

1-1-2017

Mercado laboral y vinculación de los egresados en economía de la Universidad de La Salle para el periodo 2005-2016

Tania Lizeth Delgado Cadena
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia>

Citación recomendada

Delgado Cadena, T. L. (2017). Mercado laboral y vinculación de los egresados en economía de la Universidad de La Salle para el periodo 2005-2016. Retrieved from <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/242>

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Economía by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.



**MERCADO LABORAL Y VINCULACIÓN DE LOS EGRESADOS EN
ECONOMIA DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE PARA EL PERIODO 2005-
2016**

TANIA LIZETH DELGADO CADENA

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE ECONOMÍA
BOGOTÁ, D .C.
2017**

**MERCADO LABORAL Y VINCULACIÓN DE LOS EGRESADOS EN
ECONOMIA DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE PARA EL PERIODO 2005-
2016**

TANIA LIZETH DELGADO CADENA

**Directora:
CLAUDIA MILENA PICO BONILLA**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE ECONOMISTA**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE ECONOMÍA
BOGOTA, D .C.
2017**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN.....	7
I. MARCO DE REFERENCIA.....	11
1.1 Antecedentes.....	11
1.2 Marco teórico	13
II: VINCULACIÓN DE PROFESIONALES A LOS MERCADOS DE TRABAJO DE COLOMBIA	17
2.1 Caracterización de los graduados en Colombia.....	19
2.2 Situación laboral de los graduados en Colombia.....	23
2.2.1 Vinculación laboral	24
2.2.2 Salarios	27
III: SALARIOS Y CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE	33
3.1 Modelo Logit Ordenado.....	33
3.2 Resultados.....	35
3.3 Caracterización de los egresados de economía de la Universidad de La Salle tomando en cuenta la teoría del capital humano.....	39
IV: INCIDENCIA DE PROBLEMAS COMO INFORMALIDAD, DISCRIMINACIÓN Y DESEMPLEO JUVENIL EN EL MERCADO LABORAL ..	42
4.1 Descripción de la encuesta y sus resultados.	42
4.2 Incidencia de la informalidad, discriminación y desempleo según los resultados de la muestra.....	51
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	55
VI. ANEXOS	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Titulaciones de educación superior anuales, 2005-2014.....	20
Figura 2. Porcentaje de titulaciones por áreas del conocimiento, 2001-2014	22
Figura 3. Titulaciones de educación superior por género y nivel de formación, 2011-2014	23
Figura 4. Vinculación laboral recién graduados según nivel de estudio, 2012-2014.....	25
Figura 5. Vinculación laboral de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional por IES	27
Figura 6. Salario promedio de los recién graduados, agregado nacional.	28
Figura 7. Salario promedio de enganche del nivel universitario desagregado por sexo y áreas del conocimiento. 2007-2014.....	29
Figura 8. Salarios promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional.....	30
Figura 9. Ingreso laboral mensual promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional por IES	31
Figura 10. Sexo de los egresados encuestados	42
Figura 11. Porcentaje de estudiantes que trabajaban durante su pregrado.	43
Figura 12. Tipo de vinculación.....	43
Figura 13. Personas empleadas o desempleadas por cada sexo.	44
Figura 14. Inconvenientes al ingresar en el mercado laboral.	45
Figura 15. Tiempo de enganche para cada sexo.....	47
Figura 16. Sector económico en el que trabajan.....	48
Figura 17. Nivel educativo	49

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Titulaciones por regiones naturales de Colombia, 2001-2014	20
Tabla 2. Vinculación laboral recién graduados desagregado por nivel de formación, 2015.	25
Tabla 3. Coeficientes Logit Ordenado.....	36
Tabla 4. Salarios por nivel educativo y sexo.....	49
Tabla 5. Tiempo de desempleo para cada nivel educativo para hombres.	50
Tabla 6. Tiempo de desempleo para cada nivel educativo para mujeres.	50

RESUMEN

En el presente trabajo se busca observar de qué manera factores como edad, género y nivel educativo, entre otros, inciden en la vinculación de profesionales a los mercados de trabajo en Colombia, centrándonos principalmente en la vinculación laboral, el tipo de empleo y los ingresos de los egresados de economía de la Universidad de La Salle. El objeto de la presente investigación es analizar la situación actual de dichos egresados e identificar la incidencia de problemas como informalidad, discriminación y desempleo juvenil en el mercado laboral.

La investigación realizada se basó en encuestas a 205 egresados entre los años 2005- 2016 primera cohorte, sin discriminar jornada, la muestra fue selectiva porque la encuesta fue contestada por egresados que se sintieron motivados y por quienes mostraron un mayor interés en su relación con la Facultad. Los principales resultados encontrados dejaron entrever que la mayor parte de los encuestados se encuentran vinculados laboralmente y que la edad, trabajar mientras se realizaba el pregrado, encontrarse trabajando actualmente en su campo, el sector en el que trabaja y el nivel educativo son factores que afectan y de cierta manera determinan el nivel salarial que reciben los egresados encuestados.

Palabras clave: Educación, Mercado laboral, Salarios, Desempleo, Género, Capital humano

Clasificación JEL: I2 - J01 - J3 - J6 - J16 - J24

INTRODUCCIÓN

La inserción, en el mercado laboral, de los egresados de los programas académicos es un reto que vincula a diferentes instituciones dentro de la sociedad. Gran parte de esta responsabilidad recae sobre los centros educativos universitarios, ya que en ellos se forman los futuros profesionales es allí donde se aprende a desarrollar las respectivas capacidades.

Lo anterior puede verse como un objetivo a ser alcanzado por los sistemas educativos que deben procurar la formación de profesionales integrales, que satisfagan las necesidades del mercado laboral y que aporten al desarrollo económico y social del país. En línea con lo anterior, la Universidad de La Salle procura formar profesionales que respondan a estas demandas.

Teniendo en cuenta lo anterior en el presente trabajo se propone la realización de un estudio de la situación actual del mercado laboral para los egresados de economía de la Universidad de La Salle, su desempeño, tipo de actividad en la que se encuentran, tiempo de vinculación, diferencias de género entre otras.

Esta indagación se basa en algunas tendencias generales de los mercados de trabajo en Colombia dentro de las que se cuenta el alto desempleo juvenil: según datos del último boletín del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) sobre tasa global de participación encontramos que: “la tasa global de participación de la población joven se situó en 58,3% en 2016, mientras que en el mismo periodo de 2015 se ubicó en 57,5%. Continuando con esto en el primer trimestre de 2016, la tasa global de participación para los hombres jóvenes fue 65,8% y para las mujeres jóvenes de 50,7%. Por su parte, la tasa de ocupación fue 47,8% para el total de personas entre 14 y 28 años. Para los hombres la tasa de ocupación fue 56,9% y para las mujeres fue de 38,7%.” (DANE, 2016)

En contraste, según el último boletín de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la tasa de desempleo para los jóvenes fue de 16,0% en el presente año, más específicamente se presenta un desempleo de 20,1% para las mujeres jóvenes y un 12,8% para los hombres jóvenes. Dentro del mismo informe se observa que el 42,4% de la población joven

correspondió a población económicamente inactiva, esta población se dedicó principalmente a estudiar (41,6%) y a los oficios del hogar (39,8%). (DANE, 2015)

Además de la situación de los jóvenes, los datos presentados anteriormente muestran una diferenciación entre la situación de los hombres y las mujeres, tanto en la participación como en la tasa de ocupación o desempleo. En ambos casos, el porcentaje de los hombres es considerablemente más alto que el de las mujeres. Esta situación no es exclusiva del mercado laboral juvenil y sus implicaciones en la inserción laboral de los egresados son de interés para el presente estudio.

Otro problema que interviene en la vinculación laboral de los egresados es la informalidad. Entre los jóvenes se presenta una alta vulnerabilidad de ingresar a este mercado debido a que los egresados en la mayoría de los casos presentan, entre otras, poca experiencia y necesidades económicas urgentes. Informes recientes de la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre empleo juvenil, trabajo decente, políticas laborales y protección social no presentan buenos resultados para el país. Se indica que la informalidad en el trabajo juvenil ha alcanzando, en algunos casos, casi el 78%. Igualmente, en ese mismo reporte se indica que los jóvenes están presentando malas condiciones laborales, inestabilidad, bajos salarios y falta de protección y derechos. Esta situación es preocupante, ya que las bajas recientes en los niveles de desempleo y el crecimiento económico considerable de los años anteriores, aún no se ve reflejado en el mejoramiento y desarrollo de la población garantizando mejores condiciones. (OIT, 2015)

En un país como el nuestro donde la informalidad cada vez es más alta se evidencia una importante participación de los jóvenes ocupados que desempeñan esta modalidad dentro de empleos informales, en este porcentaje se encuentra una mayor participación de las mujeres jóvenes. (OIT, 2015)

A pesar de las dificultades que tiene el mercado laboral se observa que la ocupación aumenta en personas con estudios profesionales, el DANE en su boletín "El informante" presenta cifras de los ocupados, su nivel educativo y las condiciones laborales de los graduados de educación superior. Según esas cifras, los jóvenes que logran obtener una carrera universitaria o tecnológica, tienen mayor oportunidad de vincularse laboralmente.

El director de la entidad comentó que "Las áreas de conocimiento como economía, ingeniería, ciencias sociales y ciencias de la educación, son las áreas del conocimiento que más ofertas laborales obtienen. Es decir, estudiar es una buena inversión, ya que los jóvenes que lograron culminar sus estudios universitarios tecnológicos o técnicos, 7 de cada 10 de esos jóvenes consiguieron empleo al finalizar sus estudios" (DANE, 2015)

Teniendo en cuenta lo anterior y según el mismo informe se encuentra que las carreras con más egresados al año son: economía, administración de empresas y contaduría pública donde su porcentaje de vinculación es de 79,7% aproximadamente. A continuación aparecen las ingenierías, arquitectura y urbanismo las cuales alcanzan niveles de vinculación del 77,8%. Estos resultados presentan un panorama positivo, mostrando un mercado laboral con altas posibilidades de vinculación para los egresados de economía, aunque también con una alta competencia dentro del mismo. (DANE, 2015)

A partir de lo anterior, se entiende que dentro del mercado laboral se encuentran problemas como el desempleo juvenil, la informalidad y la discriminación por género aunque para los jóvenes egresados, o que están ejerciendo una carrera, el panorama es un poco más alentador teniendo en cuenta que las personas con estudios profesionales tienen más posibilidades de acceder al mercado laboral.

Estudiar una carrera es una decisión importante que se toma por razones personales como el gusto por el aprendizaje y el aumento del conocimiento y también por motivos económicos, ya que ejercer una profesión podría implicar una posibilidad de obtener un trabajo digno y mejores salarios al ingresar en el mercado laboral.

Esta realidad hace relevante el estudio propuesto para esta investigación. Así mismo, es necesario hacer una caracterización del mercado laboral partiendo de la vinculación de los egresados de Economía de la Universidad de la Salle, buscando identificar como se está desempeñando este mercado, en qué condiciones y bajo cuáles características.

Resulta también importante abordar la investigación desde la teoría del capital humano, ya que la educación y la vinculación laboral son variables importantes que afectan directamente el crecimiento económico y por tanto constituyen una base fundamental para la evolución material del país.

En el contexto actual la creación de empleos es fundamental para que se genere un desarrollo para el país, encontrar un empleo que genere crecimiento personal y una buena posición económica es esencial para los egresados o para los que están próximos a culminar sus estudios, la búsqueda de un status laboral por parte los egresados es esencial para fortalecer el programa y la información que proporcione esta investigación puede verificar el cumplimiento de la visión que presenta la universidad en el PEUL.

Finalmente, a partir de las condiciones del mercado laboral colombiano se pretende reconocer la situación actual de los egresados de economía de la Universidad de La Salle y observar si sufren las consecuencias derivadas de los problemas del mercado de trabajo en Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior el presente trabajo se desarrolla en cinco secciones. La primera contiene el marco conceptual y muestra los antecedentes que se tomaron sobre la importancia de la educación superior, el mercado laboral de los profesionales y finalmente se expone la teoría del capital humano fundamentada por los autores Schultz, Becker y Mincer quienes dieron inicio y desarrollaron esta teoría que estudia el vínculo entre la educación y los ingresos de la población. En la segunda, se identifican los factores que inciden en la vinculación de profesionales a los mercados de trabajo en Colombia basados en datos del DANE, OLE, SNIES, Ministerio de educación, entre otras. En la tercera parte, se realiza una caracterización del mercado laboral y los salarios de los egresados de economía de la Universidad de La Salle para lo cual se aplica el modelo de logit ordenado en stata y se muestran los resultados de dicho modelo. En la cuarta, se analizan los problemas como informalidad, discriminación y desempleo juvenil en el mercado laboral para los egresados de economía de la Universidad de La Salle a partir de la información obtenida por medio de las encuestas realizadas a la muestra y finalmente en la quinta parte se exponen las conclusiones y recomendaciones que dejó el presente trabajo.

I. MARCO DE REFERENCIA

1.1 Antecedentes

En los últimos años además del desempleo han aparecido una serie de problemas en el mercado de trabajo de los profesionales. Trabajos como (Villagra, 2005), (Jacinto, Lopez, & Ruis, 2007), (Eslava, 2008) y (Flores & Lopez, 2010) (Lopez, 2011) presentan un análisis de dicho mercado utilizando encuestas a egresados. En la mayoría de los casos, estos estudios evidencian problemas en el mercado laboral como: creciente desempleo, informalidad, subempleo, bajos salarios y empleo temporal. En estos trabajos se presenta de manera general una brecha de desigualdad social que se amplía debido al déficit en la demanda y a la obtención de ingresos bajos en el mercado laboral.

La educación en general, y la educación superior en particular, ha sido identificada por numerosos estudios e informes de organismos internacionales como el eje fundamental sobre el cual se sustenta el capital humano que articula al aparato productivo (Salas & Murillo, 2009). Estudios anteriores como (Villareal, 2009), (Quiñones, 2012), (Villamizar, 2014) y (Valencia, Alonzo, & Moguel, 2015) también toman a los egresados, como eje de estudio, para evaluar el impacto que ellos tienen en la actualidad en un contexto sociocultural, económico y empresarial. Para ello analizan los factores causales directos e indirectos de la calidad de los empleos de los profesionales por medio de un modelo de ecuaciones estructurales donde sugieren que un factor esencial para encontrar un buen empleo es la experiencia laboral y por otro lado el capital cultural de la persona.

