

# Perfil socio-laboral de los profesionales en Administración en Salud de la Universidad de Antioquia 1999-2008\*

## Social and work profile of the Health Administration professionals from Universidad de Antioquia, 1999-2008

Luz M. Mejía O<sup>1</sup>; Emmanuel Nieto L<sup>2</sup>; Gladys Arboleda P<sup>3</sup>; María L. Montoya R<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Administradora de Empresas, magíster en Salud Pública, profesora de la Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: luzmmejia@hotmail.com

<sup>2</sup> Economista, magíster en Epidemiología, profesor de la Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia.

<sup>3</sup> Contadora, magíster en Administración, profesora de la Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia.

<sup>4</sup> Ingeniera Sanitaria, magíster en Salud Ocupacional, profesora de la Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia.

Recibido: 24 de Enero de 2012. Aprobado: 15 de julio de 2012.

---

Mejía LM, Nieto E, Arboleda G, Montoya ML. Perfil socio-laboral de los profesionales en Administración en Salud de la Universidad de Antioquia 1999-2008 Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2012; 30(2): 152-162

---

### Resumen

**Objetivo:** caracterizar el perfil socio-laboral de los profesionales egresados del programa Administración en Salud de la Universidad de Antioquia. **Metodología:** estudio descriptivo de corte transversal basado en información primaria mediante encuesta a 356 profesionales egresados del programa entre 1999 y 2008. Se aplicaron técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial. Según la naturaleza de las variables, se reportan valores absolutos, proporciones, medidas de resumen y tendencia central. **Resultados:** se trata de un grupo de profesionales jóvenes con edad promedio de 32,5 años, principalmente mujeres, en su mayoría con experiencia laboral profesional después de haberse graduado y con vínculo laboral al momento de la encuesta. El 12,1% reportó estar desempleado. El principal

sector de la economía donde laboran es el de servicios, seguido de la construcción. El cargo desempeñado durante su historia laboral más frecuente es el administrativo seguido del operativo. Para la mayoría, sus ingresos salariales no superan los 4 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV). **Discusión:** algunos hallazgos se corresponden con estudios previos de 2001 y 2004. Otras variables contrastan con esos estudios y con otros referentes nacionales. Se concluye que las condiciones de precariedad laboral no son inherentes a la profesión en sí misma sino a las características del mercado laboral del mundo capitalista actual.

-----**Palabras clave:** profesionales graduados, Administración en Salud, mercado laboral

---

### Abstract

**Objective:** To characterize the social and work profiles of the professionals from Universidad de Antioquia (University of Antioquia) who hold a degree in Health Administration. **Methodology:** A cross-sectional study based on primary data obtained by surveying 356 graduate professionals between 1999 and 2008. Descriptive and inferential statistical analysis techniques were applied. Depending on the nature of the variables,

absolute values, ratios, and summary measures of central tendency were reported. **Results:** It was a group of young professionals with an average age of 32.5 years. They were mainly women with professional work experience after graduation. They were employed at the time of the survey, but 12.1% of them reported being unemployed. The main sector of the economy where they work is services, followed by construction. Their

---

\* Proyecto de investigación financiado por el Fondo de Apoyo a la Investigación Docente de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia.

most common position is that of administrator, followed by operational positions. In most cases, their income doesn't exceed 4 legal minimum wages. **Discussion:** some findings are consistent with previous studies conducted in 2001 and 2004. Other variables contrast with these studies and with other national references.

We conclude that the conditions of job insecurity are not inherent to the profession itself but to the labor market characteristics of the current capitalist world.

-----**Keywords:** graduate professionals, Health Administration, job market

## Introducción

La Facultad Nacional de Salud Pública (FNSP) de la Universidad de Antioquia desde su creación ha centrado sus procesos de formación académica en las áreas de la salud pública y la gestión de servicios de salud y del ambiente. En una primera etapa, formó promotores de saneamiento ambiental, supervisores de saneamiento ambiental, asistentes administrativos de servicios de salud y adiestradores de promotores rurales de salud. A partir de 1980, con el fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud, la promulgación de la Ley 80 de 1980 de educación superior y del Código Sanitario Nacional (Ley 09/79) se precisó la formación de un recurso humano de mayor nivel, para afrontar los nuevos retos del entorno político y económico del país. Esta labor, fue asumida por la FNSP con programas académicos para la formación de Tecnólogos en Administración de Servicios de Salud, en Saneamiento Ambiental y en Sistemas de Información en Salud [1].

