Dr. Carlos Omar Ojeda: “Hoy por hoy tenemos 1.100 egresados con títulos y 202 egresados sin títulos, el 70% de esos egresados con títulos tienen cargos entre los de alta dirección y nivel medio, son muy poquitos los que están en la parte operativa”. (Ver Anexo D).

⁸⁴ RED ORMED. Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo, Ciudad de Pasto. Pág. 56.

Entonces tomando como referencia las palabras del Dr. Carlos Omar Ojeda, los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño con empleo son alrededor de 770 y los que no tienen empleo son 330. A continuación se presenta información relacionada con los profesionales graduados de Administración de Empresas:⁸⁵

El 61.59% de los profesionales se encuentra trabajando, el 9% estudia y trabaja, el 2% está estudiando y el 27.41% está desempleado. Esto demuestra que existe un porcentaje significativo de los Administradores de Empresas que forman parte de la población en edad de trabajar, pero económicamente inactivo; pero es muy alentador encontrar que la gran mayoría de los profesionales se encuentra laborando en diversos escenarios; también es importante resaltar que hay Administradores que se encuentran estudiando y laborando a la vez, esto muestra el interés del Administrador de Empresas por actualizar y ampliar sus conocimientos.

En cuanto al lugar donde se localizan los profesionales, se encontró que el 71% está establecido en la ciudad de San Juan de Pasto; el 7% en el sur de Nariño en municipios como Ipiales, Túquerres, Pupiales, Tangua, Yacuanquer y Potosí principalmente; el 3% en municipios del norte del departamento como Buesaco, La Unión, La Cruz, San Bernardo y San Pablo; el 3% en la costa Pacífica de Nariño; el 6% en otros Departamentos como Cauca: Cundinamarca, Caldas; Risaralda; Atlántico y Antioquia principalmente, dentro de este porcentaje se encuentran Administradores de Empresas en EEUU, Japón y Cuba localizada fuera del país; y por último, el 4% en el Departamento del Putumayo en municipios como Mocoa, Puerto Asís, Villagarzón y La Hormiga. Esta información demuestra que los Administradores de Empresas están proyectando sus conocimientos y desempeño laboral tanto en el departamento de Nariño como fuera de él.

Entre las instituciones en las cuales el Administrador de Empresas está vinculado laboral y profesionalmente, se encuentran entidades de carácter oficial como la gobernación de Nariño, alcaldías del Departamento de Nariño, entidades de servicios públicos (CEDENAR y EMPOPASTO), E.S.E. colegios, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, La DIAN, el Consejo de Pasto, el Sena y la Universidad de Nariño en particular. En estas instituciones labora 25% de los Administradores de Empresas; el 38.59% labora en entidades de carácter privado como asociaciones, instituciones de educación superior, institutos de formación tecnológica, E.P.S, I.P.S., Comfamiliar de Nariño, empresas de consumo masivo, supermercados de cadena, hoteles e instituciones financieras particularmente. El 7% trabaja de manera independiente, esto quiere decir que no está vinculado a ninguna clase de entidad en particular, entre ellos se destaca quienes trabajan en su profesión o fuera de ella. El 29.41% restante son los profesionales que se

⁸⁵ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Oficina de control y registro académico – OCARA. Base de Datos de Egresados y Graduados de Administración de Empresas a 21 de Noviembre de 2012

encuentran desempleados o que están estudiando. Se puede concluir que los Administradores de Empresas tienen gran acogida dentro de instituciones tanto oficiales como privadas, esta información ratifica en gran parte lo que señala el perfil profesional y ocupacional del Programa de Administración de Empresas.

Entre los cargos desempeñados por los Administradores de Empresas se encuentra que el 23.20% tienen cargos sin ninguna relación con la Administración de Empresas (Cajero, tesorero, concejal, control interno, instructor, liquidador de nómina, supervisor entre otros); el 13.16% son Administradores, el 11.05% son gerentes, el 8.42% son profesionales universitarios, el 8.42% son auxiliares, el 8.42% son coordinadores, el 7.89% son asistentes de gerencia, el 5.26% son asesores, el 3.68% son secretarías el 3.67% son directores de sección, el 3.67% son docentes y el 3.16% son jefes de áreas administrativas.

En cuanto a los salarios devengados por los Administradores de Empresas se encuentra que el 62.06% obtiene dos salarios mínimos vigentes en el año 2012, el 1.10% gana menos de un salario mínimo y el 7.11% gana cuatro y más salarios mínimos mensuales. Entre los Administradores con mayor salario se encuentran quienes se desempeñan como gerentes y como Administradores propiamente dichos.

Los Administradores de Empresas en su mayoría no encontraron dificultades para graduarse, sus mayores dificultades se presentaron después de graduarse, principalmente a la hora de conseguir oportunidades laborales, entre ellas: la experiencia y en menor grado el desconocimiento de la carrera.⁸⁶

En cuanto a las áreas de formación se encontró que existe mayor fortaleza en áreas como finanzas, planeación estratégica y mercadeo; y las que han sido de mayor utilidad en el desempeño profesional son en las que se aplican las fases del proceso administrativo y gerencia estratégica. La investigación, aplicación del software y el bilingüismo forman parte de las áreas más utilizadas por los profesionales y así mismo son áreas en las cuales ellos dicen tener cierto grado de debilidad. Ante lo cual el administrador de empresas, considera la necesidad de fortalecer su formación a través de capacitaciones y diversos medios como la lectura diaria de revistas y libros especializados, internet y asistiendo a conferencias y seminarios.⁸⁷

Por último se analiza las expectativas de los Administradores de Empresas frente a su vida profesional y laboral ante lo cual se encuentra que, en cuanto a la profesión y la academia específicamente, se puede afirmar que los Administradores se inclinan por diferentes campos: En primer lugar, se encontró

⁸⁶ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Documento Maestro. p. 244.

⁸⁷ *Ibid.* p. 245.

que al 25% de los profesionales les interesa especializarse en el área de Alta Gerencia y Finanzas con el 19%, áreas en las cuales se destaca más participación de los profesionales en el campo laboral.

En segundo lugar, están quienes se inclinan por masterados y doctorados en la Administración (3%), ampliar los conocimientos teóricos y metodológicos con el fin de mejorar su desempeño profesional y destacarse como Administradores de Empresas a nivel regional, nacional e inclusive internacional.

En tercer lugar, está el 14% que se inclina por la Negocios Internacionales, un campo que brinda muchas posibilidades de trabajo en el medio, ya que éste es un aspecto que ha ganado gran importancia en los contextos social, político, económico e inclusive cultural, por lo tanto requiere de preparación y actualización constante.

En cuarto lugar, están los Administradores de Empresas que prefieren ampliar sus conocimientos y desempeñarse profesionalmente en la especialización de Gerencia de Mercadeo con un (13%); en la sociedad existe infinidad de empresas comercializadoras.

En quinto lugar, se encuentra el 11% a quien le gustaría desempeñarse y conocer más sobre la especialización de Evaluación y Formulación de Proyectos. Por último, en menores porcentajes 8% están quienes prefieren la gerencia social o gestión social, la sociología organizacional, gerencia de talento humano y espíritu empresarial y creación de empresas. Un 7% manifiesta que su deseo por estudiar otra carrera como contaduría pública y derecho que se caracterizan por ser las carreras tradicionales y de mayor demanda estudiantil, además proporcionan elementos básicos y complementarios que fortalecen el desempeño laboral del Administrador de Empresas.

En relación al aspecto laboral, la mayoría de los profesionales, correspondiente en este caso al 43.59%, espera lograr estabilidad; el 24% aspira lograr ascenso laboral, gracias a las especializaciones éste involucra tanto en el desempeño profesional que está estrechamente relacionado con las expectativas profesionales, como el beneficio sobre el salario, que como se analizó anteriormente, es relativamente bajo, está por debajo de los estándares salariales legales de las política del país. El 29.41% anhela ejercer la profesión, entre quienes se encuentran los desempleados, estudiantes y aquellos que trabajan en oficios diferentes a su profesión. En porcentajes menores, 3%, se encuentra los profesionales que desean trabajar de carácter independiente. Frente a estas expectativas los profesionales manifiestan que lastimosamente dependen de condiciones institucionales, de las políticas administrativas de turno y de la dinámica de la economía⁸⁸.

⁸⁸ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Documento Maestro. p. 246.

2.8 DEMANDA INSATISFECHA.

En la ciudad de Pasto según la Cámara de Comercio existen 16.798 entidades comerciales,⁸⁹ de las cuales el 59,47% según el trabajo de campo de la presente investigación, estarían dispuestas a contratar administradores de empresas. Lo anterior quiere decir que existe una gran disposición de los empresarios de Pasto por contratar administradores, sin embargo, dichas empresas pueden ser grandes, medianas, pequeñas o micro; además de presentar diferencias en cuanto a sueldos, tipo de contratación y garantías legales y profesionales para los administradores de empresas.

2.9. SALARIO.

La remuneración que los empresarios de Pasto están dispuestos a pagarles a los Administradores de Empresas es muy variable debido a las condiciones del mercado. La mayoría de los establecimientos comerciales de la ciudad son MIPYMES, lo cual evita que los salarios sean altos; sin embargo, la tabla 21 que se presenta a continuación hace un resumen promedio de los salarios en 2013⁹⁰ y además presenta una proyección a 5 años de los mismos, tomando como base el incremento de la inflación en Colombia de los últimos 5 años que equivale a un 3,8%.⁹¹

Cuadro 21. Salarios promedios de los Administradores de Empresas y Proyección hasta 2018.

Características	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A. de E.	\$1.600.000	\$1.660.800	\$1.723.910	\$1.789.419	\$1.857.417	\$1.927.999
A. de E. (Inglés)	\$1.800.000	\$1.868.400	\$1.939.399	\$2.013.096	\$2.089.594	\$2.168.999
A. de E. con Especialización	\$2.400.000	\$2.491.200	\$2.585.866	\$2.684.128	\$2.786.125	\$2.891.998
A. de E. con Especialización (Inglés)	\$2.600.000	\$2.698.800	\$2.801.354	\$2.907.806	\$3.018.302	\$3.132.998
A. de E. con Maestría	\$3.000.000	\$3.114.000	\$3.232.332	\$3.355.161	\$3.482.657	\$3.614.998
A. de E. con Maestría (Inglés)	\$3.200.000	\$3.321.600	\$3.447.821	\$3.578.838	\$3.714.834	\$3.855.998

⁸⁹ CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico 2012. Pág. 38.

⁹⁰ CLASIFICADOS EL TIEMPO. Salario Colombia.

Obtenido de: <http://www.elemprego.com/colombia/tendencias_laborales/cuanto-gana-un-colombiano-segun-su-preparacion-academica-----/8540461>. [Con acceso en: 11/07/2013].

⁹¹ PORTAFOLIO. Inflación del 2012 Mantuvo la Tendencia a la Baja. 8/01/2013.

A. de E. con Doctorado	\$5.000.000	\$5.190.000	\$5.387.220	\$5.591.934	\$5.804.428	\$6.024.996
A. de E. con Doctorado (Inglés)	\$5.200.000	\$5.397.600	\$5.602.709	\$5.815.612	\$6.036.605	\$6.265.996

Fuente. Portafolio y Clasificados el Tiempo.

3. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS A LAS QUE PUEDEN ACCEDER LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN PASTO EN EL AÑO 2012.

Es necesario determinar el tipo de empresas y las características de las organizaciones del contexto regional, a las cuales se van a enfrentar los profesionales en Administración de Empresas una vez hayan culminado sus estudios. Lastimosamente la dinámica empresarial de Nariño y de Pasto es rezagada, como lo dice el Dr. Eduardo Ruano, Director del Observatorio del Mercado de Trabajo: “De acuerdo a los estudios que se han venido realizando desde el CEDRE y aquí en el Observatorio del Mercado de Trabajo, todo indica que la vinculación o la posible demanda de las empresas de estos nuevos profesionales, es muy difícil, precisamente por las características que tienen estos negocios; mira, en el sector manufacturero el 98, 99% se catalogan como MIPYMES, son negocios de familia, donde ya tienen máximo 10 empleados, que generalmente ya han venido con una larga trayectoria... Si hacemos esas mismas revisiones, casi en los demás sectores es muy similar, hay informalidad laboral, informalidad empresarial, entonces es bastante complicado hablar que no solo administradores sino de todas las disciplinas puedan verse efectivamente vinculados...” (Ver Anexo E).

Lo anterior lleva a una clasificación minuciosa en ciertos aspectos empresariales, para que los profesionales en Administración de Empresas se preparen para su futuro en el mercado laboral de Pasto.

3.1 CONSTITUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE PASTO.

En primer lugar resulta necesario determinar la clasificación de las empresas según su constitución que se refleja en los datos obtenidos en el presente estudio:

La Cámara de Comercio de Pasto distingue las anteriores formas de clasificación de una empresa descritas en la tabla 22. Según la aplicación de la encuesta realizada a 375 empresas registradas legalmente se puede evidenciar que del total, 230 empresas son Personas Naturales lo que corresponde al 61,33%; 81 son personas jurídicas (21,6%); 45 son Sociedad por Acciones Simplificadas (S.A.S.) representando un 12% y el 5,07% restante se reparte en 5 sociedades, 4 sociedades colectivas, 3 sociedades de responsabilidad limitada, 6 sociedades anónimas y 1 sociedad asociativa de trabajo.

Cuadro 22. Constitución de la empresa.

Constitución de la empresa	Cantidad	Porcentaje
Persona natural	230	61,33%
Persona jurídica	81	21,60%
Sociedad por acciones simplificadas	45	12,00%
Sociedad	5	1,33%
Sociedad colectiva	4	1,07%
Sociedad en comandita simple	0	0,00%
Sociedad en comandita por acciones	0	0,00%
Sociedad de responsabilidad limitada	3	0,80%
Sociedad anónima	6	1,60%
Empresa unipersonal	0	0,00%
Empresa asociativa de trabajo	1	0,27%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

El hecho de que la mayoría de empresas registradas en la Cámara de Comercio de Pasto sean Personas Naturales, da un indicio de que casi todas son MIPYMES las cuales no pueden contratar a un Administrador de Empresas cumpliendo las expectativas de los profesionales; la mayoría lo hacen sin tener en cuenta los requisitos mínimos contemplados en el Código Sustantivo de Trabajo.

La Cámara de Comercio de Pasto en el Anuario Estadístico de 2012 indica que a nivel municipal: “La principal forma jurídica que se establece es la de Persona Natural con 14.737 comerciantes que representan el 91% del total. Para el caso de las sociedades su representación total es de apenas el 9% del total. De ellas, la Sociedad por Acciones Simplificadas con 5,2% posee la mayor participación, seguida en su orden por la Sociedad Limitada con el 2,3%”.⁹²

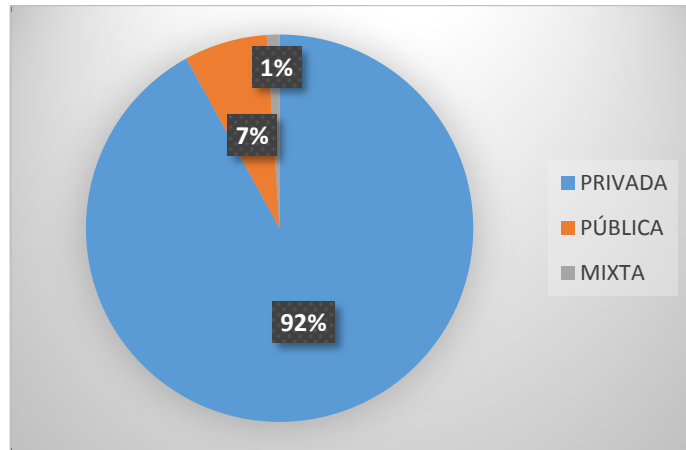
El 76,99% de las Personas Jurídicas contratan administradores de empresas, comparado con el 23,01% de las Personas Naturales que también los vinculan. Lo anterior demuestra que la mayor parte de los profesionales de administración de empresas están trabajando en entidades con personería jurídica.

3.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS EN PASTO.

Acto seguido, la clasificación de las empresas en San Juan de Pasto según su carácter privado, público y mixto se puede apreciar a continuación:

⁹² CÁMARA DE COMERCIO. Anuario Estadístico 2012. Pág. 37.

Gráfico 11. Clasificación de la empresa.



Fuente. Esta investigación.

En Pasto el 92% de la población encuestada corresponde a 345 empresas privadas, tan solo el 6,93% (26 instituciones) son públicas y 4 empresas referentes al 1,07% son de economía mixta.

En la ciudad la mayoría de empresas como se evidencia anteriormente son privadas, sin embargo las que mayor empleo generan son las de carácter público, debido a que el financiamiento otorgado por el Estado, les permite contratar con ciertas garantías que lastimosamente el sector privado no cumple.

3.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS DE PASTO.

Con respecto a la actividad económica de las empresas de Pasto, se pudo evidenciar la información que se presentan a continuación:

Cuadro 23. Actividad económica de la empresa.

Actividad económica de la empresa	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	1,07%
Pesca	1	0,27%
Explotación de minas	1	0,27%
Industria manufacturera	35	9,33%
Suministro de electricidad, gas y agua	1	0,27%
Construcción	7	1,87%
Comercio y reparación de vehículos	212	56,53%
Hoteles y restaurantes	39	10,40%
Transporte, almacenamiento y comunicación	17	4,53%

Cuadro 23. (Continuación)

Servicios de intermediación financiera	4	1,07%
Actividades inmobiliarias y de alquiler	27	7,20%
Administración pública, defensa y seguridad social	0	0,00%
Educación	3	0,80%
Servicios sociales y de salud	8	2,13%
Otros servicios	16	4,27%
Total	375	100%

Fuente: Esta investigación.

Como se puede evidenciar en la tabla 23, el comercio y reparación de vehículos corresponde al 56,53% del total de empresas encuestadas (212 empresas), demostrando que en la ciudad de Pasto es la rama económica más común del municipio; por su parte 39 empresas se dedican al sector de hoteles y restaurantes representando un 10,40% del total; la industria manufacturera es también muy significativa siendo el 9,33% (35 empresas) las que se dedican a este subsector; el 7,2% es son empresas dedicadas a las actividades inmobiliarias y de alquiler; 17 empresas se dedican al transporte, almacenamiento y comunicación referente al 4,53%; por su parte el restante 12% se divide en los demás subsectores de la economía.

Con la intención de indicar la relación entre el número de comerciantes, el subsector económico y el tamaño de las empresas, se trae a consideración la siguiente tabla de la Cámara de Comercio de Pasto:⁹³

Cuadro 24. Número de comerciantes según subsector económico y tamaño 2012.

Actividad económica	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total	
	Número	Número	Número	Número	Número	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	74	6	2	0	82	0,7%
(B) Explotación de Minas y Canteras	34	1	0	0	35	0,3%
(C) Industria Manufacturera	904	25	3	2	934	7,8%
(D) Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	168	6	2	3	179	1,5%
(E) Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	25	0	1	0	26	0,2%

⁹³ CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico 2012. Pág. 55.

Cuadro 24. (Continuación).

(F) Construcción	194	51	11	1	257	2,2%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	6018	213	37	3	6271	52,6%
(H) Transporte y Almacenamiento	329	25	2	0	356	3,0%
(I) Alojamiento y servicios de comida	1296	18	8	0	1322	11,1%
(J) Información y comunicación	179	2	3	1	185	1,6%
(K) Actividades financieras y de seguros	229	8	2	0	239	2,0%
(L) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	70	5	0	0	75	0,6%
(M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	425	14	0	0	439	3,7%
(N) Actividades de servicios administrativos y de apoyo	469	17	4	1	491	4,1%
(O) Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	47	2	1	0	50	0,4%
(P) Educación	87	4			91	0,8%
(Q) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	224	25	8	2	259	2,2%
(R) Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	159	3	1	0	163	1,4%
(S) Otras actividades de servicios	461	4	0	0	465	3,9%
Total	11392	429	85	13	11919	100%

Fuente. Cámara de Comercio de Pasto. Anuario Estadístico 2012.