Debido a que en la actualidad la educación superior está orientada a los resultados de los procesos educativos en diferentes niveles, así como a la pertinencia, factibilidad y vinculación de los programas educativos con los sectores productivos; se evidencian algunas fallas en esta conexión por lo cual se intenta dar indicios sobre los cambios que requieren algunos planes de estudio para que se forme un programa educativo pertinente y de calidad.

Contreras, Melo y Ojeda (2005) también toman en cuenta la educación ya que esta genera un impacto sobre la productividad laboral y puede explicar los niveles de ingresos de una

población, lo que se convierte en una herramienta para superar la pobreza y reducir las desigualdades del ingreso. Por otro lado (Rivas, Llinas, & Sanchez, 2014) proponen que la educación superior se ha transformado en un factor estratégico de políticas sociales y de desarrollo de los países, convirtiéndose en un motor de la movilidad social y en la herramienta más efectiva para superar la pobreza y enfrentar la desigualdad, la cual afecta la productividad laboral y por ende explica los niveles salariales de la población.

Si bien es cierto que la formación educativa y el desarrollo personal es un fuerte incentivo para elegir y ejercer una carrera, también lo es que muchas veces la compensación económica por dicha carrera es un factor esencial a la hora de estudiar. De esta manera, el estudio se puede ver también como un medio para obtener estabilidad económica en el futuro. Así, los salarios esperados son de gran importancia para aquellos que está definiendo qué carrera estudiar o en qué campo laboral desempeñarse.

(Betancor, Davila, & Gil, 2005), (Borrego, Mora, & Romero, 2007), (Baron, 2012), (Mera, Ortega, & Pagan, 2013) presentan diferentes fundamentes teóricos de las teorías de demanda de la educación como bien de inversión a nivel microeconómico, por medio de la medición productiva y rendimientos individuales. También analizan los efectos de la educación y la experiencia laboral en las rentas y salarios individuales. Los resultados indican que existen diferencias sustanciales en la probabilidad de encontrar un empleo formal según el área de conocimientos, la región, genero, edad, entre otras.

Se han expuesto algunos trabajos acerca del mercado laboral para los jóvenes en diferentes países y con diferentes metodologías los cuales sirven como fundamento y guía para el presente trabajo, en dichos trabajos se toman variables como el nivel de educación, retorno a la educación, productividad laboral, problemas en el mercado laboral, como el desempleo, la discriminación, entre otros que serán revisados para la población que será objeto de este estudio.

1.2 Marco teórico

En el presente trabajo se van a exponer algunos autores que dieron inicio y fundamentación a la teoría de capital humano que antes se utilizaba para explicar las diferencias entre los ingresos de diferentes trabajadores y ahora se concibe como un área de investigación para las ciencias económicas y sociales.

El origen del concepto de capital humano viene desde autores clásicos como Adam Smith en su libro *La riqueza de las naciones* (1776) o John Stuart Mill en los *Principios de economía política* (1848) los cuales tuvieron en cuenta los conocimientos, las cualidades o habilidades adquiridas por los trabajadores y como estas influyen en la actividad económica.

La presente investigación parte de los desarrollos teóricos de Schultz quien fue el que dio gran avance y nombre a la teoría del capital humano, luego continúan Becker y Mincer siendo estos tres los autores que sientan las bases de la teoría del capital humano que adopta este trabajo y que se centra en la educación y la experiencia.

Según lo anterior Schultz, es considerado como uno de los autores más importantes y el que dio inicio a esta corriente ya que en libros como *La inversión en el hombre: Vista de un economista* (1956) y *La inversión en el capital humano* (1968) fue formando la idea que por medio de la educación se van adquiriendo habilidades y conocimientos; de ahí que la educación no deba verse como un consumo sino como una inversión a futuro, a su vez esta inversión aumenta la productividad y fomenta un rápido crecimiento económico.

Schultz, en su teoría propone que a la hora de tratar fenómenos macroeconómicos es necesario agregarle a la teoría clásica que toma solo dos factores el trabajo y capital un tercer factor que serían las capacidades y habilidades que poseen o adquieren los trabajadores. De aquí surge el concepto de capital humano porque este parte de las habilidades y capacidades que poseen los trabajadores, estos a su vez van aumentando la productividad, la innovación y finalmente la posibilidad de encontrar un trabajo de acuerdo con sus capacidades.

Otro autor pionero en la investigación de la teoría del capital humano es Gary Becker(1993), este autor propone que las personas toman la decisión de invertir o no en educación y esta decisión se toma según los costos en los que se incurre al decidir estudiar y los beneficios que espera obtener más adelante, por lo cual un individuo racional va a decidir invertir en educación si los beneficios que recibe en el futuro son mayores en relación con el costo de oportunidad de estudiar, esto es el individuo decide invertir en estudio porque en el futuro esto se retribuirá por medio de mejores salarios, desarrollo de capacidades etc. (Becker G. , 1993)

Según Becker, el capital humano se entiende como las capacidades productivas que se adquirieren al acumular conocimientos ya sean generales o específicos. "cuando el capital humano aumenta, gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano". (Gary S Becker, 1990, pág. 2)

Para este autor existen diferencias en el tipo de formación que se recibe ya que una es general y la otra es específica es decir la formación general va a aumentar la productividad marginal de la empresa en la medida que dicha empresa lo provoque mientras que la educación específica será una más estructurada la cual elevará la productividad de las personas formadas sólo dentro de las empresas que suministraron la formación por lo cual las empresas deberán invertir en la formación de sus trabajadores para aumentar la productividad de las personas que allí trabajan y en general para elevar la productividad marginal de la empresa.

En su libro el capital humano, la fertilidad y el crecimiento económico (1974) Becker expone la fecundidad como una variable importante, que afecta negativamente el crecimiento del capital humano, ya que al tener una mayor cantidad de hijos se va a invertir menos en el desarrollo de sus capacidades en esto también menciona que la diferencia en el nivel de crecimiento de los países desarrollados con respecto a los países subdesarrollados radica en que los países desarrollados presentan un alto ingreso per-cápita, un alto stock de capital humano con baja fecundidad; en los países subdesarrollados se

presenta una situación contraria con bajos ingresos, alta fertilidad lo cual reduce el stock de capital humano y físico. (Becker & Murphy, 1974)

Becker también contempla la incertidumbre debido a que por varios hechos externos no se puede garantizar que en todos los casos la inversión en capital represente un retorno positivo para las personas, esta incertidumbre se presenta principalmente en los jóvenes ya que ellos son los que hacen principalmente la inversión en su formación esperando tener en el futuro mejores salarios y mayor estabilidad económica, de ahí la importancia del estudio que se propone en el presente documento.

El tercer y último autor que se toma para esta investigación por sus importantes aportes en la teoría del capital humano es Jacob Mincer el cual agregó la experiencia como un nuevo elemento para el crecimiento del capital humano en 1974.

Mincer (1974) en su escrito *Schooling, Experience and Earnings*, fue el primero en analizar la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano también realizó diferentes investigaciones sobre el concepto de tasa de rentabilidad de la educación lo cual sirvió como fundamento para explicar al auge experimentado por la economía laboral a finales de los sesenta y quedó como una importante base de la economía laboral contemporánea.

Este autor “realizó un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, que proveía un análisis de cómo la capacitación en el trabajo es causa de un aumento de los salarios y en qué medida contribuye a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos.” (Chiswick, 2003, pág. 14)

Mincer se preocupó por realizar investigaciones que aportaran al capital humano entre las que cabe destacar las relacionadas con la distribución de ingresos, las comparaciones de salarios entre grupos de población diferentes y los estudios de los efectos del capital humano en las carreras de los trabajadores a largo plazo lo cual sirvió para crear una teoría sólida de que tomara más variables en cuenta y diera unos resultados más acertados sobre los retornos de la educación. Estos análisis se fundamentaron en la formulación de una regresión lineal para calcular la influencia que tiene el nivel de escolaridad y los años de experiencia sobre el nivel de ingresos de los trabajadores.

Esta función Minceriana en donde se toma como variable explicada el ingreso y como variables explicativas la escolaridad y los años de experiencia de la persona se expresa de la siguiente manera: “ $(\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon)$ donde Y son los ingresos por un periodo determinado, S los años de educación, X la experiencia, X2 la experiencia potencial al cuadrado (que capta la no linealidad del perfil edad-ingresos), además, β_0 es el intercepto, y representa el logaritmo del salario de un individuo que no tiene educación ni experiencia, y el parámetro β_1 aproxima la tasa privada de rentabilidad de la educación” (Cardona, Montes, & Vasquez, 2007, pág. 16)

II: VINCULACIÓN DE PROFESIONALES A LOS MERCADOS DE TRABAJO DE COLOMBIA

La educación superior es uno de los pilares fundamentales para la construcción y transformación de una sociedad, puesto que, cualquier economía requiere de profesionales formados y capacitados que aporten en los procesos de innovación y en el desarrollo económico de un país. Además de lo anterior, según la UNICEF (2014) la importancia que tiene la educación en las sociedad actual es innegable, en cuanto ésta tiene la capacidad de aportar al crecimiento de las naciones, promover la movilidad social al tiempo que mejora el bienestar y la equidad, sirviendo así como un garante de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la formación de capital humano, la ampliación de la cobertura en educación superior y el mejoramiento de la calidad de la educación con el fin de impulsar el país hacia mejores niveles de competitividad, se han convertido en unas de las prioridades del gobierno nacional colombiano, lo cual se hace evidente en los diferentes planes nacionales de desarrollo. Pero si bien éstos últimos -en muchos casos- han apostado por la educación como el más poderoso instrumento para lograr la igualdad, la inclusión social y el desarrollo económico en el largo plazo, los esfuerzos han sido insuficientes, como señala el Ministerio de Educación (2016):

Durante los últimos años el Ministerio de Educación Nacional ha llevado a cabo esfuerzos significativos por aumentar el acceso a la educación superior en condiciones de calidad, como resultado se ha incrementado la tasa de cobertura a niveles cercanos al 48%, la cual, ya es equiparable con el promedio latinoamericano, pero que nos deja aún lejos de países de mayor desarrollo, como los de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que alcanzan niveles superiores al 60%. (p.1).

De la misma manera, se han adelantado acciones para que los estudiantes puedan culminar sus estudios de educación superior, pero, ¿Qué viene para los estudiantes luego de culminar sus estudios? ¿A qué se tienen que enfrentar en el mercado laboral? ¿Cómo se da la vinculación de los egresados? Para dar respuesta a estas preguntas se ha hecho necesaria la

caracterización y seguimiento de los graduados del país y la identificación de la empleabilidad en el mercado laboral colombiano de los mismos, lo cual es de suma importancia para el análisis de la pertinencia de la educación superior colombiana, a fin de contribuir al mejoramiento de los programas académicos ofrecidos para que estos respondan efectivamente a las necesidades productivas y sociales del país.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional cuenta con varios sistemas de información que sirven de soporte para la toma de decisiones de política pública educativa, y, del mismo modo, para dar cuenta de la evolución del sector; dichos sistemas generan información sobre la oferta laboral e identifican necesidades de recursos humanos para el país, permitiendo interpretar y analizar la correspondencia entre el sector educativo y el mercado laboral; estos sistemas de información son el Observatorio Laboral para la Educación y el SNIES.

Estos sistemas apoyan la formulación y transformación de los programas académicos ofrecidos por las Instituciones de Educación Superior (IES) e Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (IETDH), mediante la caracterización del capital humano formado en el sistema educativo del país, su vinculación laboral y remuneración en el sector formal de la economía, constituyéndose así en una fuente de diagnóstico para analizar las posibilidades laborales de los potenciales nuevos programas o para mejorar los existentes. (Ministerio de Educación, 2014)

Teniendo en cuenta que el ámbito laboral es el escenario en el que una persona construye su carrera profesional mediante el conocimiento de los posibles campos de acción de la carrera de su elección, en el presente capítulo se pretende dar a conocer los factores que inciden en la vinculación de los profesionales a los mercados de trabajo de Colombia. Para ello, con base en la información proporcionada por el Observatorio Laboral para la Educación sobre las condiciones de trabajo de los graduados en los diferentes niveles profesionales (Técnico profesional, tecnológico y universitario), en lo concerniente a la carrera estudiada, los salarios promedio de enganche, el género y la cantidad de graduados que ingresan al sector de la economía formal, se pretende dar un panorama de la situación actual en lo que respecta a la vinculación de los profesionales al mercado de trabajo colombiano.

2.1 Caracterización de los graduados en Colombia

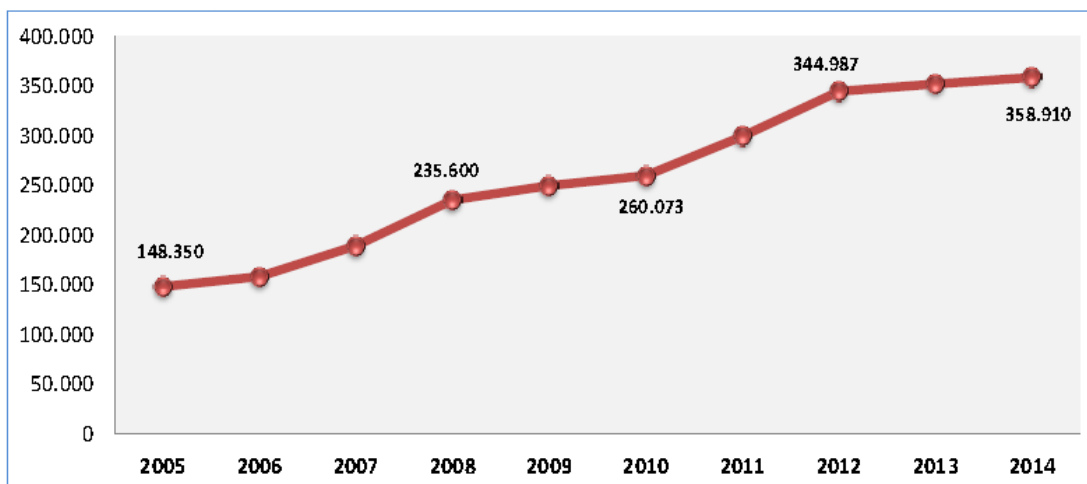
Es relevante hacer una caracterización de la población graduada en Colombia, ya que, a partir de ahí se puede tener una mirada más profunda de las dinámicas laborales de los egresados que se analizan posteriormente en este capítulo. Por lo tanto, para esta caracterización se tuvo en cuenta el perfil académico de las titulaciones en educación superior, esto es, en otras palabras, la cantidad de títulos otorgados según el nivel de formación, el área de conocimiento, la zona geográfica y el género.