Los cambios ocurridos en la década del 90 relacionados con la reforma del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) (Ley 100 de 1993) y la creación del Ministerio del Medio Ambiente (Ley 99 de 1993), así como los procesos de descentralización, privatización y globalización de los mercados, llevaron a que la FNSP se planteara la necesidad de profesionalizar los programas tecnológicos que ofrecía en la ciudad de Medellín-Colombia. Este hecho se consolidó en 1997 con la fusión de las tecnologías de Administración de Servicios de Salud y de Saneamiento Ambiental en el programa profesional de Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud (GSS) y énfasis en Gestión Sanitaria y Ambiental (GSA) [1]. Por su parte, la Tecnología en Sistemas de Información se profesionalizó con el programa de Gerencia en Sistemas de Información en Salud.

Como resultado de esa decisión, en 1999 la FNSP graduó a los primeros profesionales en Administración en Salud, y desde ese entonces sólo conocen dos estudios que dan cuenta de sus condiciones en el mercado laboral.

El primero se realizó en 2001 con 73 egresados del énfasis GSS [2]. Entre ese grupo, 2/3 partes de los egresados estaban empleados en el sector salud, 20% fuera de él y 14% desempleados. La pertinencia entre el cargo desempeñado y el perfil profesional fue considerada en desacuerdo y poco de acuerdo en el 63% de los casos. La

correspondencia entre la formación recibida y el perfil profesional requerido por el medio, fue considerada por el 70% como poco adecuada o inadecuada. El 82% consideró que el ingreso al mercado laboral era difícil o muy difícil. El 50% se encontraba laborando en cargos administrativos y el 45,8% en cargos operativos. El 27,4% devengaba ingresos inferiores a 2 SMLV; el 45,2% entre 2 y 3 SMLV; el 11% entre 3 y 4; sólo el 2,7% devengaba ingresos superiores a los 4 SMLV. Entre estos egresados, el 52% no estaba satisfecho con sus condiciones laborales y el 31,5% reportó una satisfacción entre alta y muy alta [2].

El segundo estudio se realizó en 2004 con 59 egresados del mismo énfasis GSS [3]. Allí se encontró que la proporción de empleados en el sector salud descendió al 57,6%, en otros sectores descendió al 6,8% y aparece una nueva tendencia de profesionales independientes que ocupó el 13,6% del mercado laboral, mientras que los desempleados pasaron al 22%. Se incrementó el desempeño en el área administrativa al pasar a 63,04% y disminuyó la proporción de cargos administrativos al pasar del 45,8% en 2001 al 28,26% en 2004. En relación con el ingreso salarial, se notó un leve descenso en la proporción de egresados que percibían entre uno y dos SMLV al 26,7%; asimismo, descendió el porcentaje de los que devengaban entre dos a cuatro SMLV (57,8%). En este grupo de profesionales, el 88,1% consideraba que era muy difícil el ingreso al mercado laboral.

Ambos estudios hacen recomendaciones al Programa relacionados con la necesidad de posicionar más al egresado en el medio, así como la necesidad de garantizarles procesos de formación continua por parte de la FNSP. En tanto estos estudios no incluyeron a los egresados del énfasis GSA, sus resultados aplican sólo para al énfasis GSS.

En el proceso de autoevaluación con fines de acreditación del Programa [1] finalizado en 2006, se identificaron dos factores que debían fortalecerse: los relacionados con el impacto del Programa en el medio y el relacionamiento del Programa y de la Facultad con los egresados. No obstante esta situación, el programa fue acreditado por un periodo de seis años, dadas las condiciones de alta calidad de los demás factores que fueron certificadas por el Consejo Nacional de Acreditación Nacional del Ministerio de Educación Nacional [4]. Dicha acreditación representa un reto institucional no sólo para mejorar las características de aquellos factores me-

nos desarrollados, sino, principalmente, para mantener la calidad del programa y mejorar su posicionamiento en el medio.

De esta manera, se entiende que la responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior no concluye con el otorgamiento del título profesional. Es necesario que las instituciones realicen todos los esfuerzos posibles por mantener contacto con sus egresados, conocer sus condiciones en el mercado laboral y sus expectativas de formación continua, entre otros aspectos. A partir de estas consideraciones, este estudio quiso indagar por las condiciones socio-laborales de los egresados del Programa Administración en Salud en sus dos énfasis para el periodo comprendido entre 1999-2008, a fin de reconocer sus realidades en el mercado laboral, sus expectativas de formación continua y su satisfacción con su desempeño profesional.

En este estudio se planteó la problemática de los profesionales egresados en la perspectiva de la teoría del capital humano y la economía de la educación [5-7]. En tal sentido, se comprende que la educación superior genera beneficios no solo individuales sino también sociales en el mediano y largo plazo, por lo que las decisiones sobre su incremento o promoción se pueden asimilar a decisiones racionales de los individuos; pero, también a decisiones colectivas asumidas por las autoridades públicas. Están ampliamente documentados los impactos de una mayor educación, no solo sobre los niveles de productividad e ingresos individuales, sino también los beneficios sociales en términos de su contribución al crecimiento económico, reducción de la pobreza, la criminalidad y las desigualdades sociales [8-10]. La promoción de la educación en general y de la educación superior en particular es un factor de democracia, justicia social, ampliación de la ciudadanía y de las capacidades humanas.