3.4 NÚMERO DE EMPLEOS GENERADOS POR LAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD.

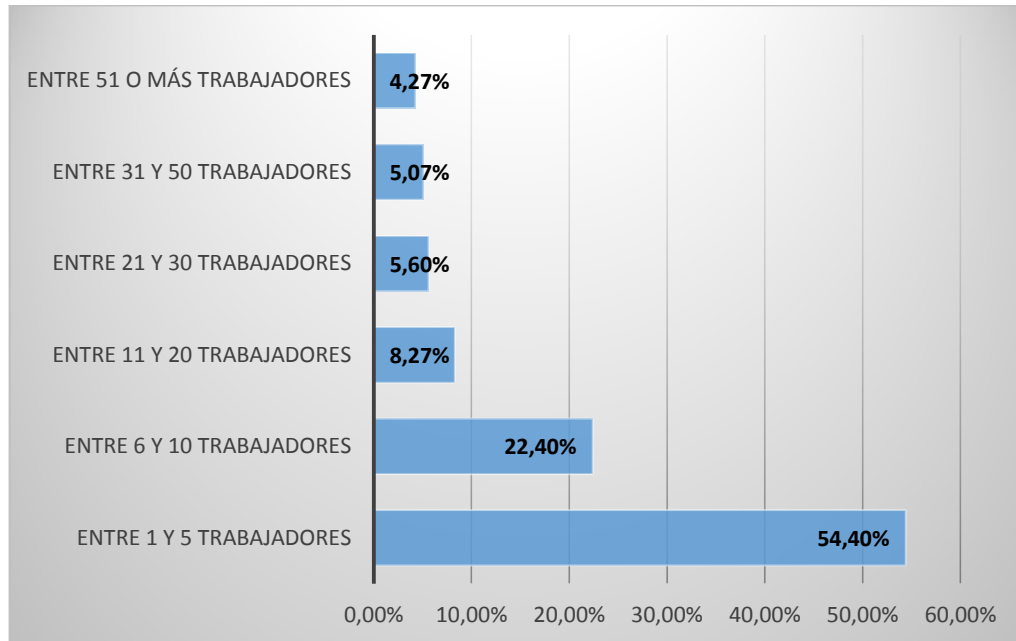
Una vez conocida la constitución de la empresa, el tipo de la misma y la actividad económica a la que se dedica; en el mercado laboral de Pasto se encuentra con respecto a la cantidad de empleos que las empresas ofrecen, lo siguiente:

Cuadro 25. Número de empleados.

Números de empleados	Cantidad	Porcentaje
Entre 1 y 5 trabajadores	204	54,40%
Entre 6 y 10 trabajadores	84	22,40%
Entre 11 y 20 trabajadores	31	8,27%
Entre 21 y 30 trabajadores	21	5,60%
Entre 31 y 50 trabajadores	19	5,07%
Entre 51 o más trabajadores	16	4,27%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 12. Número de empleados.



Fuente. Esta investigación.

La anterior pregunta es vital para determinar el tamaño de la empresa según la cantidad de empleados. En la ciudad de Pasto 54,4% son microempresas siendo 204 organizaciones las que tienen entre 1 y 5 trabajadores; 84 empresas correspondientes al 22,4% del total tienen entre 6 y 10 trabajadores; el 8,27% (31 empresas) tienen entre 11 y 20 trabajadores. Hay 21 empresas que cuentan con 21 a 30 trabajadores que equivalen al 5,6%; entre 31 y 50 hay 19 empresas equivalentes al 5,07% y por último las grandes empresas con más de 51 empleados son 16 empresas que corresponde al 4,27% del total.

Generando una relación entre la actividad económica de las empresas y el número de empleos generados, para complementar la información previamente expuesta en términos globales del mercado laboral, se trae a consideración la siguiente tabla obtenida de la Cámara de Comercio de Pasto:⁹⁴

⁹⁴ CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico 2012. Pág. 56.

Cuadro 26. Número de empleos generados según subsector económico y tamaño.

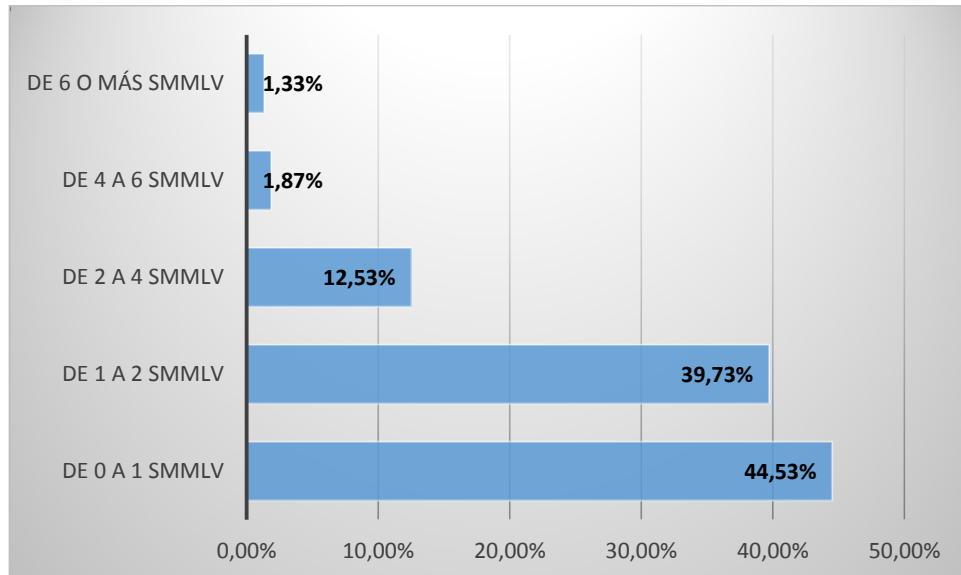
Actividad económica	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total	
	Número	Número	Número	Número	Número	%
(A) Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	79	45	18	0	142	0,7%
(B) Explotación de Minas y Canteras	32	27	0	0	59	0,3%
(C) Industria Manufacturera	970	253	62	125	1410	6,6%
(D) Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	176	93	10	842	1121	5,2%
(E) Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	29	0	252	0	281	1,3%
(F) Construcción	269	172	471		912	4,3%
(G) Comercio y Reparación de Vehículos	5872	1730	1338	15	8955	41,8%
(H) Transporte y Almacenamiento	295	405	42	0	742	3,5%
(I) Alojamiento y servicios de comida	1260	181	682	0	2123	9,9%
(J) Información y comunicación	215	26	78	72	391	1,8%
(K) Actividades financieras y de seguros	206	38	47	0	291	1,4%
(L) Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	66	6	0	0	72	0,3%
(M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	458	66	0	0	524	2,4%
(N) Actividades de servicios administrativos y de apoyo	587	513	951	400	2451	11,4%
(O) Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	55	16	3	0	74	0,3%
(P) Educación	157	111	0	0	268	1,3%
(Q) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	316	153	107	426	1002	4,7%
(R) Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	134	17	0	0	151	0,7%
(S) Otras actividades de servicios	429	21	0	0	450	2,1%
Total	11605	3873	4061	1880	21419	100%

Fuente. Cámara de Comercio de Pasto. Anuario Estadístico 2012.

3.5 NIVEL DE INGRESOS PROMEDIO DE LOS EMPLEADOS DE PASTO.

En cuanto a los niveles de ingresos promedios que los empleados de Pasto en el mercado laboral obtienen en recompensa por la prestación de sus servicios a las organizaciones de la ciudad, se identifica lo siguiente:

Gráfica 13. Nivel de ingresos promedio de los empleados.



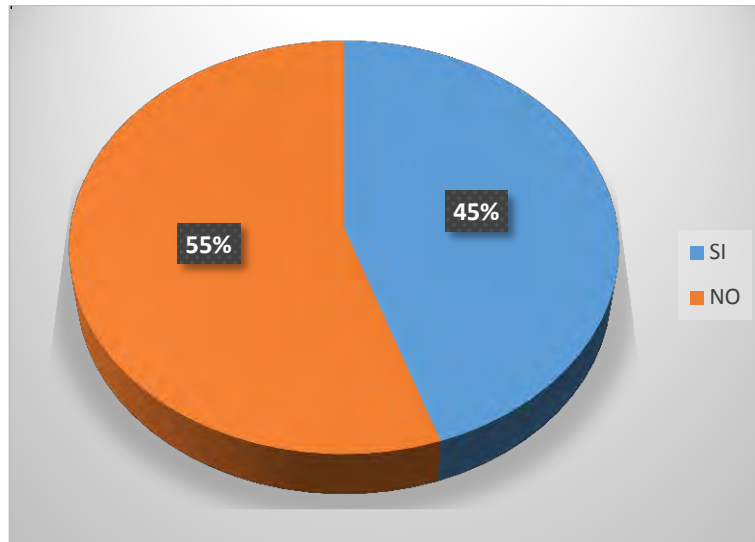
Fuente. Esta investigación.

La gráfica 13 es muy clara y muestra una realidad económica complicada en la región, puesto que alrededor del 87% de los empleados ganan entre 0 y 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), indicando que 167 personas ganan entre 0 y 1 SMMLV correspondiente al 44,53% del total; 149 empleados (39,73%) perciben unos ingresos promedio entre 1 y 2 SMMLV; 47 empleados, es decir, el 12,53% del total poseen ingresos entre 2 y 4 SMMLV; tan solo 7 empresas tienen salarios que oscilan entre 4 y 6 SMMLV y por último 5 empresas tienen vinculados a administradores con salarios promedio superiores a 6 SMMLV.

3.6 ¿LAS EMPRESAS DE PASTO CUENTAN CON PERSONAS ENCARGADAS DE ADMINISTRAR A LAS ORGANIZACIONES?

En la ciudad de Pasto, la administración aún no es muy bien valorada debido al carácter empírico de gran parte de los empresarios. Esto hace que las empresas no sean gerenciadas de manera correcta y funcional, buscando ante todo incrementos altos de productividad y competitividad. Por eso, las empresas de la región en cuanto a si tienen una persona encargada de administrar a la empresa, responden lo siguiente:

Gráfica 14. Persona encargada de administrar a la empresa.



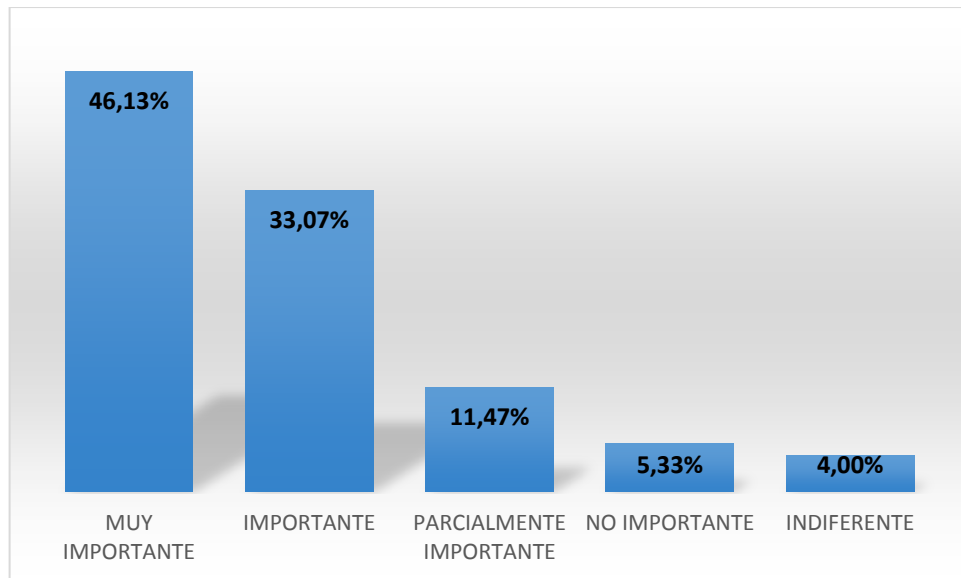
Fuente. Esta investigación.

La conclusión es realmente alarmante, 207 empresas (55,20%) de 375 no cuentan con una persona encargada de administrar a la organización, siendo la gestión empresarial totalmente empírica; mientras que el otro 44,80% de las empresas, es decir, 168 de ellas si cuentan con una persona encargada de administrar a la empresa, sin embargo no necesariamente lo hacen con parámetros científicos y racionales, sino de forma empírica y artesanal.

3.7 CONCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS SOBRE EL NIVEL DE IMPORTANCIA DE LOS GERENTES EN LAS ORGANIZACIONES.

Es importante conocer la concepción de los empresarios sobre la importancia de los administradores de empresas, con el fin de determinar el grado de aceptación de la carrera frente al mercado laboral. Teniendo en cuenta que el perfil ideal de los gerentes de las empresas, debería ser en su mayoría un Administrador de Empresas.

Gráfico 15. Nivel de importancia del gerente.



Fuente. Esta investigación.

Según los resultados, el 46,13% de las empresas de Pasto consideran que el cargo de gerente es muy importante para la organización, mientras que el 33,07% piensan que es importante; por su parte, 43 empresas dicen que es parcialmente importante, 20 empresas piensan que no es importante y 15 empresas asumen que la gerencia para una organización es indiferente.

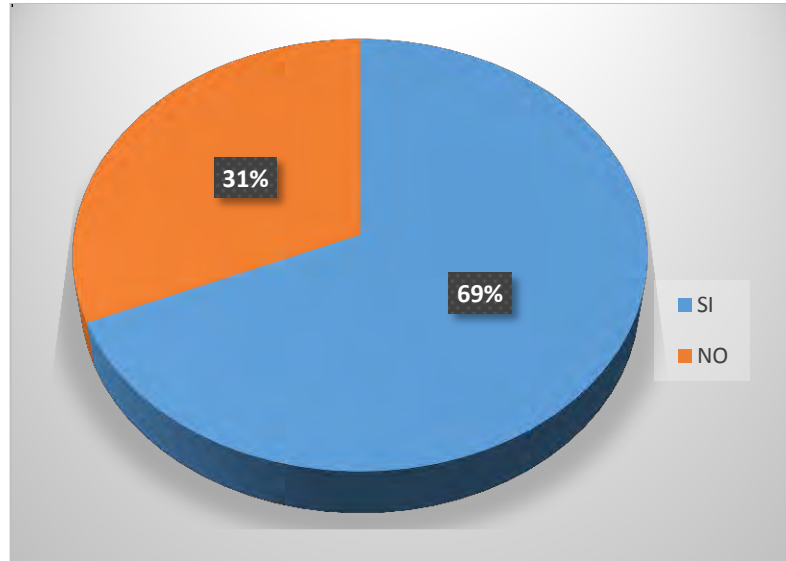
Lo anterior demuestra la realidad de la administración empírica que se vive en la ciudad de Pasto, lo cual es una causa del atraso de la dinámica empresarial de la ciudad frente al país y al mundo.

3.8 ¿LA GERENCIA ES INDISPENSABLE EN LAS ORGANIZACIONES?

La gerencia dentro de una organización es indispensable bajo cualquier punto de vista, sin embargo en Pasto, a pesar de que el 68,53% de los encuestados correspondientes a 257 empresas, opinan que si es importante; un gran porcentaje cree lo contrario puesto que 118 empresas referentes al 31,47% del total, piensa que la gerencia no es para nada indispensable en el desarrollo organizacional.

Al intentar determinar si para los empresarios de la ciudad la gerencia es indispensable, se obtuvo lo siguiente:

Gráfico 16. Gerencia indispensable.



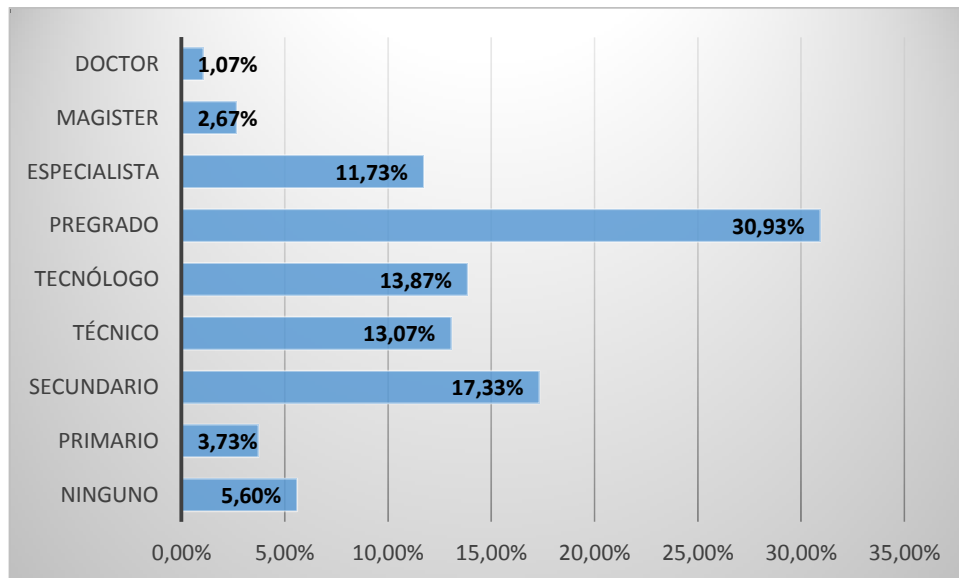
Fuente. Esta investigación.

Primicia que deja mucho que desear y que exige un cambio de la concepción empresarial, que debe partir de la unión entre Estado, Empresa y Universidad. Los Administradores de Empresas serán entonces fundamentales para un cambio de mentalidad crucial y muy necesaria, efecto que se debe esparcir por todos y cada uno de los sectores y subsectores de la economía regional. Lo anterior se puede fundamentar en la opinión del Dr. Jesús Martínez, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, que afirma: "...En un concepto genérico los administradores caben en cualquier parte como en ninguna otra profesión, en cualquier parte de los sectores y subsectores que conforman el P.I.B." (Ver Anexo C).

3.9 NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN.

La educación y formación de los gerentes de las empresas es un indicador que en gran medida podría determinar el éxito o fracaso de una empresa, a ello se encontró la siguiente información:

Gráfica 17. Nivel de educación del administrador de la empresa.



Fuente. Esta investigación.

Afortunadamente la mayoría de las empresas constituidas legalmente en la Cámara de Comercio de Pasto por lo menos están dirigidas por una persona que es profesional, sin embargo puede tener pre grado en diferentes áreas y no en ciencias afines a la administración para llevar una correcta gestión de las empresas, esto se evidencia en que el 30,93% de las empresas son dirigidas por profesionales; el 11,73% de ellas son administradas por especialistas, el 2,67% son administradas por magísteres y tan solo el 1,07% son dirigidas por doctores. Por su parte, el otro 53,6% de las empresas son manejadas por personas que no son profesionales, por eso 52 empresas son dirigidas por tecnólogos, 49 empresas son dirigidas por técnicos, 65 empresas son dirigidas por personas que alcanzaron su título de bachiller, 14 empresas son manejadas por administradores que alcanzaron a cursar primaria y 21 empresas tienen gerentes sin ningún tipo de estudio.

Es así como los profesionales de Administración de Empresas deben enfrentarse a un mercado, que necesita de sus conocimientos, capacidades y competencias; pero que inconscientemente pone fuertes obstáculos por su actitud adversa al cambio; la misión puede resultar difícil pero aceptar el reto resulta ser atractivo y necesario.

3.10 CARACTERIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE REALMENTE ESTÁN DISPUESTAS A CONTRATAR ADMINISTRADORES DE EMPRESAS.

El comportamiento del mercado laboral de San Juan de Pasto según la muestra obtenida de 375 empresas, presenta las características anteriormente mencionadas entre las organizaciones en términos generales. Ahora, es importante segmentar la investigación hacia las empresas que realmente estén dispuestas a contratar administradores, puesto que es el objeto de estudio.

Por eso se toma la información del gráfico 7 (Disponibilidad a Contratar Administradores de Empresas), la cual indica que de los 375 empresarios encuestados, 223 correspondientes al 59,47% contratarían Administradores de Empresas y el otro 40,53% referente a 152 encuestados, no lo harían. Entonces se toma a los 223 empresarios para continuar con la caracterización de las empresas.

3.10.1 Constitución de las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas. Con respecto a constitución de la empresa, de los 223 empresarios que si contratarían administradores de empresas: 115 (51,57%) son personas naturales; 74 (33,18%) son personas jurídicas; 22 (9,87%) son Sociedades por Acciones Simplificadas; 2 (0,9%) son sociedades; 1 (0,45%) es una Sociedad Colectiva; 3 (1,35%) son Sociedades de Responsabilidad Limitada; 5 (2,24) son Sociedades Anónimas y 1 (0,45%) es una Empresa Asociativa de Trabajo. Según la muestra las Sociedades en Comandita Simple, las Sociedades en Comandita por Acciones y las Empresas Unipersonales no estarían dispuestas a contratar administradores.

Como se puede apreciar, el 51,57% de las entidades dispuestas a contratar administradores de empresas son “Personas Naturales”, lo cual indica que son MIPYMES y se puede sustentar en la primicia de que: “...dadas las características que ha tomado la economía local y su grado de dependencia con respecto a los mercados nacionales, la opción de las micro y pequeñas empresas, se ha convertido en un alternativa de generación de auto empleo. Este fenómeno puede ser un indicador de que las políticas que se vienen impulsando por parte de las instituciones públicas, sobre el emprendimiento y empresarismo están arrojando resultados favorables”.⁹⁵

3.10.2 Tipo de organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas. De acuerdo al carácter público, privado o mixto de las empresas: 200 (89,69%) de carácter privado, dicen que si contratarían administradores de empresas; 19 (8,52%) son públicas e igualmente contrataría administradores y por último 4 (1,79%) de carácter mixto también contrataría administradores de empresas. Las organizaciones públicas y mixtas son empresas medianas y

⁹⁵ RED ORMED. Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo, Ciudad de Pasto. Pág 24.

grandes, que se han convertido en las mayores generadoras de empleo y que seguramente tienen vinculados Administradores de Empresas en su nómina cumpliendo funciones afines a su profesión. Las empresas de carácter público y mixto son pocas en la ciudad al contrario de las empresas privadas que son muchas y en su mayoría MIPYMES.