En principio, al hacer un análisis de las titulaciones de educación superior otorgadas en el periodo de tiempo 1960-2014, se observa una tendencia creciente de las mismas. Según el Ministerio de Educación (2016) desde 1960 hasta 2014 se han otorgado en el país un total de 4.738.167 títulos de educación superior en todos los niveles de formación, desde el técnico profesional hasta el doctorado, de los cuales el 67,1% (3.179.102) fueron otorgados en un periodo de tiempo de trece años (2001-2014). Por otra parte, el 36,9% (1.559.065) restante de titulaciones se dieron durante un tiempo equivalente a cuarenta años (1960-2000).

De la misma manera, en la figura 1 se observan las titulaciones de educación superior anuales nacionales para el periodo de tiempo 2005-2014, lo cual deja ver que el número de graduados en 2014 representa el 242% de los otorgados en 2005; en 2014 se entregó un 20% más de títulos con respecto a los otorgados en 2011 (299.816). Por lo cual se evidencia que el número de títulos de educación superior entregados ha aumentado conforme pasan los años, lo cual puede ser explicado por los esfuerzos significativos¹ que se han hecho en el ámbito educativo por aumentar el acceso a la educación, la tasa de cobertura y reducir las tasas de deserción.

¹ Con el fin de ampliar la cobertura en educación superior, fomentar la permanencia de los estudiantes en el sistema e implementar estrategias para disminuir la deserción, diferentes entidades han llevado a cabo proyectos como: AMPLIACION DE LA COBERTURA EN LA EDUCACION SUPERIOR del plan de desarrollo 2006-2010, PROGRAMA SER PILO PAGA, MEJORES BACHILLERES, PROYECTO ACCES, entre otros.

Figura 1. Titulaciones de educación superior anuales, 2005-2014



Fuente: Tomada de Ministerio de educación (2016)

Por otro lado, para la caracterización de la población colombiana graduada en educación superior por zona geográfica, se tuvieron en cuenta las titulaciones obtenidas en los treinta y tres departamentos de Colombia y se clasificaron los departamentos en las cinco regiones naturales colombianas (Región Andina, Amazonía, Caribe, Pacífica y Orinoquía), encontrando así que la Región Andina y la Región Caribe son las regiones que poseen mayor proporción de titulaciones en el periodo analizado (2001-2014), con un 73,51% y 14,29% respectivamente (Tabla 1). De igual forma se observa que la Región Amazonía tiene un bajo número de graduados, con un total de 17203 titulados en los trece años analizados, lo cual equivale a una participación porcentual del 0,54% del total nacional.

Tabla 1. Titulaciones por regiones naturales de Colombia, 2001-2014

Región	Número de titulaciones	Porcentual
Andina	2336901	73,51%
Amazonía	17203	0,54%
Caribe	454386	14,29%
Pacífica	332187	10,45%
Orinoquía	38425	1,21%

Total	3179102	100%
--------------	----------------	-------------

**Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio
Laboral para la Educación.**

Además de lo anterior, se tiene que la ciudad de Bogotá es el área geográfica con mayor número de titulados, cuenta con un total de 1.117.912, lo cual corresponde a un 35,16% del total nacional. (Ministerio de Educación, 2016) A partir de esto se entiende que para los graduados en Bogotá existe una mayor competencia dificultando el acceso de estos al mercado laboral.

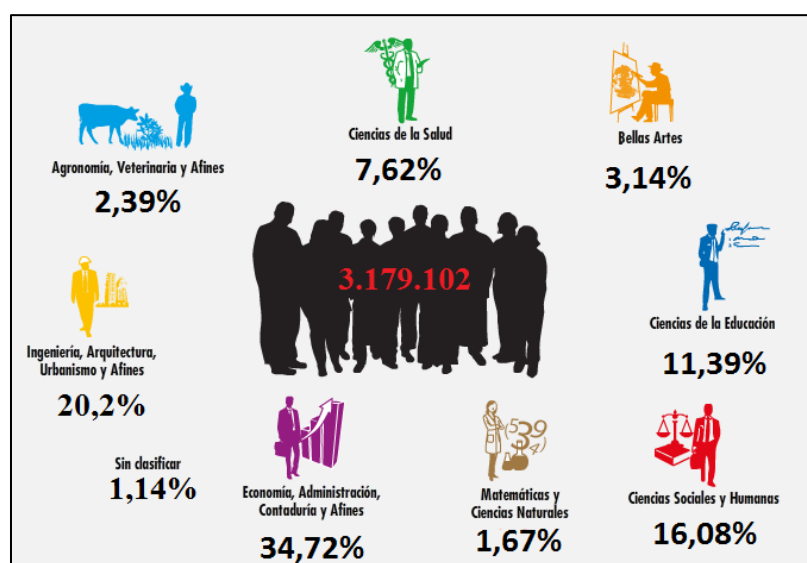
Igualmente se debe destacar el hecho de que la concentración de los títulos de educación superior ha venido disminuyendo a lo largo de los últimos años en los departamentos mencionados. Para 2001 los graduados de estos departamentos representaban el 74% del agregado nacional, mientras que para el 2013 esta participación disminuyó en 10 puntos porcentuales, lo que evidencia una redistribución territorial del número de titulaciones. Si bien, otros departamentos han experimentado aumentos significativos en cuanto al número de titulaciones, se observa que en muchos departamentos del país no se cuenta con la disponibilidad de oferta de capital humano calificado en todas las áreas de conocimiento.

Por su parte, en lo concerniente a las titulaciones por áreas del conocimiento, el Ministerio de Educación Nacional agrupa las carreras o programas académicos de acuerdo con su afinidad temática o con la cercanía de sus contenidos, con los campos específicos del conocimiento y con los campos de acción, ocupación y desempeño profesional a los que conducen (Gómez, 2010). Según esto, tomando como base datos del Observatorio laboral para el periodo 2001-2014, se tiene que el mayor número de títulos otorgados se concentra en el área de economía, administración y contaduría con una participación porcentual del 34,72%, seguida de la de ingeniería, arquitectura, y urbanismo (20,2%) y posteriormente las ciencias sociales y humanas con un 16,08%.

Por otra parte, las áreas de agronomía y veterinaria, y, matemáticas y ciencias naturales, participan con el 2,39% y 1,67% respectivamente dentro del total de las titulaciones a nivel

nacional, las cuales son las categorías con menor número de graduados (Véase figura 2). Según el Ministerio de educación (2014), la importancia de identificar qué áreas tienen mayor participación porcentual de titulaciones radica en que permite dar una orientación al sector productivo y a la comunidad educativa sobre dónde se están formando más profesionales y en qué áreas, lo que permite realizar análisis que permitan avanzar en el fortalecimiento de capital humano hacia áreas indispensables para el desarrollo y la innovación del país.

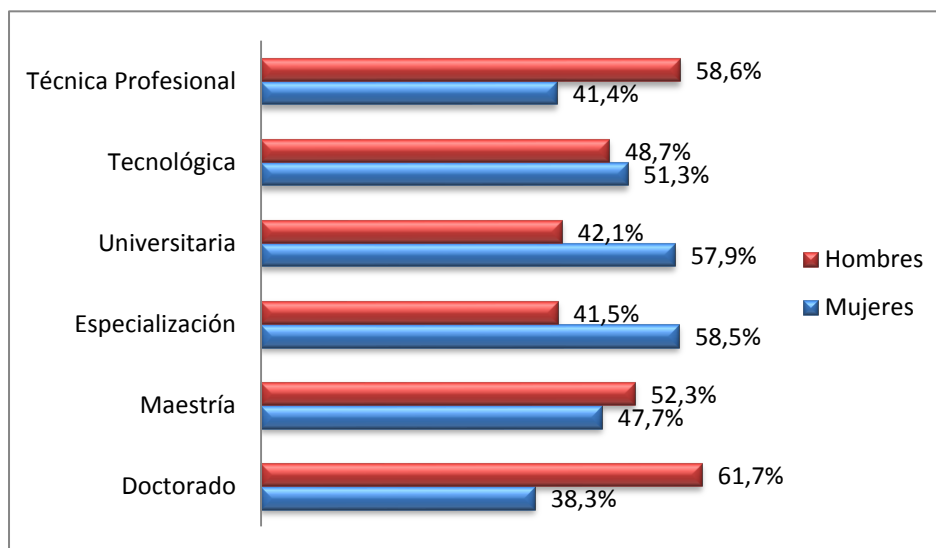
Figura 2. Porcentaje de titulaciones por áreas del conocimiento, 2001-2014



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación.

Asimismo, en relación con el género, el Observatorio Laboral muestra que entre el 2011 y el 2014, las mujeres recibieron el 55,0% de los títulos de educación superior, mientras que los hombres recibieron el 45% restante. Lo cual permite observar que las mujeres tienen una mayor participación en el total de graduados para este periodo.

Figura 3. Titulaciones de educación superior por género y nivel de formación, 2011-2014



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de educación (2016)

Por último, al hacer un análisis de la figura 3, la cual muestra las titulaciones de educación superior por género y nivel de formación para el periodo 2011-2014, se evidencia que los hombres tienen mayor participación porcentual de graduados en los niveles de doctorado, maestría y técnica profesional que las mujeres. De la misma manera, se observa que la titulación de las mujeres en el nivel de especialización, universitario y tecnológico supera a la de los hombres.

Con base en esta información, se puede tener una perspectiva más amplia sobre las características generales de los egresados de las instituciones de educación superior. Sin embargo, esta perspectiva se debe complementar con un análisis de la situación laboral de los egresados, análisis que será presentado a continuación.

2.2 Situación laboral de los graduados en Colombia

Con el fin de analizar y conocer lo que sucede con los graduados de la educación superior colombiana en relación con su vinculación al mercado laboral y la calidad del empleo de los mismos, se tuvieron en cuenta las cifras estimadas por el Observatorio Laboral Para la Educación sobre el salario promedio de los recién graduados por nivel de formación, el

salario promedio de enganche del nivel universitario por género, vinculación laboral de los recién graduados por nivel de formación, entre otras variables que inciden en la vinculación al mercado laboral.

Es importante destacar que la medición cuantitativa del seguimiento de los graduados de educación superior en el mercado laboral que hace el Observatorio Laboral es estimada mediante un cruce de información que no contempla la información de los graduados desempleados, de aquellos que han salido del país o que trabajan en el sector informal de la economía. Por lo tanto, como señala el Ministerio de Educación (2016):

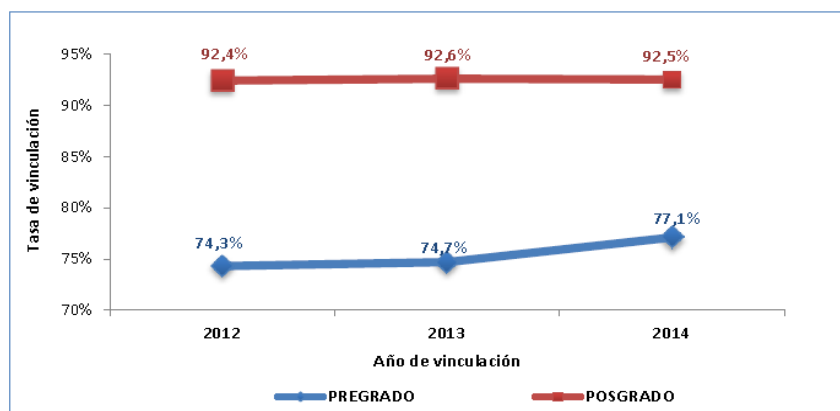
La metodología consiste en cruzar los datos académicos de cada uno de los graduados con sus datos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, específicamente los relacionados con los aportes al régimen contributivo de salud (EPS), de las administradoras de riesgos laborales (ARL) y de las administradoras de fondos de pensiones (AFP). (p.12).

Como resultado de esto se logran estimar la tasa de vinculación o porcentaje de graduados que realizan cotizaciones a la seguridad social.

2.2.1 Vinculación laboral

De acuerdo con las estimaciones de vinculación al mercado formal de la economía realizadas por el Observatorio Laboral para la Educación para el periodo de tiempo comprendido entre el año 2012 y el año 2014, al analizar la tendencia histórica se observa que este indicador de vinculación laboral de los recién graduados a nivel nacional ha venido creciendo en los últimos años. Lo anterior se pone en evidencia en la figura 4, la cual muestra el comportamiento de la tasa de vinculación laboral de pregrado y posgrado para los últimos tres años, y se estima que el indicador para posgrado es superior en 15,4 puntos porcentuales con respecto al de pregrado.

Figura 4. Vinculación laboral recién graduados según nivel de estudio, 2012-2014.



Fuente: Tomada de Ministerio de educación (2016)

Por su parte, se observa que si bien la tasa promedio de vinculación de los recién egresados de educación superior al mercado laboral ha aumentado, la de los egresados del nivel de posgrados ha mantenido una tendencia constante. De la misma manera, al hacer un análisis de la vinculación laboral de los recién graduados por nivel de formación, según los datos proporcionados por el Ministerio de Educación (2015), a medida que aumentan los niveles de formación mejoran los indicadores laborales de los recién graduados. (Tabla 2).

Tabla 2. Vinculación laboral recién graduados desagregado por nivel de formación, 2015.

Nivel de formación	Tasa de Vinculación
Doctorado	94,50%
Maestría	93,00%
Especialización	92,40%
Universitaria	80,70%
Tecnológica	72,20%
Técnica profesional	66,50%

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación.

En ese marco, se puede afirmar que existe una relación positiva entre el nivel de formación y las tasas de vinculación. Mientras que para un recién egresado del nivel técnico

profesional la tasa de vinculación se calcula en 66,5%, para un recién egresado del nivel doctoral, el indicador es de 94,5%. En concordancia con esto Parody (2015) señala que:

Los estudiantes que reciben mayor formación académica pueden tener más oportunidades de empleo y una mejor remuneración, es así como cerca del 93% de los recién egresados de programas de posgrado tienen vinculación laboral formal, 15.4 puntos porcentuales por encima de la tasa de vinculación de los recién egresados del nivel de pregrado. (p.5).