## Metodología

Estudio descriptivo de corte transversal que utilizó información primaria proveniente de una encuesta aplicada a 356 egresados que cumplieron con el requisito de haberse graduado en el Programa entre 1999 y 2008, de acuerdo con una muestra aleatoria simple y representativa del total de los profesionales egresados que a septiembre de 2009 era de 792. La encuesta fue validada mediante revisión del cuestionario por parte de cinco expertos en el tema y mediante prueba piloto a 19 egresados seleccionados al azar de la base de datos dispuesta por la FNSP. Su aplicación se hizo con asistencia de encuestadores estandarizados entre noviembre de 2009 y febrero de 2010.

En el procesamiento de la información, se aplicaron técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial orientadas a dar cuenta del perfil socio-laboral de los

egresados. En el análisis de la situación socio-laboral, se organizó la información que diera cuenta inicialmente del perfil general del empleo y el desempleo de estos profesionales, haciendo énfasis en el tiempo de permanencia en cada una de esas situaciones, el tipo de programa, la sede y el año de egreso, la formación tecnológica previa, la realización de cursos, la formación de posgrados, el sexo y la edad.

Posteriormente se centró el análisis descriptivo en las características propias del empleo, relacionadas fundamentalmente con la presencia o no de contrato escrito de trabajo, tipo de contrato, extensión de la jornada laboral, nivel de salarios, el sector económico y el tipo de cargo desempeñado. Se aplicaron técnicas de la inferencia estadística en el abordaje de la distribución del empleo-desempleo, la distribución por tipos de cargo y la distribución según niveles salariales.

En cada uno de los dominios del análisis de la situación socio-laboral se realizó inicialmente una descripción de orden univariado, seguida de una descripción bivarida y del análisis de regresión logística. Según la naturaleza de cada variable se utilizaron valores absolutos, proporciones y medidas de resumen y tendencia central. Para las comparaciones de medias y proporciones se utilizaron la prueba *t* de Student y la prueba de chi-cuadrado. En tales casos se reportan los valores de *p* y los intervalos de confianza, asumiendo un error alfa del 5%. En el análisis multivariado, orientado a establecer los factores determinantes de los cargos desempeñados y los niveles de salarios devengados por los egresados, se estimaron las Odds Ratio (OR) mediante dos modelos de regresión logística binaria paso a paso, vía razón de verosimilitud, con los respectivos intervalos de confianza al 95%.

El primer modelo asumió como variable dependiente los tipos de cargos desempeñados, como variable dicotómica: “Directivo-administrativo” y “No directivo-administrativo”. El segundo modelo se ejecutó a partir de los niveles de salarios devengados, como variable dependiente dicotómica: “Hasta 2 SMLV” y “Más de 2 SMLV”. Se adoptaron como variables independientes o explicativas todas aquellas que en el análisis bivariado habían reportado un valor *p* igual o inferior a 25%. Ambos modelos se validaron con los estadísticos de Wald y la prueba de Hosmer-Lemeshow.

Entre los aspectos éticos, cabe mencionar que el protocolo del estudio contó con la evaluación y aprobación del Comité de Ética del Centro de Investigaciones de la FNSP y el respectivo consentimiento informado de cada uno de los participantes del estudio. Los investigadores garantizaron el cumplimiento del protocolo y de la normatividad que regula los procesos de investigación en la Universidad y en el país.

## Resultados

### Características socio-laborales de los egresados

Del total de profesionales egresados, el 70,8% pertenece al énfasis GSS y el 29,2% a GSA. El 69,9% son mujeres y el 30,1% hombres. Según el énfasis, en GSS el 73% son mujeres y 27% hombres, mientras que en GSA el 61,5% son mujeres y 38,5 hombres.

En general, su edad promedio es de 32,5 años, siendo el grupo menor de 30 años quienes representan el 37,1% seguido del grupo entre 30 y 34 años con el 30,6%. El 91,3% de estos profesionales egresó de la sede Medellín y el resto de las sedes seccionales, con mayor participación Urabá. El 45,2% tuvo formación previa como tecnólogo, de los cuales el 79,5% fue formado como tal en la FNSP.

El sector económico en el que principalmente laboran los egresados es el de servicios (90%), siendo más alto en el énfasis GSS (96,8% respecto al 74,2% de GSA). En segundo lugar se encuentra el sector de la construcción sin diferencia por énfasis.

