

**ANALISIS DE LAS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DEL MERCADO
LABORAL PARA LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN GIRARDOT**

Ana Milena Celis Pedraza

Yeraldy Cruz Hernández

Luz Perly Hernández Parra

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Administración de Empresas

Girardot- Cundinamarca

2021

**ANALISIS DE LAS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DEL MERCADO
LABORAL PARA LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN GIRARDOT**

Ana Milena Celis Pedraza

Yeraldy Cruz Hernández

Luz Perly Hernández Parra

Luis Felipe Lozada Valencia

Docente a cargo:

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Administración de Empresas

Girardot- Cundinamarca

2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres quienes nos forjaron; animándonos a cumplir nuestros sueños. Nos formaron con valores y reglas que hoy permitieron que no nos rindiéramos, por eso hoy queremos dedicarles este trabajo por la paciencia y el trabajo duro de motivarnos hacer cada vez mejores profesionales y personas.

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a Dios por iluminarnos cada día de nuestra carrera, en segundo lugar, a nuestros familiares quienes han estado apoyándonos económica y emocionalmente en cada momento de nuestra vida universitaria, en tercer lugar, a la universidad Minuto de Dios por admitirnos y permitirnos ampliar nuestros conocimientos y abrirnos a un maravilloso mundo de posibilidades, en último lugar a nuestro docente Luis Felipe Lozada Valencia por guiarnos en este proceso de nuestras vidas.

Aprobación

Resumen

El aumento del desempleo en Colombia es evidente y mucho más en los jóvenes, debido a variables como la experiencia o el perfil ocupacional, por lo que el objetivo de esta investigación es tomar al municipio de Girardot Cundinamarca como eje principal para analizar los perfiles de cada uno de las universidades que ofrecen el programa de Administración de Empresas y las diferentes necesidades y necesidades que demandan las empresas del municipio y, en base a los objetivos y la metodología determinada, generar un perfil específico para atender las necesidades de las organizaciones del municipio

Palabras claves: Perfil, desempleo, necesidad, requerimiento, empresas

Abstrac

The increase in unemployment in Colombia is evident and much more so in young people, due to variables such as experience or occupational profile, so the objective of this research is to take the municipality of Girardot Cundinamarca as the main axis to analyze the profiles of each one of the universities that offer the Business Administration program and the different needs and needs demanded by companies in the municipality and, based on the objectives and the determined methodology, generate a specific profile to meet the needs of the organizations in the municipality.

Keywords: Profile, unemployment, need, requirement, companies

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
JUSTIFICACIÓN	16
OBJETIVOS	20
OBJETIVO GENERAL	20
OBJETIVOS ESPECIFICOS	20
MARCO REFERENCIAL	21
MARCO TEÓRICO	21
MARCO CONCEPTUAL	27
ESTADO DE ARTE.....	32
METODOLOGIA	36
ANALISIS DE RESULTADOS	39
OBJETIVO NÚMERO 1	39
OBJETIVO NÚMERO 2	47
OBJETIVO NÚMERO 3	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	61

Tabla de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1. TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO EN COLOMBIA	13
ILUSTRACIÓN 2. TASA DE DESEMPELO	14
ILUSTRACIÓN 3. PRINCIPALES FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR SEGÚN LA TEORÍA NEOCLÁSICA	21
ILUSTRACIÓN 4. PIRAMIDE DE MASLOW	22
ILUSTRACIÓN 5. CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO.....	23
ILUSTRACIÓN 6. TEORÍA DE LA MOTIACIÓN	24
ILUSTRACIÓN 7. TEORÍA DEL APRENDIZAJE O DE REFORZAMIENTO DE SKINNER.....	25
ILUSTRACIÓN 8. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	26
ILUSTRACIÓN 9. FASES DEL PROYECTO.....	36
ILUSTRACIÓN 10. PERFIL OCUPACIONAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS UNIMINUTO.....	46
ILUSTRACIÓN 11. SECTOR ECONÓMICO	48
ILUSTRACIÓN 12. TAMAÑO DE EMPRESA	48
ILUSTRACIÓN 13. AREAS DE LA EMPRESA	49
ILUSTRACIÓN 14. NÚMERO DE TRABAJADORES.....	50
ILUSTRACIÓN 15. GENERO DE PREFERENCIA	51
ILUSTRACIÓN 16. NIVEL DE ESTUDIO	51
ILUSTRACIÓN 17. EXPERIENCIA LABORAL	52
ILUSTRACIÓN 18. FRECUENCIA DE DISPONIBILIDAD.....	53
ILUSTRACIÓN 19. RANGO DE EDAD	53
ILUSTRACIÓN 20. REQUERIMIENTOS	54
ILUSTRACIÓN 21. HABILIDADES BLANDAS.....	55

ILUSTRACIÓN 22. CONOCIMIENTOS BÁSICOS 56

Contenido de Tablas

TABLA 1. CUADRO COMPARATIVO UNIVERSIDADES	39
TABLA 2. CUADRO COMPARATIVO PERFILES OCUPACIONALES	42
TABLA 3. PERFIL OCUPACIONAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	59
TABLA 4. MATRIZ DOFA	62

Introducción

El presente trabajo abarca una de las dificultades más universales y complejas como lo es el desempleo debido a que la falta de oportunidades es cada día más relevante, por ello se plantea el estudio de dicha problemática para luego establecer la investigación como un determinante frente a la falta de empleabilidad para los jóvenes administradores de empresas del municipio de Girardot, indagando así en las necesidades y los requerimientos que demandan las empresas del municipio en un profesional administrador; para ello se toma como punto de partida investigaciones instauradas en diversas teorías y estudios que aluden a las causales del desempleo; teniendo en cuenta que se realizara un análisis de los diferentes perfiles ocupacionales actuales generados por las universidades que se encuentran establecidas en el municipio y que ofertan la carrera para inquirir sobre esas necesidades y requerimientos del mercado laboral del municipio de Girardot. Además, se permite comparar dichos perfiles para luego como método investigativo dar aplicación por medio de un instrumento la recolección de la información necesaria para fijar y precisar dichas habilidades blandas, conocimientos técnicos y requerimientos de empleabilidad en las empresas del municipio para luego a partir de ello generar un perfil ocupacional específico y ajustado a las necesidades del mercado laboral del municipio y así obtener un mejor enfoque respecto a la vinculación laboral en una empresa de Girardot.

Planteamiento del problema

La OIT describe que los mayores problemas es la desigualdad en los mercados laborales. Que se da por las clases sociales, genero, edad. Por eso se concluye que “para millones de trabajadores es cada vez más difícil construir una mejor vida a través de su trabajo, y sigue habiendo desigualdades que les impiden encontrar un empleo decente, algo que tiene profundas implicaciones para la cohesión social" (Portafolio, 2020).

En América Latina en el 2020 por la emergencia sanitaria se registró una alta tasa de desempleo, en ejemplo de ellos tenemos a Costa Rica que cerró el 2020 con una tasa de desempleo de 20%, además según la OIT (organización internacional de trabajo) menciona que Colombia, México, Chile y Brasil se encuentra entre los países que más sean vistos afectados porque han perdido millones de puestos de trabajo. Debido a esto se ha incrementado la informalidad laboral muchos de las personas viven del diario sin aportes a salud y pensión (Semana, 2021).

En los últimos años se ha evidenciado bastante el aumento de la tasa de desempleo en Colombia, por lo que la tasa natural se ha establecido cerca del 10%, una de las más altas en Latinoamérica. Siendo la informalidad en el país la más generalizada, con lo cual más de la mitad de los trabajadores no contribuyen al sostenimiento de la seguridad social. Además de enfrentar enormes desafíos en términos de empleo para los jóvenes, en particular de las mujeres (Castillo, 2019).

De igual manera, otro rasgo destacado de la segmentación laboral es la mayor participación de los jóvenes y las mujeres en el sector informal. Los jóvenes inician su ciclo de vida laboral en el sector informal y se mueven hacia el formal cuando acumulan

experiencia, sin embargo, cuando ya han apropiado suficiente capital humano, retornan al sector informal, esta vez como trabajadores independientes o propietarios de pequeñas empresas o negocios. Por ello, es posible que uno de los factores principales del desempleo juvenil en el municipio está relacionado con el desajuste de las competencias: la sobre educación y el exceso de competencias que coexisten con la subeducación y la escasez de competencias (Castillo, 2019).

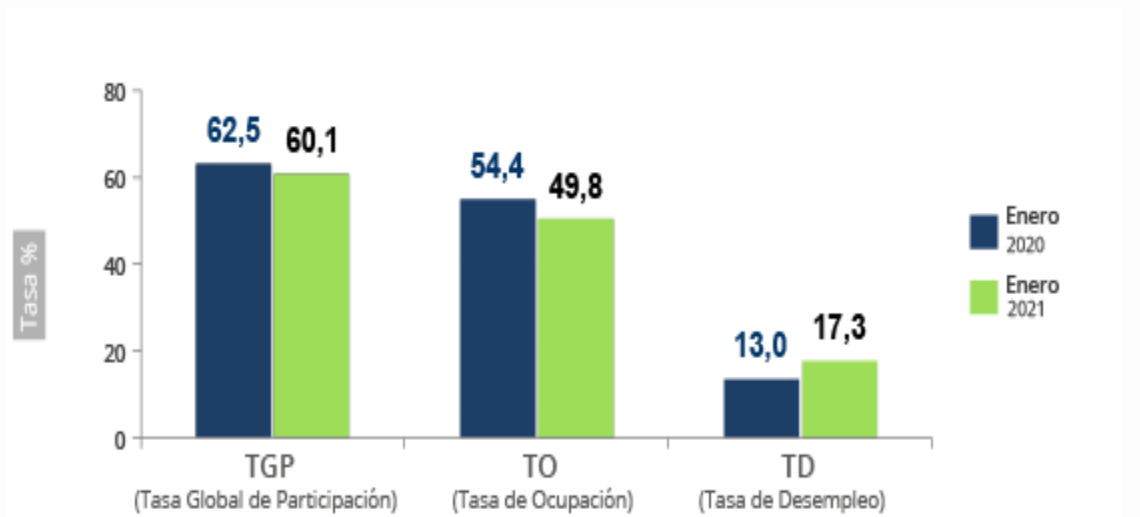
Por otra parte, entre julio y septiembre de 2019, la administración de empresas fue la carrera más solicitada en el portal empleo.com, con un total de 21.683 ofertas laborales disponibles. Estos datos, que fueron publicados en el Informe de Tendencias del tercer trimestre del año, también señalaron que los administradores aplicaron al menos unas 3.652.947 de veces a las vacantes mencionadas. De acuerdo con esto, la competencia entre estos profesionales es enorme en el país, por lo que hay que empezar a contar con un diferencial (El empleo, 2019)

Otro de los factores que afectan la empleabilidad en los Administradores de Empresas es que hay una cantidad de oferta de administradores que son mucho más que la demanda, ejemplo de ello no lo da el observatorio Laboral para la educación del ministerio de Educación, que dice la carrera de administración de Empresas es la más demanda desde el año 2015 en Colombia y consultoras como Adecco y Experis así lo han ratificado. Otro dato que se muestra es que en el 2013 los 12.137 egresados de esta carrera un 80% consiguió empleo en el 2014 (Portafolio, 2019).

Según el DANE (2021) Para el mes de enero de 2021, la tasa de desempleo del total nacional fue 17,3%, lo que significó un aumento de 4,3 puntos porcentuales frente al

mismo mes del año anterior 13,0%. La tasa global de participación se ubicó 60,1%, lo que representó una reducción de 2,4 puntos porcentuales frente a enero del 2020 62,5%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 49,8%, presentando una disminución de 4,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2020 54,4%.