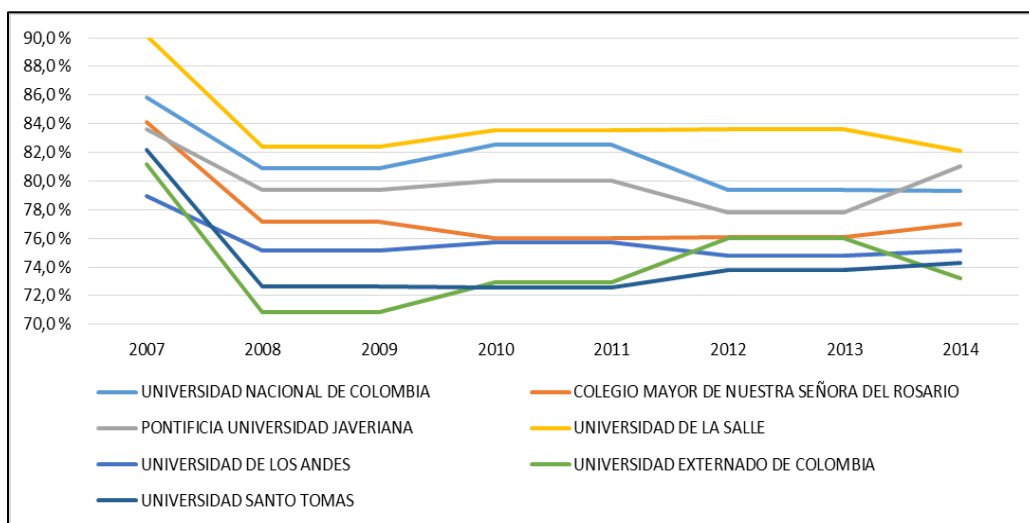
Por lo cual se llega a la conclusión de que a mayores niveles de formación, mayor probabilidad de conseguir empleo en el sector formal. La afirmación anterior también se debe al hecho de que la necesidad de vincular la educación a la actividad económica se ha reforzado en gran medida en los últimos años. El factor humano ha pasado a ocupar el primer plano entre todos los medios de producción y la cualificación de la mano de obra se ha convertido en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas.

Consecuentemente, la acumulación de capital económico y la adquisición de tecnologías sofisticadas no bastan por sí solas, por lo que requiere capital humano para garantizar su rentabilidad y correcta articulación, por ende, es de esperarse que entre mayor sea el nivel de formación educativa de las personas, tendrán mayor oportunidad de vinculación al sector laboral, debido a que son mano de obra con mayor calificación. (González, 1993). Por consiguiente, existe una relación entre el aumento de los años de escolaridad y la adquisición de conocimientos y experiencia, las cuales generan un aumento en la productividad y una mejora en la inserción en el mercado laboral, elevando así la calidad de vida de los individuos y las sociedades.

Por último, se analizó la vinculación laboral de los egresados de economía por la institución de educación superior (IES) de donde egresan. Para este análisis se tomaron de referencia siete instituciones de educación superior que se encuentran en el ranking² de las diez mejores universidades de Bogotá. (Véase figura 5).

² Ranking de las mejores universidades de Bogotá, según las agencias de investigación Sapiens Research, Quacquarelli Symond World University Rankings y SCimago para el año 2016.

Figura 5. Vinculación laboral de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional por IES



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación

Con base en lo anterior se encuentra que de todas las IES analizadas, los egresados del programa de economía de la Universidad de la Salle son los que presentaron mayores tasas de vinculación laboral para todos los años analizados. Seguidos de los egresados de la Universidad Nacional de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana. De igual forma las IES que presentaron menores tasas de vinculación laboral promedio fueron la Universidad Santo Tomás y la Universidad Externado de Colombia.

2.2.2 Salarios

Las teorías de capital humano fundamentadas principalmente por Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1958), pretenden demostrar que la educación es una inversión que permite obtener retornos tanto en la productividad como en los salarios y el bienestar de la persona, de aquí surge la importancia de la mano de obra calificada teniendo en cuenta que en la actualidad el aumento de los años de educación y el aumento de las capacidades de aprendizaje de la persona además de generar un aumento de la productividad también aumenta las posibilidades de vinculación al mercado laboral y permite obtener mejores

salarios. Esto es evidente en la figura 6, la cual muestra el salario promedio de los recién graduados a nivel nacional por nivel de formación educativa.

Figura 6. Salario promedio de los recién graduados, agregado nacional.



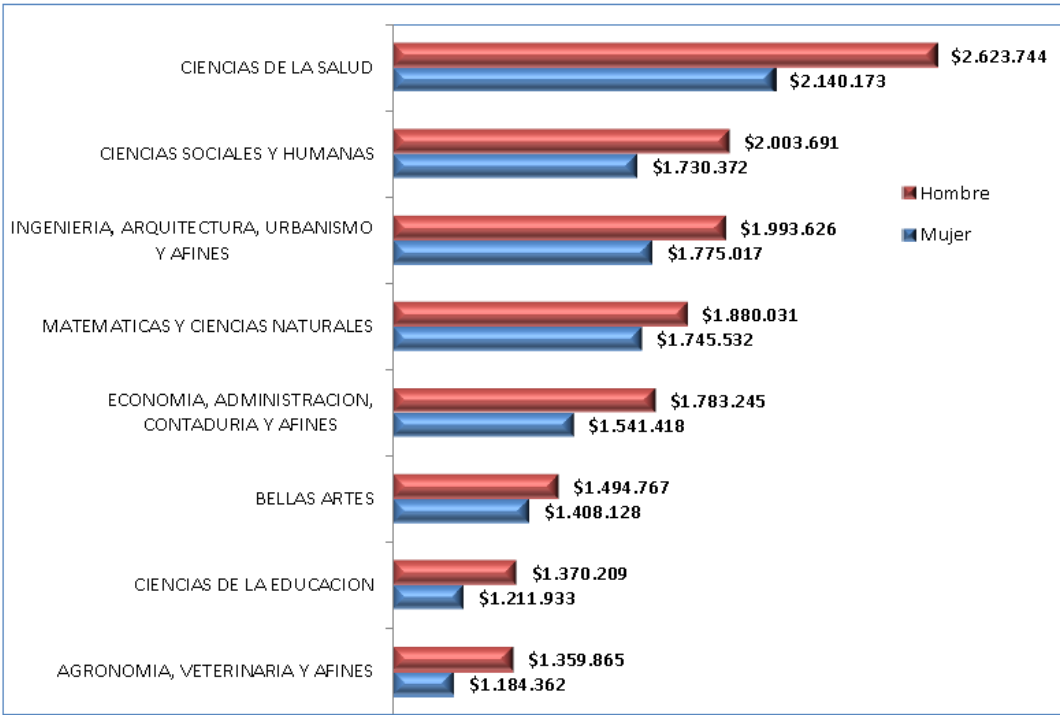
Fuente: Tomada de Ministerio de educación (2016)

A partir de la figura 6, se puede afirmar que a medida que aumentan los niveles de formación mejoran los indicadores salariales de los recién graduados. Por lo tanto, un mejoramiento en el nivel educativo conduce a mayores niveles de ingreso. Según Fedesarrollo (2015), se calcula que la tasa de retorno de la educación mundial es cercana al 10% por año adicional; es decir, que un año más de educación representa 10% más de ingresos laborales cada año. Para el caso de Colombia, dicha tasa se calcula en un 11%, la segunda más alta en Latinoamérica, después de Chile, aunque cabe resaltar que ésta se ha venido desacelerando en los últimos años.

Sumado a lo anterior, la relación directa existente entre el aumento de las tasas de vinculación laboral de los egresados y el nivel de estudio de los mismos, se puede concluir que cuando los niveles de educación son más altos se mejoran los indicadores laborales de los recién graduados. Sin embargo es importante dar cuenta de que el nivel educación no es el único factor que incide en la vinculación y salarios laborales, puesto que, existen determinantes tales como: la carrera que se estudia, el nivel educativo que se tiene, la experiencia de la persona, la edad, el sexo, entre otras, que influyen en la inserción en el mercado laboral y la remuneración del mismo.

Con base en esto, se analiza el salario promedio de enganche del nivel universitario por sexo y áreas del conocimiento (véase figura 7) a fin de determinar en primer lugar si el asunto de la condición del hombre y de la mujer da origen a diferencias en remuneraciones, y, en segunda instancia, cuál es el área con mayores brechas salariales por sexo. En consecuencia se tiene que para todas las áreas el salario promedio de enganche es menor para las mujeres que para los hombres, lo cual refleja una diferencia salarial persistente aún cuando las mujeres se han incorporado crecientemente a la fuerza de trabajo y se ha producido una relativa tendencia a la moderación de la magnitud y profundidad del fenómeno. Es importante tener esto en cuenta, ya que “el impacto social de la brecha salarial se traduce en menores ingresos a lo largo de la vida laboral de las mujeres, originando pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad” (Ministerio de Educación, 2014).

Figura 7. Salario promedio de enganche del nivel universitario desagregado por sexo y áreas del conocimiento. 2007-2014.

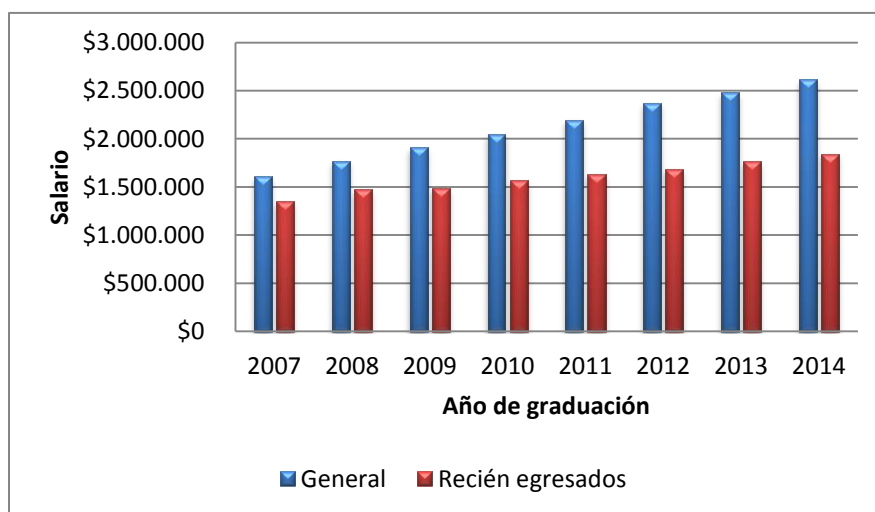


Fuente: Tomada de Ministerio de educación (2016)

De igual forma se encuentra que el área de ciencias de la salud es la que presenta una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, con una diferencia porcentual equivalente al 18,4%, seguida de las áreas de ingeniería, arquitectura, urbanismo, economía, administración, contaduría y afines, las cuales poseen una diferencia mayor en remuneración de 13,6% de los hombres en relación con las mujeres. Por otro lado, las bellas artes (5,8%), matemáticas y ciencias naturales (7,2%) son las áreas con menores brechas salariales por sexo.

Por último, por fines de pertinencia de la presente investigación se determinaron, por un lado, los salarios de los egresados del programa de economía a nivel de pregrado, y, por otro, el ingreso laboral mensual promedio de los egresados de los programas de pregrado de economía a nivel nacional por IES. En primera instancia se encontró que existe una tendencia al alza de los mismos para los dos grupos de análisis (recién egresados y otros egresados). Asimismo se encontró que existe una diferencia salarial entre los dos grupos, lo cual puede ser explicado por factores relacionados con la experiencia laboral o estudios adicionales. (Figura 8).

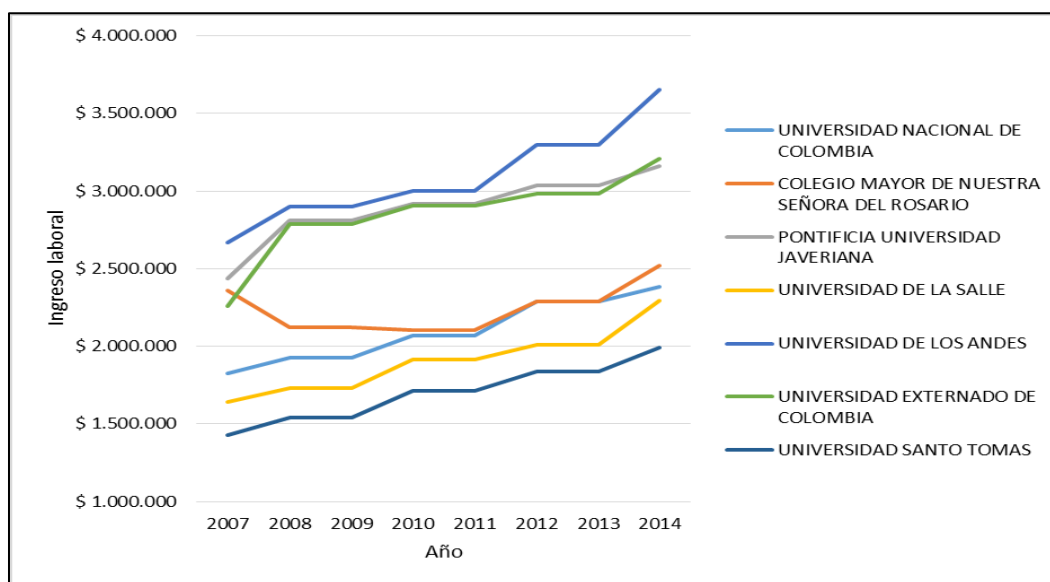
Figura 8. Salarios promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación

En segundo lugar, para el análisis del ingreso laboral mensual promedio de los egresados de los programas de pregrado de economía a nivel nacional por IES, se tuvieron en cuenta las mismas instituciones analizadas en la figura 5 sobre vinculación laboral por IES. De manera que-como muestra la figura 9- se obtuvo que los egresados de economía de la Universidad de los Andes, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Externado de Colombia, son los que presentan mayores ingresos laborales mensuales promedio en comparación con las otras IES tomadas como referencia. Por su parte, la Universidad Santo Tomás, la Universidad de la Salle y la Universidad Nacional de Colombia son las que presentan menores salarios mensuales promedio para sus egresados del programa de economía.

Figura 9. Ingreso laboral mensual promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional por IES



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación

A partir de lo anterior queda claro que el mercado laboral cada vez exige trabajadores más calificados, que aporten a los procesos de modernización y evolución que tiene Colombia en este momento, a partir de esto se ve la importancia de tener mejores niveles educativos

para alcanzar mayores niveles salariales, es decir, la educación se convierte en un punto clave para el desarrollo económico de la población y consigo del país.