Al momento de la encuesta, el 51,1% de estos profesionales se encontraba laborando en entidades de naturaleza jurídica privada y el 29,2% en las del sector público; el resto en entidades mixtas, ONGS o como trabajadores independientes, con una notable diferencia por énfasis. En entidades privadas, el 54,8% es para GSS y el 42,3% para GSA. En entidades públicas, el énfasis GSA 44,2%, mientras que el énfasis GSS 23%.

El tipo de entidad en las cuales laboran son: IPS privadas (27,5%), entidades territoriales (14,9%), Aseguradoras de Planes de Beneficios (6,2%), IPS públicas-ESE (5,6%) y Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios (2,8%). En otras entidades labora el 28,4%, entre las cuales se destacan las instituciones educativas y otras diferentes al sector salud. Los egresados del énfasis GSA están laborando principalmente en entes territoriales (27,9%) y los de GSS en IPS privadas (36,5%).

Durante su ejercicio profesional, las áreas en las cuales se han desempeñado los egresados del énfasis GSS han sido principalmente la administrativa (19%), facturación- cuentas médicas (19%) y auditoría-interventoría (15,1%). Por su parte, los egresados del énfasis GSA en su mayoría se han desempeñado en el área de gestión ambiental (46,2%), seguido de la administrativa, capacitación y docencia (11,6%) y de las áreas de salud ocupacional y salud pública (9,6%).

En su conjunto, durante su ejercicio profesional el 11,8% ha ocupado cargos directivos, el 43,5% administrativos con personal a cargo, el 35,4% administrativos sin personal a cargo y el 50,6% operativos. Al momento de la encuesta, el 50,3% estaba laborando en cargos administrativos, el 28,1% en cargos operativos y el 4,2% en

cargos directivos. No se presentan diferencias entre los énfasis.

### Perfil general de empleo y desempleo de los egresados

El 86,8% de los egresados tiene alguna experiencia laboral profesional después de haberse graduado, siendo un poco mayor la experiencia de los egresados de GSA con 89,4% respecto al énfasis GSS (85,7%). Al momento de la encuesta, el 87,9% desarrollaba alguna actividad económica remunerada y el 12,1% estaban desempleados. El 46,5% de estos estaba sin empleo por un período superior a 12 meses; el 27,9% entre 7 y 12 meses y el 25,6% entre 1 y 6 meses. La media del tiempo de desempleo fue de 27,6 meses (tabla 1).

Los motivos más relevantes para dicha situación de desempleo fueron en su orden el vencimiento del contrato (30,2%), decisión propia (27,9%) y decisión del empleador (20,9%). El 76,7% de los desempleados pertenece al énfasis GSS, en su mayoría de la sede Medellín (79,1%), mujeres (67,4%) y adultos con edad superior o igual a los 33 años (67,4%). El 95,3% de los desempleados no había realizado estudios de posgrado.

Entre los ocupados al momento de la encuesta, el 70% son de GSS, en su mayoría de la sede Medellín (93%), mujeres (70,3%) y adultos con edad superior o igual a 33 años (62,3%). El 10,5% de ellos había realizado estudios de posgrado. La media de antigüedad en el último empleo asciende a 33,2 meses: 61,1% con más de 12 meses en el puesto de trabajo, 15,5% entre 7 y 12 meses y 23,4% con menos de 7 meses.

No se presentan diferencias estadísticamente significativas entre los egresados desempleados y los ocupados, excepto en la sede de egreso. En efecto, entre los graduados de la sede Medellín, el desempleo asciende al 10,5%, que contrasta significativamente con el 29% entre los egresados de las sedes seccionales. Las proporciones de ocupados entre uno y otro grupo de egresados presentan también niveles de contrastes significativos. Conforme con el valor de la OR, los egresados de la sede Medellín, comparados con los de las sedes seccionales, tienen 3,6 veces más probabilidad de lograr un enganche laboral (IC95%: 1,305 – 10,071).

### Características del empleo actual de los egresados

El 97,8% de los egresados ocupados labora bajo contrato escrito de trabajo. El tipo de contratación a término fijo y a término indefinido se distribuye por igual. El 77% de estos profesionales ocupados tenían jornadas de 48 horas semanales y el 18,3% de menos de 48 horas (tabla 2).