Ilustración 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo en Colombia



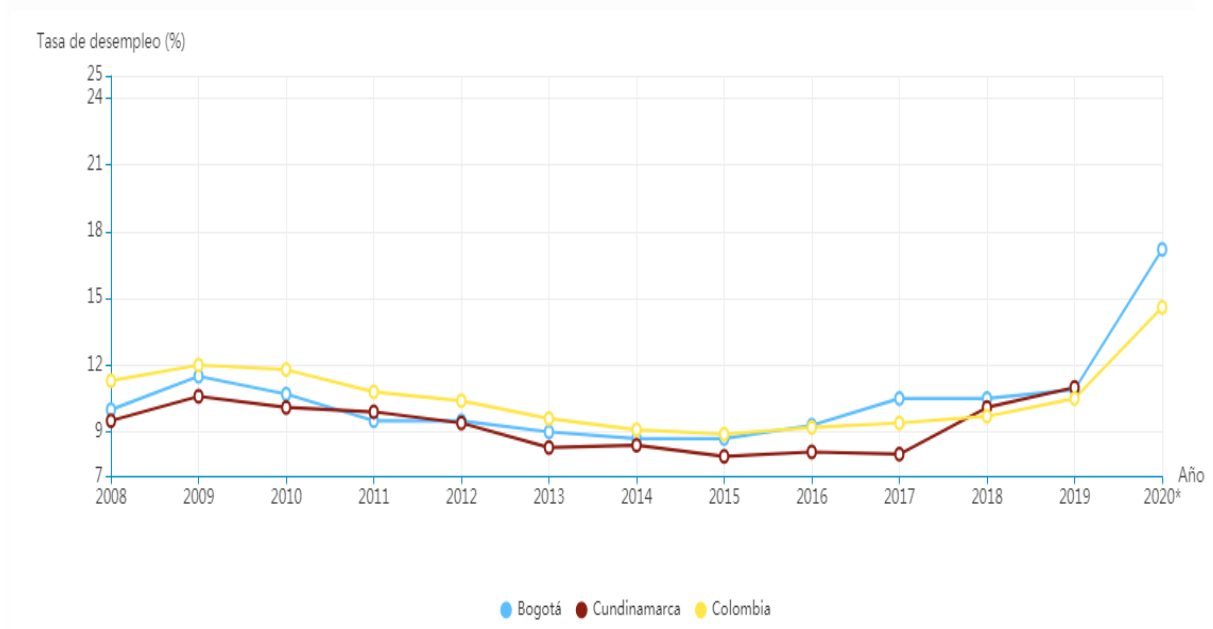
Fuente: Tomado de DANE (2021).

En enero de 2021, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 19,5%, lo que significó un aumento de 6,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior 12,9%. La tasa global de participación se ubicó en 63,4%, lo que representó una reducción de 2,2 puntos porcentuales frente a enero del 2020 65,6%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 51,1%, presentando una disminución de 6,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2020 57,2% (DANE, 2021).

Además, la cámara de comercio de Bogotá (2020) menciona que en Colombia el número de desempleados llegó a 4,6 millones de personas, un aumento de 2,1 millones de personas y la tasa de desempleo fue 20,5%, 10,2 puntos porcentuales más con respecto a

igual período del año anterior. En Bogotá el número de desempleados llegó a 1.079.000 personas, un aumento en 590 mil personas y la tasa de desempleo 25,1% aumentó en 14,8 puntos porcentuales con respecto a igual período del año anterior (10,3%). En Bogotá se generó el 29% de los desempleados. La tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 28 años en Bogotá fue 34,6%.

Ilustración 2. Tasa de desempleo



Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá. 2020.

La parte donde se pierden más puestos de trabajo es en los negocios, especialmente en restaurantes, hoteles y el sector agrícola. Según la empresa, la recuperación del sector de la construcción fue importante: la afluencia de 161.000 trabajadores. Por otro lado, el sector agrícola, que se caracteriza por un bajo desempeño, se concentra en la región del Pacífico oriental. En tanto, el director del DANE, Juan Daniel Oviedo, ha perdido su puesto de trabajo en este campo debido a la difícil situación que enfrentan los cafeteros y al incidente de El Niño, que podría generar retrasos en la preparación del campo para la siembra.

Oviedo también reveló que la nueva tasa de paro está en algunas zonas designadas como sede como Soacha, Girardot y San Gil, con 183.000 nuevos parados. Este cambio se ve en los 25 a 54 años. "Está muy claro que estas personas pueden enfrentar el desempleo que perdieron sus trabajos en diciembre pasado, por eso aumentamos el desempleo en uno o dos meses", dijo alguien familiarizado con el tema (el nuevo siglo, 2019).

La economía más grande de la ciudad se ha visto muy afectada en los últimos años, pero el crecimiento de Girardot se ha desacelerado, como lo demuestra el reciente aumento del desempleo (DANE, 2017) causado por circunstancias especiales. Falta de demanda y poder adquisitivo en Girardoteños, como lo confirma una encuesta económica realizada por la Cámara de Comercio y la Ciudad de Girardot. Esto, junto con la ausencia de desarrollo de infraestructura corporativa y hotelera en los gobiernos locales, revela el problema. De hecho, se ubica en Ricaurte, Agua de Dios y sus suburbios, donde los inversionistas establecen expectativas comerciales, crean actividades directas e indirectas que afectan a Girardot, generan crecimiento empresarial y aumentan, además, la posibilidad de nuevos negocios exitosos. Otra consideración laboral es la llegada de migrantes que vivirán en el campo, en este caso la localidad de Girardot. Necesitan progresar con metas y aspiraciones y tener una fuerza laboral equilibrada para sobrevivir y lograr la estabilidad económica y social del país. Por este hecho, y quizás por algunos programas económicos, algunas empresas han optado por dar empleo a las personas que viven en el país, y a los expertos, a los técnicos, que parecen estar mostrando desempleo, dejamos técnicos y trabajadores de campo. Números y, por supuesto, en el día a día de los colombianos. La migración y el impacto de la migración no solo afectan a la fuerza laboral, sino que también se sienten en áreas como higiene personal, higiene, salud, educación y nutrición, y también hay

necesidades colombianas que los hermanos en el exterior deben compartir (Leiva y Polania, 2018).

Justificación

Tener una flexibilidad laboral funciono en la década de 2000 fue parte de un proceso de reforma laboral que comenzó en la década de 1990 en muchos países de la región. El objetivo es reestructurar el mercado laboral. Es importante destacar muchos de estos cambios. Al igual que en la economía mexicana, apenas comienzan a planificar lo que está sucediendo ahora: el trabajo de facto. Actualmente, las enmiendas más comunes a la ley laboral que se enfocan en los despidos son los contratos, las causas de los despidos, las horas de trabajo, los tipos de salarios y las compensaciones durante los despidos. Es importante señalar que esto logra que en los países como Argentina logre una caída de la tasa de desempleo del 18,3% en 2001 al 8,2% en 2014; en Colombia ese número aumentó del 16,2% en 2000 al 10,1% en 2014. Brasil, donde la tasa de desempleo bajó del 9,5% al 6,8% entre 2000 y 2014, y Panamá, donde la tasa de desempleo bajó del 14% en 2001 al 4,3% en 2014. México, Ecuador, El Salvador, Jamaica, Honduras, Paraguay, Perú (García y Cruz, 2017).

Examinar los efectos de la desigualdad laboral diaria y la búsqueda regular de empleo en los países en desarrollo es importante en países como Colombia, donde casi la mitad de nuestra fuerza laboral está involucrada en el trabajo diario. Identificar los efectos del aumento del nivel del agua en el mercado laboral para crear puestos de trabajo es un factor importante para comprender este mercado. Por varias razones, especialmente la falta de datos, se ha hecho poco para comprender a los trabajadores y su función y consecuencias en

los países en desarrollo. Por ejemplo, Los flujos de contrataciones pasaron de 410.400 (389.100) de enero de 2009 a junio de 2010 a aproximadamente 632.800 (594.200) de enero de 2013 a diciembre de 2014. 307.000 (333.700) entre enero de 2013 y diciembre de 2014. Este período de crecimiento es acorde con el buen desempeño de la economía colombiana. Desde 2009, la tasa de crecimiento ha sido de al menos un 4% cada año. Anteriormente, el crecimiento económico de Colombia era débil, con un crecimiento del PIB de sólo 1,65% en 2009, una cifra menor que la cifra anterior (Morales y Medina, 2019).

La identificación de las competencias profesionales para el Administrador de Empresas que ejerza un cargo gerencial hace necesario el análisis del contexto profesional de la carrera desde todos sus campos de acción. Esto indica la revisión de las diferentes áreas profesionales como son las finanzas, el mercadeo y el manejo de personal entre otros, cuyos fundamentos son impartidos a lo largo de la carrera y para los cuales es necesario identificar las funciones principales de cada área Para establecer un perfil (Avendaño y Avivi, 2006).

Es importante este estudio porque la falta de psicología social del desempleo. Son muchos los cambios emocionales y sociales debido al desempleo, que son los responsables de su implicación. Concéntrese en lo que le hace sentir que no puede hacer ejercicio Funciones y, lo que es más importante, todavía nos centramos en este estudio. Los resultados no son solo recomendaciones y estrategias para reducirlos desempleo, especialmente en países en desarrollo. Sin duda, el desempleo está relacionado con la salud, A medida que desarrolla su vida, el nivel de satisfacción y felicidad que le brinda El impacto económico directo de las pérdidas asociadas a él. Usuario, operador, director de

proyecto, grupo, Preocupaciones por transacciones e incertidumbres en el futuro. Por otro lado, Frey y Stutzer (2002) Sostienen que el desempleo tiene un efecto significativo negativo sobre el bienestar y la felicidad de las personas que por experiencia lo han vivido, ya que mantienen un pensamiento aislado sobre las expectativas que conlleva a otras variables, como, por ejemplo, sus ingresos mensuales y que no se tienen si hay desempleo (Villegas y Castro, 2020).

Esta investigación se realizó con el fin de reducir lo que planteaba Según Fernando Laverde, presidente de la Fundación Regional Universidad Andina, hoy El número de desempleados entre 14 y 28 años supera el 15% Esto no es nada personal. Aunque ligeramente superior a la tasa de desempleo Total (8,2%) Las tendencias en algunas partes del mundo son las mismas. Gran organización Estoy de acuerdo con los principales temas relacionados con el mercado laboral juvenil. Pero 20 A menudo se atribuye a la desaceleración económica mundial un obstáculo para la creación de empleo. De hecho, los modelos económicos actuales ya están hablando de temas regulatorios. Parece Según el Banco Mundial, la población mundial sigue creciendo Gobierno. La probabilidad de inconsistencia es mayor Entre la cantidad de graduados universitarios y la cantidad de trabajos que pueden ofrecer empresa (Villegas y Castro, 2020).

Como resultado, es cuestionable porqué los estudiantes de negocios profesionales están desempleados en la ciudad de Girardot, porque este estudio surge de una situación de falta de oportunidades. Basándonos en los perfiles mejorados de las muchas universidades que ofrecen programas de gestión empresarial en el distrito de Girardot, examinaremos por qué empezar, dada la experiencia que requieren las organizaciones en la actualidad. (Olarte, Martínez, 2017).

Según el Ministerio de Educación, los jóvenes necesitan desarrollar habilidades para la vida efectivas, habilidades relacionadas con el trabajo y competencia para crear experiencias laborales. Según la experiencia del país, los jóvenes tienen cada vez más necesidades a medida que el mundo cambia en términos de economía, sociedad, cultura y tecnología, y ciertos tipos de educación pueden proporcionar mejores herramientas de pensamiento y métodos para prepararse para la vida laboral. Se requiere. Ha creado nuevos desafíos para el sector de servicios públicos. Por lo tanto, el ministerio estipula que la experiencia laboral en educación primaria y secundaria debe entenderse en su conjunto, y que se desarrollaron ciertas habilidades laborales en el campo de la tecnología o la educación especial. (Olarde, Martínez, 2017).

Por otro lado, está el tema de establecer un enfoque internacionalmente aceptado como herramienta creada por las universidades para las universidades. Esta es una forma de pensar que la educación superior en Europa puede ser más real que nunca. Europa está a punto de integrarse y la reforma está ayudando a una parte de ese proyecto. Por tanto, el proyecto busca un diálogo orientado a identificar e intercambiar datos, así como fomentar la colaboración entre instituciones de educación superior para mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia. La protección de la gran mayoría de la educación en América Latina es la base de este trabajo y de ninguna manera pretende limitar la propiedad de las universidades. Estos son los pilares del proyecto. Uno de sus principales objetivos es contribuir al desarrollo de una titulación "internamente" comparable y de fácil comprensión, a partir de las políticas establecidas por la titulación en el perfil requerido para los egresados de habla y latinoamericanos. (Moreno y et al, 2016)

Objetivos

Objetivo General

Analizar las necesidades y requerimientos del sector productivo para la vinculación laboral de los Administradores de empresas en el municipio de Girardot para el establecimiento de un perfil ocupacional acorde a lo demandado.