Por otro lado, sigue presentando un problema importante dentro del mercado laboral colombiano, el desempleo, que continua incrementando su duración en los últimos años y que afecta primordialmente a las personas más vulnerables como lo son jóvenes, mujeres y los trabajadores menos cualificados.³

En el capítulo siguiente se presenta una aproximación a la realidad laboral de los egresados de economía de la Universidad de La Salle que permitirá comprobar si lo expuesto en la teoría se aplica también para nuestra muestra.

³ Como se pudo observar en el informe de desempleo juvenil del año 2015 del Dane que recoge datos en materia laboral, la tasa de desempleo fue de 11,7 % para las mujeres y 6,8 % para los hombres, por otro lado, la tasa global de participación para los hombres jóvenes fue 65,1 % y para las mujeres de 50,6 %. Continuando con esto en el mismo informe se registró que tasa de desempleo para las mujeres jóvenes se ubicó en 17,9 % aumentando en el siguiente trimestre a 20,4 %.

III: SALARIOS Y CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE ECONOMIA DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE

3.1 Modelo Logit Ordenado

Con el objetivo de hacer un análisis más concreto de los resultados obtenidos en la encuesta se realizó un Modelo Logit Ordenado para los diferentes niveles salariales de la muestra, es decir, mediante este modelo se buscaba estimar la probabilidad de que un egresado adquiriera mejor salario que otro a partir de variables como el sexo, el nivel educativo, la edad, el sector en el que trabaja, entre otras, las cuales afectan y determinan dicha probabilidad.

Hill Griffiths Lim en su texto Principles of econometrics (2007) sugiere que este modelo se utiliza cuando la variable dependiente viene dada por categorías o niveles, algunos ejemplos de esto son: los resultados de encuestas de opinión en las cuales las respuestas están en niveles, calificaciones de rendimiento estudiantil, donde los estudiantes reciben calificaciones (A, B, C, D, y F) que se ordenan de acuerdo a la evaluación del profesor, niveles de tiempo de empleo o desempleo entre otras.

Este modelo permite estimar diferentes escenarios y obtener la probabilidad de un suceso determinado, además identifica los factores de riesgo que determinan dichas probabilidades y la influencia de estos sobre las mismas. (DÍAZ & CAICEDO, 2006). Para la presente investigación la variable dependiente que se utilizó fue salarios, la cual viene dada por los rangos 0-\$750.000, \$750.001-\$1'300.000, \$1'300.001-2'500.000 y más de 2'500.000. Como es evidente los cuatro rangos están ordenados del salario más bajo al más alto. Por otra parte, para el modelo se tomaron valores ascendentes para cada uno, es decir (1) para la categoría de \$0-\$750.000, (2) para la categoría \$750.001-\$1'300.000, (3) para la categoría \$1'300.001-2'500.000 y (4) para la categoría más de 2'500.000, esto con el fin de observar en qué niveles están clasificados los salarios de cada uno de los egresados encuestados.

La ecuación general que presenta el modelo Logit ordenado es la siguiente:

$$y_i^* = X_i' \beta + e_i \quad (1)$$

Donde la variable dependiente ordenada, y_i^* para la presente investigación, es el rango salarial que obtienen los egresados de economía en sus trabajos actuales, los cuales van desde 750.000 a más de 2'500.000 como se observó anteriormente, por otro lado, la variable explicativa x_i' serían los factores que afectan dicho salario, es decir, el género, la edad, el haber trabajado durante el pregrado, estar trabajando en su campo, el sector en el que trabaja y por último, el nivel educativo de cada egresado. Finalmente, e_i es el término de error que está presente habitualmente.

A continuación se muestran los rangos salariales por niveles utilizados en este modelo (J) (1, 2, 3, 4) los cuales se obtienen como resultado de las variables elegidas y los umbrales μ_i que serán estimados

$$Y_j = \begin{cases} 1, & \text{si } Y_i^* \leq 1 \\ 2, & \text{si } 1 < Y_i^* \leq \mu_1 \\ 3, & \text{si } \mu_1 < Y_i^* \leq \mu_2 \\ 4, & \text{si } \mu_2 < Y_i^* \leq \mu_3 \\ \vdots & \\ J, & \text{si } \mu_{J-1} < Y_i^* \end{cases} \quad (2)$$

Es decir, la probabilidad de que la observación i seleccione la alternativa j está dada por:

$$P_{ij} = P(y_i = j) = P(\alpha_{j-1} < y_i^* \leq \alpha_j) = F(\alpha_j - X_i'\beta) - F(\alpha_{j-1} - X_i'\beta) \quad (3)$$

El modelo Logit ordenado con j alternativas tendrá un conjunto de coeficientes con $(j-1)$ interceptaciones. Según la teoría se puede reconocer un modelo de elección ordenado por las múltiples interceptaciones ya que el modelo logit ordenado con j alternativas tendrá j conjuntos de efectos marginales, la estimación del modelo se lleva a cabo por máxima verosimilitud y los umbrales se estiman simultáneamente con los parámetros del vector β , común para todas las alternativas.

En este modelo las magnitudes no tienen interpretación por lo cual se interpreta el signo de los coeficientes, este permite conocer hacia qué dirección se va a dar el cambio cuando se da una variación en una unidad de la variable analizada, en nuestro caso los salarios.

3.2 Resultados.

Para la estimación del modelo se tomaron 160 datos, los cuales corresponden a las personas que se encuentran trabajando actualmente dentro de la muestra, la variable dependiente está dada por cuatro rangos los cuales están relacionados con los niveles salariales de los egresados y se expresan de la siguiente manera:

Rango 1: 1-750.000

Rango 2: 750.001-1'300.000

Rango 3: 1'300.001-2'500.000

Rango 4: más de 2'500.000

donde, a partir de variables como edad, género, educación, entre otras, aumenta o disminuye la probabilidad de encontrarse en alguno de estos rangos específicos.

El programa expresa los resultados por medio de cuatro tablas diferentes, una para cada rango salarial, es decir, para cada rango se definen coeficientes y probabilidades diferentes dependiendo de la significancia de cada variable dentro de cada rango específico. La interpretación es distinta pues se muestran los cálculos para todas las calificaciones y la lectura es diferente para cada columna: Cada tabla presenta seis columnas, donde las primeras 3 reflejan las estimaciones correspondientes al modelo, mostrando la dirección o el efecto de las variables independientes en el nivel salarial alcanzado y las últimas tres columnas muestran los efectos marginales para cada variable, a partir de la media de las variables independientes.

Como se menciona anteriormente, para analizar los efectos marginales se realiza un análisis diferente para cada columna, en la primera columna se observan los efectos de las variables independientes cuando existe una variación, donde “el signo negativo que acompaña al resultado de los efectos marginales, se interpreta como una disminución en la probabilidad de estar en ese nivel o uno superior y un signo positivo como la probabilidad de permanecer en ese nivel o uno inferior” (CABRERA, 2016, pág. 40)

A continuación, se presentan los resultados que corresponden a la estimación del Modelo Logit Ordenado que se utilizó para identificar que variables afectan o determinan el nivel salarial de los egresados de economía de La Universidad de La Salle que se encuentran en la muestra.

Tabla 3. Coeficientes Logit Ordenado

Rango salarial	Coeficientes logit ordenado rango 1 (0-\$750.000)	Coeficientes logit ordenado rango 2 (\$750.001- \$1'300.000)	Coeficientes logit ordenado rango 3 (\$1'300.001- \$2'500.000)	Coeficientes logit ordenado rango 4 (más de \$2500.000)
Age		-.0042991 0,044*	-.0242608 0.022*	.0297226 0.017*
Pework		-.0298078 0,084*	-.1682124 0.054*	.2060823 0.047*
Campo	-.0168855 0.067*	-.0624302 0.005**	-.3523083 0.000***	.431624 0.000***
Educ 3: Maestría	-.0159863 0.080*	-.0591054 0.011*	-.3335458 0.001**	.4086375 0.000***
Sector 4: Financiero			-.3431191 0.079*	.4203661 0.072*
Sector 6: Público		-.0462526 0.073*	-.2610144 0.050*	.319777 0.043*
Sector 7: servicios		-.0455631 0.066**	-.257123 0.043*	.3150095 0.036*

⁴ Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados

⁴ La estimación del Modelo Logit Ordenado fue llevado a cabo bajo el programa estadístico STATA

Como se puede observar en la tabla anterior, la edad tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de estar en el rango 2 o 3 de salarios, sin embargo tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de encontrarse en el rango salarial 4, en otras palabras las personas que tienen mayor edad tienen una probabilidad más alta de estar en una categoría más alta de salario, así tener mayor edad podría verse como tener más experiencia y esto da paso a obtener mayores salarios, si bien la afirmación no se puede generalizar es una hipótesis que se puede tomar para explicar los resultados de la variable edad.

Por otro lado, con respecto a la variable “prework” la cual tiene en cuenta si los egresados trabajaron o no mientras estudiaban la carrera de economía se obtuvo que hay un efecto negativo sobre la probabilidad de estar en el rango 2 o 3 de salarios pero positivo sobre la probabilidad de estar en el rango cuatro, es decir, los egresados que trabajan durante su pregrado tienen una mayor probabilidad de tener un nivel salarial más alto que los egresados que no estudiaron durante su carrera, ya que trabajar durante el pregrado genera cierta experiencia en el egresado lo cual se ve como un fundamento positivo al terminar los estudios y ejercer como profesional, ya sea continuando en el mismo trabajo a partir de un ascenso o mejora salarial o cambiando de empleo a uno que le permita desarrollar y poner en práctica lo aprendido durante la carrera, para nuestro caso específico se observó que un 55% de la muestra trabajó mientras estudiaba y de ese porcentaje un 18% continuó luego de terminar su carrera en el trabajo que tenía mientras estudiaba, el 82% restante cambio de trabajo al culminar su carrera de economía en la Universidad de La Salle.

Continuando, la siguiente variable estimada es “campo” la cual toma en cuenta si el egresado se encuentra trabajando o no en su campo de estudio, es decir, si se encuentra desempeñándose como economista o ejerce otro tipo de funciones en su trabajo actual. Según el modelo y de forma similar a lo observado en las dos variables anteriores se obtuvo que trabajar en su campo tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de estar en los tres primeros rangos salariales y solo tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de encontrarse en el rango salarial cuatro, es decir, de acuerdo a la muestra, existe una mayor probabilidad de ganar mejores y más altos salarios si ejerce y trabaja dentro del campo de la economía. Según el observatorio laboral y como se puede evidenciar en el capítulo 2 las carreras de administración, economía y afines tienen una alta tasa de demanda dentro del

mercado laboral y están dentro de las 10 mejores carreras pagadas en el país, por lo cual estudiar economía y ejercerla puede garantizar mayores salarios que trabajar en algún campo diferente.⁵

Para la variable de nivel educativo maestría los coeficientes tienen signo negativo para los tres primeros rangos salariales y positivo para el cuarto último rango salarial, por lo cual con un nivel educativo de maestría se tiene una probabilidad más alta de ganar más de 2'500.000 en comparación con pregrado que es la variable que se omite en el programa, por tal razón se usa el pregrado como referencia para cada nivel educativo. En conclusión con esto y según la muestra las personas que terminaron su maestría tienen mayor probabilidad de ganar mejores salarios que las personas que terminaron el pregrado.

El otro nivel educativo que se contempló fue especialización, en el modelo se observó que no es significativo para ninguno de los 4 rangos salariales con respecto a pregrado, es decir, tener especialización no causa una diferenciación marcada frente a tener pregrado en cuanto a los salarios, por lo cual se podría concluir que los encuestados que tienen pregrado o especialización tienen un nivel salarial semejante, en otras palabras, para este caso tener especialización no aumenta la probabilidad de ganar mayores salarios.

Por último, se obtuvo que los sectores financiero, público y servicios presentaron probabilidades significativas para el modelo, los tres sectores tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de estar en el rango 4 con respecto al sector comercial (variable omitida por el programa) esto permite entrever que las personas que trabajan en el sector financiero, público o servicios tienen una mayor probabilidad de ganar mejores salarios que los que trabajan en el sector comercial. Este panorama concuerda con la situación general del país ya que según la Federación Colombiana de Gestión Humana (Acrip) los sectores que en la actualidad tienen mejores salarios son los que ofrecen servicios públicos, servicios financieros, las empresas de minería, energía e hidrocarburos, las farmacéuticas, entre otros.

⁵Según el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia estos resultados se dan porque las carreras como Administración o Economía tienen más facilidad de encontrar empleo ya que existe mayor diversidad y pueden ejercer en cargos como director, analista, auditor, gerente, entre otras ocupaciones, mientras que otras carreras como sociología tienen un campo más reducido.

Para los sectores educación e industrial el modelo mostró que los trabajadores que se encuentran en estos sectores pueden tener más probabilidad de estar en una categoría más alta de salario con respecto al sector comercial, pero esto no es significativo.

Algo similar sucedió con la variable género, donde se encontró que las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar en una categoría más baja de salario que los hombres, pero el efecto marginal no es significativo, por lo cual para nuestra muestra no existe una discriminación de género en cuanto a los salarios, es decir, la diferenciación salarial que se presenta entre las mujeres y los hombres de nuestra muestra se puede dar por diferenciación en cuanto a la experiencia, la edad o nivel educativo, esto se podrá indagar más a fondo en el siguiente capítulo.

3.3 Caracterización de los egresados de economía de la Universidad de La Salle tomando en cuenta la teoría del capital humano.

Acemoglu (1998) menciona que los mayores niveles salariales producto de la inversión en capital humano no se deben únicamente a una mayor productividad marginal, también se deben a la interacción de diferentes variables que afectan el mercado laboral, variables como educación, experiencia y capacidades de las personas generan diferenciación en los salarios.

En cuanto al nivel educativo, se tiene en cuenta que al pasar el tiempo los mercados laborales necesitan personas más calificadas, con mayor conocimiento y mejores aptitudes a la hora de desenvolverse dentro de cualquier trabajo, por tal razón las personas que aspiran tener mejoras salariales deciden invertir en educación esperando que los retornos sean positivos.

El modelo presentado anteriormente permite entrever que los niveles educativos superiores a pregrado generan mayores niveles salariales, por lo tanto, la población que logra alcanzar los mayores niveles educativos tienden a alcanzar mejores cargos y consiguen mejores remuneraciones, pero no solamente tener un nivel educativo más alto garantiza tener mejores salarios allí también toma importancia, la calidad de la educación que se tiene y

las habilidades que desarrollan los estudiantes durante su formación, todo esto determina el ingreso en la mayoría de los casos.