**Tabla 1.** Características de la ocupación y desocupación de los egresados, Medellín 2010.

Variable	Desocupados		Ocupados	
	n = 43	%	n = 313	%
<i>Tiempo de desempleo y antigüedad laboral</i>	X =27,6		X =33,2	
1 a 6 meses	11	25,6	65	23,4
7 a 12 meses	12	27,9	43	15,5
Más de 12 meses	20	46,5	170	61,1
<i>Énfasis del programa</i>				
GSA	10	23,3	94	30,0
GSS	33	76,7	219	70,0
<i>Sede de egreso</i>				
Medellín	34	79,1	291	93,0
Demás regiones	9	20,9	22	7,0
<i>Sexo</i>				
Mujer	29	67,4	220	70,3
Hombre	14	32,6	93	29,7
<i>Edad</i>				
33 y más años	29	67,4	195	62,3
Menos de 33 años	14	32,6	118	37,7
<i>Año de egreso</i>				
Entre 2006 y 2008	17	39,5	116	37,1
Entre 2003 y 2005	10	23,3	104	33,2
Entre 1999 y 2002	16	37,2	93	29,7
<i>Formación tecnológica previa</i>				
No	20	46,5	175	55,9
Sí	23	53,5	138	44,1
<i>Realización de cursos</i>				
No	14	32,6	73	23,3
Sí	29	67,4	240	76,7
<i>Formación de posgrado</i>				
No	41	95,3	280	89,5
Sí	2	7,7	33	10,5

Fuente: encuesta a 356 egresados del programa Administración en Salud, Medellín, 2010. Cálculo: de los autores.

La mitad de los ocupados devenga entre 2 y 4 SMLV. El 30,1% hasta 2 SMLV y solo el 19,1% más de 4 SMLV. No más del 36% de los ocupados manifiesta que sus ingresos están acordes con el nivel profesional y el cargo desempeñado; el 64% no lo considera así. En cuanto al grado de satisfacción con el ingreso laboral, el 6,1% está muy satisfecho, el 33,7% satisfecho, el 29,4% ni satisfecho ni insatisfecho, el 24,6% insatisfecho y el 6,1% muy insatisfecho.

## Características según tipo de cargo desempeñado

No se presentan diferencias estadísticamente significativas en la distribución de los tipos de cargo según sexo, edad, énfasis del programa, año del egreso, formación

técnica previa, realización de cursos y contrato escrito de trabajo. Los hallazgos más relevantes se presentan en relación con la sede de egreso, sector económico, tipo de contrato, antigüedad en el empleo, horas semanales laboradas, salarios devengados y realización de posgrados.

Por sede de egreso (tabla 3) hay una distribución sensiblemente mayor para los cargos directivo-administrativos entre los graduados en Medellín (64,3%), lo cual contrasta con la alta proporción de cargos no directivos entre los egresados de las demás regiones del departamento (56,5%) ( $p=0,046$ ).

En relación con los estudios de posgrado, la proporción de quienes desempeñan cargo directivo-administrativo es significativamente mayor entre quienes han realizado posgrado (88,2%) respecto de los que no (59,6%).

**Tabla 2.** Distribución del empleo actual de los egresados según algunas características socio-laborales, Medellín 2010

Variable	Empleo	%
<i>Contrato escrito</i>		
Sí	272	97,8
No	6	2,2
<i>Tipo de contrato</i>		
Término indefinido	138	50,7
Término fijo	134	49,3
<i>Horas/semana</i>		
Menos de 48 horas	51	18,3
48 horas	214	7,7
Más de 48 horas	13	4,7
<i>Ingreso salarial</i>		
Hasta 2 SMLV	93	30,1
2 a 4 SMLV	157	50,8
Más de 4 SMLV	59	19,1
<i>Valoración ingresos</i>		
Ingresos acordes	99	35,6
Ingresos no acordes	179	64,4
<i>Tipo de cargo</i>		
Directivo	15	4,9
A. con personas a cargo	86	27,8
A. sin personas a cargo	93	30,1
Operativo	100	32,4
Otro	15	4,9

Fuente: encuesta a 356 egresados del programa Administración en Salud, Medellín, 2010. Cálculo: de los autores.

**Tabla 3.** Distribución de los tipos de cargo según algunas características socio-laborales, Medellín 2010

Variable	No directivo	Directivo-administrativo	Valor P Chi cuadrado
	n = 115(%)	n = 194(%)	
<i>Sede de egreso</i>			
Medellín	102 (35,7)	184 (64,3)	0,046
Demás regiones	13 (56,5)	10 (43,5)	
<i>Formación de posgrados</i>			
No	111 (40,4)	164 (59,6)	0,001
Sí	4 (11,8)	30 (88,2)	
<i>Tipo de contrato</i>			
Término indefinido	41 (27,3)	109 (72,7)	0,002
Término fijo	69 (46,0)	81 (54,0)	
<i>Antigüedad laboral</i>			
1 a 6 meses	39 (52,0)	36 (48,0)	0,001
7 a 12 meses	23 (44,2)	29 (55,8)	
Más de 12 meses	53 (29,1)	129 (70,9)	
<i>Horas/semana</i>			
Menos de 48 horas	28 (47,5)	31 (52,5)	0,024
48 horas	79 (33,3)	158 (66,7)	
Más de 48 horas	8 (61,5)	5 (38,5)	
<i>Ingreso salarial</i>			
Hasta 2 SMLV	54 (58,1)	39 (41,9)	0,000
2 a 4 SMLV	47 (29,9)	110 (70,1)	
Más de 4 SMLV	14 (23,7)	45 (76,3)	
<i>Valoración de ingresos</i>			
Acorde con el cargo	31 (28,4)	78 (71,6)	0,018
No acorde con el cargo	84 (42,0)	116 (58,0)	

Fuente: Encuesta a 356 egresados del programa Administración en Salud, Medellín, 2010. Cálculo: de los autores.