3.10.3 Actividad económica de organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas. En relación a la actividad económica de las organizaciones en cuanto a la disponibilidad de contratar Administradores de Empresas, se presenta lo siguiente: El subsector de Comercio y Reparación de Vehículos es el mayor interesado en contratar administradores de empresas, puesto que 95 (42,60%) efectivamente lo harían. Con respecto a los subsectores de Hoteles y Restaurantes y Actividades Inmobiliarias y de Alquiler 27 empresas de cada subsector también contratarían administradores. En cuanto a la Industria Manufacturera 25 empresas (11,21%) contratarían administradores. 14 empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación, 5 empresas de Construcción, 5 de Servicios Sociales y de Salud, 4 de Ganadería, 4 de Servicios de Intermediación Financiera, 2 de Educación, 1 de Pesca, 1 de Explotación de Minas y 1 de Suministro de Electricidad, Gas y Agua también están interesados en los Administradores de Empresas del mercado laboral. Por su parte la Administración Pública y Defensa de la Seguridad Social no pretende contratar administradores en el corto plazo, debido a que estas contrataciones requieren modificar el presupuesto público Estatal y eso no depende directamente de las instituciones en cuestión.

3.10.4 Cantidad de empleos de las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas. De acuerdo a la cantidad de empleados de las organizaciones que están dispuestas a contratar Administradores de Empresas, se obtuvo lo siguiente: el 40,18% tienen de 1 a 5 empleados, el 29,91% tiene de 6 a 10 empleados, el 12,5% tiene de 11 a 20, el 4,91% tiene de 21 a 30, el 7,59% de 30 a 50 y el 4,91% de las empresas tienen más de 50 empleados. Esto nos indica que la mayoría de profesionales en Administración de Empresas, tendrán que ir a gerenciar MIPYMES y que su reto por ende es dinamizar el sector empresarial de la ciudad y hacerlo más competitivo y productivo.

3.10.5 Nivel de importancia que los gerentes merecen en las organizaciones dispuestas a contratar administradores de empresas. Por último, se relaciona a las 223 empresas que están dispuestas a contratar Administradores de Empresas, con el nivel de importancia que los gerentes merecen en las organizaciones, de esto se determina lo siguiente: el 59,82% dicen que es muy importante; el 27,68% piensan que el cargo de gerente es importante; el 5,36% creen que la gerencia es parcialmente importante y de igual manera un porcentaje

igual piensan que no es importante; mientras que el 1,79% es totalmente indiferente. Lo anterior da una apreciación ilógica, puesto que no resulta coherente que los empresarios de la ciudad piensen que el administrador de su empresa no es importante en el desarrollo y crecimiento de la misma. Por ende, se concluye que los Administradores de Empresas deben empezar a cambiar la mentalidad de las organizaciones regionales, mediante aportes y hechos significativos que permitan el surgimiento empresarial de Pasto.

4. IDENTIFICAR LAS FUNCIONES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS QUE PREFIEREN LAS EMPRESAS DE PASTO AL MOMENTO DE CONTRATAR ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL AÑO 2012.

El éxito de las empresas modernas está directamente relacionado con el talento humano del cual disponga, Peter Drucker en su libro “La Era de la Discontinuidad” publicado en 1.969 señala que el mundo entero desde ese entonces, ha entrado en una nueva etapa denominada “Sociedad del Conocimiento”,⁹⁶ lo anterior indica que el talento humano es el activo más importante de las organizaciones, por eso el interés actual sobre la capacitación y formación profesional, puesto que las personas transforman a las empresas, siendo sus habilidades y competencias el valor diferencial de cada ser humano.

De esta manera, el sector empresarial de Pasto debe identificar cuáles son los requerimientos de las funciones, habilidades y competencias de cada una de las 15.678 entidades comerciales de la ciudad, con el fin de generar alianzas estratégicas entre las empresas y la universidad para formular una solución en conjunto, es así como el Dr. Omar Villareal (Coordinador de la Unidad de Emprendimiento del SENA) pretende buscar espacios: “... donde los empresarios o dueños de las empresas constantemente nos estén indicando cuales son los requerimientos de un buen gerente, o los requerimientos en cuanto a habilidades gerenciales y competencias”. (Ver Anexo F).

4.1 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS QUE LOS EMPRESARIOS REQUIEREN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS.

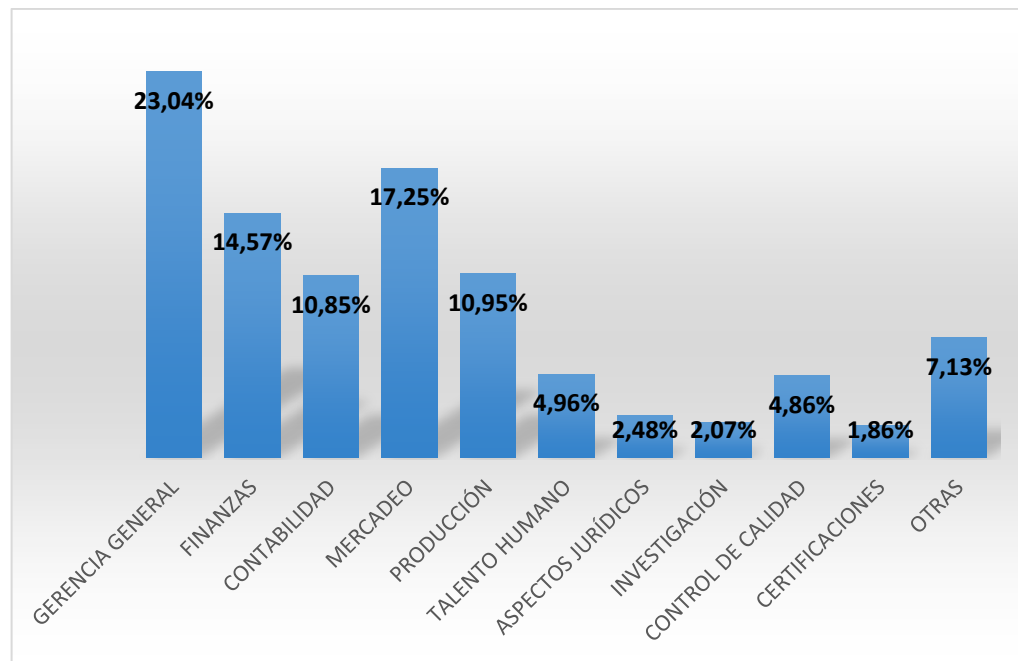
El arte o la ciencia administrativa es muy amplia, una de las mayores cualidades que debe tener un buen administrador de empresas es contar con una visión holística de las diversas situaciones que se presentan en las organizaciones. Sin embargo, el conocimiento es muy amplio y para un ser humano es imposible saberlo todo, por eso existen especializaciones dentro de la administración que se han convertido en áreas funcionales dentro de las empresas.

En la ciudad de Pasto los empresarios al momento de identificar las funciones administrativas que necesitan sus organizaciones, tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas. De esta manera, se encontró que de los 375 empresarios encuestados, 223 (23,04%) requieren a un gerente general siendo la función

⁹⁶ DRUCKER, Peter. La Edad de la Discontinuidad. 1.969. Obtenido de: <<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/peter-drucker-y-el-trabajador-del-conocimiento-la-mal-llamada-gerencia-de-recurso> <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/peter-drucker-y-el-trabajador-del-conocimiento-la-mal-llamada-gerencia-de-recursos-humanos.htm>>. [Con acceso el: 09/08/2013].

administrativa con mayor frecuencia en el sector empresarial de Pasto, 167 de ellos (17,25%) necesitan a expertos en mercadeo, 141 empresarios (14,57%) buscan gerentes financieros, acompañados de un porcentaje del 10,85% que prefieren a empresarios que puedan manejar a la perfección el área contable de las organizaciones, también 106 empresarios (10,95%) requieren gerentes de producción.

Gráfica 18. Funciones administrativas preferidas en un gerente.



Fuente. Esta investigación.

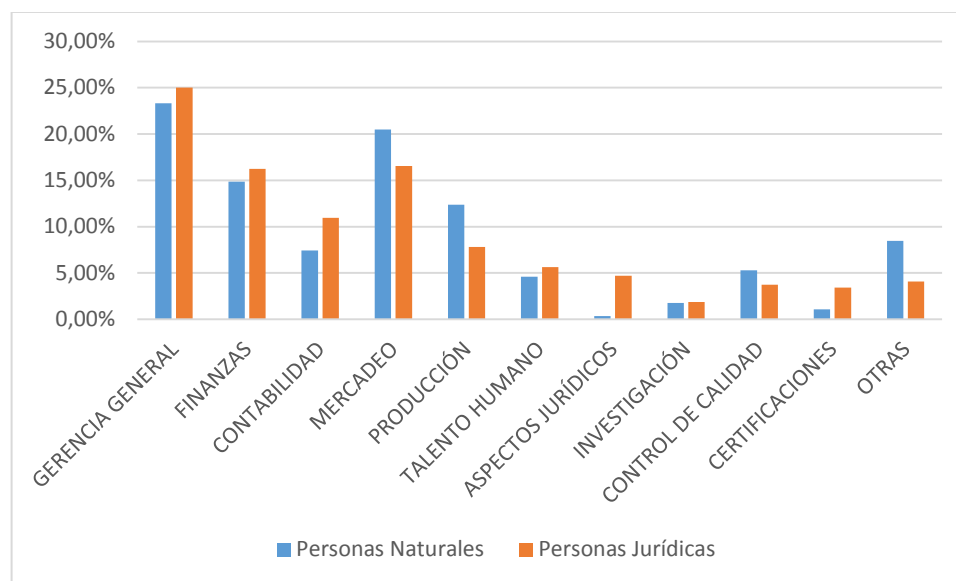
Los empresarios de Pasto aún no han identificado la necesidad de tener expertos en temas como control de calidad, investigación y certificaciones, puesto que las anteriores funciones tienen un porcentaje de 4,86%, 2,07% y 1,86% respectivamente. Lo anterior es grave debido a que los consumidores actuales demandan productos y servicios innovadores y ofrecidos por empresas con altos niveles de calidad mediante certificaciones o acreditaciones.

El 4,96% de las empresas requieren administradores de empresas para desempeñar funciones relacionadas con la gerencia del talento humano. El predominio de las MIPYMES en la economía regional, impide que las empresas destinen recursos a su personal, por ende en la mayoría de los casos son las grandes empresas quienes buscan beneficios para su talento humano.

4.1.1 Preferencia de las funciones administrativas según la constitución de las empresas. En el año 2012 en la ciudad de Pasto hay 15.718 entidades comerciales registradas en Cámara de Comercio, de las cuales el 91% son Personas Naturales y el 9% restante son Personas Jurídicas.⁹⁷ Las empresas registradas como Personas Naturales en su mayoría son MIPYMES y aproximadamente el 51,57% estarían dispuestas a contratar administradores de empresas. Por su parte, el 48,43% de las Personas Jurídicas también pretenden vincular a profesionales en esta área.

El 85% de las empresas de Pasto no cuentan con un organigrama formalmente establecido, que permita identificar las diferentes áreas que constituyen a las organizaciones.⁹⁸ De las funciones administrativas preferidas por las empresas de Pasto según su constitución legal están en orden de preferencia: la gerencia general, el mercadeo, las finanzas y la producción como se mira en la gráfica 19.

Gráfica 19. Funciones administrativas preferidas por las empresas según su constitución.



Fuente. Esta investigación.

Uno de los retos de los administradores de empresas es fomentar el desarrollo y crecimiento del sector empresarial de Pasto, buscando que las empresas con personería natural que los contraten crezcan en términos de activos y de personal, para que se puedan convertir en Personas Jurídicas. Los administradores de

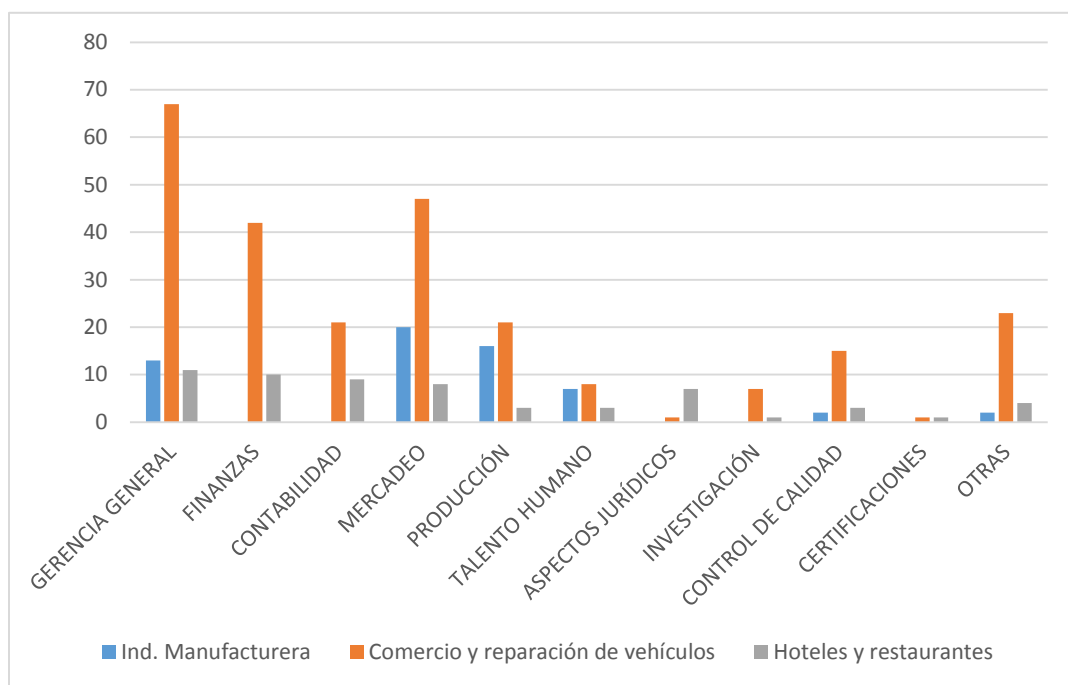
⁹⁷ CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico 2012. Pág. 37.

⁹⁸ RED ORMED. Plan de Fortalecimiento de la Competitividad en MIPYMES del Sector Industrial Manufacturero del Municipio de Pasto 2013. Pág. 19.

empresas serán los principales promotores de que la economía regional sea cada vez más dinámica.

4.1.2 Preferencia de las funciones administrativas según la actividad económica de las empresas. Los resultados de la presente investigación soportados en el Anuario Estadístico de la Cámara de Comercio de Pasto, indican que los subsectores económicos de: Comercio y reparación de vehículos, Hoteles y restaurantes y la Industria manufacturera tiene la mayor cantidad de establecimientos comerciales legalmente constituidos. La tendencia continúa siendo igual debido a que los empresarios buscan administradores de empresas capaces de desempeñarse en áreas como: gerencia general, finanzas, mercado y producción, como se observa a continuación:

Gráfica 20. Funciones preferidas por las empresas según su actividad económica.



Fuente. Esta investigación.

Los establecimientos

Los establecimientos comerciales inscritos bajo las actividades económicas concernientes a Comercio y reparación de vehículos y a Hoteles y restaurantes, en su orden requieren a administradores de empresas en cargos de gerencia general, mercadeo, finanzas y producción principalmente. Esto se debe a que dichos subsectores sienten la necesidad de crecimiento, por eso buscan a gerentes generales capaces de implementar estrategias tendientes al éxito organizacional y gerentes financieros que hagan un buen uso de los recursos. Los empresarios de

Pasto han recibido el mensaje sobre la importancia del marketing y piensan que implementarlo en sus empresas generará un cambio trascendental en la dinámica empresarial de Pasto.

Por su parte, La Industria manufacturera es el subsector industrial más representativo en la generación de valor al sector secundario, a pesar de esto su participación en el mercado se ha reducido desde el 2007.⁹⁹ Es por esto que la industria manufacturera actualmente prefiere administradores de empresas para desempeñar funciones correspondientes al mercadeo (33,33%), para así en el mediano y largo plazo lograr incrementar su participación en el mercado y mejorar la competitividad del sector. Esto va de la mano con la gerencia general que se encargará de tomar decisiones estratégicas. Es curioso identificar que la industria manufacturera no está interesada en las áreas de finanzas y contabilidad, relacionados con el registro contable de las operaciones internas y comerciales, así como la elaboración de estados financieros; en promedio el 78% de los empresarios no cuentan con estos instrumentos, lo que dificulta la dirección y administración efectiva del negocio y la posibilidad de acceder al sistema financiero.¹⁰⁰

El sector empresarial de Pasto, a pesar de la importancia de las funciones administrativas concernientes a la producción, calidad e investigación, no tiene preferencia por estas áreas aunque sean vitales en las organizaciones. Por ejemplo, el 75,24% de la empresas de la industria manufacturera no cuentan con un programa de producción que les permita genera mayores volúmenes, incrementar sus niveles de productividad, calidad e innovación, disminuir los costos de producción, asumir procesos de transferencia tecnológica y mantener controles de calidad.¹⁰¹ La competitividad marca la diferencia al momento de expandirse a nivel nacional e internacional, los certificados de calidad hacen que las empresas sean más atractivas y confiables para los consumidores.

4.2 HABILIDADES Y COMPETENCIAS GERENCIALES QUE LOS EMPRESARIOS REQUIEREN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS.

Las competencias son características permanentes de las personas, que se ponen en manifiesto al momento de ejecutar una tarea o realizar un trabajo, las competencias tienen una relación causal con el éxito y el rendimiento laboral. Las habilidades son la capacidad e inteligencia para ejecutar actividades de la vida personal y profesional, la formación de las habilidades depende de las acciones, los conocimientos y hábitos.

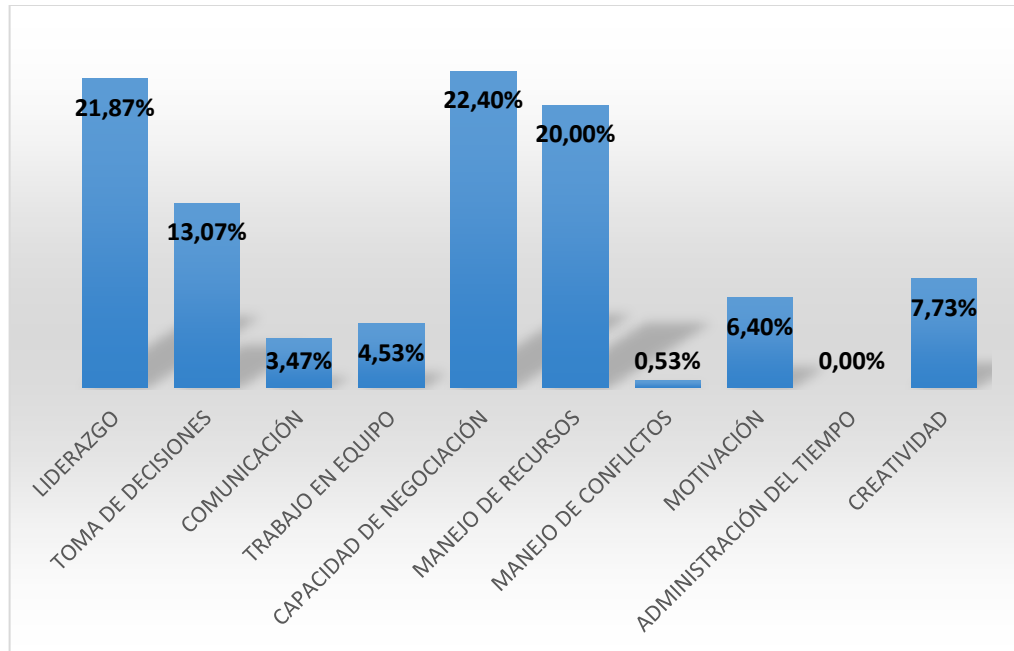
⁹⁹ RED ORMED. Plan de Fortalecimiento de la Competitividad en MIPYMES del Sector Industrial Manufacturero del Municipio de Pasto 2013. Pág. 19.

¹⁰⁰ *Ibíd.*

¹⁰¹ *Ibíd.* Pág. 31.

En cuanto a las competencias y habilidades que un Administrador de Empresas debe tener y manejar para ingresar al mercado laboral, se logró recopilar la siguiente información plasmada en la Gráfica 21 (Preferencia en las Habilidades Gerenciales Para un Administrador de Empresas), que se muestra a continuación:

Gráfica 21. Preferencia en las habilidades y competencias gerenciales para un administrador de empresas.



Fuente. Esta investigación.

De algunas de las tantas competencias gerenciales que posee un Administrador de Empresas, las que mayor preferencia tienen por parte de los empresarios encuestados son la capacidad de negociación (22,40%), el liderazgo (21,87%) y el manejo de recursos (20%). Para la cuarta y quinta posición de preferencia se encuentra la toma de decisiones con 13,07% y la creatividad con 7,73%. Por otra parte, a los empresarios encuestados no les llama mucho la atención las habilidades gerenciales correspondientes al manejo de conflictos y la administración del tiempo.