Para el presente estudio la mayoría de los encuestados continuaron con sus estudios luego de culminar el pregrado, lo que permite pensar que los estudiantes ven la educación como un medio para obtener altas remuneraciones y al mismo tiempo obtener crecimiento personal y profesional.

Tomando en cuenta lo anterior también, cabe resaltar que la calidad de la educación que se adquiere, el desarrollo de las facultades de los estudiantes, el conocimiento adquirido durante la carrera, la investigación e interés por su campo de estudio, entre otros, hace que cierta parte de la población sea más competitiva dentro el mercado laboral teniendo alguna ventaja a la hora obtener un empleo frente a la otra parte de la población que cuenten con una formación un poco más incompleta, esto debido a que las facultades se desarrollan de manera diferente para cada persona.

Otro de los factores que resulta importante a la hora de encontrar trabajo con altas remuneraciones es la experiencia, el trabajo previo a la graduación y el conocimiento de áreas específicas, son factores que permiten a la población vincularse más rápidamente al mercado laboral y además son determinantes de la diferenciación en la remuneración. De acuerdo a esto la población joven probablemente refleje mayores problemas para acceder a un trabajo con salarios altos debido a la competencia, es decir, los empleadores prefieren alguien mayor que presente mejor experiencia y conocimientos en el área que alguien recién egresado con una experiencia menor.

Analizando la otra parte de los encuestados, los cuales no están trabajando por lo tanto no están recibiendo ningún salario, se obtuvieron algunas percepciones del porqué se encuentran desempleados, a lo que los encuestados respondieron que la poca oferta laboral, la falta de experiencia, las altas exigencias de los empleos, la formación universitaria que no los prepara para el mercado laboral, el nombre de la universidad, entre otras, son algunas de las causas por las cuales aún no han encontrado trabajo.

En relación con lo anterior se puede concluir que la vinculación laboral y los salarios no están determinados por una o dos variables, al contrario existen diferentes características

que afectan la vinculación y determinan los salarios, en el siguiente capítulo se hace un análisis más detallado de la población encuestada para el presente estudio y se intentará analizar los factores que intervienen en el mercado laboral y algunos de los problemas que en este se encuentran.

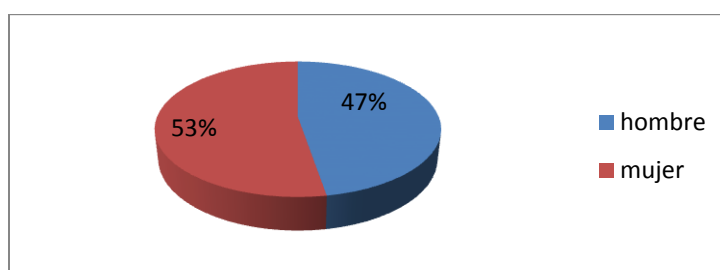
IV. INCIDENCIA DE PROBLEMAS COMO INFORMALIDAD, DISCRIMINACION Y DESEMPLEO JUVENIL EN EL MERCADO LABORAL

4.1 Descripción de la encuesta y sus resultados.

Con el objetivo de conocer la situación actual de los egresados de economía de la Universidad de La Salle dentro del mercado laboral, se realizó una encuesta de 23 preguntas a un grupo de egresados. En la cual, por medio del instrumento aplicado se pretendía indagar sobre la percepción y experiencia personal en cuanto al tiempo de enganche, dificultades en el mercado laboral, salarios, entre otras variables, de la población encuestada.

La encuesta mencionada con antelación fue respondida por un total de 205 personas graduadas entre los años 2005-2016 (primera cohorte). Es importante destacar que de los 205 encuestados el 47% son hombres y el 53% restante son mujeres, de igual forma el rango de edad está entre 22 a 42 años (figura 10).

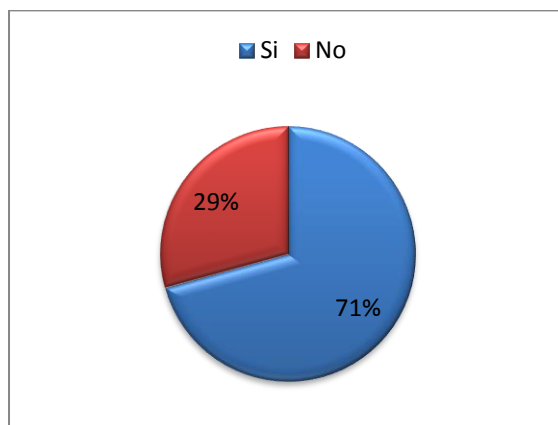
Figura 10. Sexo de los egresados encuestados



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

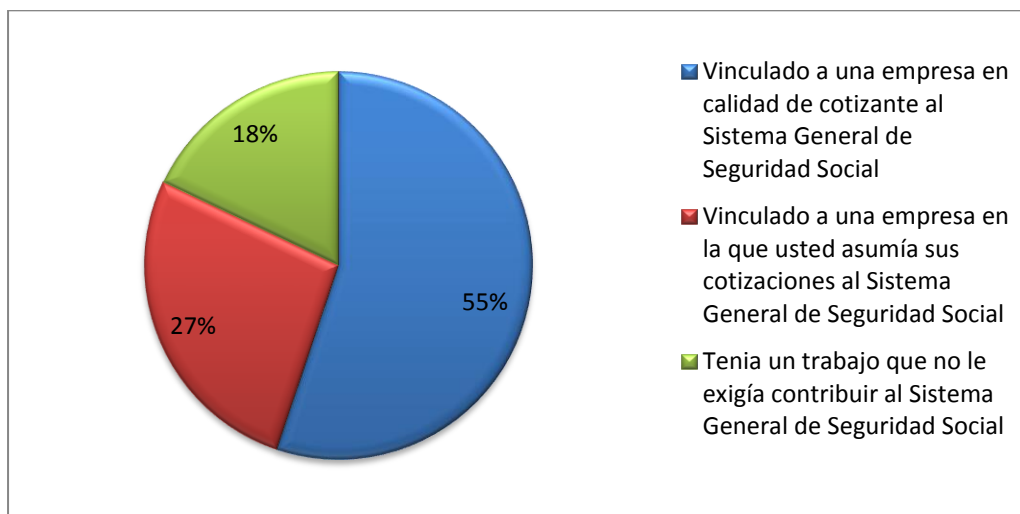
Por otra parte, dado que la Universidad de La Salle cuenta en el programa de economía con la jornada nocturna y que una alta proporción de los estudiantes de la misma inician su vida laboral antes de finalizar sus estudios, se consideró relevante indagar sobre ese fenómeno. Para ello se formuló la pregunta: ¿Usted trabajaba mientras hacía su pregrado? Los resultados (Figura 11) muestran que el 71% tuvo experiencia laboral previa a su graduación. Asimismo se indagó sobre la naturaleza del contrato que tenían y se encontró que más del 80% contaban con vinculación formal o bajo la modalidad de prestación de servicios (Figura 12).

Figura 11. Porcentaje de estudiantes que trabajaban durante su pregrado.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Figura 12. Tipo de vinculación



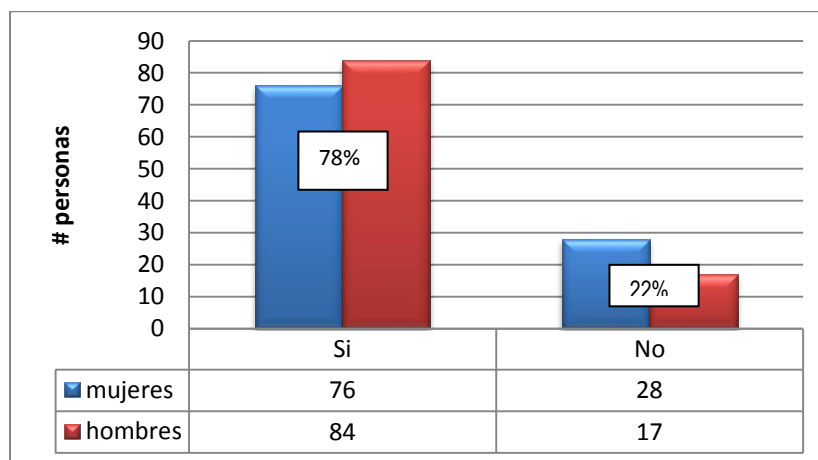
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Como se puede evidenciar en la gráfica anterior, el 55% de los egresados encuestados tenían un trabajo formal dentro de una empresa que cotizaba al Sistema General de Seguridad Social, el cual, según la Ley 100 de 1993, está reglamentado en Colombia para garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios dando protección laboral y asistencia social a las personas afiliadas.

Por su parte, un 27% de la población encuestada hacía parte de una empresa en la cual las cotizaciones al Sistema General de seguridad social se hacían por cuenta propia, y, por último, se encontró que el 18% final de los encuestados tenían trabajos en categoría de informales, puesto que, se considera que una persona posee un empleo informal cuando no está regulada por la legislación o normatividad laboral en el empleo dependiente⁶. En este caso, no se les exigía contribuir al SGSS, es decir que no contribuían al sistema de pensiones, riesgos laborales, ni a la salud, por lo cual, no tenían ninguna protección para accidentes laborales.

Posteriormente, a la muestra se le preguntó ¿Se encuentra trabajando actualmente? Esta pregunta dejó entrever que hoy por hoy un 78% de los encuestados se encuentran trabajando y el 22% restante se encuentran desempleados. Lo cual se puede ver en la figura 13.

Figura 13. Personas empleadas o desempleadas por cada sexo.



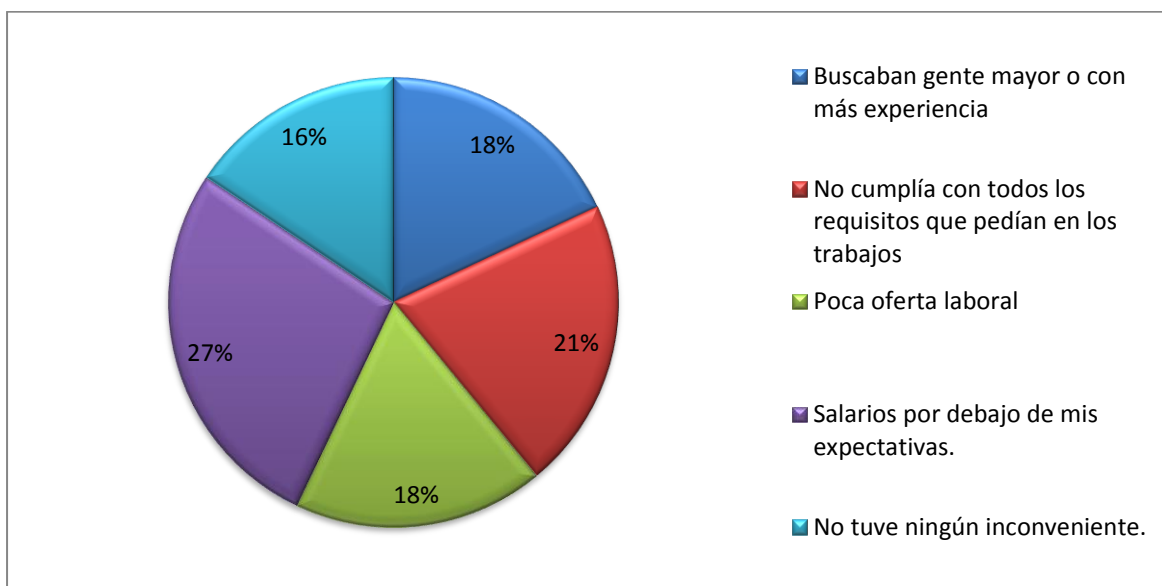
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

⁶ Según el DANE y el OIT el empleo informal se define “como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Por otro lado, se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo.”

En la anterior gráfica se puede observar que si bien la mayoría de los encuestados se encuentran trabajando actualmente, se presenta una alta tasa de desempleo, en la cual el 62% del total de desempleados son mujeres y el 38% restante son hombres. Esto permite concluir que los hombres tienen un nivel más alto de ocupación con respecto a las mujeres, lo cual concuerda con los datos registrados en el DANE para el mercado laboral por sexo, en los cuales “La tasa de ocupación para hombres fue 70,3% y para las mujeres se ubicó en 49,0% y la tasa de desempleo de las mujeres se situó en 11,1% y la de los hombres en 6,7%.” (DANE, Mercado Laboral Según Sexo, 2016)

Consecuentemente, se les preguntó a los encuestados qué tipos de inconvenientes encontraron en los procesos de búsqueda de empleo, lo cual es evidente en la figura 14.

Figura 14. Inconvenientes al ingresar en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

De acuerdo con la información presentada en la Figura 14 el inconveniente más frecuente que presentaron los encuestados a la hora de ingresar al mercado laboral fue que encontraban salarios por debajo de sus expectativas (27% de la muestra), seguido por la opción del no cumplimiento de los requisitos que se exigían en los trabajos con un 21%, poca oferta laboral con un 18%, y, por último, un 16% de la encuesta no tuvo ningún inconveniente a la hora de ingresar en el mercado laboral por primera vez. Este escenario se

estudió, debido a que los egresados al salir al mercado laboral tienen altas expectativas en cuanto al trabajo deseado pero encuentran una realidad diferente, la cual afecta principalmente a la población más joven o con poca experiencia laboral. Por lo cual, es en ese marco en donde toman importancia políticas como la ley del primer empleo⁷, las cuales permiten crear nuevas oportunidades laborales y generar más empleos formales.

Además de lo anterior, se preguntó si dentro del mercado laboral habían encontrado algún tipo de discriminación, para lo cual se encontró que un 82% de la población encuestada no presenció ningún tipo de discriminación a la hora de acceder al mercado laboral, sin embargo, el 18% restante sí tuvo escenarios de discriminación por alguna característica visible en la búsqueda de empleo. Es importante destacar el hecho de que las personas que encontraron discriminación lo hicieron en cuanto al nivel socioeconómico, el sexo, y por la universidad de la que habían salido, dejando entrever que en ciertas empresas existen preferencias por algunas universidades a la hora de hacer sus contrataciones.