Entre estos últimos, el 40,4% afirma laborar en cargos de carácter operativo y otros ( $p = 0,001$ ).

En la tabla 3 se evidencia que es más frecuente el desempeño de cargos directivo-administrativos entre los que laboran con contrato a término indefinido, que entre quienes tienen contratación a término fijo (54%) ( $p = 0,002$ ). La proporción de cargos directivo-administrativos crece con la antigüedad en el trabajo, de modo que, entre quienes gozan de más de 12 meses en el empleo, dicha proporción asciende a 70,9%. En los de menor antigüedad laboral es superior la proporción de cargos no directivos (52,0%) ( $p = 0,001$ ).

La proporción de los profesionales que desempeñan un cargo directivo-administrativo es muy superior en los que laboran 48 horas a la semana (66,7%) o menos, mientras que entre los que trabajan más de este tope la proporción superior corresponde al grupo de cargos operativos (61,5%) ( $p = 0,024$ ).

A mayores niveles salariales, mayor es la proporción de cargos directivo-administrativos: 70,1% en el grupo que devenga entre 2 y 4 SMLV y 76,3% entre los que ganan más de 4 SMLV; la proporción de cargos no directivos es superior para el grupo con ingresos iguales e inferiores a 2 SMLV ( $p = 0,000$ ).

De acuerdo con la tabla 3, en el grupo de quienes consideran sus ingresos acordes con el nivel profesional y el cargo desempeñado, la proporción de cargos directivo-administrativos es superior (71,6%) respecto a quienes no valoran de esa manera sus ingresos (58,0%) ( $p = 0,018$ ).

A efectos de realizar un análisis multivariado de carácter exploratorio, se corrió una regresión logística binaria sobre los tipos de cargo, aplicando el método paso a paso vía razón de verosimilitud y su validación con los estadísticos de Wald y la prueba de Hosmer-Lemeshow\*.

Según las estimaciones registradas en la tabla 4, los egresados que cuentan con estudios de posgrado, comparados con aquellos que aún no lo han logrado, tienen más de 4 veces la probabilidad de lograr un enganche laboral en cargos de dirección y administración. En igual sentido se destacan las mayores probabilidades (1,54) de obtener estos cargos por parte de quienes han realizado cursos respecto de aquellos que no los han hecho. Los egresados de la sede Medellín registran casi dos veces la probabilidad de alcanzar dichos cargos respecto de los egresados de las sedes seccionales. Una probabilidad similar se establece para los hombres en relación con las mujeres.

### Características según nivel salarial

En la distribución de los distintos niveles salariales de estos profesionales no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p > 0,05$ ) en relación con sexo, edad, énfasis del programa, año de egreso, sede del

egreso, formación tecnológica previa, sector económico, antigüedad en el empleo y horas laboradas a la semana. Los hallazgos más significativos se relacionan con el tipo de contrato, la valoración del ingreso, la realización de cursos y posgrados, y el tipo de cargo desempeñado.

En el grupo que labora con contrato escrito (tabla 5) la proporción de quienes devengan más de 2 SMLV es del 71%. Para los que no tienen contrato escrito la proporción superior es la de ingresos iguales e inferiores a 2 SMLV (66,7%) ( $p = 0,040$ ). El grupo de mayores salarios es el que en mayor proporción considera que sus ingresos son acordes al nivel profesional y al cargo desempeñado. El 42% de quienes no valoran sus ingresos de esta manera devengan por debajo de 2 SMLV ( $p = 0,000$ ).

De acuerdo con la tabla 5, a medida que se alcanza una mayor cualificación académica, mediante la realización de cursos o de formación en posgrado, es mayor la proporción de profesionales con ingresos superiores a los 2 SMLV. En el grupo que dice no haber realizado cursos, el 49,2% devenga hasta 2 SMLV ( $p = 0,000$ ). Para los que no tienen formación de posgrado esta proporción asciende al 32,7% ( $p = 0,000$ ).

El 79,9% de los profesionales que se desempeñan en un cargo directivo-administrativo declara estar devengando más de 2 SMLV, lo cual contrasta con la proporción de 47% entre no directivos que afirma estar ganando hasta 2 SMLV ( $p = 0,000$ ).