Objetivos Específicos

- Identificar el perfil ocupacional de los administradores de empresas que ofertan las diferentes universidades del municipio de Girardot
- Determinar los requerimientos y necesidades que las empresas demandan en los Administradores de empresas en Girardot
- Establecer un perfil ocupacional de acuerdo a las necesidades y requerimientos de las empresas del municipio de Girardot

MARCO REFERENCIAL

Marco Teórico

Una de las tantas teorías es la neoclásica, la más famosa de las cuales es que es un servicio de trabajo por dinero intercambiado en el mercado laboral. Como en otros mercados, las personas intercambian servicios laborales por el mismo precio e interacciones sociales no humanas. La participación de mercado relativa está determinada por las interacciones entre individuos. Y como cualquier otro mercado, se ajusta en función de los ajustes de precios. Esta teoría sugiere que los mercados laborales, como las patatas y el pescado (como se sugiere), funcionan como si fueran un mercado walrasianos (Figueroa, 1993).

Ilustración 3. Principales funciones del administrador según la teoría neoclásica.



Fuente: Figueroa (1993).

Por consiguiente, Barrow (1990) ha resumido bien los intentos de los economistas neoclásicos para explicar el desempleo involuntario a través de la "teoría de la búsqueda" (search theory). Tanto el desempleo de los trabajadores como las vacantes no llenadas en las empresas serían el resultado de fricciones en el funcionamiento del mercado laboral. Debido a que ni los trabajadores ni los puestos de trabajo son homogéneos, el ajuste que se hace en el mercado laboral para que el exceso de demanda sea igual a cero tomaría tiempo. El mercado laboral operaría bajo condiciones de información incompleta, tanto para trabajadores como para empresas. El desempleo involuntario sería, por tanto, sólo desempleo friccional.

Además, Becker (1993) La mano humana se define como un conjunto de fortalezas adquiridas por la acumulación de conocimientos especiales o conocimientos específicos. La principal premisa de este sistema es que los estudiantes son más productivos y los ingresos son iguales al producto nacional, que parece estar en la mejor posición y en el salario más alto.

Ilustración 4. Pirámide de Maslow



Fuente: Espinosa.2019.

Por otro lado, en la teoría competitiva presentada por Lester C. Thurow, los empleadores a menudo se basan en características similares a las humanas para contratar y aprender proporcionando información precisa sobre el desempeño individual. Creo que ese es el objetivo. Por lo tanto, muestra que se emplean las mejores habilidades y que no se invierte en capacitación y entrenamiento específicamente para el trabajo. (González Betancourt, 2003).

Ilustración 5. Características del puesto de trabajo



Fuente: Gonzalez.2003

La teoría de la motivación de David McClelland es uno de los modelos más conocidos para pensar en las necesidades humanas, especialmente en empresas y organizaciones. El ejercicio se refiere a lo que hace que las personas trabajen o actúen de una manera particular (Hampton, 2000). En definitiva, la motivación corresponde a una lista de necesidades o deseos para desarrollar un rasgo particular (Flores, 1996). Por tanto, a la hora de estudiar la movilidad partimos del supuesto de que la movilidad es muy eficaz en todas las actividades que pueden realizar las personas. (Soler y Chirolde, 2010).

Ilustración 6. Teoría de la motivación.



Fuente: McClelland.

McClelland (1961) sugiere que los humanos tienen tres razones. En otras palabras, es una combinación de la necesidad de éxito y fortalezas. Algunos autores sostienen que estas demandas están motivadas socialmente porque se enseñan sin juzgar como modelo para afrontar la situación. Ante esto, su importancia radica en que deciden actuar en muchas actividades y de formas que les puedan afectar. (Naranjo, 2009).

Debido a lo anterior, las personas con una alta necesidad de logro, buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales (Santrock, 2002).

También se halla teoría Bifactorial de Herzberg en su artículo «Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados?» Frederick Herzberg plantea que la psicología de la motivación es tremendamente compleja y reconoce que lo descifrado con un cierto grado de seguridad es realmente poco, que existe una enorme desproporción entre conocimiento

y especulación, requiriéndose «ideas que han sido puestas a prueba en numerosas empresas y otras organizaciones», y este enfoque es su aporte (López, 2005)

La teoría del aprendizaje o de reforzamiento de Skinner. Esta teoría es que B.F. Según la teoría desarrollada, cuando se responden todos los comportamientos y los resultados son positivos y no negativos, se estudia a las personas para aprender y repetir comportamientos. Skinner, uno de los psicólogos más influyentes en el campo del comportamiento humano, dice que la mayor parte del aprendizaje se realiza para cuidar el medio ambiente (es decir, para obtener los mejores resultados), el enfriamiento de esta herramienta es original del Acto I y está relacionado para recompensar o castigar. La teoría establece que es un estímulo conductual, un sistema de conducta, que esta conducta se da por sentado por la naturaleza y no necesita tener en cuenta factores internos. El fortalecimiento es una facilitación que facilita los resultados del proyecto inmediatamente después de que el proyecto aumenta la probabilidad de que se repita Hoyos, 2016)

Ilustración 7. Teoría del aprendizaje o de reforzamiento de Skinner



Fuente: Hoyes. (2016)

Por último, la teoría de Dressler (2011) de talento humano la cual dice que administrar la gestión de recursos humanos a través de acciones y políticas adecuadas para abordar cuestiones relacionadas con las relaciones humanas y la obra pública. En particular, incluye la contratación, la capacitación, la evaluación, el salario y la construcción de un entorno facilitador, además de los principios éticos y la imparcialidad de los miembros. Estos servicios y políticas incluyen, por ejemplo:

1. Análisis de puestos
2. Organizar las necesidades de los empleados y contratar candidatos para cada puesto.
3. Seleccione un candidato
4. Gestionar programa de participación y formación
5. Evaluación
6. Gestión salarial
7. Proporcionar incentivos y beneficios.
8. Comunicación
9. Entrenar
10. Animar a los trabajadores

Ilustración 8. Gestión de recursos humanos



Fuente: Dressler(2011).

Marco Conceptual

Perfil ocupacional: Es una descripción general de las habilidades que los trabajadores deben desempeñar eficazmente en el trabajo. En este sentido, lo mejor es definir las especificaciones de la ubicación para cumplir con los requisitos que deben cumplir los ocupantes. También se puede definir como una descripción de las diferentes ocupaciones que existen en el sector empleador, que deben ser completadas por egresados de cursos de educación o trabajadores. Asimismo, las características de actitud, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño laboral. El perfil de carrera se puede crear como parte del análisis y descripción del puesto, porque de acuerdo con las necesidades de la organización, el perfil de carrera es un elemento de reclutamiento y selección de personal. Los profesionales deben poder participar en la promoción y desarrollo de programas de gestión, control, defensa y protección ambiental de los recursos naturales. Apoyar la gestión y participar en la implementación de planes, programas, proyectos y políticas de desarrollo a nivel municipal, regional y nacional (Bracca, 2011).

Por lo tanto, los administradores de empresas deben poseer y enfatizar habilidades de gestión, tales como: liderazgo; trabajo en equipo; manejo de conflictos; estrategias de aprendizaje de coaching; y capacidades específicas para la planificación estratégica, la gestión de recursos organizacionales, la gestión y la adaptabilidad al cambio y la incertidumbre (Díaz, 2017).

El éxito del administrador en la organización no solo está relacionado con sus conocimientos académicos, aunque este es un aspecto muy importante. Los administradores también deben tener rasgos de personalidad y conocimientos técnicos para una gestión

eficaz, y deben considerar las tres habilidades básicas que deben poseer en la gestión: tecnología, personal y competencia conceptual. En la exploración laboral de los empresarios colombianos, comprender el alcance de la ocupación en el ámbito laboral y empresarial (Rincón y Valencia, 2019).

Las prácticas de gestión administrativa y estrategias empresariales quieren por los gerentes en ese momento han sido encargadas por algunas personas interesadas en este tema para realizar un trabajo de investigación avanzada en sociología, que se lleva a cabo desde el campo de la economía y se utiliza para analizar la industria colombiana. . El crecimiento y desarrollo de las mismas áreas de gestión son poco conocidos (Rincón y Valencia, 2019).

La empresa: cuenta con una organización específica que puede dividir las tareas en diferentes áreas de trabajo según los diferentes campos profesionales y proporcionar roles específicos para los diferentes empleados, lo que depende no solo de su formación profesional, sino también de su eficiencia laboral. Una de estas áreas pasa a estar dedicada a la gestión empresarial, básicamente se trata de un conjunto de reglas y prácticas que intentan optimizar el uso de los recursos para que la empresa logre sus objetivos. (Universidades cr. 2018).

Los requisitos de gestión de la empresa se basan en el establecimiento de metas y en el establecimiento de metas como punto de partida. Con base en estos objetivos, se inicia el proceso de organización de recursos para que la entidad pueda lograr su propósito. Debido a los múltiples factores que afectan las operaciones de la empresa, su departamento de gestión necesita realizar un importante trabajo de coordinación y, planificar, establecer

metas y decidir cómo esforzarse para lograr estas metas, organizar metas y determinar metas. Planificar, dirigir y controlar para verificar si el contenido establecido cumple con los pilares de la gestión corporativa (Universidades cr. 2018).

La administración: Desde el pasado, la administración se ha transformado en un enfoque innovador y continuo. Desde el principio del mundo, han sido los humanos hemos demostrado talento administrativo de manera básica y empírica. Después de la Revolución Industrial, aparecieron los antecesores de la administración, proponiendo diferentes teorías administrativas y así de esta manera se fundó la escuela Administración, que, como estudio, busca comprender varias teorías en muchos aspectos de la vida. Esta ciencia expresa y representa una parte integral de la doctrina como por ejemplo en la pintura, filosofía o psicología, en este caso, organización (Ramírez y Ramírez, 2018).

El objeto de investigación de la autoridad competente es la organización; su gestión, tecnología de dirección, cambio y adaptación de la organización y la teoría de la organización administrativa. Desde que la humanidad comenzó a formar asociaciones para lograr objetivos que las personas no podían lograr, la administración ha trabajado para asegurar la coherencia de los esfuerzos de cada individuo. Por lo tanto, a medida que las ramas crecen, los países en desarrollo en términos de innovación y varios sectores de la economía crecen, el gobierno se vuelve más importante. Donde quiera que exista un sistema social, se necesita un gobierno pleno para lograr la igualdad entre las partes interesadas como parte del entorno empresarial. Los administradores de cada nivel deben tener habilidades específicas para verificar el desempeño efectivo. Algunas de estas experiencias se integran con las habilidades blandas las cuales se verán como resultados de la empresa dependiendo en gran medida de qué tan fuerte sea la organización en la

comunicación con las organizaciones internas y otras partes interesadas (Ramírez y Ramírez, 2018).

Las habilidades blandas: Para Ortega 2016 las habilidades blandas son aquel valor agregado que tú tienes como personas entre las que más caracterizan a un administrador son las siguientes:

1. Liderazgo
2. Empatía
3. Solución de conflictos
4. Manejo de grupos
5. comunicación
6. Lazos de confianza
7. Inteligencia emocional con sus empleados
8. Innovación
9. Resiliencia

El mercado laboral: La administración de empresas es una de las profesiones con mayores oportunidades laborales. Hay diferentes razones para elegir una dirección profesional: la ocupación y el gusto deben ser la dirección principal. Sin embargo, al graduarse, también se logran establecer cierta cantidad de oportunidades laborales y los generosos beneficios que pueden ofrecer ciertos campos. En la carrera de administración, organización y liderazgo, se puede ingresar a la especialización o posgrado quienes elijan esta profesión tendrán una gran ventaja porque es una profesión que está constantemente en demanda en diferentes industrias. fue una de las ocupaciones más populares en Colombia, por lo que se posicionó como una de las áreas de actividad económica más activas (Reyes y Galindo, 2014).