4.2.1 Competencias y habilidades requeridas por las empresas. Las empresas de acuerdo a la procedencia de su capital financiero se dividen en públicas o privadas. Los objetivos de las empresas privadas se encaminan principalmente a la obtención de utilidades, mientras que las empresas públicas, si bien necesitan generar ingresos para subsistir, su misión principal tiende al beneficio social. De

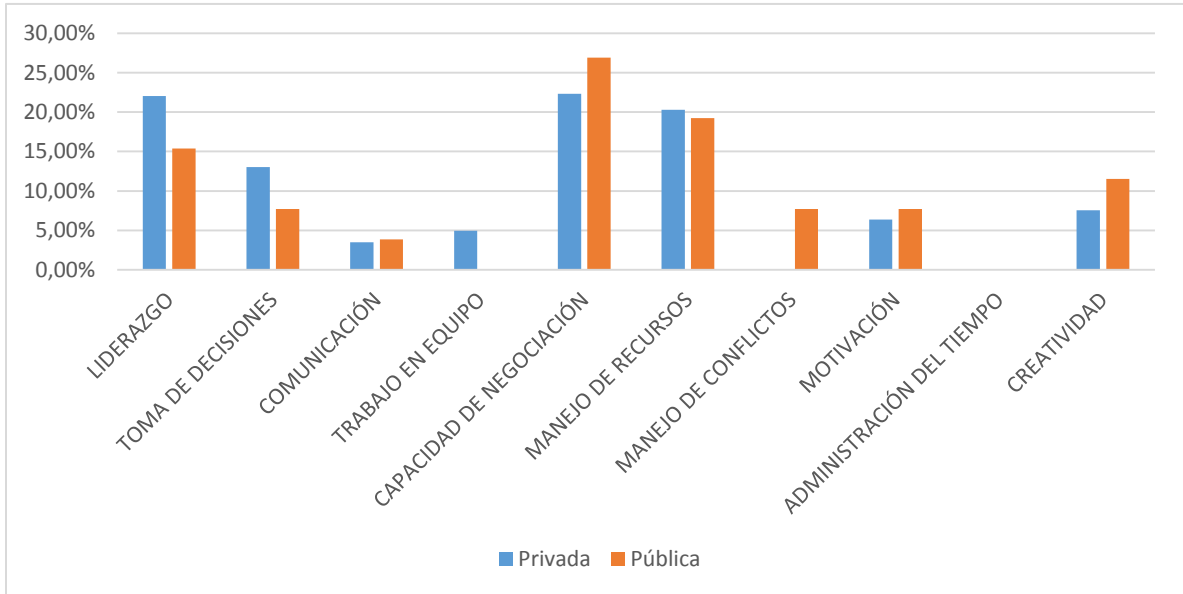
acuerdo a la presente investigación, el 93% de las empresas encuestadas son privadas y el 7% son públicas.

Para las empresas privadas la principal habilidad o competencia que un administrador de empresas debe tener es la capacidad de negociación, puesto que el 22,32% de ellas la prefieren, seguido del liderazgo con un 22,03% y el manejo de recursos con 20,29%. Esto se debe a que las organizaciones buscan un cambio radical guiado por líderes que sepan encontrar los mejores caminos para el desarrollo empresarial. Con respecto a la capacidad de negociación en el sector privado, los empresarios buscan optimizar sus ganancias generando buenos acuerdos comerciales con sus grupos de interés. Las empresas actuales tienen que enfrentarse a grandes desafíos como el TLC, que si bien puede ser una oportunidad, también se podría convertir en una gran amenaza. Por su parte, el manejo de recursos es importante ya que las empresas requieren minimizar sus gastos y costos, además de maximizar sus ingresos y utilidades, buscando la eficiencia y la eficacia organizacional.

Sin embargo, habilidades como la administración del tiempo y el manejo de conflictos no presentan aun gran acogida dentro del sector empresarial. Esto se debe a que el 99% de las empresas en la ciudad son MIPYMES, en las cuales los propietarios tienden a pensar que dichas habilidades no son trascendentales en la obtención de utilidades.

Con respecto al sector público la capacidad de negociación sigue siendo la habilidad preferida por los gerentes de las empresas regionales, seguida por el manejo de recursos y el liderazgo, con un 26,92%, 19,23% y 15,38% respectivamente. Dada la naturaleza de estas empresas, la capacidad de negociación y el manejo de recursos son importantes debido a que el capital es limitado y las necesidades que tiene que atender son múltiples. En cuanto al liderazgo, las empresas públicas exigen esta habilidad ya que cuentan con una amplia nómina de personal, a la cual deben orientar hacia los objetivos institucionales. Esto también genera que las empresas públicas prefieran administradores de empresas hábiles en manejo de conflictos.

Gráfica 22. Habilidades y competencias preferidas por las empresas de Pasto.

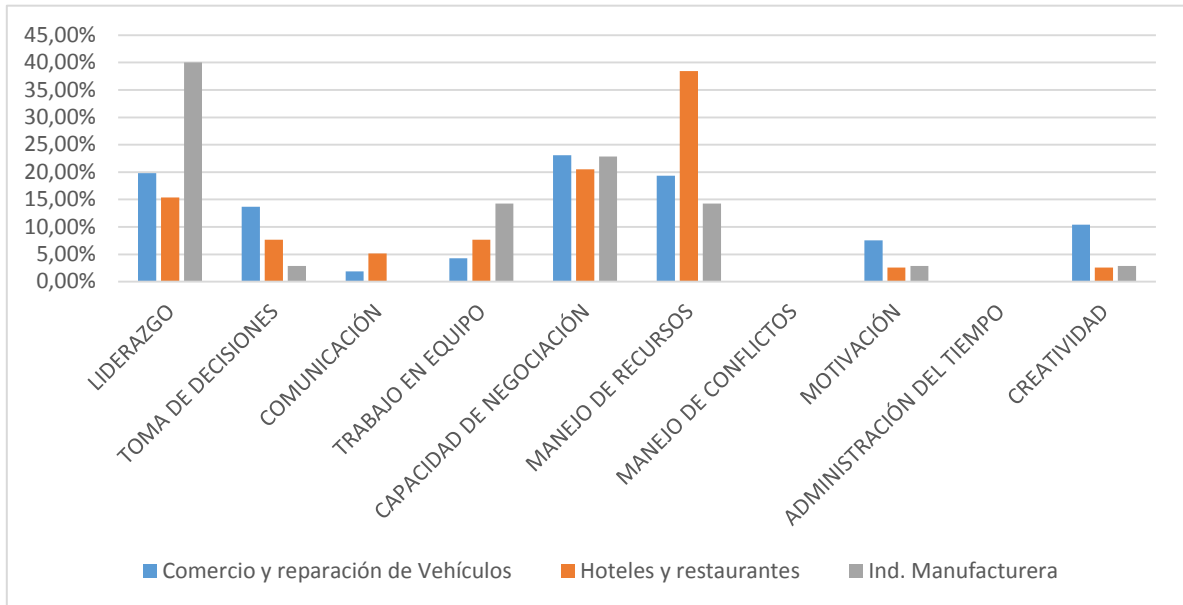


Fuente. Esta investigación.

4.2.2 Preferencia de habilidades de acuerdo a la actividad económica de las empresas. Las empresas según su actividad económica requieren habilidades y competencias específicas de los administradores de empresas, que les permitan satisfacer una serie de necesidades, afrontar los retos a los cuales están expuestas y ser competitivas en su sector.

Es así como las organizaciones dedicadas al comercio y reparación de vehículos prefieren en mayor porcentaje (23,11%) la capacidad de negociación, seguida por el liderazgo (19,81%) y manejo de recursos (19,34%). En cuanto a la actividad económica referente a los Hoteles y restaurantes, las habilidades y competencias preferidas para un administrador de empresas en su orden son: el manejo de recursos (38,46%), la capacidad de negociación (20,51%) y el liderazgo (15,38%). Por último, la Industria manufacturera desea en mayor proporción habilidades tendientes al liderazgo (40%), la capacidad de negociación (22,86%) y con igual porcentaje (14,29%) manejo de recursos y trabajo en equipo.

Gráfica 23. Preferencia de habilidades de acuerdo a la actividad económica de la empresa.



Fuente. Esta investigación.

Como se observa en la gráfica anterior, las habilidades gerenciales de liderazgo, capacidad de negociación y manejo de recursos, son las preferidas (aunque en diferente orden de prioridad) por los empresarios dedicados a las actividades económicas con mayores establecimientos comerciales de la ciudad. En cuanto al comercio y reparación de vehículos, la capacidad de negociación es vital para afrontar los retos que genera la apertura global (como el TLC), en cuanto a los hoteles y restaurantes su preferencia hacia el manejo de recursos, se da por la gran cantidad de insumos que utilizan para realizar su labor y la necesidad de optimizar cada uno de ellos para lograr menores gastos y costos y mayores ingresos. En cuanto a la industria manufacturera, el liderazgo es fundamental porque es necesario la unión de los empresarios si se quiere llegar a ser competitivos con respecto a la industria nacional e internacional y lograr suplir la demanda que estos mercados exigen.

4.2.3 Competencias y habilidades que requieren las empresas según su número de empleados. Las empresas poseen diferentes comportamientos y necesidades de acuerdo a la cantidad de empleados con los que dispone; las organizaciones tienen una relación directa entre su crecimiento y la dificultad para administrarlas.

Estas variables influyen en el manejo del personal, situación que es identificada por los empresarios encuestados, quienes reconocen que a mayor número de empleados, existe una mayor necesidad de que el administrador tenga habilidades en cuanto al manejo de conflictos; por eso las empresas que poseen entre 1 y 30 trabajadores no prefieren esta habilidad, mientras que a partir de los 30 empleados el 11,51% de los empresarios consideran que es indispensable. Esta tendencia es similar en cuanto a la comunicación, que se incrementa gradualmente desde un 2,94% requerida en las empresas que tienen entre 1 y 5 empleados, hasta un 6,25% de las empresas que cuentan con más de 50 colaboradores.

Caso contrario sucede con el trabajo en equipo, puesto que sus ápices se encuentran en las empresas que tienen entre 11 y 30 empleados; cuando se cuenta con un número menor de trabajadores, los empresarios no consideran que esta habilidad es trascendental y cuando se supera los 30 empleados el trabajo en equipo se torna complicado. Por otra parte, la preferencia por la creatividad en el administrador de empresas se incrementa exponencialmente en las empresas con más de 50 colaboradores, pasando de un 4,76% (empresas que poseen entre 6 a 10 trabajadores), hasta un 25% correspondiente a las grandes empresas.

Lo anterior se puede ver reflejado en la tabla 27 (Competencias y habilidades que requieren las empresas según su número de empleados), que además ratifica que el liderazgo, la capacidad de negociación y el manejo de recursos siguen siendo las competencias que más requieren los empresarios de los administradores de empresas.

Cuadro 27. Competencias y habilidades que requieren las empresas según su número de empleados.

Competencias y habilidades	Número de empleados					
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	30 a 50	50 o más
Liderazgo	25,49%	15,48%	19,35%	19,05%	10,53%	31,25%
Toma de decisiones	11,21%	7,14%	32,26%	28,57%	10,53%	12,50%
Comunicación	2,94%	4,76%	3,23%	0,00%	5,26%	6,25%
Trabajo en equipo	2,45%	8,33%	9,68%	9,52%	0,00%	0,00%
Capacidad de negociación	20,59%	26,19%	29,03%	14,29%	31,58%	12,50%
Manejo de recursos	21,08%	27,38%	3,23%	14,29%	26,32%	6,25%
Manejo de conflictos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,26%	6,25%
Motivación	6,86%	5,95%	3,23%	9,52%	10,53%	0,00%
Administración del tiempo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Creatividad	9,31%	4,76%	0,00%	4,76%	0,00%	25,00%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente. Esta investigación.

4.2.4 Habilidades y competencias requeridas según la asignación salarial. La asignación salarial en las empresas modernas no solamente está en función de las líneas jerárquicas, sino que comprende también un análisis de acuerdo a resultados y desempeño. Para los colaboradores de las empresas podría resultar des motivante saber que un alto directivo que no rinda en su trabajo, tenga mayor salario que un empleado con gran rendimiento. Las competencias y habilidades bien aprovechadas tanto por las personas como por las empresas, marcan la diferencia y además generan ventajas competitivas.

Los empresarios de la ciudad están dispuestos a ofrecer una remuneración de 6 o más SMMLV a los administradores de empresas con capacidad de liderazgo y de comunicación, entre 4 a 6 SMMLV a los profesionales expertos en negociación y trabajo en equipo, entre 2 y 4 SMMLV a los administradores que posean la competencia relacionada con la toma de decisiones y el manejo de conflictos, entre 1 y 2 SMMLV a los que sean creativos y entre 0 y 1 SMMLV a los que son hábiles al momento de manejar recursos y capaces de motivar al talento humano de las organizaciones.

Cuadro 28. Habilidades y competencias requeridas según la asignación salarial.

Competencias y habilidades	Asignación salarial				
	0 a 1 SMMLV	1 a 2 SMMLV	2 a 4 SMMLV	4 a 6 SMMLV	6 o más
Liderazgo	19,05%	27,56%	20,39%	9,62%	30,43%
Toma de decisiones	0,00%	6,30%	24,34%	5,77%	4,35%
Comunicación	0,00%	3,15%	2,63%	5,77%	8,70%
Trabajo en equipo	0,00%	3,15%	5,26%	7,69%	4,35%
Capacidad de negociación	4,76%	22,83%	23,68%	32,69%	4,35%
Manejo de recursos	57,14%	16,54%	14,47%	25,00%	30,43%
manejo de conflictos	0,00%	0,00%	1,32%	0,00%	0,00%
Motivación	14,29%	8,66%	1,32%	9,62%	13,04%
Administración del tiempo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Creatividad	4,76%	11,81%	6,58%	3,85%	4,35%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

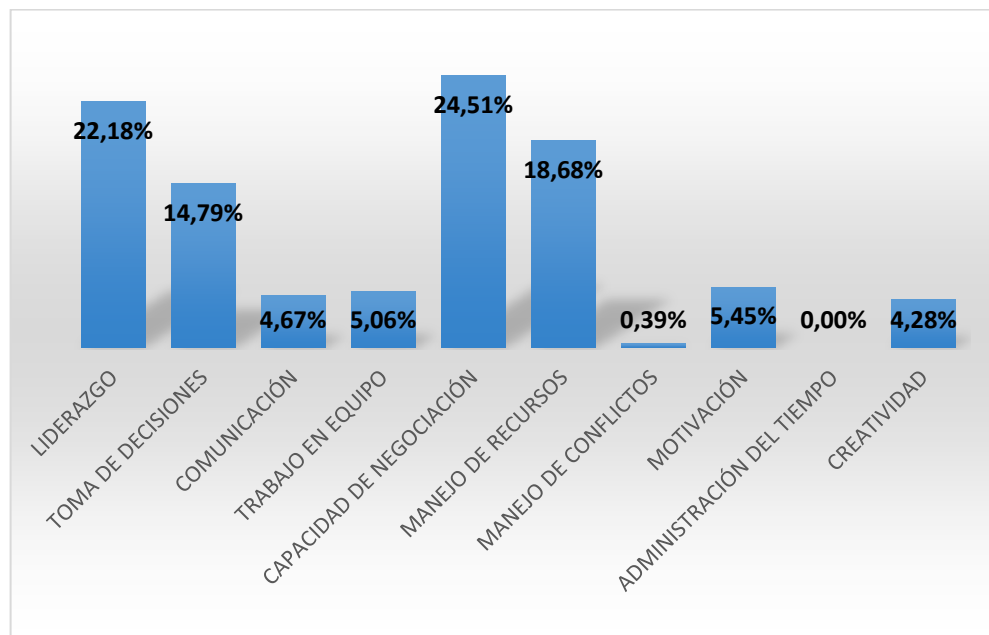
Fuente. Esta investigación.

4.2.5 Habilidades preferidas por los empresarios de Pasto para los gerentes de sus organizaciones. Las empresas contantemente necesitan gerentes que tengan competencias y habilidades, que posibiliten que su equipo de trabajo participe en un ambiente que estimule el compromiso con la organización. De esta

forma se fortalece el crecimiento y el aprendizaje en pro de mejores resultados individuales y organizacionales.

La capacidad de negociación, el liderazgo, el manejo de recursos y la toma de decisiones son las competencias que los empresarios de Pasto requieren de los gerentes de sus organizaciones.

Gráfica 24. Habilidades preferidas por los empresarios de Pasto para los gerentes de sus organizaciones.



Fuente. Esta investigación.

Los gerentes son los encargados de guiar a los equipos de trabajo dentro y fuera de las empresas, son la cabeza visible de las organizaciones, la responsabilidad de lo bueno y lo malo que le suceda a las empresas recae en los hombros de los gerentes. Por ende es necesario alinear a la organización en torno a objetivos, dándole un adecuado seguimiento y retroalimentación integrando las opiniones de todos los colaboradores. Es así como Bonache y Cabrera afirman que: "...los gerentes son determinantes en las organizaciones y el manejo de las competencias por parte de estos contribuiría al cumplimiento de las funciones de la organización".¹⁰²

¹⁰² BONACHE, J. y CABRERA, A. (2002). Dirección Estratégica de Personas. España: Financial Times Prentice Hall.

4.3 COMPETENCIAS Y HABILIDADES REQUERIDAS DE ACUERDO A LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.

No todas las personas son aptas para los mismos cargos dentro de las empresas, puede suceder que dos personas con igual formación profesional adquieran el mismo puesto, pero una de ellas tenga éxito y la otra fracase. Lo anterior además de otros factores, se debe a las habilidades y competencias que los seres humanos poseen desde su nacimiento y las desarrollan a través de su formación.

En la presente investigación se realizó una matriz que cruza algunas competencias y habilidades, con una serie de funciones administrativas que las empresas de Pasto poseen, como se muestra a continuación:

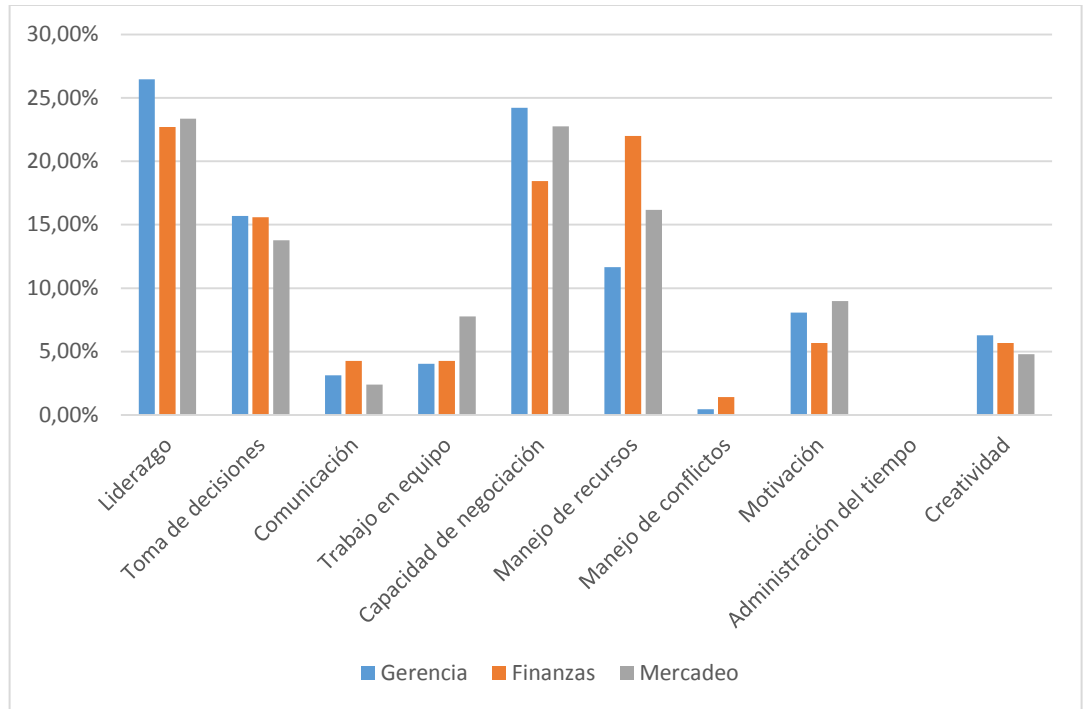
Cuadro 29. Competencias y habilidades según las funciones administrativas.

Competencias y habilidades	Funciones administrativas										
	Gerencia	Finanzas	Contab.	Mercadeo	Producción	TT.HH.	Jurídicos	Investig.	Calidad	Certificación	Otros
Liderazgo	26,46%	22,70%	13,33%	23,35%	14,15%	20,83%	29,17%	15,00%	21,28%	16,67%	17,32%
Toma de decisiones	15,70%	15,60%	7,62%	13,77%	17,92%	14,58%	29,17%	5,00%	17,02%	11,11%	11,58%
Comunicación	3,14%	4,26%	5,41%	2,40%	4,72%	0,00%	4,17%	5,00%	6,38%	0,00%	0,00%
Trabajo en equipo	4,04%	4,26%	1,90%	7,78%	5,66%	2,08%	0,00%	0,00%	10,64%	0,00%	5,80%
Capacidad de negociación	24,22%	18,44%	21,90%	22,75%	22,64%	25,00%	16,67%	30,00%	25,53%	38,89%	30,43%
Manejo de recursos	11,66%	21,99%	30,48%	16,17%	25,47%	22,92%	12,50%	35,00%	10,64%	27,78%	13,04%
manejo de conflictos	0,45%	1,42%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,90%
Motivación	8,07%	5,67%	8,57%	8,98%	4,72%	6,25%	4,17%	10,00%	8,51%	0,00%	10,14%
Administración del tiempo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Creatividad	6,28%	5,67%	10,48%	4,79%	4,72%	8,33%	4,17%	0,00%	0,00%	5,56%	8,70%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente. Esta investigación.