En relación con esta descripción de los niveles salariales también se realizó un análisis exploratorio a partir de la regresión logística, con igual aplicación del método paso a paso y la razón de verosimilitud, inspeccionando su validación con los estadísticos de Wald y la prueba de Hosmer-Lemeshow. Según esta prueba, los resultados de dicha regresión que se muestran en la tabla 3 arrojó un Chi-cuadrado de 10,836, significancia de 0,211 y capacidad explicativa global del 74,4%.

De acuerdo con estos estimativos (tabla 6), los egresados que más han avanzado en su formación académica obtienen los mayores niveles de ingresos. De hecho, los que han participado en cursos y han obtenido formación de posgrado, en relación con aquellos que no lo han hecho, tienen en su orden 2,3 y 3,2 veces la probabilidad de alcanzar niveles salariales superiores a los 2 SMLV. Los egresados que se desempeñan en cargos de dirección y administración multiplican por tres su probabilidad de obtener estos altos ingresos en relación con los que se desempeñan en labores operativas y demás.

### Discusión y conclusiones

De acuerdo con los resultados de este estudio, puede notarse que este grupo de egresados conforma una población profesional joven y mayoritariamente mujeres. Este

\* Esta prueba arrojó un Chi-cuadrado de 2,319 y significancia de 0,940; la capacidad explicativa global es de 64,1%.

**Tabla 4.** Estimaciones de la OR según modelo logístico que evalúa las probabilidades de ejercer un cargo directivo-administrativo, Medellín 2010

Variable	Directivo Administrativo	No directivo Administrativo	$\beta$	OR	IC90%
Constante			-1,600		
<i>Sexo</i>					
Mujer	140	76		1,00	
Hombre	54	9	0,627	1,87	(1,11;3,17)
<i>Sede egreso</i>					
Otras regiones	10	13		1,00	
Medellín	184	102	0,679	1,97	(1,24;3,13)
<i>Cursos</i>					
No	32	29		1,00	
Sí	162	86	0,431	1,54	(1,13;2,10)
<i>Posgrado</i>					
No	164	111		1,00	
Sí	30	4	1,466	4,33	(2,44;7,68)

Fuente: encuesta a 356 egresados del programa Administración en Salud, Medellín, 2010. Cálculo: de los autores

**Tabla 5.** Distribución de los niveles salariales de los egresados según algunas características socio-laborales, Medellín 2010

Variable	Hasta 2 SMLV	Entre 2 y 4 SMLV	Más de 4 SMLV	Valor P
	n = 93(%)	n = 157(%)	n = 59(%)	Chi-cuadrado
<i>Contrato escrito</i>				
Sí	87 (29,0)	154 (51,3)	59 (19,7)	0,040
No	5 (55,5)	3 (33,3)	1 (11,1)	
<i>Valoración de ingresos</i>				
Acorde con el cargo	9 (8,3)	59 (54,1)	41 (37,6)	0,000
No acorde con el cargo	84 (42,0)	98 (49,0)	18 (9,0)	
<i>Realización de cursos</i>				
No	30 (49,2)	28 (45,9)	3 (4,9)	0,000
Sí	63 (25,4)	129 (52,0)	56 (22,6)	
<i>Realización de posgrados</i>				
No	90 (32,7)	140 (50,9)	45 (16,4)	0,000
Sí	3 (8,8)	17 (50,0)	14 (41,2)	
<i>Tipo de cargo</i>				
No directivo	54 (47,0)	47 (40,9)	14 (12,2)	0,000
Directivo-administrativo	39 (20,1)	110 (56,7)	45 (23,2)	

Fuente: encuesta a 356 egresados del programa Administración en Salud, Medellín, 2010. Cálculo: de los autores.

**Tabla 6.** Estimaciones de la OR según modelo logístico que evalúa las probabilidades de que los egresados logren altos niveles salariales, Medellín 2010

Variable	Más de 2 SMLV	Hasta 2 SMLV	$\beta$	OR	IC95%
Constante			-0,717		
<i>Cursos</i>					
No	31	30		1,00	
Sí	185	63	0,828	2,29	(1,24;4,23)
<i>Posgrado</i>					
No	185	90		1,00	
Sí	31	3	1,168	3,22	(1,13;9,19)
<i>Tipo de cargo</i>					
Operativo y otros	61	54		1,00	
Directivo-administrativo	155	39	1,157	3,18	(1,88;5,38)

Fuente: encuesta a 356 egresados del programa Administración en Salud, Medellín, 2010. Cálculo: de los autores.



perfil es similar al del estudio de 2001, según el cual el 70% de los egresados eran mujeres [2]. Del conjunto de egresados, una proporción mayoritaria pertenece al énfasis GSS, por lo cual deben indagarse las razones de ello, toda vez que se conoce que en el proceso de admisión se ofrece el mismo número de cupos de estudiantes nuevos para cada énfasis de este programa.