Por otro lado, enfocándonos en el 78% de la muestra que se encuentra trabajando, se hicieron algunas preguntas de manera más específica para lograr una aproximación en términos cualitativos a su situación laboral. En principio, se preguntó si el trabajo en el que la muestra se encuentra actualmente es el mismo en el que se encontraba durante su pregrado. Para lo anterior se encontró que el 87% de la muestra ha cambiado de trabajo y el 13% restante respondió que permanece en el trabajo que tenía durante sus estudios superiores. Teniendo en cuenta lo anterior se contempla que los estudiantes luego de culminar su carrera tienen mayores expectativas en cuanto a su remuneración salarial, condiciones laborales, estatus social, entre otras, por tal razón luego de su graduación buscan ascenso o nuevos trabajos que les permita tener una mejora tanto personal como profesional.

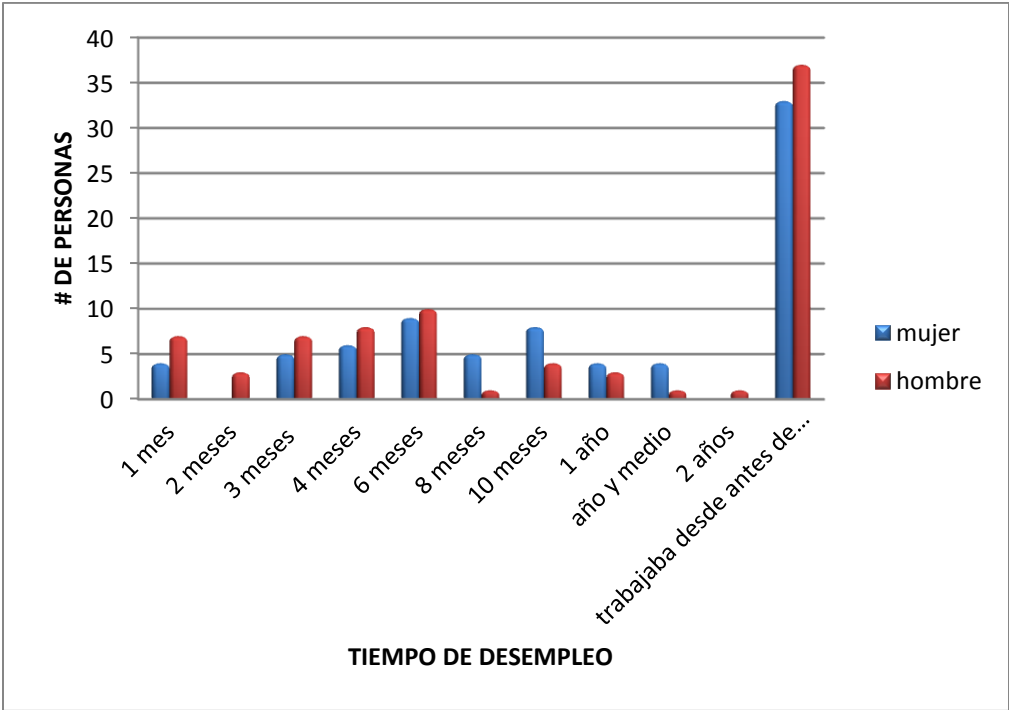
⁷ La Ley del primer empleo (Ley 1429 de 2010) tiene como objetivos principales: Formalizar empleos y empresas que hoy son informales, generar más empleos formales y mejorar ingresos de la población informal o de los desempleados en condiciones de desventaja.

Con esta ley se pueden beneficiar las nuevas pequeñas empresas que empiecen a funcionar formalmente, las pequeñas empresas que antes de la Ley operaban informalmente, menores de 28 años de edad, personas en condición de desplazamiento, entre otras.

A partir de lo anterior se procedió a preguntar si después de terminar el pregrado en economía, el individuo encuestado recibió un ascenso (mejora de sus condiciones laborales y salariales) en donde trabajaba. Encontrando así que un 72% no recibió ascenso al terminar la carrera y cambio de empleo, y el otro 28% sí recibió el ascenso, es decir, tuvieron una continuación en el mismo trabajo pero con mejoras en sus condiciones laborales.

Por otra parte, dado que uno de los temas de particular relevancia en los mercados de trabajo se asocia a la duración del desempleo, se indagó sobre cuántos meses pasaron desde el momento en el que se graduó y el momento en el que comenzó a trabajar, esto con el fin de tener una aproximación en relación con el tiempo de enganche de los egresados de economía de la muestra (Figura 15).

Figura 15. Tiempo de enganche para cada sexo

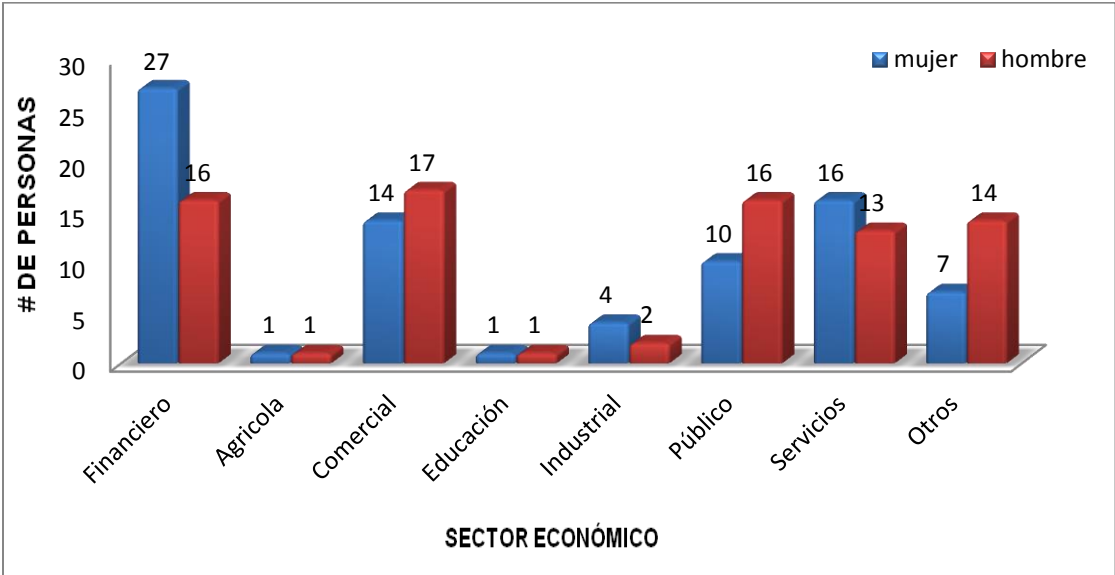


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Como se puede observar, la mayoría de los encuestados trabajaban desde antes de terminar su pregrado, los que no, registraron en su mayoría tiempos de enganche de entre 3 meses y

10 meses. De igual forma, con respecto al sector y campo en el que se encuentran trabajando los egresados, se pudo observar que el 67% de los encuestados se encuentran trabajando en un campo relacionado con sus estudios y el otro 33% no se encuentran trabajando en su campo. Asimismo en lo concerniente al sector al que se encuentran vinculados se tiene que el sector en el que se encuentran trabajando la mayoría de los egresados es el sector financiero, desarrollando principalmente cargos de profesional, ejecutivo junior, asistente, analista, coordinador, entre otros; seguido por el sector comercial con cargos de ejecutivo senior, gerencial, asistente, asesor y trabajo independiente; en general el cargo que mayor participación tiene dentro de los sectores fue profesional con un 22% seguido de la opción otros, con un 23%, en los cuales se encontraban cargos de docente, diseñador, supervisor de ventas, especialista en riesgo corporativo, asistente técnico, líder comercial, entre otros. En la figura 16 se presenta la distribución de acuerdo al sector económico en el que se encuentran los egresados.

Figura 16. Sector económico en el que trabajan.



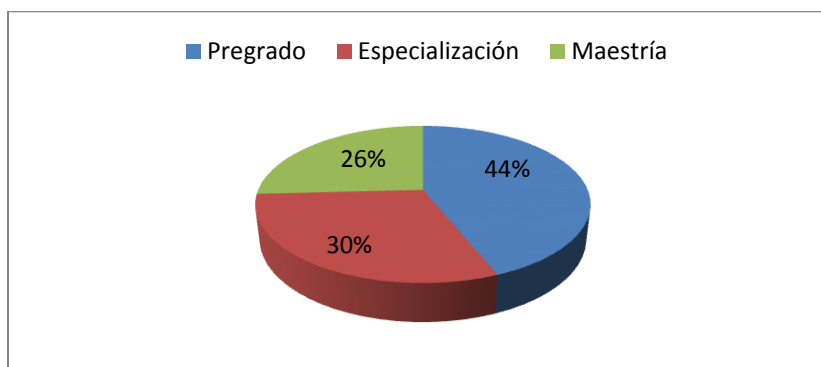
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

A partir de esto también se pudo concluir que el sector que tiene mejores remuneraciones salariales es el sector de servicios, en el cual el promedio de ingresos salariales supera los 2.500.000, seguido por el sector financiero y otros sectores. De igual forma, se obtuvo que

las remuneraciones más bajas se encontraban en el sector comercial con salarios promedio por debajo de 1.500.000, aunque es importante resaltar que en cada sector se presentaba una alta dispersión en los datos, por lo cual se podría concluir que el sector no es una variable que explique el salario, algo que sí sucede con el nivel educativo como se verá posteriormente.

Como se expuso anteriormente, una variable esencial para explicar la participación en el mercado laboral y el salario es el nivel educativo, por ello a los encuestados se les preguntó cuál era su nivel educativo actual, resultados que se pueden ver en la figura 17.

Figura 17. Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Según se observa en la figura anterior un 44% de los encuestados tienen un nivel educativo de pregrado y el otro 56% restante continuó con su educación ya sea con especialización (30%) o maestría (26%). Lo cual es un factor que, como se evidenció en el capítulo II, hace que los salarios de los encuestados aumenten conforme el nivel educativo aumenta, este hecho se pone en evidencia en la tabla 4.

Tabla 4. Salarios por nivel educativo y sexo.

Rango Salarial	MUJER			HOMBRE		
	Pregrado	Especialización	Maestría	Pregrado	Especialización	Maestría
0-\$750.000	3%	0%	0%	4%	0%	0%
\$750.000-	4%	4%	0%	2%	2%	0%

\$1'300.000						
\$1'300.00- \$2'500.000	14%	14%	17%	18%	6%	14%
más de \$2'500.000	16%	11%	17%	12%	18%	24%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Como se evidencia en la tabla anterior, los salarios más altos tanto para mujeres como para hombres se encuentran en las personas con nivel educativo de maestría, mientras que para pregrado y especialización la distribución salarial es muy semejante, especialmente para las mujeres, esto podría dejar como conclusión que a la hora de continuar con sus estudios esperando una mejora salarial se hace más conveniente hacer una maestría que una especialización.

En cuanto a la participación en el mercado laboral se obtuvo que del 78% de las personas que se encuentran trabajando un 36% culminó el pregrado, 28% terminó la especialización y otro 36% la maestría. Por su parte, para el 22% de las personas desempleadas la distribución se dio como se muestra en las tablas 5 y 6.

Tabla 5. Tiempo de desempleo para cada nivel educativo para hombres.

Hombres	Tiempo de desempleo					Participación en el desempleo
	1 a 4 meses	4 a 8 meses	8 meses a 1 año	1 año a año y medio	Año y medio a 2 años	
Pregrado	5,88%	5,88%	23,53%	11,76%	0%	47,06%
Especialización	0%	5,88%	17,65%	0%	5,88%	29,41%
Maestría	0%	17,65%	5,88%	0%	0%	23,53%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Tabla 6. Tiempo de desempleo para cada nivel educativo para mujeres.

Mujeres	Tiempo de desempleo					Participación en el desempleo
	1 a 4 meses	4 a 8 meses	8 meses a 1 año	1 año a año y medio	Año y medio a 2 años	

Pregrado	0%	17,86%	21,43%	14,29%	10,71%	64,29%
Especialización	3,57%	10,71%	10,71%	3,57%	3,57%	32,14%
Maestría	0%	0%	0%	3,57%	0%	3,57%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la encuesta realizada a los egresados.

Como es evidente en las tablas anteriores (Tablas 4, 5), las personas que cuentan únicamente con pregrado tienen la mayor participación en el porcentaje de desempleados tanto para hombres como para mujeres, seguidos por la especialización y finalmente las personas con nivel educativo de maestría cuentan con un bajo nivel de desempleo en comparación con las otras dos categorías, aunque cabe resaltar que para las tres categorías de educación el desempleo se encuentra representado principalmente por las mujeres. Finalmente, se evidencia que en mayor proporción, las personas tienen un tiempo de desempleo equivalente al rango de 8 meses a 1 año y medio.

4.2 Incidencia de la informalidad, discriminación y desempleo según los resultados de la muestra.

Como se observó en los resultados de la muestra solo un 18% los estudiantes que trabajaban durante su pregrado se encontraban en empleos informales, estos tipos de trabajos son una salida para los jóvenes universitarios que necesitan obtener ingresos pero que no pueden trabajar tiempo completo ya que tienen que dedicar una parte importante de su tiempo a labores académicas. Es decir aunque la opción de un empleo informal no es la mejor, a veces es la más accesible para los jóvenes universitarios, los cuales prefieren trabajar sin protección, con malas condiciones, inestabilidad, bajos salario, ya que, estos trabajos les permiten seguir estudiando y obtener algún nivel de remuneración que les alcance para cubrir los gastos básicos de los estudiantes.

Ésta también es una de las razones por la cual la mayoría de los encuestados al terminar sus estudios no continúan en los mismos trabajos, porque durante el pregrado aceptan empleos de baja calidad que se ajusten a sus horarios y les genere algún salario pero al terminar la carrera esperan acceder a empleos dentro de su campo que les permita tener un crecimiento personal, les brinde estabilidad y salarios más altos. Cabe mencionar que la vinculación laboral resulta ser más compleja en la mayoría de los casos para los jóvenes recién egresados (como se observó en el capítulo anterior), éste es un problema que no encuentra

una solución pronta debido a que la demanda laboral en el país no alcanza a ser cubierta en su totalidad y sólo las personas con las mejores facultades, mejor experiencia y más altos niveles educativos logran obtener el empleo que se ajuste a sus necesidades y capacidades.

En cuanto al 18% de la muestra que presentó algún tipo de discriminación al ingresar al mercado laboral se observó que en algunos trabajos tienen una preferencia por los egresados de ciertas universidades algo que es paradójico teniendo en cuenta que la Universidad de La Salle es una IES con acreditación de alta calidad y bien posicionada en diferentes rankings proporcionados por diversos estudios.