Para hacer un análisis más complejo, se tomó únicamente las funciones administrativas con mayor preferencia por parte de los empresarios de Pasto que son: la gerencia general, las finanzas y el mercadeo; la información se resume en la gráfica 25 (Competencias y habilidades según las funciones administrativas preferidas por los gerentes).

Gráfica 25. Competencias y habilidades según las funciones administrativas preferidas por los gerentes.



Fuente. Esta investigación.

De la gráfica anterior se puede determinar que para la gerencia general, los empresarios de Pasto prefieren el liderazgo con un 26,46% de aceptación, seguida de la capacidad de negociación con un 24,22% y la toma de decisiones con un 15,70%. Por su parte, la función financiera requiere administradores de empresas competentes en temas de liderazgo (22,70%), manejo de recursos (21,99%) y capacidad de negociación (18,44%). Por último, las habilidades y competencias de los gerentes de mercadeo preferidas por los empresarios de Pasto son: el liderazgo (23,35%), la capacidad de negociación (22,75%) y el manejo de recursos (16,17%).

Los gerentes de las empresas deben ser líderes por naturaleza y alinear a todo el personal de las organizaciones en pro de unos objetivos corporativos, sin descuidar en ningún momento el beneficio personal y colectivo. La motivación es importante para mantener al personal con buen ánimo y disposición para hacer bien sus labores, el trabajo en equipo y la comunicación es crucial al momento de obtener resultados y generar cambios trascendentales en las empresas.

CONCLUSIONES

El Departamento de Nariño tiene una participación del 1,6% dentro del PIB de Colombia, frente al 25,4% de Bogotá D.C. y del 13,2% de Antioquia. Por su parte la participación de Pasto en el PIB nacional es del 0,8%, lo que indica que la industria de la ciudad es rezagada puesto que el 99% de los establecimientos comerciales son MIPYMES, lo cual obstaculiza la probabilidad de conseguir empleo formal y de calidad.

El 59,47% de los establecimientos comerciales de Pasto están dispuestos a contratar Administradores de Empresas, evidenciándose una clara preferencia por los profesionales de la Universidad de Nariño (56,27%), que por su trayectoria ha logrado conseguir un buen reconocimiento y aceptación en la comunidad empresarial.

Una de las mayores barreras de las organizaciones de Pasto para contratar Administradores de Empresas, además del carácter empírico de sus propietarios y la falta de credibilidad frente a las personas capacitadas, es la situación financiera de las organizaciones. Lo anterior está sustentando en las entrevistas realizadas y por medio de la observación.

El 33,87% de las organizaciones de la ciudad prefieren vincular a administradores de Empresas mediante contrato laboral a término indefinido, y el 40,53% de ellas ofrecerían una remuneración que oscile entre los 2 y 4 SMMLV.

El 61,33% de los establecimientos comerciales de Pasto son Personas Naturales, de los cuales el 56,53% se dedican al Comercio y Reparación de Vehículos; el 54,40% de las empresas cuentan en promedio con personal que oscila entre 1 y 5 trabajadores, donde el 87% perciben salarios que están entre 0 y 2 SMMLV.

El 30,93% de las empresas de Pasto son dirigidas por personas con pregrado, sin embargo no todos son profesionales en áreas afines a la Administración de Empresas. El 69,53% de los gerentes consideran que el cargo de dirección y administración es fundamental e indispensable. Aquí es necesario aclarar, que a pesar de que priman los empresarios con pregrado, el 17,33% apenas alcanzan el grado de bachiller, contrario al 2,67% que han estudiado maestrías y tan solo el 1,07% poseen doctorados.

Del total de los establecimientos comerciales registrados en la Cámara de Comercio de Pasto, el 30,13% tienen vinculados a administradores de empresas. Tan solo el 2,67% tienen contratados a 5 o más profesionales de esta ciencia.

De las funciones administrativas por las cuales una organización contrataría a un Administrador de Empresas, el 23,04% de los establecimientos comerciales de Pasto requieren la función de gerencia general, el 25,42% buscan expertos en contabilidad y finanzas, el 17,25% prefieren la función de mercadeo; por el contrario, tan solo el 6,72% requieren personas que les permitan llevar a cabo el control de calidad y así buscar certificaciones, mientras que el 2,07% pretenden encontrar administradores para realizar funciones de investigación.

Los postgrados que ofrece la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, están estrechamente relacionados con las funciones organizacionales que el sector empresarial demanda y que fueron mencionadas anteriormente. La Universidad de Nariño ofrece postgrados en Alta Gerencia, Gerencia de Mercadeo y Gerencia Financiera, esto permite que los administradores de empresas logren especializarse con el fin de adquirir mayores destrezas en cuanto a las funciones administrativas que el mercado laboral requiere.

En cuanto a las competencias y habilidades gerenciales: la capacidad de negociación, el liderazgo y el manejo de recursos, tiene una aceptación dentro de la comunidad empresarial de Pasto del 22,40%, 21,87% y 20% respectivamente. Caso contrario al 0,53% correspondiente al manejo de conflictos y al 0% referente a la administración del tiempo.

Los Administradores de Empresas se encuentran frente a un reto grande, la ciudad de Pasto necesita un cambio radical en su cultura empresarial y por ende, son los administradores de empresas los encargados de generar estas transformaciones a partir del emprendimiento, la asociatividad, el trabajo en equipo, la capacitación y sobre todo la formación en valores éticos y morales.

RECOMENDACIONES

El Programa de Administración de Empresas debe procurar fortalecer su Asociación de Egresados, con el fin de conocer la situación real de los estudiantes después de obtener su diploma como profesionales. Es necesario mantener el vínculo entre el egresado y el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño.

Los administradores de empresas tienen el gran reto de mejorar las condiciones de la dinámica empresarial de la ciudad. El esfuerzo que hacen éstos profesionales por capacitarse debe ser valorado tanto por ellos mismo como por el sector empresarial. Los administradores de empresas deben exigir y así mismo cumplir con metas que posibiliten un crecimiento económico de la región a partir de sus empresas.

Las organizaciones de Pasto deben aprovechar y valorar al talento humano capacitado si realmente quieren incrementar su productividad y competitividad a nivel regional, nacional y mundial.

El Programa de Administración de Empresas debe procurar que sus estudiantes tengan un gran conocimiento sobre las funciones que demandan los establecimientos comerciales de la ciudad, principalmente en: gerencia general, financiera y de mercadeo; así como con las competencias y habilidades de liderazgo, capacidad de negociación y manejo de recursos.

Es necesario cultivar el espíritu de emprendimiento y empresarismo de los estudiantes de Administración de Empresas, con el fin de que al momento de graduarse sean los mismos egresados los creadores de sus propias empresas y que generen empleo formal y de calidad.

La presente investigación sobre el mercado laboral de los administradores de empresas de la Universidad de Nariño en Pasto, debe ser actualizada anualmente. De esta forma se logra conocer las necesidades reales de los profesionales y las organizaciones, para que el programa de Administración de Empresas se adapte a ellas. Lo anterior se convertirá en una herramienta útil para el proceso de acreditación en alta calidad.

BIBLIOGRAFÍA.

BACA URBINA, Gabriel. Evaluación de Proyectos, México Ed. McGraw-Hill, 2001.

BONACHE, J. y CABRERA, A. (2002). Dirección Estratégica de Personas. España: Financial Times Prentice Hall.

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico 2011.

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico 2012.

CÓDIGO DE COMERCIO. Artículo 25. Empresa - concepto.

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. Artículo 22

DANE. Boletín Censo General 2005. DANE. Colombia, 2005.

DIAZ, C. E. (1997). Los salarios en la economía política clásica: Algunas consideraciones sobre la doctrina clásica del mercado de trabajo. Recuperado el 10 de abril de 2012, de Revista Andaluza de Relaciones Laborales - n.2 3 • Abril 1997.

DOBB, M. (1980). Teoría del valor y de la distribución desde Adam Smith. México: Siglo XXI.

Documento Maestro, Programa de Administración de Empresas.

DRUCKER, Peter. La Administración y el Trabajo del Mundo. Harvard Business Review.

EL TIEMPO. Ventaja Competitiva por Peter Drucker. Sección Editorial – Opinión. 16/02/2005.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc Graw Hill, Tercera Edición. MEXICO, 2003.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc Graw Hill, Segunda Edición. MEXICO, 1998.

KRUGMAN, Paul. Teoría de Concentración del Mercado Laboral, 1991.

PADILLA LUQUE EDITORES LTDA, novena edición, ISBN: 958-95841-0-1, Cali, 2008.

Pensar la Universidad y la Región: Construcción Participativa: Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2008 – 2020.

PORTAFOLIO. Inflación del 2012 Mantuvo la Tendencia a la Baja.

RED DE OBSERVATORIOS REGIONALES DEL MERCADO DE TRABAJO (RED ORMED). Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo, Ciudad de Pasto.

RED ORMED. Plan de Fortalecimiento de la Competitividad en MIPYMES del Sector Industrial Manufacturero del Municipio de Pasto 2013.

Ricardo, D. (1973). Principios de economía política y tributación. México: Fondo de Cultura Económica.

SMITH, A. (1980). Riqueza de las naciones. México: Cruz O.S.A.

NETGRAFÍA.

BLOG DE TECNOLOGÍA Y NOTICIAS. Salario Mínimo de Colombia 2012 – 2013.

Obtenido de: <<http://resultadosbaloto.blogspot.com/2011/12/salario-minimo-colombia-2012-2013-smmlv.html>>.

CLASIFICADOS EL TIEMPO. Salario Colombia.

Obtenido de:

<http://www.empleo.com/colombia/tendencias_laborales/cuanto-gana-un-colombiano-segun-su-preparacion-academica-----/8540461>.

DANE. Boletín Censo General 2005. DANE. Colombia, 2005. p 3.

Obtenido de:

<http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/52001T7T000.PDF>.

DEFINICIÓN ABC. Definición de Habilidad.

Obtenido de: <<http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>>.

DEFINICIÓN ABC. Definición de Publicidad.

Obtenido de: <<http://www.definicionabc.com/comunicacion/publicidad.php>>.

DIAZ, C. E. (1997). Los salarios en la economía política clásica: Algunas consideraciones sobre la doctrina clásica del mercado de trabajo. Recuperado el 10 de abril de 2012, de Revista Andaluza de Relaciones Laborales - n.2 3 • Abril 1997.

Obtenido de:

<<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2344/b13768517.pdf?sequence=1>>

DRUCKER, Peter. La Edad de la Discontinuidad. 1.969.

Obtenido de: <<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/peter-drucker-y-el-trabajador-del-conocimiento-la-mal-llamada-gerencia-de-recurso>
<<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/peter-drucker-y-el-trabajador-del-conocimiento-la-mal-llamada-gerencia-de-recursos-humanos.htm>>.

ECONOMY WEBLOG. Diferentes Tipos de Paro (Desempleo).

Obtenido de: <<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2010/12/los-diferentes-tipos-de-paro-desempleo.php>>. [Con acceso el: 12/06/2012].

ENCOLOMBIA. Pasto turismo.

Obtenido de:

<<http://www.encolombia.com/turismo/Sanjuandepastocolomb.htm>>.

EUMED. Métodos de Investigación.

Obtenido de: <<http://www.eumed.net/libros/2007a/257/5.2.1.htm>>.

EUMED. Modelo Keynesiano del Desempleo.

Obtenido de:

<http://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_keynesiano_del_desempleo.htm>.

EUMED. Modelo Neoclásico del Desempleo.

Obtenido de:

<http://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_neoclasico_del_desempleo.htm>.

EUMED.NET. Teorías Modernas del Mercado Laboral.

Obtenido de:

<<http://www.eumed.net/cursecon/14/Modelos%20modernos%20del%20mercado%20laboral.htm>>.

GERENCIE.COM. Emprendimiento.

Obtenido de: <<http://www.gerencie.com/emprendimiento.html>>

HERRERA, Mónica y MORA Zarith. Fundación de Estudios Superiores de Aruba (FESU). Emprendimiento.

Obtenido de:

<<http://negociosinterempresarismos5.blogspot.com/2009/02/empresarismo.html>>.

MONOGRAFÍAS. Mercado de Trabajo.

Obtenido de: <<http://www.monografias.com/trabajos59/mercado-trabajo/mercado-trabajo.shtml>>.

PROMONEGOCIOS.NET. Definición de Distribución.

Obtenido de: <<http://www.promonegocios.net/distribucion/definicion-distribucion.html>>.

RAYA, R. (mayo-agosto de 2003). Teorías sobre la relación educación-trabajo. Recuperado el 29 de abril de 2012, de ETHOS EDUCATIVO No.27: <<http://www.imced.edu.mx/Ethos/Archivo/27/27-69.pdf>>.

RODRIGUEZ, C. J. (2003). La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico. Recuperado el 15 de abril de 2012, de Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid: <<http://www.eumed.net/tesis/jcrc/completa.pdf>>.

SLIDESHARE. Competencias Organizacionales.

Obtenido de: <<http://www.slideshare.net/fabian87/competencias-organizacionales>>.

TORRES, J. y MONTERO, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. Recuperado el 29 de abril de 2012, de Revista principios N° 3/2005:

<http://www.fundacionsistema.com/media/pdf/ppios3_torres-montero.pdf>.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Definición MIPYMES.

Obtenido de:

<<http://www.ing.unal.edu.co/eventos/expomipyme2010/html/definicion.html>>.

WIKIPEDIA. Mercado de Trabajo.

Obtenido de: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo>.

WIKIPEDIA. Método Empírico – Analítico.

Obtenido de: <http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_emp%C3%ADrico-anal%C3%ADtico>.

WIKIPEDIA. Mezcla de Mercadeo.

Obtenido de:

<http://es.wikipedia.org/wiki/Marketing#La_mezcla_de_la_mercadotecnia_.28las_.22P.22.29>.

ANEXOS

ANEXO A. DOCUMENTO ENCUESTA.

Objetivo de la encuesta:

Conocer cuál es el mercado laboral para los egresados de Administración de Empresas en el año 2012, tomando como referencia a las MIPYMES y grandes empresas de Pasto, con el fin de determinar si el perfil de los administradores de empresas de las universidades es similar al perfil que las empresas de la ciudad requieren en estos profesionales.

- 1. ¿Cómo está constituida su empresa ante los registros legales de Cámara de Comercio?**
 - a. Persona Natural
 - b. Persona Jurídica
 - c. Sociedad por Acciones Simplificadas
 - d. Sociedad
 - e. Sociedad Colectiva
 - f. Sociedad en Comandita Simple
 - g. Sociedad en Comandita por Acciones
 - h. Sociedad de Responsabilidad Limitada
 - i. Sociedad Anónima
 - j. Empresa Unipersonal
 - k. Empresa Asociativa de Trabajo

- 2. Su empresa se clasifica así:**
 - a. Privada
 - b. Pública
 - c. Mixta

- 3. ¿A qué actividad económica se dedica su empresa?**
 - a. Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
 - b. Pesca
 - c. Explotación de minas
 - d. Industria manufacturera
 - e. Suministro de electricidad, Gas y Agua
 - f. Construcción
 - g. Comercio y Reparación de Vehículos
 - h. Hoteles y Restaurantes
 - i. Transporte, Almacenamiento y Comunicación
 - j. Servicios de Intermediación Financiera
 - k. Actividades Inmobiliarias y de Alquiler
 - l. Administración Pública y Defensa, Seguridad Social
 - m. Educación
 - n. Servicios Sociales y de Salud
 - o. Otros Servicios

- 4. ¿Cuántos empleados tiene su empresa?**
- a. 1 – 5
 - b. 6 – 10
 - c. 11 – 20
 - d. 21 – 30
 - e. 30 – 50
 - f. 50 o más
- 5. ¿Cuáles son los niveles de ingresos promedios de los trabajadores de la empresa?**
- a. 0 – 1 SMLV
 - b. 1 – 2 SMLV
 - c. 2 – 4 SMLV
 - d. 4 – 6 SMLV
 - e. 6 SMLV ó Más
- 6. ¿Su empresa cuenta con una persona encargada de gerenciar o administrar a la organización?**
- a. Si
 - b. No
- 7. ¿Cuál es el nivel de importancia que merece el gerente de la empresa?**
- a. Muy importante
 - b. Importante
 - c. Parcialmente Importante
 - d. No importante
 - e. Indiferente
- 8. ¿El cargo de gerencia o dirección es indispensable en la empresa?**
- a. Si
 - b. No
- 9. ¿Qué nivel de educación posee el gerente de su empresa?**
- a. Ninguno
 - b. Primario
 - c. Secundario
 - d. Técnico
 - e. Tecnólogo
 - f. Pregrado
 - g. Especialista
 - h. Magister
 - i. Doctor

- 10. ¿Qué profesión usted prefiere para quien administra su empresa?**
- Administrador de Empresas
 - Ingeniero Industrial
 - Economista
 - Contador
 - Otro.Cuál: _____
- 11. ¿Usted contrata Administradores de Empresas?**
- Si
 - No
- 12. ¿Con qué tipo de contrato emplearía usted a un Administrador de Empresas en su organización?**
- Contrato laboral en carrera administrativa
 - Contrato laboral a término fijo
 - Contrato laboral a término indefinido
 - Contratación Staff
 - Contrato laboral por prestación de servicios
 - Otro.Cuál:_____
- 13. Usted preferiría que el administrador o gerente de la empresa sea egresado de una universidad:**
- Regional
 - Nacional
 - Internacional
 - Indiferente
- 14. Usted prefiere que la universidad de dónde sea egresado un administrador de empresas sea:**
- Privada
 - Pública
 - Indiferente
- 15. En caso de que el gerente o administrador de su empresa sea formado en el contexto REGIONAL, ¿De qué universidad o institución preferiría que fuera egresado?**
- Universidad de Nariño
 - Universidad Mariana
 - Universidad Cooperativa
 - ESAP
 - Universidad Autónoma
 - SENA
 - Indiferente
 - Otra. Cúal: _____
- 16. ¿Cuál o cuáles serían las funciones administrativas por las cuales usted contrataría a un administrador de empresas en la organización?**
- | | |
|------------------|-------|
| Gerencia general | _____ |
| Finanzas | _____ |
| Contabilidad | _____ |
| Mercadeo | _____ |
| Producción | _____ |

Talento humano _____
 Aspectos Jurídicos: _____
 Investigación: _____
 Control de Calidad: _____
 Certificaciones: _____
 Otra(s). Cuál(es): _____

17. De las siguientes habilidades gerenciales que presta un administrador de empresas en una organización, ordénelas según su grado de importancia quiere, siendo 1 el indicador de menor importancia y 10 el de mayor importancia:

Liderazgo _____
 Toma de decisiones _____
 Comunicación _____
 Trabajo en equipo _____
 Capacidad de negociación _____
 Manejo de recursos _____
 Manejo de conflictos _____
 Motivación _____
 Administración del tiempo _____
 Creatividad _____

18. ¿Cuál sería la asignación salarial promedio que usted estaría dispuesto a pagar a un administrador de empresas dentro de la organización?

- a. 0 – 1 SMLV
- b. 1 – 2 SMLV
- c. 2 – 4 SMLV
- d. 4 – 6 SMLV
- e. 6 SMLV ó Más

19. ¿Cuántos profesionales de Administración de Empresas, tiene vinculados?

- a. Ninguno
- b. 1
- c. 2
- d. 3
- e. 4
- f. 5 o más

20. ¿Por qué medios usted conoce sobre la oferta de profesionales de Administración de Empresas?

- a. Televisión
- b. Radio
- c. Prensa
- d. Internet
- e. Bolsas de Empleo

21. ¿Está dispuesto a contratar Administradores de Empresas?

- a. Si
- b. No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO B. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados se obtuvieron por medio de la aplicación de encuestas a los empresarios de la ciudad de Pasto, según la división presentada en la tabla 16. La información recopilada en las encuestas servirá para darle solución a las preguntas formuladas en la sistematización del problema, las cuales van muy relacionadas con los objetivos de la presente investigación.