Su terreno profesional va desde pequeñas y medianas empresas hasta la circunstancia de atarear en el extranjero en empresas transnacionales. Al ser requerido sumar con un administrador o gerente en cualquier corporación o organismo que tenga medios humanos, costos y riesgo; el ámbito laboral es muy amplio. Depende de cada sujeto el encuadre que le quiera dar a su carrera, los administradores, igualmente pueden entablar su propio organismo (Reyes y Galindo, 2014).

Los cargos laborales en los cuales el Administrador de Empresas puede ocuparse son:

- Gerencia General de Administración
- Gerencia Financiera
- Gerencia de Producción
- Gerencia de Mercadeo
- Gerencia de Recursos Humanos
- Jefe de mandos medios
- Asesor de áreas financieras
- Asesor en Organización y Métodos
- Consultor y Asesor Administrativo

Un empleado: Se concibe el Desempeño Profesional como una medida de la capacidad y el poder de un profesional, en la que se definen los objetivos indicados y los alcanza. De acuerdo con su especificación en derecho laboral, un empleado es una individuo que se encuentra vinculada a una organización, mediante un convenio laboral, ya sea oral o escrito, que le otorga una registro de deberes y derechos con su empleador, este final es quien le provee mensualmente del desembolso del dinero por sus servicios, y pacta ciertas condiciones específicas para el inmejorable y seguro desempeño de la tarea para la cual le contrató (Herrera, 2016).

Otra noción reciente del desempeño laboral es la Competencia Profesional, la cual se define como: la noción técnica concerniente a las destrezas o al saber hacer, englobando no solamente las capacidades requeridas para el control de una acción laboral, sino además a una generalidad de comportamientos, autorización de análisis, toma de decisiones, difusión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la profesión (Herrera, 2016).

Estado De Arte

Henry Sicard explica por qué los estudiantes no pueden encontrar un trabajo y la inaccesibilidad obliga a los jóvenes profesionales a no lograr sus objetivos o calificar o tomar mejores alternativas en la comunidad. Aparte del programa original que llevó a cabo la investigación, se indicó que se ha realizado. Asimismo, los proyectos futuros seguirán siendo profesiones tradicionales de gran relevancia, como en el caso de la gestión empresarial, ya que los futuros profesionales deberán adquirir las competencias necesarias para dirigir la organización. En este sentido, la formación es altamente efectiva y desarrolla habilidades de emprendimiento y liderazgo para las generaciones más jóvenes para que puedan incrementar su valor organizacional y enfrentar los desafíos de un mundo más integrado. (Sicard, 2015).

Por otra parte según Moreno y et al. (2016). En su artículo, afirman que el marco básico de calidad de la educación se basa en la modernización de los métodos de enseñanza y va más allá de la educación basada en la educación en productos centrados en el aprendizaje. En este sentido, el objetivo de evaluar las calificaciones de los gerentes egresados de la Universidad de Costa Columbia es diferenciarlos de las calificaciones

recogidas en el proyecto Tun-Colombia. Se realizó un estudio comparativo. La unidad modelo reside en la Universidad de la Costa como un contexto organizacional en el que se organizan algunas de las fortalezas de la investigación. Al utilizar el análisis estadístico para identificar los resultados que determinan la consistencia de los requisitos de los componentes, la competencia y la base para el desarrollo profesional esperado, el análisis se considera una combinación de factores para coordinar el diseño del producto. Se concluyó que el diseño de la experiencia formativa promueve la formación integral de profesionales que pueden cambiar el clima y la complejidad de la sociedad y las organizaciones, fortaleciendo la calidad de la educación básica como factor cambiante con el desarrollo de la naturaleza mundo.

También hay un documento que describe las habilidades (básicas y concretas) que el mercado laboral colombiano necesita para la gestión empresarial. Para ello, se realizan estudios comparativos integrales a largo plazo con el objetivo de utilizar técnicas como el análisis y el trabajo de campo. El estudio comenzó con una investigación académica e institucional sobre un tema relacionado, aplicando preguntas relacionadas con la sintonización alfa latinoamericana a dos actores involucrados en la gestión del programa en diferentes momentos con respecto a la experiencia del administrador. Enfatice lo que debe hacer este estudio se ve reforzado por el hecho de que el sistema de recordatorios de América Latina es un método útil para evaluar la competencia en la gestión, y muchas de las habilidades adquiridas por este modelo son importantes para los encuestados. Esto muestra que. Este es un desafío importante para el conocimiento de la gestión empresarial colombiana en lo que respecta a la capacidad de recibir capacitación completa y empleo. (Sanabria y et al, 2019).

A su vez Herrera (2016) En el trabajo, la importancia de capacitar a los gerentes de los gerentes de empresas para acceder al mercado laboral colombiano aborda un problema que actualmente está enfocado en capacitar las fortalezas de las nuevas empresas, para las necesidades y necesidades de la cadena de suministro de la empresa. Colombia. Examinar la relación entre el sector educativo y las empresas colombianas, los conflictos en el poder de los directores corporativos, la competencia en el entorno laboral colombiano y la relación con el sector dependen del desarrollo regional. El modelo comercial de Columbus es deficiente, por lo que el proyecto no es fundamental para el éxito. En un entorno económico al que se enfrentan los profesionales, es necesario contar con una educación y formación de calidad que le permitan estar empoderado. Progreso en todas las actividades. Esta labor económica contribuye a solucionar nuestros problemas, la existencia de una buena formación es fundamental para la formación específica universitaria. Método de comparación de programas sobre símbolos y temas. Por esta razón, este ensayo, presentador, es el tipo de capacitación necesaria para adoptar las habilidades académicas y técnicas. Los empleados que deben trabajar en el sector empresarial de las grandes empresas son nuevos directores comerciales en el trabajo.

Por otra parte, el siguiente artículo nos evidencia que, en Colombia, las empresas a menudo buscan algo nuevo en sus colaboradores; esto requiere que las universidades sigan formando a sus profesionales. Que estén bien capacitados para desempeñar sus funciones en la fuerza laboral. Este artículo tiene como propósito el comparar los datos de los contadores y los administradores de empresa. Esta investigación es llevada a cabo localidad de Bogotá en la Universidad La Salle, frente a los programas educativos que orienta. Este artículo es el resultado de una encuesta realizada entre junio y agosto de 2017, datos de dos importantes empresas del país: Lugares de trabajo en Bancolombia y suramericana.

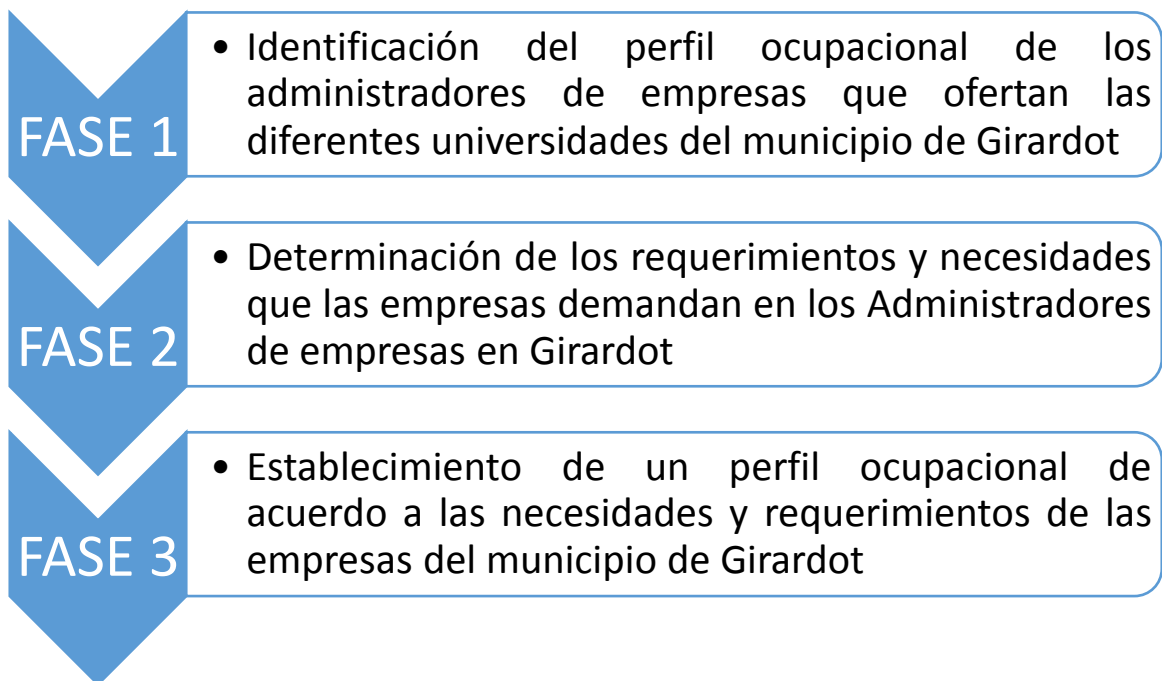
También los sitios web: Eempleo.com; Estado de QS; y trabajando.com (Herrera y Rodríguez, 2018).

Por tanto, la economía de Girardot depende del comercio y el turismo. Esto se debe a que la mayoría de las industrias en las ciudades han cerrado debido a las estrategias comerciales, la expansión de las organizaciones en el mercado global y el aumento de los impuestos a dichas empresas. Girardot Turismo se basa en discotecas, restaurantes, heladerías, cafés y hoteles, que son operados por sus dueños por su tamaño, y la base de su trabajo son los camareros, ayudantes de cocina y más. Esto puede llevar a un alto nivel de desempleo y a que muchos gerentes asuman trabajos no profesionales. La solución que pueden buscar los futuros gerentes es lanzar y construir un nuevo modelo industrial, teniendo en cuenta el mercado, la economía y, lo más importante, las necesidades futuras de empleo y gobierno en la organización. (Castro, 2017).

Metodología

Al presente trabajo investigativo se le implemento el tipo de estudio exploratorio debido a que permitía establecer un conocimiento más amplio del tema, accediendo a diversas fuentes de información guiadas a los distintos factores que alteran la tasa de desempleo y disminuyen las oportunidades para los Administradores de Empresas en cuanto al campo laboral. Para ello se implantaron las siguientes fases evidenciadas en la ilustración.

Ilustración 9. Fases del proyecto



Fuente: Elaboración propia

Para la fase número uno, se recolecto la información por medios digitales como las páginas web oficiales de dichas universidades que ofertan el programa Administración de Empresas en el municipio de Girardot, caracterizándolo en el análisis de las descripciones de cada perfil ocupacional y una corta información general de las universidades, para luego establecer una comparación por medio de una matriz respecto al análisis y al diagnóstico organizacional.

Durante la fase dos, se tuvo en cuenta el enfoque de estudio cuantitativo puesto que se realizó la aplicación de 45 encuestas a diversas empresas del municipio para analizar variables como la demanda del mercado laboral; por lo que se aplicó la fórmula de muestreo teniendo en cuenta:

- I. La población, la cual es de aproximadamente 3000 empresas en el municipio, todas registradas en Cámara y Comercio, sin embargo, para la muestra se hace uso de la siguiente formula:

$$n = \frac{P(1 - p)}{\frac{e^2}{z^2} + \frac{p(1 - P)}{N}}$$

Dónde:

$N =$ Población total objetivo = 3000 empresas

$p =$ Probabilidad de éxito = 0.5

$(1 - p) =$ Probabilidad de fracaso = 0.5

$Z =$ con un nivel de confianza del 88%

$$e = \text{Nivel de error (12\%)} = 0.12$$

II. Al aplicar la formula con una probabilidad del 50% tanto para éxito y fracaso, con un nivel de confianza del 88% y un margen de error del 12% arrojó una muestra de 42 empresas. Aunque se realizó un total de 45.

III. Para la recolección de la información en las empresas, se empleó como instrumento la encuesta debido a que es una herramienta de primera mano y permite ver la confiabilidad, validez y objetividad de lo que se requiere para la investigación, además de poder indagar a cerca de los requerimientos y las necesidades que las organizaciones demandan en el municipio de Girardot.

Por último, en la fase tres, se estableció el perfil ocupacional demandado por las empresas del municipio para un Administrador de Empresas a partir de la información suministrada a lo largo de la investigación.