Algo que cabe rescatar es que sólo una mujer de la muestra observó algún tipo de discriminación por su sexo, algo positivo teniendo en cuenta que para nuestro país la discriminación de las mujeres en el mercado laboral es un problema importante hace algunos años, aunque las mujeres no han sentido esa discriminación o por lo menos no lo reportaron en la encuesta, si se puede evidenciar mediante otras preguntas que las mujeres presentaron unos niveles más bajos de ocupación y tienen mayor participación en el grupo de desempleados en comparación con los hombres. Además sus tiempos de enganche son superiores a los de los hombres a pesar de que ellas muestran mejores niveles educativos que los hombres, aunque estas diferencias no son marcadas y dentro del modelo logit ordenado se demostró que no son significativas, es decir en términos generales las mujeres en el mercado laboral si bien presentan ciertas diferencias en cuanto a los salarios, niveles de ocupación y educación, no es una diferencia realmente fuerte, lo cual nos indica que por lo menos para los egresados de La Universidad de La Salle suele existir una igualdad en cuanto al sexo dentro del mercado laboral.

Finalmente, se debe tener en cuenta que varias personas de las que se encuentran trabajando no están en su campo o tienen salarios por debajo de sus niveles educativos. Lo cual es un problema de subempleo que refleja un problema recurrente en el mercado laboral colombiano.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En nuestro país se han realizado algunos esfuerzos para incentivar la participación de la población en los diferentes niveles del sistema educativo, esto debido a que se conoce la importancia de la educación como un generador de cambio por medio del cual se puede dar desarrollo, crecimiento económico, mejorar la calidad de vida de la población, entre otras, para el presente estudio se escogió la teoría del capital humano como base para analizar el vínculo entre la educación y los ingresos de la población encuestada.

En cuanto a la formación educativa de los egresados de economía de La universidad de La Salle, se aprecia que existe un aumento en los niveles de educación ya que más de la mitad de la muestra siguió con sus estudios al terminar la carrera de pregrado, esto posiblemente tiene que ver con la relación directa que existe entre los niveles educativos y los niveles salariales, puesto que el logro educativo está relacionado con una variante de ingresos cada vez mayor, lo anterior se observó en el presente estudio donde las personas que cuentan con maestría tienen una mayor probabilidad de ganar más que las personas que cuentan con pregrado o especialización, de acuerdo a esto la población que culminó la maestría cuenta con niveles salariales superiores (Tabla 4) y porcentajes de desempleo menores (Tabla 5 y 6). Sin embargo, un 44% de la muestra continua con nivel de pregrado (Figura 17) con respecto a esto la Universidad podría fomentar a los estudiantes para que luego de terminar su carrera de pregrado continúen estudiando, lo anterior podría realizarse por medio de la opción de co-grado la cual es una alternativa diferente de grado que existe en la actualidad pero que muy pocos estudiantes eligen.

Mediante los datos del Observatorio laboral se pudo observar que en el área de economía, administración y contaduría se concentra el mayor número de egresados anualmente (figura 2) lo que se traduce a mayor competencia dentro del mercado laboral, por tal razón no solo basta con terminar una carrera y aumentar los niveles educativos, también se hace necesario adquirir la mayor cantidad de conocimientos y experiencia en el área de tal manera que aumenten sus capacidades y puedan competir dentro del mercado laboral con cierta ventaja.

En concordancia con la situación de los egresados encuestados el 78% se encuentran trabajando en la actualidad, dichos trabajos son principalmente en el sector financiero,

comercial y servicios, con respecto al sexo el nivel de ocupación es un poco superior para los hombres pero la diferencia no resulta ser fuerte y los salarios para ambos sexos son semejantes, de acuerdo a esto se puede concluir que el sexo no es una variable que determine una segregación en cuanto a la ocupación o los salarios que reciben los encuestados.

Por otro lado, se observo que existe gran diversidad en los trabajos que desempeñan dichos egresados, los cuales se encuentran en más de 27 cargos diferentes, aunque cabe resaltar que no todos se encuentran ejerciendo en su campo, sin embargo, en la aproximación que se obtuvo por medio del modelo de logit ordenado se pudo identificar que las personas que se encuentran en trabajos relacionados con sus estudios tienen mayor probabilidad de estar en los rangos salariales más altos y esto resulta ser muy significativo, por lo cual, es importante ejercer en su campo además de que esto le permitirá a los egresados desarrollar y aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera.

Continuando con el modelo de Logit ordenado que se aplico para recoger las variables que afectan la obtención de mayores o menores niveles salariales se obtuvo que la edad, trabajar durante el pregrado, trabajar en el sector público, financiero o servicios y tener maestría también son variables que afectan positivamente la obtención de salarios más altos, es decir, aumentan la probabilidad de que los egresados se encuentren en el nivel superior de salarios.

Finalmente, para el 22% de egresados que se encuentran desempleados se identificaron algunos problemas de inserción vinculados a la falta de experiencia, salarios por debajo de las expectativas, déficit en la oferta laboral, segundo idioma, bajos niveles educativos, entre otras, problemas recurrentes que no solo afectan a los egresados que se tomaron como objeto de estudio para la presente investigación sino que por el contrario se encuentran presentes en el mercado laboral Colombiano para todos los niveles de educación y sus diferentes carreras.

BIBLIOGRAFÍA

Baron, J. D. (2012). *primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos*. Bogota.

Becker, G. (1993). *Human capital and the rise and fall of families*.

Becker, G. S., & Murphy, K. M. (1974). *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*.

Betancor, S., Davila, C., & Gil, J. (2005). *Education and wages of vocational training graduates*.

Borrego, C. A., Mora, R., & Romero, A. (2007). *Una valoración de la enseñanza superior a partir de los salarios esperados y salarios sombra*.

CABRERA, M. A. (2016). *DETERMINANTES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO*. Bogota D.C.

Cardona, M., Montes, I., & vasquez, J. (04 de 2007). *Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Recuperado el 20 de 08 de 2016, de Cuadernos de investigación: <http://docplayer.es/17840473-Capital-humano-una-mirada-desde-la-educacion-y-la-experiencia-laboral.html>

Chiswick, B. R. (2003). *Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings*. Alemania : <ftp://repeciza.org/RePEc/Discussionpaper/dp847.pdf>.

Contreras, D., Melo, E., & Ojeda, S. (2005). *Estimando el retorno a la Educacion o a los no observables*.

DANE. (21 de 12 de 2015). *7 de cada 10 jóvenes universitarios recién graduados en Colombia se vinculan laboralmente*. Recuperado el 02 de 05 de 2016, de datifx: <http://www.dataifx.com/noticias/macroeconomia/articulo-24339-7-de-cada-10-jovenes-universitarios-recien-graduados-en-colombia-se-vinculan-laboralmente->

DANE. (01 de 12 de 2015). *Informacion de demanda laboral*. Recuperado el 24 de 04 de 2016, de Boletín "el informante": <http://www.dane.gov.co/index.php/esp/estadisticas-por-tema/educacion/180-economicas/educacion/6433-sinidel>

DANE. (2015). *MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD*. Recuperado el 2016 de 08 de 02, http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_mar_may16.pdf

DANE. (12 de 05 de 2016). *Mercado laboral de la juventud*. Recuperado el 25 de 05 de 2016, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_ene_mar16.pdf

DANE. (10 de 2016). *Mercado Laboral Según Sexo*. Recuperado el 12 de 2016, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_ago_oct16.pdf

DÍAZ, L. R., & CAICEDO, V. M. (06 de 2006). *EL MODELO LOGIT UNA ALTERNATIVA PARA MEDIR PROBABILIDAD DE PERMANENCIA ESTUDIANTIL*. Recuperado el 02 de 01 de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/1038/1/laurarosallanodiaz.2006.pdf>

Eslava, A. (2008). *Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad*. Bogota.

Flores, B. B., & Lopez, K. (2010). *LA SITUACION DEL MERCADO LABORAL DE PROFESIONISTAS*. Mexico.

Gary S Becker, K. M. (1990). *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*. Cambridge.

Gómez, D. (2010). *Informe consolidado sobre el perfil académico y las condiciones de empleabilidad de los graduados de educación superior por áreas de conocimiento*. Obtenido de Colombia: Observatorio Laboral para la Educación.

González, L. (Agosto de 1993). *Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90*. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Jacinto, S., Lopez, A., & Ruis, G. (2007). *Educacion superior y mercado laboral: relacion etica y humanista*. Mexico.

Lopez, E. N. (2011). *Morfologia del mercado laboral en Colombia*. Bogota .

Mera, A., Ortega, B., & Pagan, R. (2013). *Desajuste educativo y salarios nueva evidencia para el caso español*. España.

Ministerio de Educación, .. (2016). *Boletín: Indicadores de vinculación laboral de recién graduados de la educación superior en Colombia*. Obtenido de Colombia: Mineducación-Observatorio Laboral para la Educación.

Ministerio de Educación. (2014). *Perfil académico y condiciones de empleabilidad graduados de educación superior (2001 – 2013)*. Obtenido de Colombia: Mineducación-Observatorio Laboral para la Educación.

OIT. (2015). *FORMALIZANDO LA INFORMALIDAD JUVENIL*. Recuperado el 25 de 04 de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf

OIT. (2015). *FORMALIZANDO LA INFORMALIDAD JUVENIL*. Recuperado el 25 de 04 de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf

Quiñones, F. O. (2012). *Encuesta a egresados de la facultad de ciencias económicas y sociales*.

Rivas, L. A., Llinas, X., & Sanchez, I. (2014). *Retorno a la educación superior en Chile*. Chile.

Salas, I., & Murillo, F. (2009). *Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano*. Mexico.

Valencia, C., Alonzo, D., & Moguel, S. (2015). *Estudio de egresados, un indicador de pertinencia y calidad*. Mexico.

Villagra, P. C. (2005). *Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias sociales*. Bogota.

Villamizar, L. Q. (2014). *Evaluación de impacto de egresados fesc en el medio laboral*. Mexico.

Villareal, R. (2009). *Formación profesional y calidad del empleo, el caso de los egresados*. Chilpancingo.

VI. ANEXOS

Situación actual de los egresados de economía de la Universidad de La Salle.

La presente encuesta se realiza para conocer la situación actual de los egresados de Economía de la universidad de La Salle dentro del mercado laboral con el único objetivo de desarrollar mi trabajo de grado, por esta razón la información suministrada por usted en esta encuesta solo se utilizará con fines netamente académicos. Con base en lo anterior solicitamos cordialmente responder las siguientes preguntas de acuerdo a su situación personal con toda la honestidad posible para que la investigación tenga resultados verídicos. Agradezco de antemano su colaboración.

1. Nombre y Apellido *

2. Código estudiantil

3. ¿Cuál es su género? *

- Hombre
- Mujer

4. ¿En qué año nació? *

5. ¿En qué año se graduó de economía en la Universidad de La Salle? *

6. ¿Usted trabajaba mientras hacia su pregrado?

- Sí
- No

7. Si respondió que sí, seleccione qué tipo de vinculación tenía en dicho trabajo

- Vinculado a una empresa en calidad de cotizante al Sistema General de Seguridad Social
- Vinculado a una empresa en la que usted asumía sus cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social
- Tenía un trabajo que no le exigía contribuir al Sistema General de Seguridad Social

8. ¿Se encuentra trabajando actualmente? *

- Sí
- No

9. ¿El trabajo en el que se encuentra actualmente es el mismo en el que se encontraba durante su pregrado?

- Sí
- No
- No me encuentro trabajando actualmente

10. ¿Después de terminar el pregrado en economía, usted recibió un ascenso (mejora de sus condiciones laborales y salariales) en donde trabajaba?

- Sí
- No
- Cambie de empleo luego de culminar el pregrado
- No me encuentro trabajando actualmente

11. ¿Encontró alguno de estos inconvenientes al tratar de ingresar en el mercado laboral por primera vez? *

- Poca oferta laboral
- Salarios por debajo de mis expectativas.
- No cumplía con todos los requisitos que pedían en los trabajos
- Buscaban gente mayor o con más experiencia
- No tuve ningún inconveniente.

12. ¿Sintió algún tipo de discriminación al tratar de ingresar al mercado laboral?

- Si
- No

13. Si respondió si, ¿qué tipo de discriminación experimentó?

- Género
- Nivel socioeconómico
- Raza
- Creencias religiosas

14. ¿Su trabajo actual es en un campo relacionado a sus estudios?

- Sí
- No
- No estoy trabajando actualmente

15. En caso de encontrarse trabajando ¿aproximadamente cuántos meses pasaron desde el momento en el que se graduó y el momento en el que comenzó a trabajar?

- 1 mes
- 2 meses
- 3 meses
- 4 meses
- 6 meses
- 8 meses
- 10 meses
- 1 año
- Año y medio
- 2 años
- 3 años
- Trabajaba desde antes de graduarme
- No me encuentro trabajando actualmente.

16. ¿A qué sector económico pertenece la empresa en la que trabaja?

- Servicios
- Industrial
- Comercial
- Público / Gubernamental
- Agrícola
- Financiero
- Otros

17. ¿Cuál es el cargo que usted tiene en este momento?

- Directivo
- Gerencial
- Profesional
- Asesor
- Asistente
- Ejecutivo senior

- Ejecutivo junior
- Auxiliar
- trabajo independiente

18. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo?

- Entre 1-6 meses
- entre 6 meses y 1 año
- entre 1 año y 2 años
- entre 2 años y 4 años
- entre 4 años y 6 años
- entre 6 y 8 años
- entre 8 años y 12 años
- entre 12 años y 16 años
- entre 16 años y 20 años
- más de 20 años

19. ¿Cuánto es aproximadamente su sueldo o remuneración en su empleo?

- Menos de 690.000
- Entre 690.000 y 750.000
- Entre 750.000 y 900.000
- Entre 900.000 y 1'300.000
- Entre 1'300.000 y 1'700.000
- Entre 1'700.000 y 2'500.000
- Más de 2'500.000
- No me encuentro trabajando

20. ¿Cuál es su nivel educativo actual?

- Pregrado
- Especialización
- Maestría

21 ¿Cuándo obtuvo su último título académico?

En caso de no tener trabajo ¿Cuánto tiempo lleva buscando trabajo?

- De 1-4 meses

- De 4 - 8 meses
- De 8 meses a 1 año
- Entre 1 año y año y medio
- Entre año y medio y 2 años
- Entre 2 años y 3 años
- Más de 3 años
- Actualmente tengo trabajo

22. ¿cuál cree usted que es la razón por la que no ha encontrado trabajo?