Esta información, busca demostrar la realidad que afronta la ciudad de Pasto con respecto al mercado laboral específicamente de los administradores de empresas, con el fin de realizar posteriormente un análisis de los datos obtenidos y presentar posibles propuestas para potencializar a los profesionales de esta carrera. Los resultados de las encuestas se presentan a continuación:

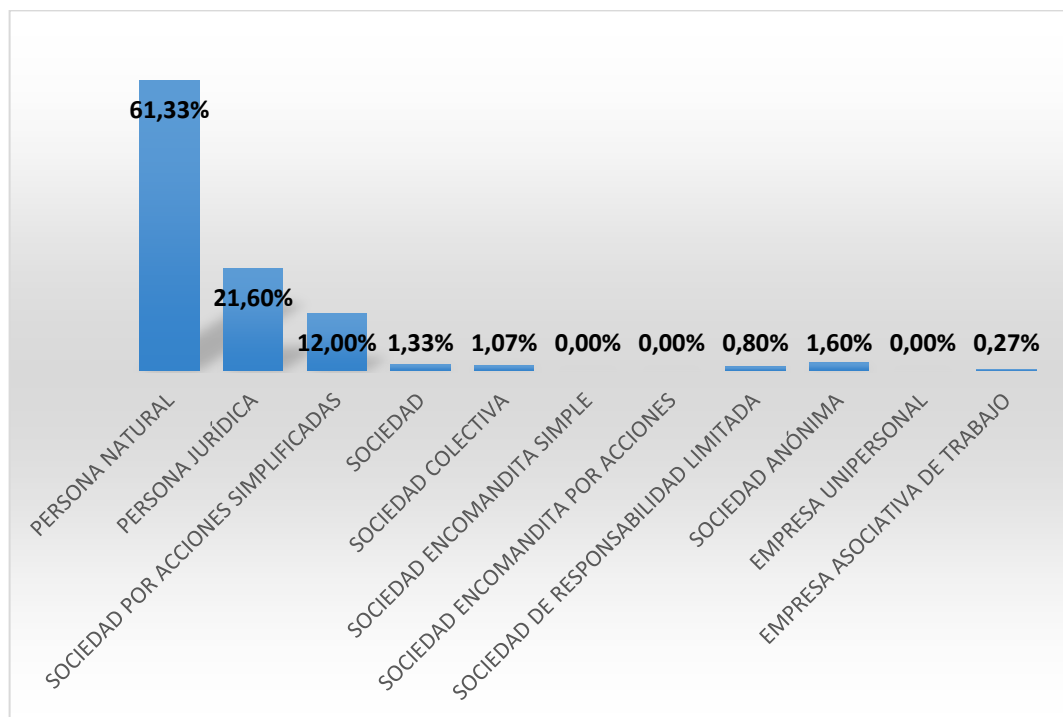
1. ¿Cómo está constituida su empresa ante los registros legales de Cámara de Comercio?

Cuadro 1. Constitución de la empresa.

Constitución de la empresa	Cantidad	Porcentaje
Persona natural	230	61,33
Persona jurídica	81	21,60
Sociedad por acciones simplificadas	45	12,00
Sociedad	5	1,33
Sociedad colectiva	4	1,07
Sociedad en comandita simple	0	0,00
Sociedad en comandita por acciones	0	0,00
Sociedad de responsabilidad limitada	3	0,80
Sociedad anónima	6	1,60
Empresa unipersonal	0	0,00
Empresa asociativa de trabajo	1	0,27
Total	375	100

Fuente. Esta investigación.

Gráfico 1. Constitución de la empresa.



Fuente: Esta investigación

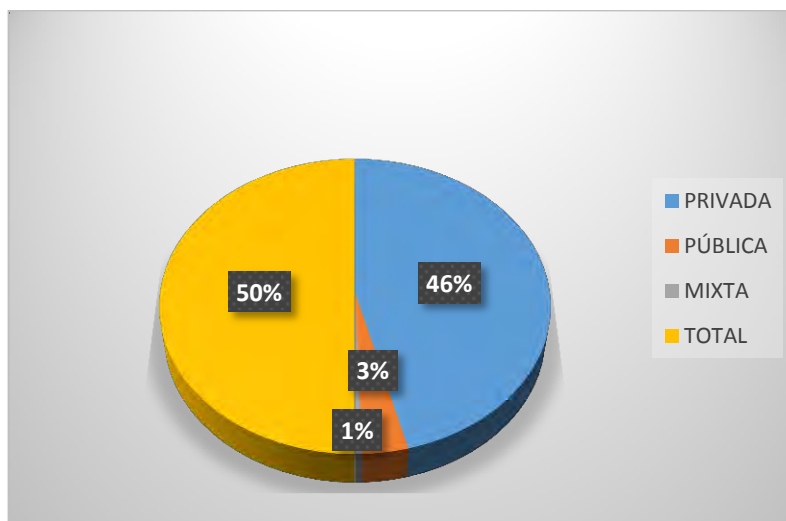
2. Su empresa se clasifica:

Cuadro 2. Clasificación de la empresa.

Clasificación	Cantidad	Porcentaje
Privada	345	92,00%
Pública	26	6,93%
Mixta	4	1,07%
Total	375	100%

Fuente: Esta investigación

Gráfico 2. Clasificación de la empresa.



Fuente. Esta investigación.

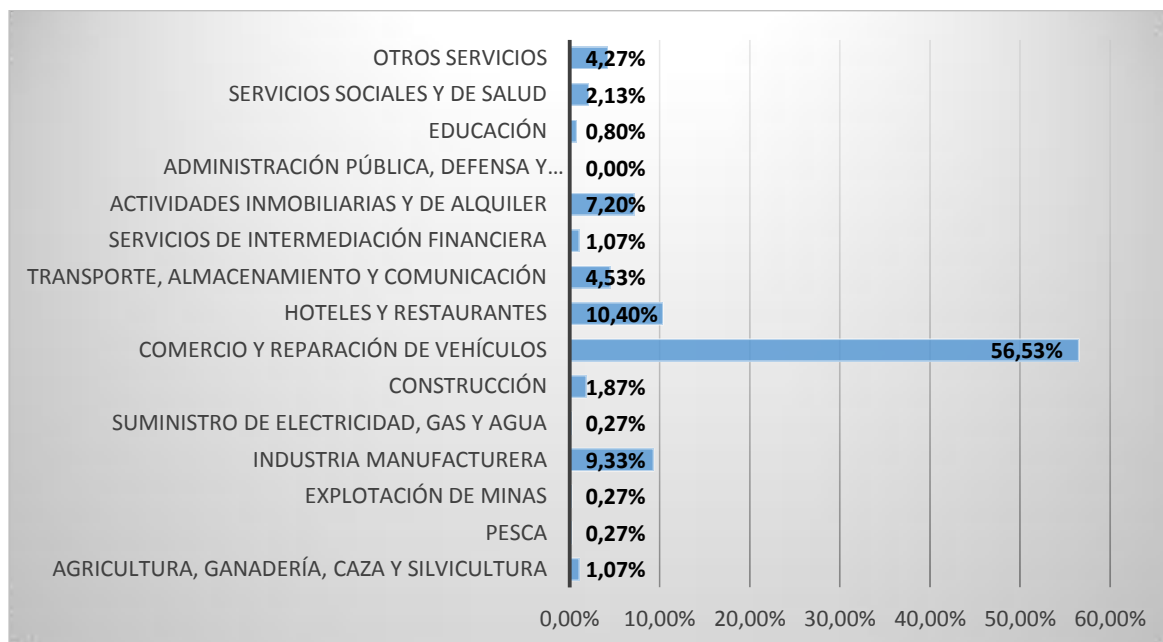
3. ¿A qué actividad económica se dedica su empresa?

Cuadro 3. Actividad económica de la empresa.

Actividad económica de la empresa	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	1,07%
Pesca	1	0,27%
Explotación de minas	1	0,27%
Industria manufacturera	35	9,33%
Suministro de electricidad, gas y agua	1	0,27%
Construcción	7	1,87%
Comercio y reparación de vehículos	212	56,53%
Hoteles y restaurantes	39	10,40%
Transporte, almacenamiento y comunicación	17	4,53%
Servicios de intermediación financiera	4	1,07%
Actividades inmobiliarias y de alquiler	27	7,20%
Administración pública, defensa y seguridad social	0	0,00%
Educación	3	0,80%
Servicios sociales y de salud	8	2,13%
Otros servicios	16	4,27%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfico 3. Actividad Económica de la Empresa.



Fuente- Esta investigación.

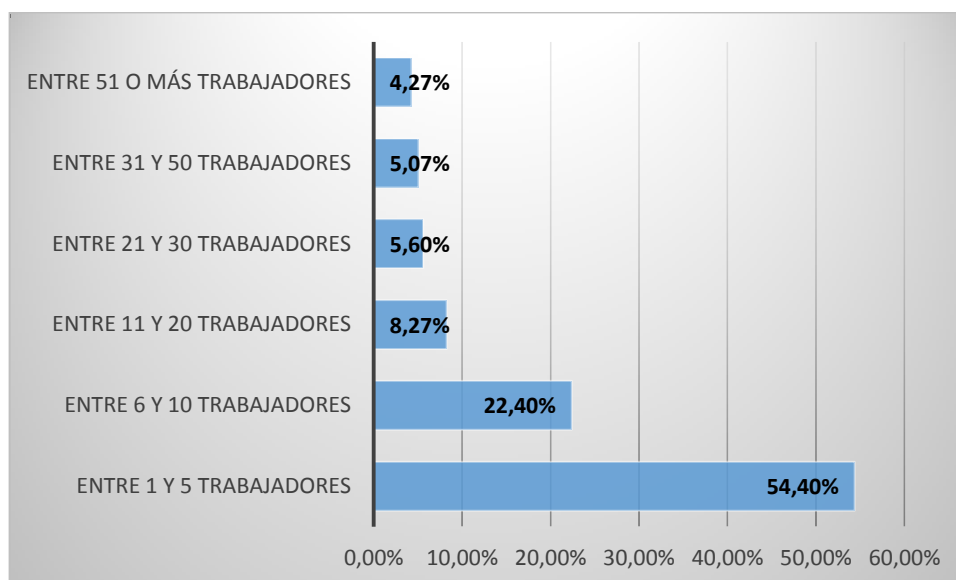
4. ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

Cuadro 4. Número de empleados.

Números de empleados	Cantidad	Porcentaje
Entre 1 y 5 trabajadores	204	54,40%
Entre 6 y 10 trabajadores	84	22,40%
Entre 11 y 20 trabajadores	31	8,27%
Entre 21 y 30 trabajadores	21	5,60%
Entre 31 y 50 trabajadores	19	5,07%
Entre 51 o más trabajadores	16	4,27%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 4. Número de empleados.



Fuente. Esta investigación.

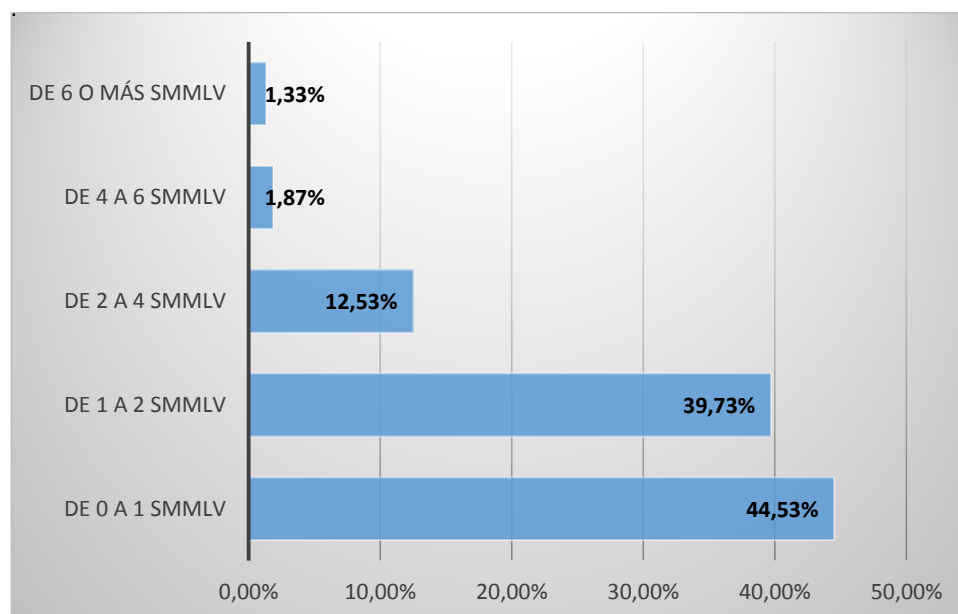
5. ¿Cuáles son los niveles de ingresos promedio de los trabajadores de la empresa?

Cuadro 5. Nivel de ingresos promedio de los empleados.

Ingresos	Cantidad	Porcentaje
De 0 a 1 SMMLV	167	44,53%
De 1 a 2 SMMLV	149	39,73%
De 2 a 4 SMMLV	47	12,53%
De 4 a 6 SMMLV	7	1,87%
De 6 o más SMMLV	5	1,33%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 5. Nivel de ingresos promedio de los empleados



Fuente. Esta investigación.

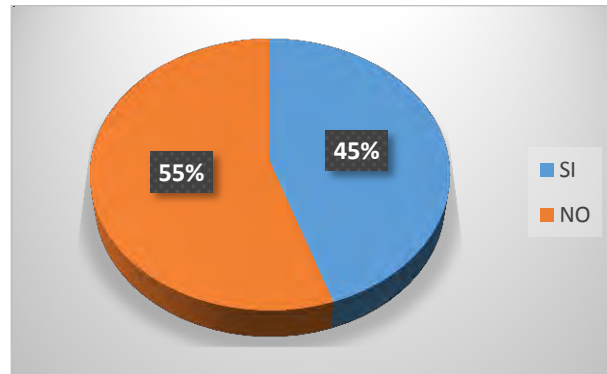
6. ¿Su empresa cuenta con una persona encargada de la gerencia o administración de la organización?

Cuadro 6. Persona encargada de administrar a la empresa.

Cuenta con persona encargada de administrar la empresa		
Persona encargada	Cantidad	Porcentaje
Si	168	44,80%
No	207	55,20%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 6. Persona encargada de administrar a la empresa.



Fuente. Esta investigación.

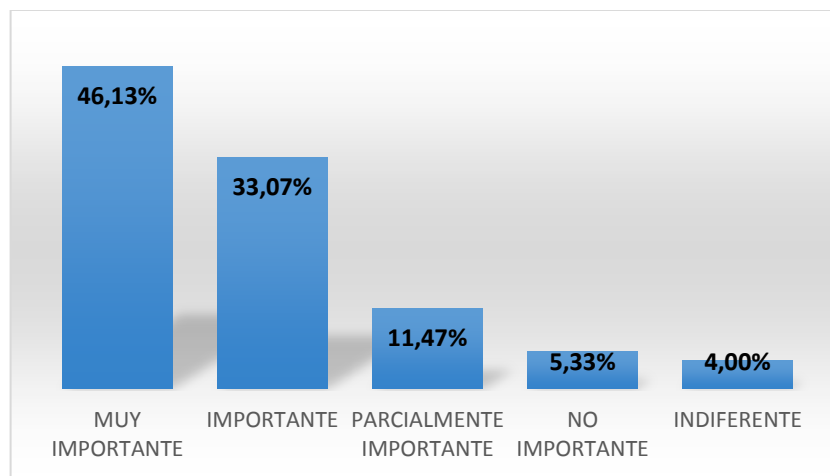
7. ¿Cuál es el nivel de importancia que merece el gerente de la empresa?

Cuadro 7. Nivel de importancia del gerente.

Importancia	Cantidad	Porcentaje
Muy importante	173	46,13%
Importante	124	33,07%
Parcialmente importante	43	11,47%
No importante	20	5,33%
Indiferente	15	4,00%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfico 7. Nivel de importancia del gerente.



Fuente. Esta investigación.

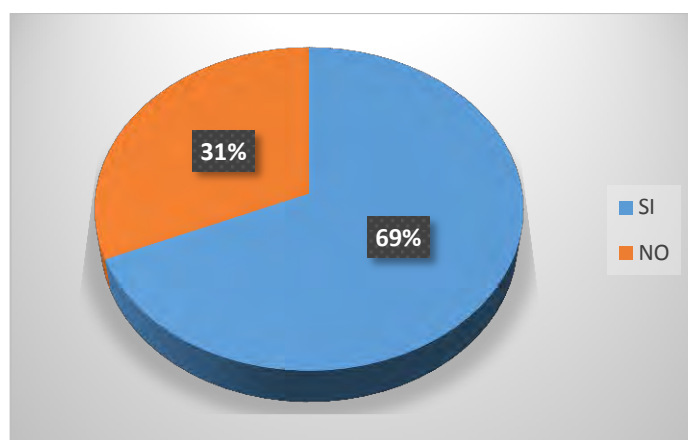
8. ¿El cargo de gerencia o dirección es indispensable en una empresa?

Cuadro 8. Gerencia indispensable.

Indispensable	Cantidad	Porcentaje
Si	257	68,53%
No	118	31,47%
Total	375	100%

Fuente: Esta investigación.

Gráfico 8. Gerencia indispensable.



Fuente: Esta investigación

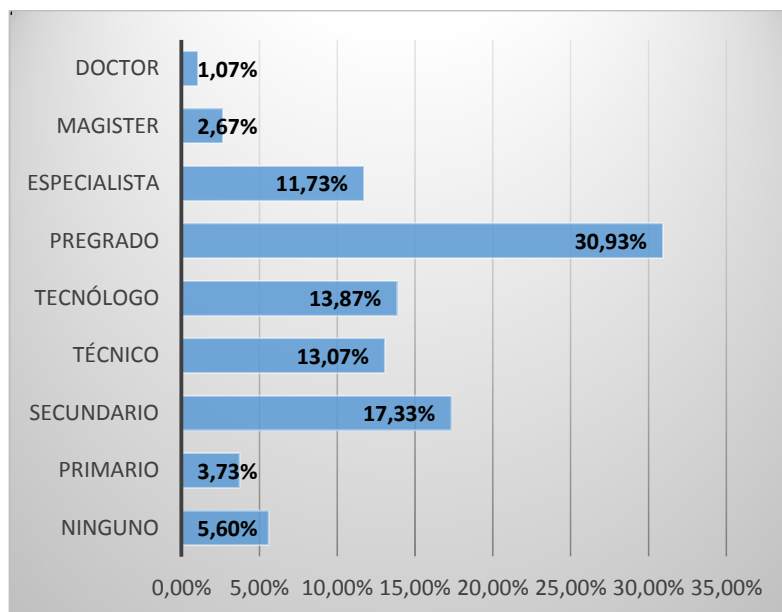
9. ¿Qué nivel de educación posee el gerente de su empresa?

Cuadro 9. Nivel de educación del administrador de la empresa.

Educación	Cantidad	Porcentaje
Ninguno	21	5,60%
Primario	14	3,73%
Secundario	65	17,33%
Técnico	49	13,07%
Tecnólogo	52	13,87%
Pregrado	116	30,93%
Especialista	44	11,73%
Magister	10	2,67%
Doctor	4	1,07%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 9. Nivel de educación del administrador de la empresa.



Fuente. Esta investigación.

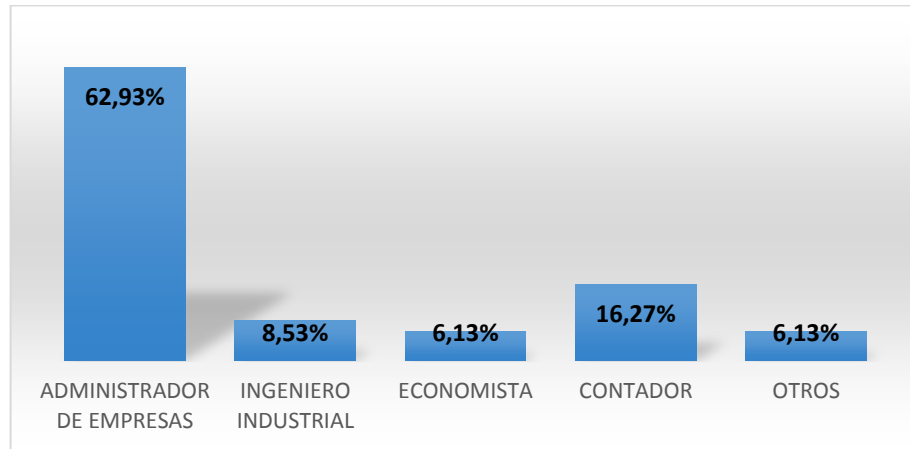
10. ¿Qué profesión usted prefiere para quien administra su empresa?

Cuadro 10. Profesión preferida para los encargados de administrar las empresas de Pasto.

Profesión	Cantidad	Porcentaje
Administrador de empresas	236	62,93%
Ingeniero industrial	32	8,53%
Economista	23	6,13%
Contador	61	16,27%
Otros	23	6,13%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 10. Preferencia por la profesión.



Fuente. Esta investigación.

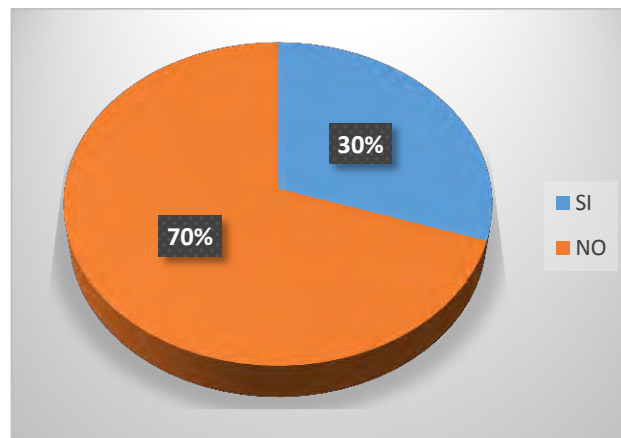
11. ¿Usted contrata Administradores de Empresas?