OBJETIVO 1. Identificar el perfil ocupacional de los administradores de empresas que ofertan las diferentes universidades del municipio de Girardot.

Para el cumplimiento del objetivo número uno se indagó a partir de la información suministrada por las páginas web oficiales de cada universidad, obteniendo y clasificando un contenido claro para plantearlo y facilitar el análisis entre la caracterización de los perfiles ocupacionales de las universidades que ofertan el programa.

Tabla 1. Cuadro Comparativo Universidades

CUADRO COMPARATIVO UNIVERSIDADES		
	VENTAJAS	DESVENTAJAS
UNIVERSIDAD UNAD	Brinda el conocimiento a larga distancia esto hace que tenga acceso a potenciales estudiantes, como los que se encuentran laborando o que por alguna razón prefieren esta modalidad.	Las personas cuyos conocimientos les gusta adquirirlos de manera presencial. Entre ellos se observa que son los jóvenes recién graduados quienes vienen acostumbrados a las clases magistrales.
UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA	Es una universidad pública es más económica para el acceso de personas de estratos bajos, y oferta diferentes carreras para el interés de la comunidad	Los cupos son limitados debido a que el costo del semestre es más accesible y por eso gran parte de la comunidad requiere y quiere entrar allí. Por otro lado por ser universidad pública esta más afectada por paros o algunos otros factores.
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS	Es una universidad que tiene un enfoque social e integral debido a su fundador, por otra parte se encuentra a nivel nacional así que si se prefiere terminar la carrera en otra ciudad o alguna otra razón te obliga a trasladarte puedes hacer el traslado si aplica para la ciudad que se va.	Es privada el acceso a ella tiene un costo más elevado, por su responsabilidad social factores externos la afectan como el actualmente el paro nacional.

Fuente: Elaboración Propia

UDEC Universidad de Cundinamarca

La reconstrucción de los monumentos históricos de la comunidad UDEC desde sus cimientos y en diferentes momentos a la fecha, adaptándose a los cambios y desarrollos de los pueblos de la región, en línea con la modernidad y la dinámica, muestra la necesidad de ir más allá de la ubicación. Ministerio de Educación, características relativas a este período histórico y contenido de este documento. Fundada en 1969 en virtud de la Ley 045 el 19 de diciembre de 1969 como Cundinamarca-CSI- Universidad, la CSI se estableció para proporcionar educación superior a hombres y mujeres con títulos universitarios o formales. Prioridad del 90% para estudiantes de pregrado. El 1 de agosto de 1970, las actividades académicas que cubren tecnología agrícola, tecnología de gestión y programas de secretaría comenzaron en la oficina central de Fusagasugá. El trabajo se inició en el departamento municipal de Ubaté en abril de 1973, y los programas que se ofrecen son: Administración de Empresas y Ciencias de la Educación. El programa educativo consta de cursos básicos que brindan acceso a dos materias importantes: matemáticas y dialectos (UDEC, 2021).

Es gestor integral de procesos que se generan al interior de las organizaciones públicas y privadas, con capacidad investigativa, conocedor del entorno y realidad nacional, con conocimiento del contexto global y de los negocios con espíritu empresarial y gerencial que le permitan solucionar problemas y tomar decisiones. Puede crear su propia empresa, concibiendo proyectos empresariales innovadores en diversos sectores de la economía. Competente para generar estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo de las empresas con responsabilidad social y ambiental.

UNAD Universidad nacional abierta y a distancia

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, (UNAD) es un Proyecto Educativo que nació con el nombre de Unidad Universitaria del Sur de Bogotá, UNISUR durante el gobierno de Belisario Betancur. Surgió, mediante la Ley 52 de 1981, como un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Educación Nacional y transformada por el Congreso de la República mediante la Ley 396 del 5 de agosto de 1997 en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Se creó con el objeto de diseñar e implementar programas académicos con la estrategia pedagógica de la educación a distancia, que fuesen pertinentes con las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales y acordes con los retos y las demandas de una sociedad democrática, participativa y dinámica afines con modelos científicos, sociales y culturales que contextualizan al siglo XXI. Desde su puesta en marcha abril de 1982, la Universidad se ha caracterizado por su compromiso con las comunidades y poblaciones que no han tenido acceso a una capacitación técnica, socio humanístico y comunitario. También, por su contribución a la recuperación de los tejidos sociales, la generación de espacios laborales y la formación para la participación ciudadana.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, UNIMINUTO

Abrimos nuestras puertas a 240 estudiantes en Bogotá en enero de 1992. Al 2017 había aproximadamente 130,000 estudiantes en más de 70 municipios en Colombia. Pero esa idea lleva mucho tiempo en la mente de nuestros fundadores. 1962: Nace la idea de establecer una universidad para promover actividades de divulgación para jóvenes, niñas y mujeres

que crecieron en la comunidad. El padre Rafael marcó los planos territoriales planeados a tal efecto sin saber cómo protegerlos. El pensamiento de la universidad se fortaleció en 1967 después de que recibió su licenciatura de la Universidad Minuto De Dios.

Tabla 2. Cuadro Comparativo Perfiles Ocupacionales

PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONALES			
	UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA	UNIVERSIDAD UNAD	UNIVERSIDAD UNIMINUTO
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Presenta debilidad en su responsabilidad social en su perfil profesional ya que están más enfocados en lo empresarial. Sin embargo, tienen un amplio espíritu en la construcción de empresas en la región y el país.	Se enfoca en crear emprendedores para el desarrollo sostenible de la región en donde se encuentra, se forman con compromiso en el cuidado del medio ambiente y con las personas de la región	Es un programa académico que se enfatiza en el desarrollo sostenible comprometido en el recurso humano, en el medio ambiente, el desarrollo de nuevas ideas con enfoque social pensando siempre en el aportar a su región y país.
CAMPO PROFESIONAL	Tiene un amplio pensúl en donde se enfocan en convertir a los profesionales para que en su vida laboral puedan ser: Gerentes, Directores de áreas, Asesores o Consultores, Docentes o Investigadores. Por otro lado, la mayor deficiencia de este perfil ocupacional se basa en que no está de forma detalla, sino que más bien brinda una información generalizada; esto no quiere decir que no estén preparados solo que falta información más regionalizada.	En su perfil ocupacional se observa la deficiencia al momento en que todas sus competencias cognitivas las generalizan y no se evidencia al detalle de los conocimientos propios que se adquieren, además no se dice con exactitud a que cargos empresariales en el mundo laboral pueden empezar para adquirir su experiencia y puesta en marcha de sus conocimientos.	Dentro de su malla curricular se extiende una amplia gama de conocimientos donde se evidencia y se plasma en su perfil ocupacional que el administrador de empresa de UNIMINUTO puede llegar a ocupar cargos gerenciales en las áreas financieras, recursos humanos, mercadeo y de gestión; también analista en cada una de las áreas, jefe de áreas, y líder en proyectos, además docente.

HABILIDADES BLANDAS	Dentro de su perfil profesional no establecen con exactitud las habilidades que los administradores de empresas fortalecen durante el proceso universitario, pero sí se infiere que son profesionales con creatividad, innovación, comunicaciones asertivas y capaces de tomar decisiones.	En su pensúl si resalta de manera específica que se forman profesionales creativos, innovadores, capaces de tomar de decisiones y trabajadores en equipo.	En su perfil ocupacional donde describe cada area queda plasmado que sus profesionales forjan el trabajo en equipo, son creativos e innovadores, capaces de tomar decisiones, orientados al detalle, comunicación asertiva e integrales.
--------------------------------	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

PERFIL OCUPACIONAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

- Gerente General de organizaciones públicas o privadas.
- Director de áreas funcionales de organizaciones regionales, nacionales e internacionales.
- Gerente de proyectos públicos y privados.
- Asesor y/o consultor en las distintas organizaciones.
- Gerente de su propia empresa.
- Docente y/o investigador.

PERFIL DEL EGRESADO ADMINISTRADOR DE EMPRESAS UNIVERSIDAD UNAD

Los Administradores de Empresas UNADISTAS tienen conocimientos de gestión y habilidades de gestión para tomar decisiones de manera oportuna para resolver problemas. Era educado, adaptable a su situación y tenía las cualidades y habilidades para continuar en las actividades de su vida. Responsabilidad social, productividad, autonomía y competencia

por su implementación en la economía global. Es un líder apasionado por el desarrollo comunitario y tiene las habilidades necesarias para crear ideas de negocios que se puedan manifestar en la creación de su propia empresa y por ende gestionándola en el entorno socio-económico de la región y del país en su conjunto. Esto contribuye al crecimiento económico. Además, puede desempeñar un papel de liderazgo como gerente en cualquier organización y poder interactuar de manera efectiva en el entorno empresarial nacional e internacional. (UNAD, 2021).

PERFIL DEL PROFESIONAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS UNIVERSIDAD UNIMINUTO

A través de su plan de estudios, el programa de administración de empresas proporciona a los graduados las habilidades que necesitan para emerger en el entorno empresarial. Liderazgo cultural que nos permite adaptarnos a los problemas globales, emprendimiento e innovación. Las características UNIMINUTO del Administrador De Empresas. En el sector de las aplicaciones financieras, la situación financiera de la organización se utiliza para responder a los cambios relacionados con el uso de las NIIF (Uniminuto, 2021).

Por lo tanto, como gerente financiero, toma decisiones financieras en el contexto nacional e internacional, y los asistentes financieros tienen el conocimiento, la aplicación y el conocimiento del valor del dinero, el flujo de dinero y cómo usar la base en el tiempo. Líder en tesorería, como analista financiero continuo que necesita conocer los riesgos y la implementación de instrumentos financieros en los principales mercados y mercados financieros. Finalmente, como planificador financiero, recibirá una pensión, evaluación de proyectos, análisis de ganancias y habilidades de presupuesto (tipos de datos financieros,

previsión). Además, como gerente de recursos humanos, gestión de recursos humanos, planificación y selección de personal, y sistemas de reclutamiento, sistema de recompensas, desarrollo humano (capacitación, educación, capacitación), evaluación de desempeño, relación laboral. Y finalmente como ayudante de la buena salud y el bienestar (Uniminuto, 2021).

También como director de publicidad, gerente de ventas, gerente de ventas y gerente de marca con una visión global que nos permitirá mejorar las operaciones de nuestro equipo, liderar y administrar nuestras marcas y productos. Lineamientos en adquisición, venta, promoción o distribución. Responsable de estrategia interna y externa. En el área de competencia, hemos implementado efectivamente un sistema de gestión que soporta herramientas de gestión que aseguran la sostenibilidad y competencia entre organizaciones sociales o empresariales, públicas o privadas. Además, encuentre la mayor cantidad de trabajos al menor costo utilizando herramientas estratégicas como Jit, MRP, DRP en organización y comercio o relaciones públicas a través de una buena ingeniería de fábrica, diseño industrial y tecnología limpia. Ofrece experiencia en el área de producción (Uniminuto, 2021).

Finalmente, los graduados en negocios desarrollan las habilidades para planificar y administrar su negocio utilizando ideas organizacionales, herramientas y tecnología que permiten a las empresas crecer en sostenibilidad y crecimiento. Es una combinación de trabajo, consultoría u oportunidad y entorno empresarial donde los egresados pueden trabajar en base a perfiles de calidad (Uniminuto, 2021).

Ilustración 10. Perfil Ocupacional Administrador de Empresas Uniminuto

PERFIL OCUPACIONAL DEL GRADUADO			
El <i>Profesional</i> en Administración de Empresas de UNIMINUTO, se podrá desempeñar en las siguientes áreas de trabajo:			
Área de ocupación 1: FINANZAS	Área de ocupación 2: TALENTO HUMANO	Área de ocupación 3: MERCADEO	Área de ocupación 4: GESTIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerente financiero ✓ Director financiero ✓ Asistente financiero ✓ Analista financiero. ✓ Gestor de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerente de Talento Humano ✓ Analista en diseño y descripción de cargos. ✓ Líder en procesos de selección y reclutamiento, ✓ Asistente en bienestar y salud ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerente de mercadeo ✓ Gerente comercial, Gerente de producto Gerente de marca. ✓ Jefe de compras. ✓ Jefe de ventas. ✓ Jefe de logística interna y externa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerente administrativo ✓ Gerente general ✓ Director administrativo ✓ Asistente administrativo

Fuente: Uniminuto (2021).