Cuadro 11. Contrata administradores de empresas.

Contrata	Cantidad	Porcentaje
Si	113	30,13%
No	262	69,87%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 11. Contrata administradores de empresas.



Fuente. Esta investigación.

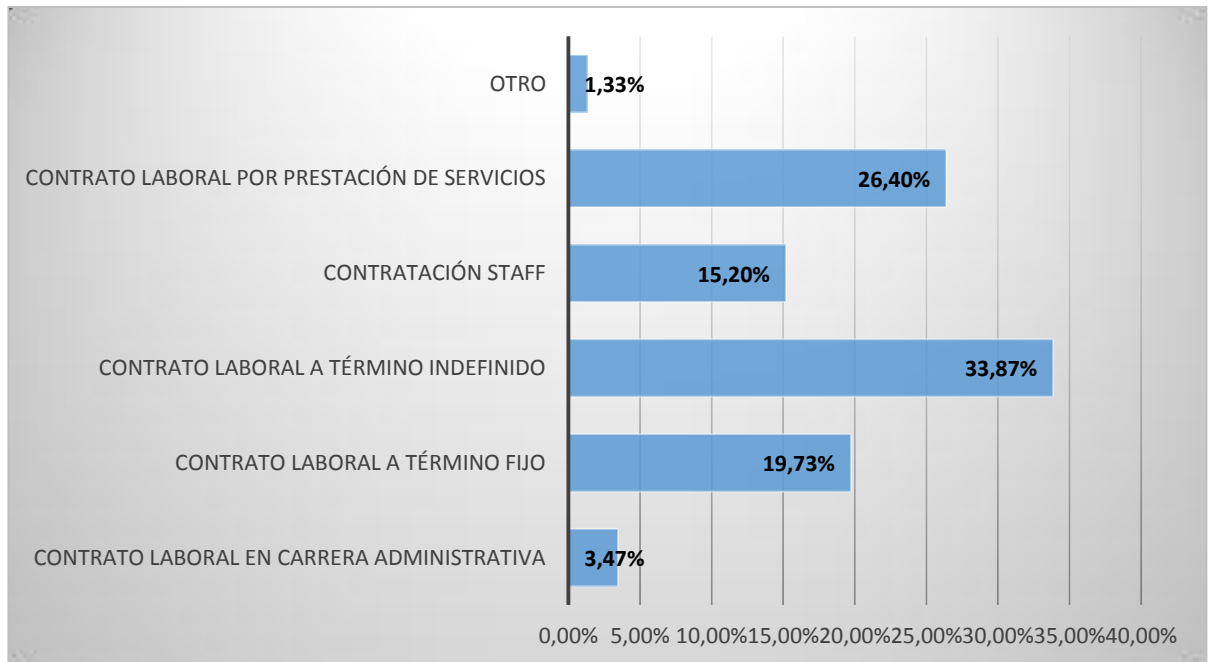
12. ¿Con qué tipo de contrato emplearía usted a un Administrador de Empresas en su organización?

Cuadro 12. Tipo de contrato que emplearía para contratar a un administrador de empresas.

Tipo de contrato	Cantidad	Porcentaje
Contrato laboral en carrera administrativa	13	3,47%
Contrato laboral a término fijo	74	19,73%
Contrato laboral a término indefinido	127	33,87%
Contratación staff	57	15,20%
Contrato laboral por prestación de servicios	99	26,40%
Otro	5	1,33%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 12. Tipo de contrato que emplearía para contratar a un administrador de empresas.



Fuente. Esta investigación.

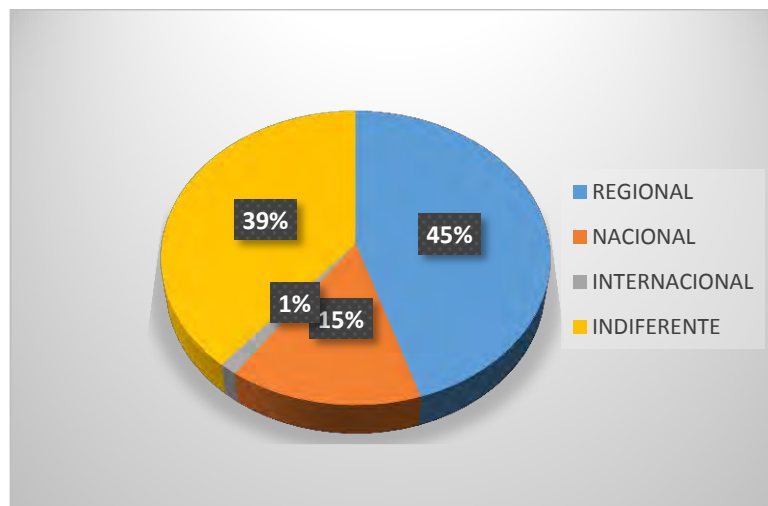
13. Usted preferiría que el administrador o gerente de la empresa sea egresado de una universidad.

Cuadro 13. Preferencia del contexto de la universidad de egreso.

Contexto	Cantidad	Porcentaje
Regional	169	45,07%
Nacional	55	14,67%
Internacional	5	1,33%
Indiferente	146	38,93%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 13. Preferencia del contexto de la universidad de egreso.



Fuente. Esta investigación.

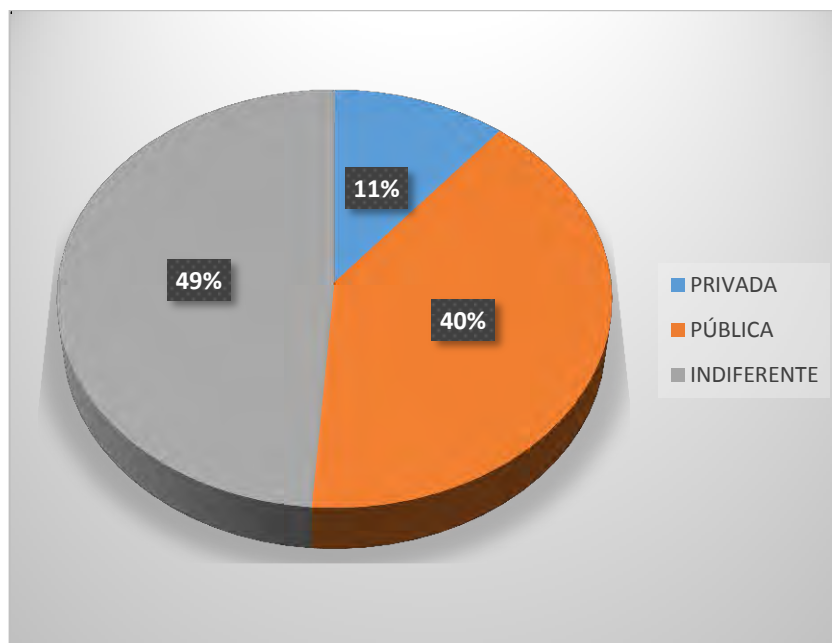
14. Usted prefiere que la universidad de dónde sea egresado un Administrador de Empresas sea.

Cuadro 14. Preferencia del tipo de universidad de egreso.

Tipo	Cantidad	Porcentaje
Privada	41	10,93%
Pública	151	40,27%
Indiferente	183	48,80%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 14. Preferencia del tipo de universidad de egreso.



Fuente: Esta investigación

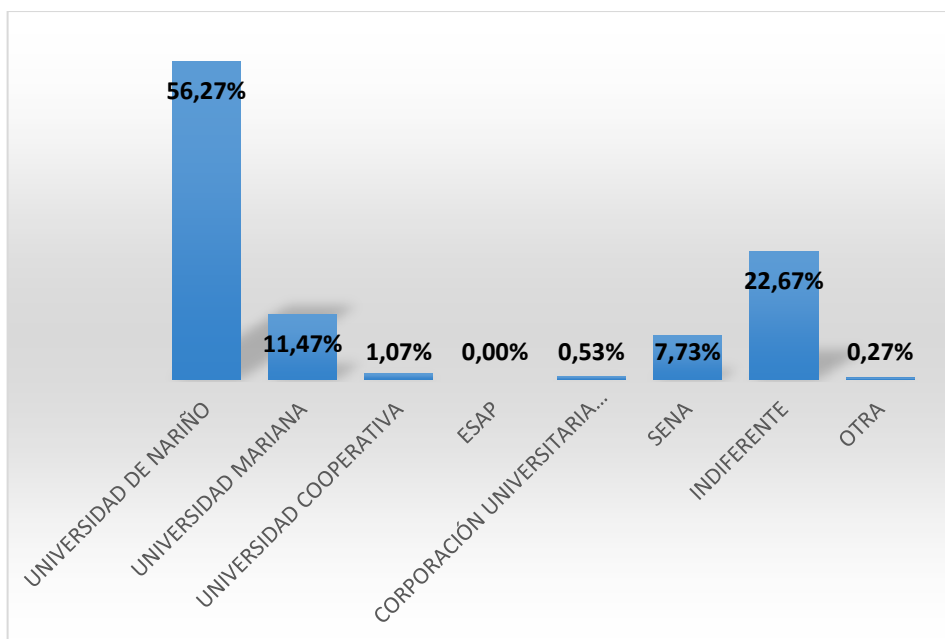
15. En caso de que el gerente o administrador de su empresa sea formado en el contexto Regional, ¿De qué universidad o institución preferiría que fuera egresado?

Cuadro 15. Universidad preferida en la región para un administrador de empresas.

Universidad	Cantidad	Porcentaje
Universidad De Nariño	211	56,27%
Universidad Mariana	43	11,47%
Universidad Cooperativa	4	1,07%
ESAP	0	0,00%
Corporación Universitaria Autónoma De Nariño	2	0,53%
Sena	29	7,73%
Indiferente	85	22,67%
Otra	1	0,27%
Total	375	100%

Fuente: Esta investigación.

Gráfica 15. Universidad preferida en la región para un administrador de empresas.



Fuente. Esta investigación.

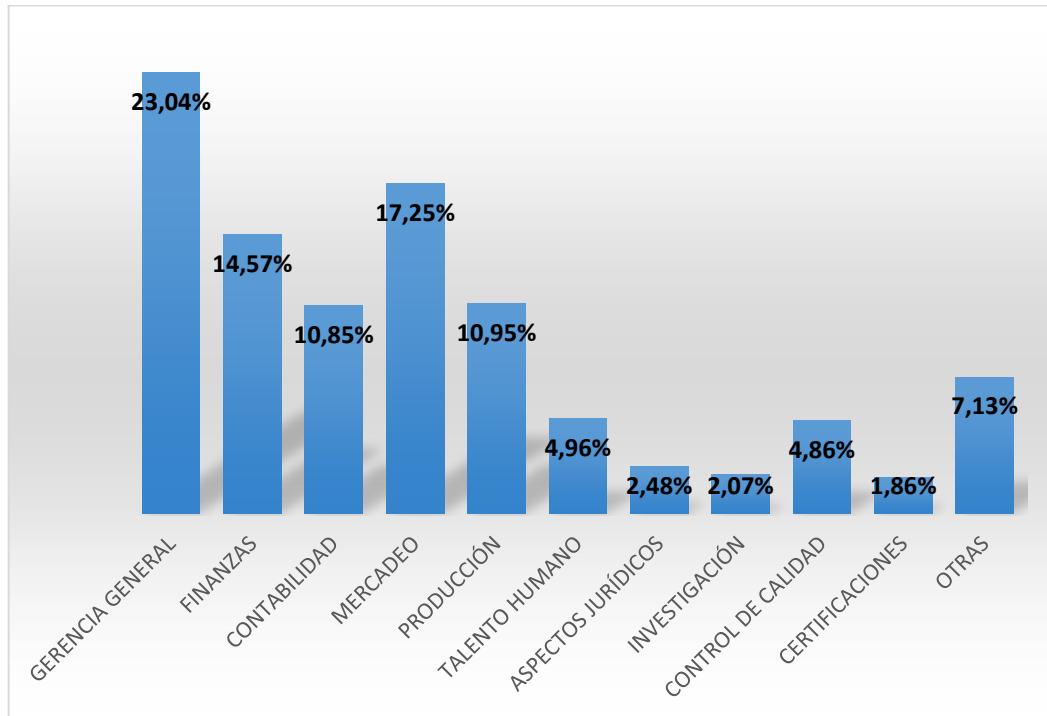
16. ¿Cuál o cuáles serían las funciones administrativas por las cuales usted contrataría a un administrador de empresas en la organización?

Cuadro 16. Funciones administrativas que prefieren en un gerente.

Función	Cantidad	Porcentaje
Gerencia general	223	23,04%
Finanzas	141	14,57%
Contabilidad	105	10,85%
Mercadeo	167	17,25%
Producción	106	10,95%
Talento humano	48	4,96%
Aspectos jurídicos	24	2,48%
Investigación	20	2,07%
Control de calidad	47	4,86%
Certificaciones	18	1,86%
Otras	69	7,13%
Total	968	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 16. Funciones administrativas que prefieren en un gerente.



Fuente. Esta investigación.

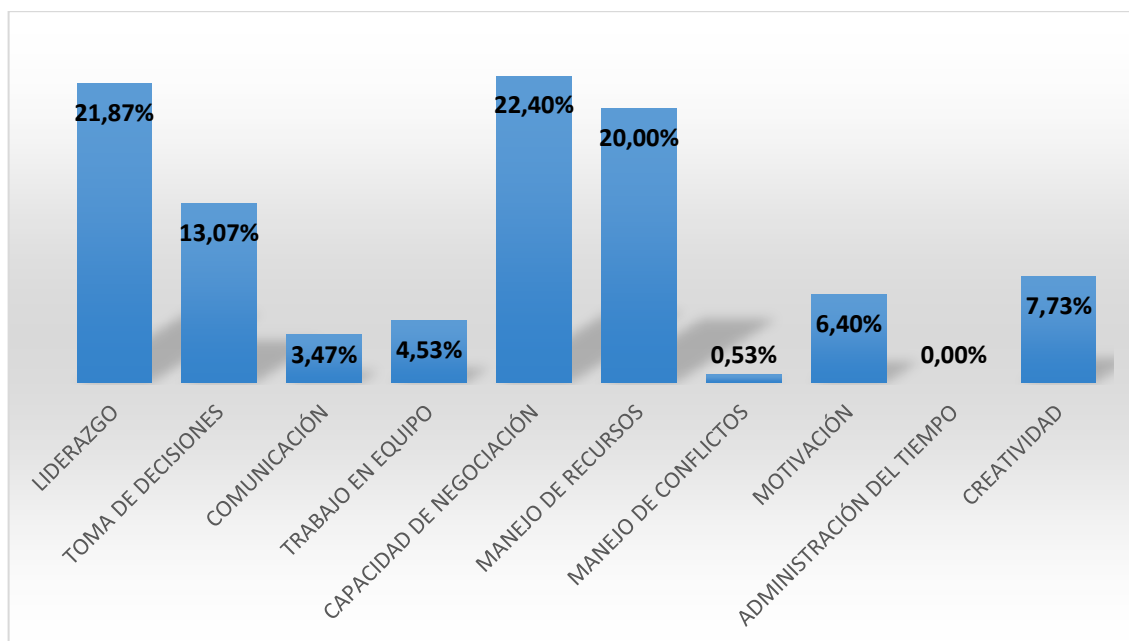
17. De las siguientes habilidades gerenciales que presta un Administrador de Empresas en una organización ¿Para usted, cuál es la de mayor importancia?

Cuadro 17. Preferencia en las habilidades gerenciales para un administración de empresas.

Competencias	Cantidad	Porcentaje
Liderazgo	82	21,87%
Toma de decisiones	49	13,07%
Comunicación	13	3,47%
Trabajo en equipo	17	4,53%
Capacidad de negociación	84	22,40%
Manejo de recursos	75	20,00%
Manejo de conflictos	2	0,53%
Motivación	24	6,40%
Administración del tiempo	0	0,00%
Creatividad	29	7,73%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 17. Preferencia en las habilidades gerenciales para un administrador de empresas.



Fuente. Esta investigación.

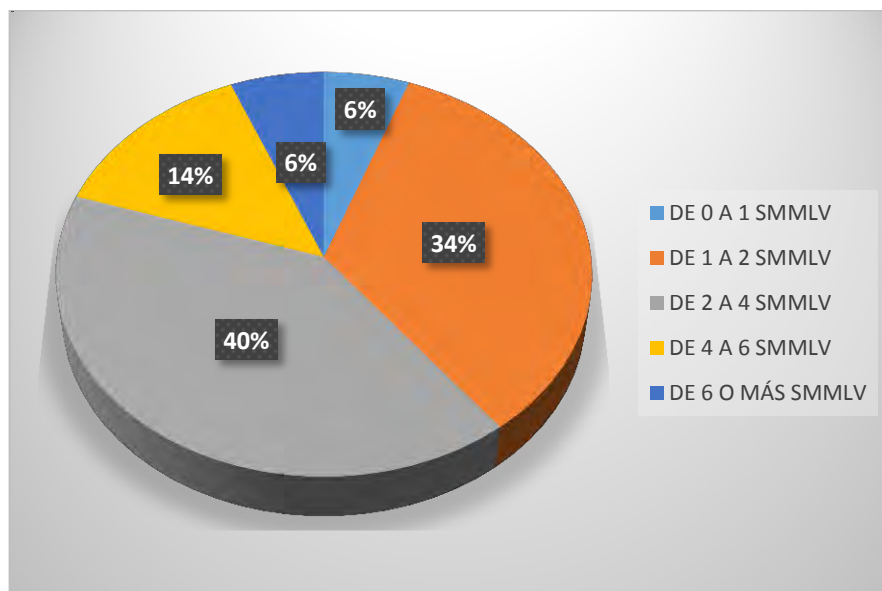
18. ¿Cuál sería la asignación salarial promedio que usted estaría dispuesto a pagar a un Administrador de Empresas dentro de la organización?

Cuadro 18. Salario promedio para un administrador de empresas.

Salario	Cantidad	Porcentaje
De 0 a 1 SMMLV	21	5,60%
De 1 a 2 SMMLV	127	33,87%
De 2 a 4 SMMLV	152	40,53%
De 4 a 6 SMMLV	52	13,87%
De 6 o más SMMLV	23	6,13%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 18. Salario promedio para un administrador de empresas.



Fuente. Esta investigación.

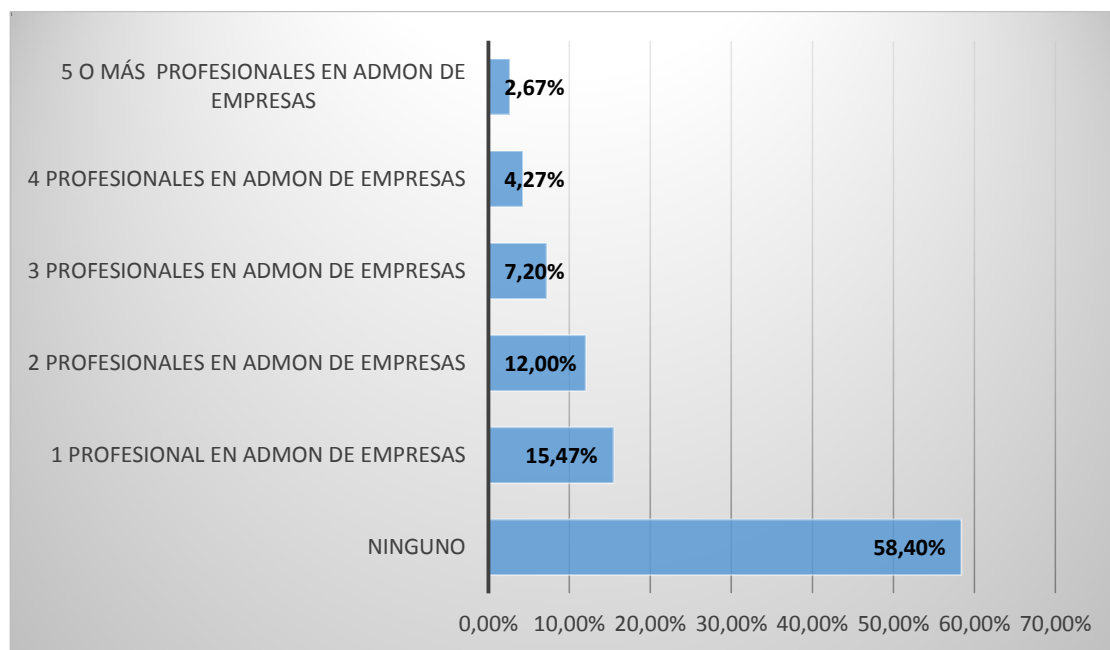
19. ¿Cuántos profesionales de Administración de Empresas tiene vinculados?

Cuadro 19. Número de administradores de empresas vinculados.

Profesionales vinculados	Cantidad	Porcentaje
Ninguno	219	58,40%
1 administrador de empresas	58	15,47%
2 administrador de empresas	45	12,00%
3 administrador de empresas	27	7,20%
4 administrador de empresas	16	4,27%
5 o más administrador de empresas	10	2,67%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 19. Número de profesionales de administración de empresas vinculados.



Fuente: Esta investigación.

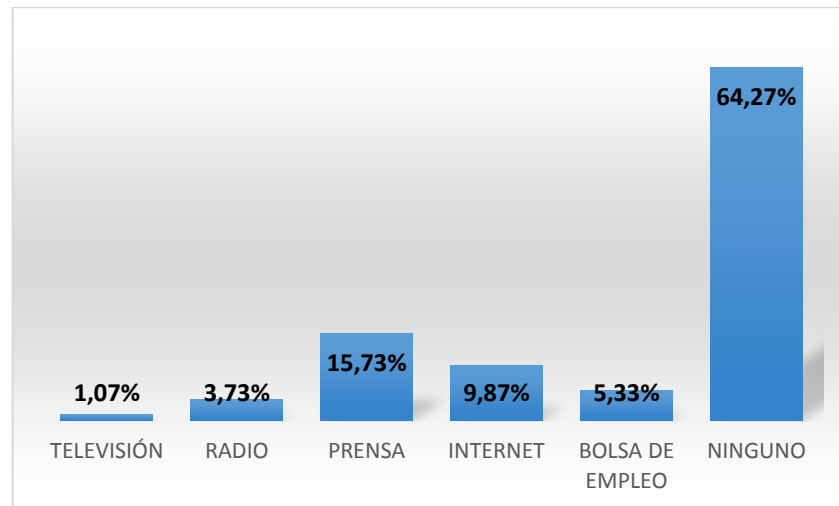
20. ¿Por qué medios usted conoce sobre la oferta de profesionales de Administración de Empresas?

Cuadro 20: Medios por los cuales conoce la oferta de administradores de empresas.

Medios	Cantidad	Porcentaje
Televisión	4	1,07%
Radio	14	3,73%
Prensa	59	15,73%
Internet	37	9,87%
Bolsa de empleo	20	5,33%
Ninguno	241	64,27%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 20. Medios por los cuales conoce la oferta de administradores de empresas.



Fuente. Esta investigación.

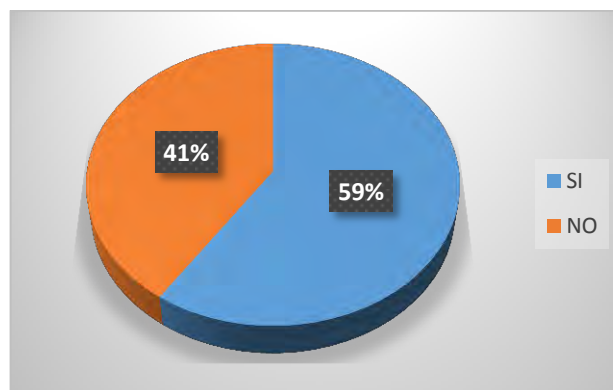
21. ¿Está dispuesto a contratar Administradores de Empresas?

Cuadro 21. Disponibilidad para contratar administradores de empresas.

Disposición	Cantidad	Porcentaje
Si	223	59,47%
No	152	40,53%
Total	375	100%

Fuente. Esta investigación.

Gráfica 21. Disponibilidad para contratar administradores de empresas.



Fuente. Esta investigación.

ANEXO C. ENTREVISTA AL DOCTOR JESÚS MARTÍNEZ, DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES (FACEAC).

1. ¿Ha su parecer, cree que las empresas de Pasto están en capacidad de suplir la amplia oferta de administradores de empresas?

Si la tomas desde el punto de vista lineal, ¡no! es decir, por cada egresado de administración un puesto de trabajo para administrar una empresa, en esos términos ¡no! linealmente miradas las cosas de una manera un poco vulgar ¡no! porque la empresa en el departamento de Nariño y en Pasto es muy incipiente. No llega ni aportarle 7% al P.I.B. de los cuales el 4% corresponde a las artesanías (si es que ésta se la puede llamar industria), si esta no despega y con estas amenazas que hay del TLC, el centralismo muy marcado que hay en el país; cada vez la tendencia en la industria o la manufactura y las empresas propiamente dichas del sector secundario, la tendencia es a disminuirse, a nivel nacional está ocurriendo. Entonces, linealmente ¡no!

Si emprendes tu como empresa y como negocio, pensando en el sector terciario te diría que ¡sí! Porque el sector terciario es el que más pesa en la economía nariñense y colombiana. Aquí en Nariño por ejemplo, más o menos un 70% de la economía es comercial y ahí cabe el empresario pero un el sentido genérico, laso de la palabra, como emprendedor y como creador de empresas no solamente industriales sino también comerciales, de emprendimiento, manufactura, de intermediación, de servicios, de turismo y todo lo que tiene que ver con el sector terciario. En esa medida, aquí hay un campo supremamente grande para el empresario en términos genéricos, no puntuales como industriales por favor. En términos genéricos ¡sí! Y si no, en la medida en que se forme como creador o emprendedor, puede construir empresas pequeñas, medianas, grandes y lo que quiera; el problema es que nosotros estamos o creemos en que hay que salir a la empresa que ya existe, pero no a crear empresa, ese es el problema del empleo y la empleabilidad. Entonces, mira que ¡sí!, aquí y en cualquier parte del mundo; no se puede decir que está saturado de administradores de empresas, el problema no es que sobren administradores de empresas, sino que faltan fuentes de trabajo que hay que crearlas, no esperar que las tenga creadas la sociedad.

Listo, entonces es una mirada para mi juicio positiva, optimista. Que no solamente que se puede ocupar en el sector terciario, el sector primario también ocupa empresarios. En el sector agropecuario puedes tu coger la clasificación CIIU que se tiene del P.I.B. y encuentras que hay toda la producción que necesita empresas y emprendedores, todos incluida la educación, la salud, el gobierno, todos necesitan emprendedores. En un concepto genérico los administradores caben en cualquier parte como en ninguna otra profesión, en cualquier parte de los sectores y subsectores que conforman el P.I.B.

2. ¿Considera que los profesionales en Administración de Empresas realmente aportan al desarrollo de la economía regional?

Yo creo que si totalmente, porque diríamos que la empresa como la familia es la unidad básica de la sociedad económica, es el núcleo, es la célula, es el origen de la sociedad económica. No me explico, no me concibo una sociedad económica sin empresa, sin esa unidad productiva, organizada; con input y output (entradas y salidas), con entradas, transformaciones, procesos y salidas, ¿sino quién la hace? Es decir, la definición misma de empresa, esta se necesita en todas las actividades humanas, es imprescindible y necesaria. Vuelvo y te digo, en cualquiera de los sectores económicos, sociales, políticos, culturales, Inclusive ahora que se me atraviesa la palabra “político”, la política hoy se vería como una empresa, que tiene los mismos componentes de una empresa.

Yo creo que es de las carreras más privilegiadas, por eso es una de las más demandadas y es precisamente la carrera de la administración de empresas, entonces el reto es muy grande y más aquí en Nariño que no se ha podido construir empresas, cultura empresarial, empresarismo, emprendimiento. Aquí todavía es distinto que en otras ciudades del país, donde ya tienen consolidados sus niveles de desarrollo económico, aquí en Nariño falta mucho por hacer a nivel de empresa, especialmente aprovechando su situación fronteriza, ¡aquí hay todo un potencial! aprovechar su ubicación geográfica, imagínate! 60% del territorio es zona pacífica, zona boscosa, 30% es zona andina y el 10% es zona amazónica; o sea aquí hay un potencial que lo están aprovechando los mafiosos, las empresas mafiosas, entonces los malos se están aprovechando, cualquiera envidiaría la posición geográfica y geopolítica de Nariño, cualquier país del mundo porque nadie tiene lo que tenemos nosotros, ni si quiera nosotros mismos la hemos aprovechado.

3. ¿Cuál podría ser una solución para vincular a los profesionales de Administración de Empresas al mercado laboral?

Yo creo que ese si es un tema muy complicado, porque la universidad cumple con formar a los profesionales con altas calidades, con una visión progresista, una visión crítica, propositiva, con mirada de futuro, con una capacidad crítica, con una formación humanística con sentido social, ni más faltaba y hasta ahí llega; con capacidad creadora, innovadora, pero de allí para allá es un problema de la sociedad. El problema del empleo no depende de la universidad, ya depende mucho de cómo actúa el mercado laboral, de cómo se comporta la sociedad, como se desarrolla y en esa medida, como el profesional se inserta a ese mundo. Entonces ya no es responsabilidad de la universidad, dirán ¡no!, ¿por qué sacan tantos?, tampoco, el problema es de la sociedad y no de la universidad. Es decir, esa política de inserción al mercado laboral, ya no depende de la universidad, salvo que haga estudios sociales, análisis y esas cosas. Pero ya la instrumentación de la política corre por cuenta del Estado y de la empresa privada,

en esa medida se sale de las manos, de la mirada y de la posibilidad que tengamos nosotros como universidad.

ANEXO D. ENTREVISTA AL DOCTOR CARLOS OMAR OJEDA, DIRECTOR DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS.

1. ¿Ha su parecer, cree que las empresas de Pasto están en capacidad de suplir la amplia oferta de administradores de empresas?

Claro que sí, toda empresa llamada MIPYME, grande o mediana, requiere de los conocimientos y competencias de un administrador de empresas; aún más sabiendo que todos somos conscientes que los egresados de la Universidad de Nariño y especialmente del programa de Administración de empresas, son considerados líderes y competentes por la integridad con que los formamos acá en nuestra universidad.

Toda empresa, requiere de esa integridad de un administrador de empresas, porque si nosotros revisamos nuestro currículo, nosotros compartimos con ellos asignaturas como la parte económica, la parte tecnológica, la parte financiera, la parte organizacional, la parte de emprendimiento inclusive; ellos llevan unas herramientas muy fundamentales como son identificar las actividades básicas de la misma y desde luego aplicar y dominar en todas sus facultades los procesos administrativos.

2. ¿Considera que los profesionales en Administración de Empresas realmente aportan al desarrollo de la economía regional?

Correcto, con lo anterior si somos integrales y revisa los indicadores y estadísticas solamente en la ciudad de Pasto como reza la pregunta, tenemos administradores en grandes cargos jerárquicos, le voy a mencionar algunos: la Dra. Fabiola es la gerente general de Davivienda Seccional Pasto, egresada nuestra; el Dr. Mario Fernando Arévalo es el gerente general de Coacremat que es otra compañía con otra razón social de cooperativismo. Y así tenemos muchos egresados nuestros del programa, en diferentes cargos de alta dirección por sus competencias. Recibir a uno o vincular a un Administrador de Empresas de la Universidad de Nariño tiene mucho prestigio.

3. ¿Cuál podría ser una solución para vincular a los profesionales de Administración de Empresas al mercado laboral?

El posicionamiento, los conocimientos, la reputación, dejar abiertas las puertas de aquellos que hemos estado en grandes cargos, aplicando unos valores que son la ética y la responsabilidad social empresarial.

Conocedor del componente de egresados, nos sentimos muy satisfechos. Hoy por hoy tenemos 1.100 egresados con títulos y 202 egresados sin títulos, el 70% de esos egresados con títulos tienen cargos entre los de alta dirección y nivel medio, son muy poquitos los que están en la parte operativa. Eso nos demuestra que las competencias con las cuales los estamos integrándolos y formándolos, son prácticamente espectaculares.

ANEXO E. ENTREVISTA AL DOCTOR EDUARDO RUANO, DIRECTOR DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO.

1. ¿Ha su parecer, cree que las empresas de Pasto están en capacidad de suplir la amplia oferta de administradores de empresas?

De acuerdo a los estudios que se han venido realizando desde el CEDRE y aquí en el Observatorio del Mercado de Trabajo, todo indica que la vinculación o la posible demanda de las empresas de estos nuevos profesionales, es muy difícil, precisamente por las características que tienen estos negocios; mira, en el sector manufacturero el 98, 99% se catalogan como MIPYMES, son negocios de familia, donde ya tienen máximo 10 empleados, que generalmente ya han venido con una larga trayectoria; el perfil ocupacional son básicamente hasta terminado secundaria en su mayoría, y digamos esas es la visión de los empresarios, con la mano de obra que tienen es suficiente para cumplir con las expectativas y las demandas de producción, que generalmente es producción que se vende aquí en el mercado local.

Entonces, la conciencia de la competitividad del mundo actual realmente es muy baja, ellos no consideran que deben competir con empresas y finalmente con producción china, japonés y norteamericana si quieren permanecer en el mercado. Aun así, ellos exigen o encuentran que hay debilidades en la formación del personal vinculado, pero ellos no lo conectan directamente o no hay mucha claridad de como las competencias laborales y profesionales pueden verse revertidas en la competitividad de las empresas. Entonces, si hacemos esas mismas revisiones, casi en los demás sectores es muy similar, hay informalidad laboral, informalidad empresarial, entonces es bastante complicado hablar que no solo administradores sino de todas las disciplinas puedan verse efectivamente vinculados.

2. ¿Considera que los profesionales en Administración de Empresas realmente aportan al desarrollo de la economía regional?

Podríamos decir que si hacemos una revisión de los inicios cuando se empieza a consolidar la administración como tal, con Henry Fayol, bueno, todos los teóricos de la administración, uno se va a dar cuenta que cuando se empieza a estructurar esta disciplina, esta ciencia como tal el desarrollo empresarial fue tremendo, el caso de Estados Unidos, entonces, uno no puede decir que no se pueda hacer un aporte al desarrollo de la economía regional; hay experiencias por ejemplo como el fondo emprender, donde lastimosamente no es masiva pero por ejemplo estudiantes que presentan sus proyectos han sido financiados, han venido abantes en sus proyectos, en sus iniciativas privadas y trabajando en una opción laboral, eso me parece que es bueno, obviamente hay unas deficiencias, creo que este programa, en el caso del fondo emprender se ha venido ajustando y este tipo

de iniciativas y estrategias se van venido mejorando con el propósito de que jóvenes profesionales tengan posibilidad de desarrollar sus ideas de negocios.

3. ¿Cuál podría ser una solución para vincular a los profesionales de Administración de Empresas al mercado laboral?

Lastimosamente no es posible a mi modo de ver de hablar de una solución como tal, si eso existiera alguien seguramente ya lo hubiera encontrado o sería más que justificado invertir toda la plata que sea necesaria para encontrar esa solución, así como por ejemplo se hace en medicina la búsqueda de la vacuna contra el VIH, es más que justificado y se está haciendo toda la inversión para encontrarla, la solución es la vacuna. Acá no es tan fácil y tan concreto llegar a una solución de ese tipo, es bastante complejo, bastante integral la solución, en todo caso se requiere un esfuerzo interinstitucional, se requiere que muchos sectores también se unan, no solo el académico, sino también el mismo empresarial y el estado, es unidad empresa, estado, universidad se requiere para que por ejemplo se aprovechen temas como el de regalías, que son recursos cuantiosos que permitan generar estrategias de impacto, por ejemplo, di tú la creación de una zona franca, de parques industriales, el desarrollo del sector agropecuario que haya una buena inversión ahí. Mira, tú puedes montar una empresa para el procesamiento de frutas, por ejemplo, pero si tú no tienes las frutas, ¿no puedes acceder?, que esa es la materia prima, el negocio se cae, se viene abajo, entonces se requiere sobre la base del primer eslabón de esas cadenas consolidarlos, si tenemos una producción adecuada, podemos salir y los eslabones siguientes seguirlos mejorarlos.

Hace tiempo nos reuníamos con una empresaria de Bogotá que hablaba sobre el tema del sector panelero y entonces ella venía acá y nos contaba: ¡mire! es que en Nariño no hay panela, nos decía así de esa forma, y nosotros le decíamos ¡sí!, en la zona de Sandona, todo eso si hay panela. Ella decía no hay panela para hacer un proyecto grande a nivel de Colombia, entonces después ella nos explicaba y nos decía, ¡mira! Si tú quieres competir en el mercado nacional, incluso en el internacional, necesitas garantizar volúmenes y calidad. Entonces, en el caso de Nariño, tú no puedes garantizar volumen porque precisamente el carácter micro empresarial hace que tú vendas por pequeñas cantidades en los mercados locales y puedas tener acceso a grandes cantidades que es lo que requiere el mundo moderno. Entonces en eso hay dificultades y le dábamos la razón en ese sentido, de que si bien aquí existe una producción como muchos otros sectores a nivel local o regional es individual, empresarios dispersos, sueltos, que tiene estándares de producción distintos, periodos de producción diferentes que no te permite ser competitivo como lo exige el mundo actual.

ANEXO F. ENTREVISTA AL DOCTOR OMAR VILLAREAL, COORDINADOR DE LA UNIDAD DE EMPRENDIMIENTO DEL SENA.

1. ¿Ha su parecer, cree que las empresas de Pasto están en capacidad de suplir la amplia oferta de administradores de empresas?

En este momento las empresas que existen en Nariño tienen muchos problemas para poderlas sacar adelante, si bien es cierto hay profesionales que cumplen con ciertas características que tienen los administradores de empresas, no todas a la fecha han tenido éxito. Por esta razón no todas las empresas que existen en el departamento de Nariño y en Colombia tienen que ver hacia el administrador de empresas como la facilidad de organizarlos toda vez que cuentan con las habilidades y competencias gerenciales necesarias para poder sacar adelante una empresa, uno de los registros que más afectan en las crisis y cierres de actividad de las empresas es que no se cuenta con el perfil idóneo y con las habilidades gerenciales necesarias para sacar una empresa adelante.

2. ¿Considera que los profesionales en Administración de Empresas realmente aportan al desarrollo de la economía regional?

El administrador de empresas tiene que tener dos cualidades fundamentales, una es que con la teoría que se recoge como producto de las clases que se reciben, son fundamentales para sacar adelante cualquier proceso, pero puedo anotar que también tiene que en su tiempo desarrollar unas prácticas o visitar muchas empresas o muchos empresarios a fin de que conozca el desarrollo de éstas; cuáles han sido sus éxitos, sus fracasos. Entonces es fundamental que el administrador de empresas aporte, pero con las bases suficientes que se puedan recoger en la universidad, con ello cabe anotar que la estructura curricular cada vez tiene que ser revisada, producto de los diferentes avances que a nivel mundial se están presentando con todas las empresas, digamos tratados de libre comercio, llámense acuerdos, donde día a día el administrador de empresas tiene que estar preparado para tomar decisiones en un momento y lugar especial.

3. ¿Cuál podría ser una solución para vincular a los profesionales de Administración de Empresas al mercado laboral?

De pronto una de las características fundamentales sería hacer unos conversatorios permanentes, donde los empresarios o dueños de las empresas constantemente nos estén indicando cuáles son los requerimientos de un buen gerente, o los requerimientos en cuanto a habilidades gerenciales y competencias. Salir de la región, tener unos encuentros con administradores de empresas de otras regiones para organizar como todos los perfiles que cada universidad está sacando en horas de ir consolidando el mejor profesional, el mejor administrador de empresas. De acuerdo a esto, el estudiante con el empresario tengan un punto

común para poder llegar a un feliz término para que el profesional encuentre su norte hacia la creación de empresas y hacia el fortalecimiento de las empresas que ya existen.

ANEXO G. ENTREVISTA A LA DOCTORA EUGENIA ZARAMA, DIRECTORA EJECUTIVA DE FENALCO.

1. ¿Ha su parecer, cree que las empresas de Pasto están en capacidad de suplir la amplia oferta de administradores de empresas?

Realmente no, como ente del sector comercial a pesar de que, como les contaba, hay 17.000 establecimientos comerciales formalmente registrados en Cámara de Comercio, no tienen en cuenta los perfiles de los profesionales para vincularse, sino en muchos casos solamente la experiencia y que tengan un bachillerato. Nos hace falta empresas, nos hace falta industrias para poder vincular a todo este mercado que salen, que son graduados en administración de empresas, que son bastantes en el municipio y en el departamento de Nariño.

2. ¿Considera que los profesionales en Administración de Empresas realmente aportan al desarrollo de la economía regional?

Si y no, depende de la formación, lo que también hablábamos hacia un momento, lamentablemente nos forman desde el colegio: a las mujeres para salir a ser mamás, a los niños para salir a ser papás y en la universidad para salir a ser empleados. Ya está cambiando un poquito ese concepto, pero realmente falta y falta mucho todavía, para poder salir a aportar al desarrollo económico del departamento y de la ciudad; hay que empezar a pensar en salir a crear empresa, a generar ese empleo que no tenemos aquí. Adolecemos de industria, de empresas grandes; Pasto es netamente comercial, el departamento de Nariño dicen que es agrícola, pero aquí falta asociatividad, no somos competitivos en eso. Entonces realmente depende de las universidades, empezar a cambiar un poquito ese concepto para comenzar a educar a los jóvenes para salir a crear empresa.

3. ¿Cuál podría ser una solución para vincular a los profesionales de Administración de Empresas al mercado laboral?

La solución, como te decía antes, es que los mismos estudiantes salgan con la mentalidad de crear empresa. Una vez que ellos salgan a crear empresa y con esa consciencia de que uno estudia para poder salir a ejercer lo que estudió, pueden empezar a generar empleo, empleo digno, empleo formal, que les tengan en cuenta los perfiles de las personas a las que se va a contratar. La solución es crear más empresas, con la creación de empresas se genera más empleo focalizado a poder contratar gente que tenga el perfil adecuado y necesario para poder darle un buen desarrollo económico al departamento de Nariño.