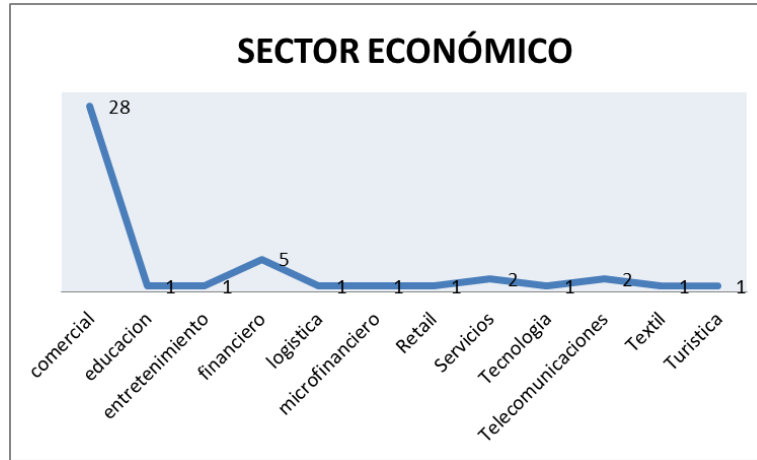
Para finalizar con este objetivo se dice que dentro de los perfiles profesionales y ocupacionales de las tres universidades que brindan el programa de Administración de Empresas tienen fortalezas en la parte del campo de conocimiento puesto que todas están ofertando el programa con esto y es algo que se requiere en la ciudad, por otra parte en cuestión de responsabilidad social a la UDEC y UNAD les hace falta presentar el detalle de cómo se presenta esto en el perfil del egresado, por último las habilidades blandas necesitan verse más reflejadas dentro del perfil porque es un valor agregado que se da al egresado de dicha universidad.

Objetivo 2: Determinar los requerimientos y necesidades que las empresas demandan en los Administradores de empresas en Girardot

Para el cumplimiento de este objetivo en primer lugar se diseñó una encuesta donde se evidencia y se extrae los requerimientos que las empresas de Girardot demandan en los Administradores de Empresas. Se aplican 45 encuestas a las diferentes empresas del municipio de Girardot las cuales fueron: Banco Bogotá, Cistaselltex S.A, Éxito, Coasmedas, Alpha credit, compañía turística y hotelera S.A.S, Clinifinanzas, Servicios postales nacionales, Fundación de la mujer, Lamcorp S.A, Yoyo S.A.S, Stop S.A.S, Panty Jean Girardot limitada, Vd El Mundo A Sus Pies Spring Step, Jeronimo Martin, Manisol SA Bata, Distribuidora el mayorista, Tomaticos, Pigmento irreverente, Banco caja social, Conectividad móvil S.A.S, Ivan botero gomez, Mi banco, D moda S.A.S, Moda actual Ltda., Sombrero rojo, Lili pink, Vo5 Incoco SA, Distribuidora Colombia Luma, Samsung electronics co, Acción Plus, Waden Colombia, Uniminuto, Envía colvanes, Móvil Colombia, Diane Geordi, Supermercados algrano, Dugotes SA, Almacén Lor. Ltda., Casa del ventilador, Caprichos, Electrodomésticos, Xplod, Kenzo jeans, El San Pedro SAS. De las cuales se infiere lo siguiente:

Que la gran mayoría de las empresas del municipio pertenecen al sector comercial (ver ilustración 11). Esto debido a que Girardot es una ciudad dedicada al comercio, el otro sector que se evidencia en el municipio es el financiero y de telecomunicaciones, es muy raro que se encuentre empresas a otro sector.

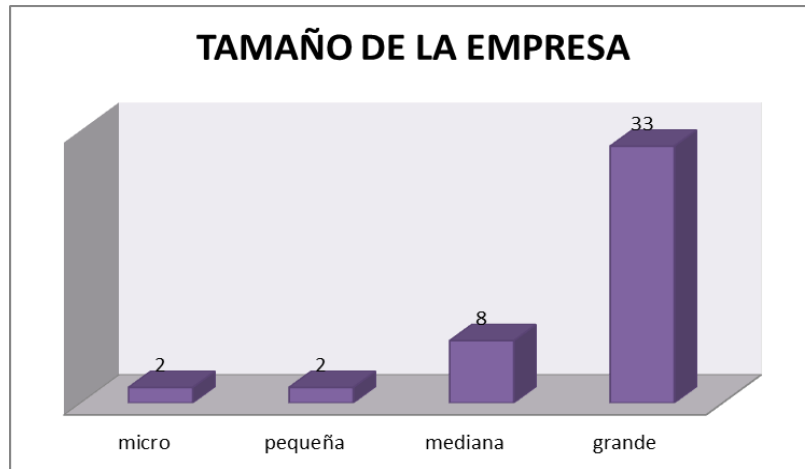
Ilustración 11. Sector Económico



Fuente: Elaboración propia

Aunque Girardot es un municipio pequeño se observa que tiene la presencia de grandes empresas dentro de nuestra muestra 33, aunque también vemos que hay 12 empresas de tamaño micro, pequeña y mediana estas son más en el municipio pero dentro de nuestra muestra se tomaron como referencia estas puesto que se quiso llegar a las empresas grandes donde el cargo de administrador de empresas está dentro de su organigrama.

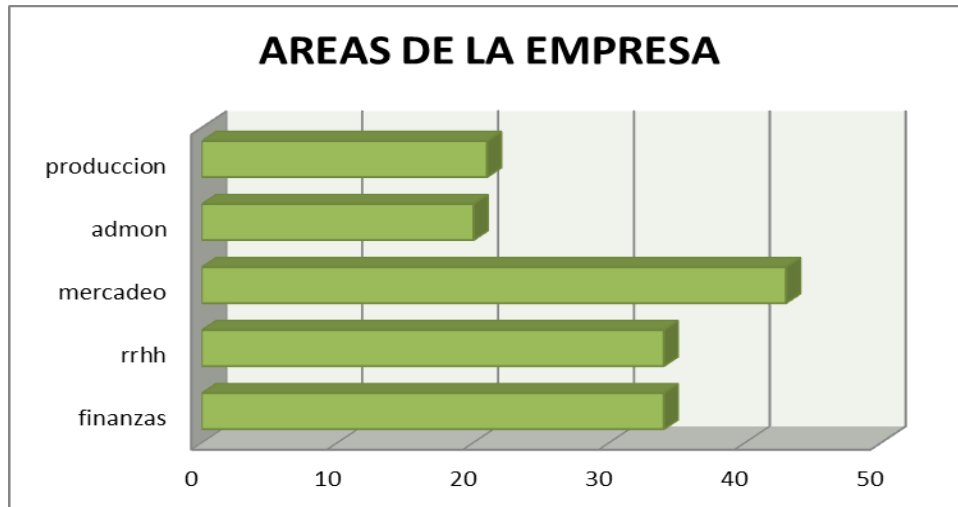
Ilustración 12. Tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Se analiza que el área con que casi todas las empresas encuestadas cuentan es la de mercadeo ya que como se dijo anteriormente el municipio es dedicado al comercio, le siguen el área de recursos humanos y financiero importantes por la cuestión del personal que se maneja además todo el tema de presupuesto de los recursos, manejo de dinero a distribuidores, proveedores, y entidades bancarias. En último lugar son el área de administración y producción puesto que son áreas que se encuentran ubicadas en otras ciudades porque lo que se encuentra aquí son las sucursales de las empresas. Esta pregunta se hizo con el fin de saber a qué áreas enfocar el perfil ocupacional del egresado en el municipio de Girardot.

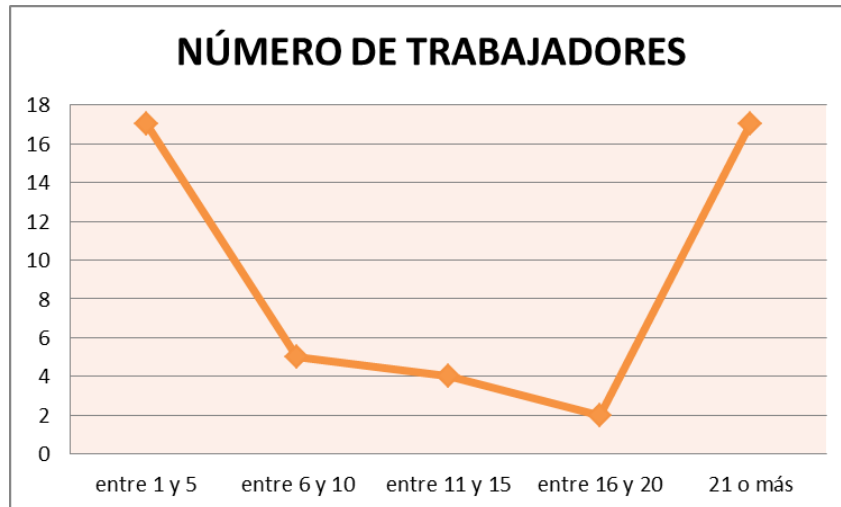
Ilustración 13. Áreas de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte se realizó la pregunta de cuantos trabajadores cuenta la empresa o sucursal ubicada en el municipio de Girardot para tener en cuenta que tan amplio es su personal, debido a que se evidencio que muchas grandes empresas encuestas solo cuentan con menos de 5 empleados en el municipio, también se observó que las empresas que cuentan con mayor número de trabajadores son aquellas que manejan la canasta familiar, como los son supermercados y almacenes de cadena sin embargo las entidades bancarias son parte de las que tienen un mayor número de trabajadores. Se adiciona que como Girardot cuenta con muchos micros, pequeñas y medianas empresa cuentan con muy pocos empleados.

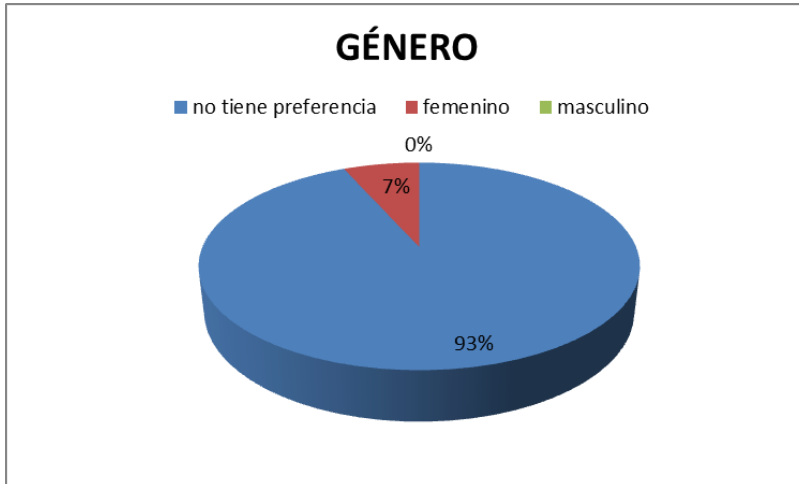
Ilustración 14. Número de trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

Otro factor que se consideró importante preguntar en la empresa es que, si a la hora de la contratación se tiene preferencia en el género, el 93% de las 45 empresas contestó que no el otro 7% que si hacia el género femenino. Se analiza que gran parte de las empresas lo que tienen en cuenta son otros factores en el posible recurso humano que entre en su organización y que algunas de ellas en el género femenino debido a que son empresas dedicadas al sector de venta de ropa femenina o artículos para la mujer.

Ilustración 15. Género de preferencia



Fuente: Elaboración propia.

Gran parte de las empresas encuestadas requieren en su organización un administrador de empresas profesional y solo 2 de ellas con especialización esto hace que las universidades ya estén cumpliendo con un requisito mínimo del cual demandan las empresas y es que cuenten con un pregrado. Se analiza que son lo sé requiere un pregrado debido al cargo que van a desempeñar dentro de la organización.

Ilustración 16. Nivel de Estudio



Fuente: Elaboración propia.

Se analiza que las empresas están requiriendo administradores de empresas con experiencia laboral enfocada a su área, se infiere que dentro de las universidades que brindan el programa de Administración de empresas enfoquen parte de su malla curricular al que el futuro egresado cuente con una etapa productiva que le permita poner en práctica sus conocimientos teóricos, para que cuando salga a la vida laboral cuente con un mínimo de experiencia porque 36 de las empresas requieren de que cuenten con experiencia de 3 meses a 3 años de experiencia laboral.

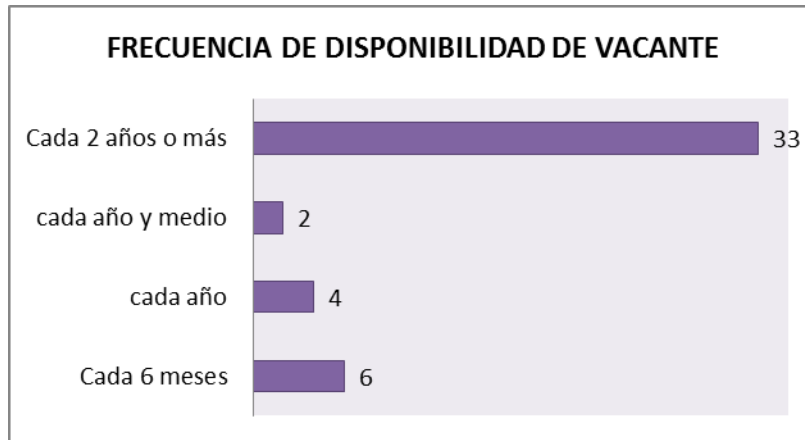
Ilustración 17. Experiencia Laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Por lo general en el municipio de Girardot una vacante para un administrador de empresas se encuentra disponible por lo menos cada 2 años o más eso contesta 33 empresas de las encuestadas, y 12 de las empresas contestaron que hay una vacante disponible en menos de 2 años en su organización. Esto hace que sea más difícil que un administrador de empresas encuentre trabajo en el municipio puesto que son más los egresados que salen al año quiere decir que las vacantes no son suficientes a la oferta.

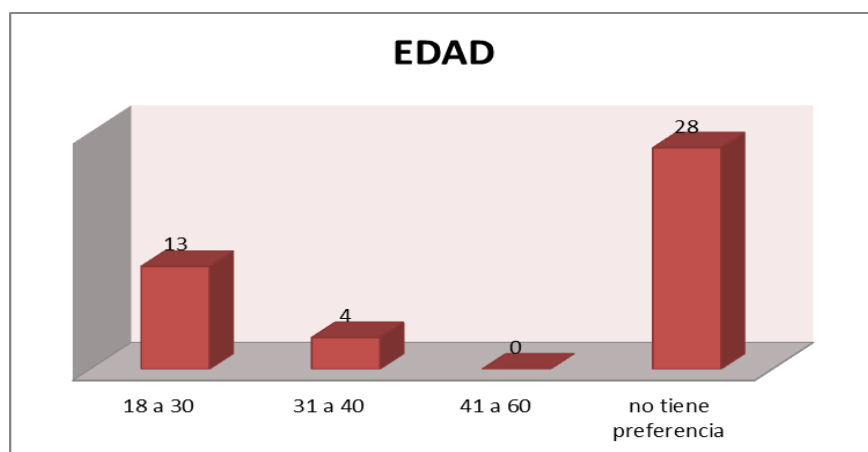
Ilustración 18. Frecuencia de disponibilidad.



Fuente: Elaboración propia.

Se analiza que 28 de las empresas encuestadas no tienen preferencia en la edad al momento de la contratación, otras 13 empresas si consideran la edad entre un rango de 18 a 30 años puesto que son los jóvenes con energía que pueden generar mayor productividad, otras 4 consideran a personas entre el rango de 31 a 40 años para desempeñar el cargo de administrador dentro de la empresa.

Ilustración 19. Rango de Edad



Fuente: Elaboración propia.

Se analizan los requerimientos mínimos que las empresas demandan en los administradores de empresas, 40 de las 45 encuestas requieren que tengan experiencia laboral en el campo que se van a desempeñar por esto es importante generar estrategias de vinculación laboral desde las universidades para que los egresados pongan en práctica los conocimientos adquiridos, por otra parte 28 de las 45 empresas dicen que importante tener el estudio que es un requisito que los egresados universitarios ya tienen cumplido, por otra parte 12 de las empresas encuestadas consideran requieren una edad del trabajador para cumplir con las funciones del cargo, otras 12 empresas de las encuestadas consideran importante el género y la nacionalidad a la hora de contratar a un administrador de empresas en su organización.

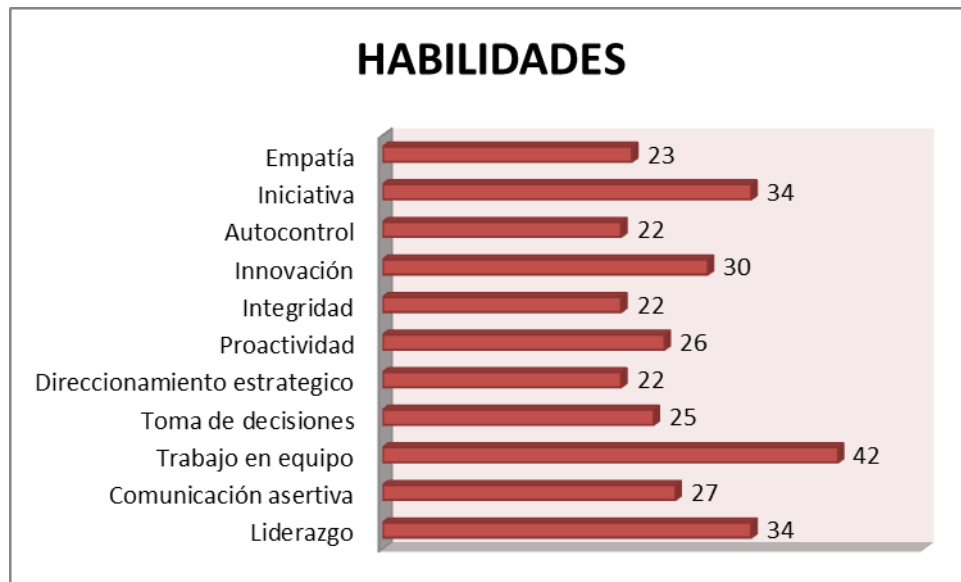
Ilustración 20. Requerimientos



Fuente: Elaboración propia.

Cuando se habla de habilidades se hace referencia a un valor agregado que el egresado debe adquirir para empezar a diferenciarse en el mercado laboral ya que como se ha dicho es mayor la oferta que la demanda, se analizaron unas habilidades que como administrador debe haber para desempeñar un cargo entre ellas se tiene que 42 de las empresas encuestadas consideran que trabajar en equipo es un factor que el administrador debe tener; 34 empresas dicen que deben tener iniciativa y liderazgo para el rol que tomen; y 30 comentan que tiene que tener un pensamiento innovador para enfrentar los cambios; 27, 26, 25 y 23 empresas respectivamente dicen que el administrador debe ser capaz de tener comunicación asertiva, pro actividad, ser capaz de tomar decisiones además de tener empatía; 22 empresas consideran el autocontrol, la integridad y direccionamiento estratégico dentro de las habilidades que el administrador debe tener.

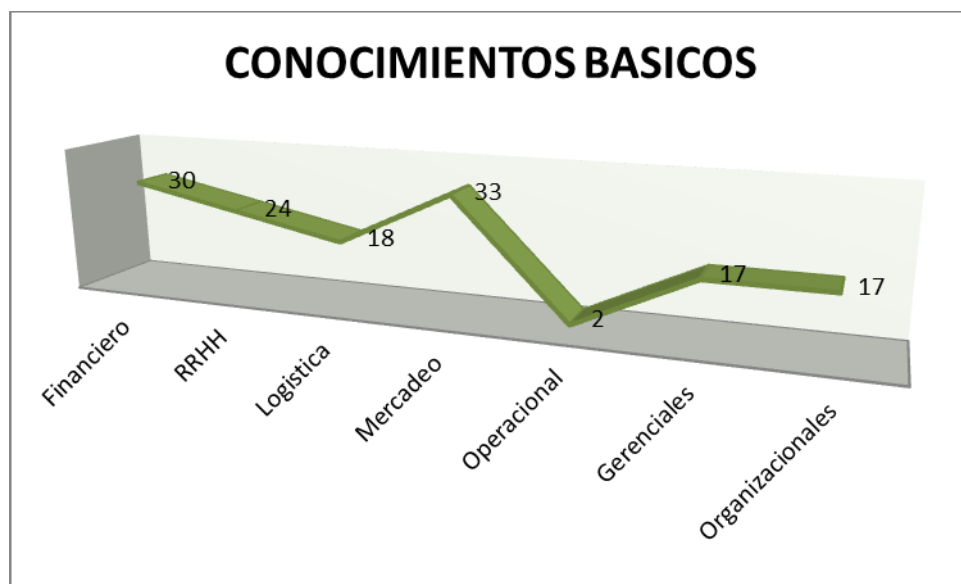
Ilustración 21. Habilidades blandas.



Fuente: Elaboración propia.

El administrador de empresas debe en la universidad adquirir conocimientos básicos principalmente en mercadeo porque Girardot es una ciudad dedicada al comercio donde el area con el que la mayoría de las empresas cuentan es mercadeo además 33 empresas dicen que es importante que tengan este conocimiento, hay 30 que consideran el conocimientos en las finanzas como primordial, 24 empresas dicen que importante que tengan conocimiento en recursos humanos, 18 en conocimientos logísticos, 17 en conocimientos gerenciales y organizacionales y solo 2 empresas en conocimientos operacionales.

Ilustración 22. Conocimientos básicos.



Fuente: Elaboración propia.

Para concluir con este objetivo se analiza que las empresas en el municipio de Girardot están dedicadas en su mayoría al comercio, que hay grandes empresas que tienen sucursales dentro del municipio; que las empresas requieren en su mayoría experiencia laboral como mínimo de 3 a 6 meses, que a nivel educativo deben ser profesionales, que no están muy

interesadas en la edad, el género y la nacionalidad. Pero su rango de edad mayor solicitado es de 18 a 30 años en algunas de las empresas encuestadas.

Las organizaciones en su mayoría cuentan con área de mercadeo, finanzas, y talento humano; áreas como la de administración y producción están ubicadas en otras ciudades. Por eso es importante que los universitarios en su etapa teórica adquieran conocimientos principalmente en mercadeo, financieros y talento humano. También que no pueden dejar de lado habilidades blandas como lo son el trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa, toma de decisiones ya que son importantes requerimientos y valores agregados para el perfil ocupacional.

Objetivo 3: Establecer el perfil ocupacional de acuerdo a las necesidades y requerimientos de las empresas del municipio de Girardot.

Para la elaboración del perfil ocupacional se tiene como punto de partida la información suministrada por las diversas empresas encuestadas del municipio de Girardot Cundinamarca lo cual establece que el mercado laboral se enfatiza en el mercadeo debido a que parte de su economía es comercial, por ello, se determina que un administrador de empresas debería profundizar en cuanto a estrategias de ventas, esto debido a que en su mayoría el administrador ejerce el rol principal de vendedor, así mismo en comercio electrónico, dado que hoy en día la evolución de la tecnología ha permitido penetrar el mercado proyectado al marketing digital, estableciendo paginas virtuales de las mismas empresas y por las cuales es mucho más fácil llegar a los productos; considerando que parte de estas empresas del municipio cuentan con dicha herramienta virtual; así como la aplicación de la “Business Intelligence”, puesto que al conocer diversos, productos tecnológicos o metodologías de aplicabilidad facilitaría la gestión de la organización respecto a la toma de decisiones, además, con conocimientos más profundos en cuanto a la investigación de mercados y al consumidor se accedería a establecer mejores estrategias teniendo en cuenta que al ser una gran empresa esta opta a mayores rendimientos, señalando que un administrador con capacidades como las de “account manager” puede efectuar mejores relaciones con los clientes generando estrategias a largo plazo y permitiendo un mayor volumen de ventas; además, con conocimientos como el trade marketing accedería a proyectar una mejor promoción de un producto, analizando diversas

variables como la competencia y permitiendo así una mayor eficiencia a los procesos, por otra parte como futuro profesional este debe tener la capacidad de proyectar ideas emprendedoras e innovadoras, desempeñándose así simultáneamente en áreas como las de logística y financiera considerando que el gran porcentaje de administradores se desempeñan como ente de toda la organización, es decir ejecutan labores respecto a todas las áreas establecidas en la empresa, es por ello que aparte de conocimientos más específicos en mercadeo, estos también desempeñan un rol como financieros, gestores de talento humano y gerentes con diversas habilidades como las de trabajar en equipo, iniciativa, liderazgo estratégico, creatividad e innovación, proactividad, toma de decisión, empatía, autocontrol e integridad, estandarizadas de acuerdo a la información recolectada.

Por otro lado, dicho administrador debe tener experiencia en el campo laboral de 1 a 3 años, teniendo en cuenta que está vacante laboral tiene disponibilidad cada 2 o más años en una organización del municipio; por ello se establece el siguiente perfil ocupacional.

Tabla 3. Perfil Ocupacional Administrador de Empresas.

PERFIL OCUPACIONAL		
Responsabilidad social	Conocimientos técnicos en:	Habilidades blandas
Debe establecer relación entre los mecanismos sociales y/o ambientales que promuevan beneficio sostenible en la región y el país, con capacidad de emprendiendo e innovación en busca de satisfacer las necesidades en el mercado.	Investigación y análisis en mercado, consumidor, capacidades de un ACCOUNT MANAGER, comunicaciones y tecnologías, publicidad, análisis estratégico, logística, TRADE MARKETING, finanzas, recursos humanos, gestión de la producción.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Iniciativa ✓ Liderazgo ✓ Innovación ✓ Pro actividad ✓ Toma de decisión ✓ Empatía ✓ Direccionamiento estratégico ✓ Autocontrol

Fuente: Elaboración Propia.

Por lo que este podrá desempeñarse en el área de mercadeo como gerente de mercadeo, jefe de logística, gerente comercial, así mismo, en el área financiera como director o gerente financiero y asistente financiero, además, en cuanto al área de recurso humano como gerente de recursos humanos, analista del diseño y descripción en cargos, líder en selección y reclutamiento de personal, asistente de recursos humanos, y como gestor se desempeña en gerencia administrativa, gerente general y asistente administrativo.

Sin embargo, este perfil se establece al haber estudiado que el área más relevante en las organizaciones del municipio es la de mercadeo, siguiendo le el área financiera y la de recursos humanos; por lo tanto, simultáneamente se determina que el administrador debe adquirir conocimientos y estrategias administrativas debido a que será el ente encargado de administrar las diversas áreas de una empresa.

Tabla 5. Matriz DOFA

MATRIZ DOFA	Fortalezas (F)	Debilidades (D)
	Perfil ocupacional del programa ADM de las universidades que lo ofertan	
Oportunidades (O)	Estrategia FO	Estrategia DO
Análisis y diagnóstico del perfil ocupacional	Comparación de los perfiles ocupacionales de cada universidad	Establecer relación directa con el administrador de la empresa
Amenazas (A)	Estrategia FA	Estrategia DA
Riesgo de contagio al adquirir la información en cada una de las empresas	Recolectar información por medio de las páginas web de la universidad	Ir directamente al lugar de establecimiento de la empresa con los protocolos de seguridad

Fuente: Elaboración Propia.

CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

La investigación incluye la exploración del trabajo de los administradores de empresas en Girardot, comprendiendo el alcance de la ocupación en el lugar de trabajo y en el emprendimiento, por la limitación y falta de un expediente científico claro que pueda sustentar al municipio las funciones de la profesión de forma más nueva y clara.

Teniendo en cuenta que existe evidencia de que muchos mercados laborales se caracterizan por la salida de trabajadores, porque el departamento físico proporciona condiciones insuficientes para los empleados, casi no hay oportunidad de promoción en sus

cargos, y se han establecido puestos de trabajo autónomos en el mercado, y ahora a causa del COVID 19 el porcentaje de los mercados laborales decayeron mucho más, identificando que el número de colaboradores no era el mismo mucho antes de la llegada de la pandemia, sin embargo, el emprendimiento por parte de las personas del municipio aumento.

Además, se observó que los puestos ofrecidos para los administradores de empresas recién egresados son pocos en cuanto a la demanda de estudiantes que salen de las universidades del municipio. Otro aspecto importante que se reflejó en el estudio, es que la oferta para cargos de dicha profesión tiene un tiempo estimado de 2 años aproximadamente a la espera, lo que demuestra que existen muy pocas oportunidades laborales en el tiempo.

Según esta investigación, se puede concluir que el mercado laboral en el municipio de Girardot es heterogéneo, y el fenómeno informal allí ocurre debido a la enorme situación económica provocada por la realidad y la demanda social.

El cambio económico podrá ser un factor relevante para el aumento de la producción en dicho municipio, otorgando la generación de empleos en los diversos campos en los que se desee acrecentar para la mejora de la economía en Girardot beneficiando no solamente a los administradores de empresas, sino también a todos los profesionales egresados de las diversas universidades locales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Avendaño María, Avivi Heidy. (2006). Diseño de una propuesta de competencias profesionales para el administrador de empresas que desempeña el cargo de gerente de oficina en grandes Bancos de Bogotá. Universidad de La Salle.
- Barrow, Robert (1990). Macroeconomics. Third Edition. John Wiley and Sons Inc.
- Becker, G. (1993). Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, Chicago, The University of Chicago.
- Bracca. (2011). Perfil Ocupacional y Profesional. <http://lagerenciamodernaenlasorganizaciones.blogspot.com/>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2020). Mercado Laboral. CCB.ORG.CO. <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Mercado-laboral/El-desempleo-sigue-aumentando-en-todas-las-ciudades-y-especialmente-en-Bogota>
- Castillo Cristian, García Javier. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? Revista. Bogotá Tomo 11, N. ° 1. 101-127.
- Castro, d. (2017). Eumed net. Recuperado el 06 de Septiembre de 2020, de <http://eumed.net/libros-gratis/2009a/511/ESTRUCTURA%20ECONOMICA%20DE%20GIRARDOT.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). Mercado Laboral.Dane.gov.co. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Díaz J. (2017, Enero 15). ¿Cuál es el rol del administrador de empresas?. Recuperado el 21 de marzo de 2017 del URL: <https://www.emprendices.co/rol-del-administrador-empresas/>
- El empleo (01-11-2019). Administradores, así pueden destacarse en el mercado laboral. El empleo.com. <https://www.empleo.com.co/noticias/consejos-profesionales/administradores-asi-pueden-destacarse-en-el-mercado-laboral-5955>
- El nuevo siglo. Febrero de 2019. Desempleo en enero fue de 12.8%: DANE. Recuperado el 02 de mayo del 2021 de: <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/02-2019-se-disparo-desempleo-y-alcanza-2-digitos-128>

- Espinosa Roberto. (09-06-2019). Pirámide de Maslow. ¿Qué es? Niveles y ejemplos. Recuperado el 13 de Abril del 2020 de: <https://robertoespinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>
- Figueroa, Adolfo (1993). La naturaleza del Mercado laboral. Recuperado el 20 de septiembre del 2020 de: http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/46753/n_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gary Dressler. (2011). Administración de los Recursos Humanos, enfoque latinoamericano. Prentice hall, quinta edición.
- González Betancourt, S. M. (2003). Inserción Laboral, Desajuste Educativo y Trayectorias Laborales de los Titulados en Formación Profesional Específica en la isla de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Disponible en <http://www.eumed.net/tesis/smgb/>
- Herrera, J. M. (2016). La importancia de la formación en competencias laborales en los administradores de empresas para acceder al mercado laboral colombiano. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/14224>.
- Herrera Roa, N. A., & Rodríguez Guzmán, C. E. (2018). Análisis comparativo del mercado laboral en Bogotá, para los programas de Contaduría Pública y Administración de Empresas en relación con la oferta académica de la Universidad de La Salle. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/597
- Leiva Ramirez, Y. A., & Polania Lozano, B. E. (2019). Girardot entre la historia y la realidad comercial. Vía Innova, 5(5), 68–80. <https://doi.org/10.23850/2422068X.2147>
- López Más, J. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. Gestión En El Tercer Milenio, 8(15), 25-36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Luis Fernando García y Moritz Cruz. 017 Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)33

- McClelland. La Experiencia Del Liderazgo. RICHARD L. DAFT. 3 ed. Cangare Learning Editores, 2006
- Miranda Hoyes, Danahe. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Revista Investigación y Negocios, 9(13), 20-27. Recuperado en 09 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.
- Moreno, J., Castrillón, J., Sánchez, J. & Moreno, A. (2016). Perfil del administrador: construcción a partir de la experiencia tuning-Colombia. Económicas CUC, 37(1), 23- 46. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.2.2016.02>
- Olarte Maryi, Martínez Jessica. (2017). Análisis de las necesidades y requerimientos del sector productivo para la vinculación laboral de administradores de empresas. Recuperado el 20 de Septiembre del 2020. Tomado de : <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxwJXpPIBNNJqcfpBQkWSwmCkPsv?projector=1&messagePartId=0.1>
- Ortega Goodspeed, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4844>
- Portafolio (23-06-2019). Administración de Empresas, carrera con buena inserción laboral. Portafolio.com. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/administracion-de-empresas-carrera-con-buena-insercion-laboral-530909>
- Portafolio (20-01-2020). La OIT alerta sobre aumento del desempleo mundial en 2020. Portafolio.com. <https://www.portafolio.co/economia/la-oit-alerta-sobre-aumento-del-desempleo-mundial-en-2020-537263>
- Ramírez, C., & Ramírez, M. (1993). Fundamentos de administración. LC Alejandra Salas Ramírez, agosto 2016. https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2014/09/INTRODUCCION_A_LA_ADMINISTRACION.pdf
- Rincón Rojas, É. E., & Valencia Delgado, P. L. (2018). Contexto general sobre el desempleo universitario en Colombia, caso: egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de La Salle periodo 2016 - 2018. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1357

- Sanabria Rangel, P. E., Ospina Díaz, M. R., & Santiago García Carvajal. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis curricular para Colombia. *Ad-Minister*, (35), 5-52. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.17230/Ad-minister.35.1>
- Semana (26-02-2021);cuál es el país con la mayor tasa de desempleo en Latinoamérica? *Revista Semana*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/cual-es-el-pais-con-el-mayor-desempleo-en-latinoamerica/202138/>
- Sicard, h. (15 de 04 de 2015). universia. Recuperado el 17 de 10 de 2017, de <http://noticias.universia.net.co/portada/entrevista/2015/04/15/1123259/hace-dificil-jovenes-conseguir-empleo.html>
- Universidad cr. (28-06-2018). Importancia de la Administración de Empresas en la actualidad. *Universidad cr blog*. Tomado de: <https://www.universidadescr.com/blog/importancia-de-la-administracion-de-empresas-en-la-actualidad/>
- UDEC.2021.Universidad Cundinamarca, Administración de Empresas. Recuperado el 16 de abril de 2021. De: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/programas/pregrado/facultad-de-ciencias-administrativas-economicas-y-contables/administracion-de-empresas#:~:text=El%20Administrador%20de%20Empresas%20de,negocios%20con%20esp%C3%ADritu%20empresarial%20y>
- UNAD.2021. Administración de Empresas. Recuperado el 16 de Abril del 2021. de: <https://estudios.unad.edu.co/administracion-de-empresas>
- UNIMINUTO.2021. Perfil ocupacional administrador de empresas. Recuperado el 16 de Abril del 2021. De: <https://www.uniminuto.edu/>
- Valero. (2011). America Latina un proyecto de las universidades. https://www.researchgate.net/publication/28078676_Tuning-America_Latina_un_proyecto_de_las_universidades#:~:text=El%20proyecto%20Tuning%2DAm%C3%A9rica%20Latina,efectividad%20y%20de%20la%20transparencia.
- Villegas, L. A. & Castro, E. H. (2020). Monografía de estudio sobre el análisis del impacto económico en el desempleo de la ciudad de Ibagué durante los años 2019 a

2020.. [Monografía]. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/37257>.