De otro lado, llama la atención que el porcentaje de egresados desempleados al momento de la encuesta (12,1%) coincida con la tasa de desempleo nacional que para diciembre de 2009 alcanzó el 12% [11]. En todo caso, esta proporción es inferior a la observada en el estudio de 2001 (14%) [2], a la proporción encontrada en 2004 (22%) [3] y todavía mucho menor que la proporción de egresados desempleados del programa Administración del Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica de Pereira, que para 2004 alcanzó un 26% [12].

En este aspecto, sin embargo, es importante resaltar el hecho de que las posibilidades de encontrar empleo no presentan diferenciales según las características de los énfasis de los profesionales egresados de la Universidad de Antioquia. Los diferenciales solo se presentan según la sede de egreso, pues para los graduados en la sede Medellín la probabilidad de enganche laboral es 3,6 veces la observada entre los egresados de sedes seccionales. Este diferencial pudiera estar asociado a la mayor diversidad y dinamismo de las actividades productivas en esta ciudad, que se expresa en mayores oportunidades laborales y amplitud de los canales de búsqueda de empleo. Adicionalmente, estas sinergias podrían estar potenciadas por la mayor oferta de espacios de prácticas profesionales en Medellín.

Este estudio confirma que dicho grupo de profesionales se desempeña en cargos principalmente administrativos, seguido de los operativos. En 2001 la proporción de egresados del énfasis GSS que desempeñaban cargos operativos era del 45,8%; en 2004 esa proporción descendió al 28,26% y en 2010 se mantiene para ambos énfasis con el 28,1%. Los estudios previos no indagaron por cargos de tipo directivo, que para este periodo analizado solo alcanzó el 4,2% sin diferencias entre los énfasis.

Conforme a lo ya reportado, en 2010 el 80,9% de los egresados reporta ingresos iguales e inferiores a 4 SMLV, lo cual habla a favor de estos profesionales cuando se contrasta dicha proporción con el promedio nacional de ese año registrado en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) [13], en la cual se estima que el 95,2% de los trabajadores del país reciben ingresos iguales e inferiores a los 4 SMLV. Dicha proporción, según el DANE, asciende al 94,7% entre el personal con cargos administrativos. Sin embargo, esta ventaja salarial no se sostiene en relación con lo devengado por el personal ocupado con similares características educativas. En efecto, de

acuerdo con la misma GEIH de 2010, en las 13 principales áreas metropolitanas del país, el 72,9% de los profesionales y técnicos devengaban menos de 4 SMLV. Por su parte, el Observatorio Laboral para la Educación reporta para 2008 un ingreso promedio de 3,9 SMLV para los egresados de educación superior [14].

Como puede notarse, estos egresados no gozan de una situación laboral privilegiada, ni en términos de ingreso ni de estabilidad en el empleo. Esto se evidenció desde 2001 cuando se reportaron ingresos inferiores a 2 SMLV para el 31,3% de ellos, mientras que el 64% devengaba entre 2 y 4 SMLV [2]. El estudio de 2004 reveló una mejora salarial, en tanto que la proporción de egresados que percibían entre uno y dos SMLV se redujo al 26,7% [3]. No obstante, según los hallazgos del presente estudio, dicha mejora se esfumó en 2010, pues la proporción de egresados que devengan hasta 2 SMLV nuevamente alcanzó el 30,1%. Por su parte, en 2005 los egresados del programa Administración del Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica de Pereira reportaron un ingreso promedio equivalente a 3,3 SMLV [12], lo cual no dista mucho de los ingresos reportados por los egresados objeto de este estudio.

Sin embargo, estos contrastes habría que asumirlos con cautela, en tanto que el problema de los bajos salarios relativos de los profesionales no siempre es un asunto específico de cada profesión en sí misma, sino una particularidad de la precariedad del mercado laboral propio del mundo capitalista actual que conlleva a condiciones de subcontratación, bajos salarios, temporalidad de los contratos, responsabilidad individual por los procesos de capacitación y formación, que afectan principalmente a los profesionales más jóvenes [15]. De hecho, en el ámbito nacional, los ingresos en términos de SMLV de los trabajadores con formación universitaria han bajado en el último quinquenio [16], de modo que los egresados objeto de este estudio no escapan a estas realidades.

En todo caso, los hallazgos de este estudio confirman los resultados estilizados que se derivan de la teoría del capital humano, en el sentido de retornos crecientes de la inversión en educación, expresados en salarios relativos más altos para los grupos con educación universitaria de pregrado y posgrado [10, 16, 17]. En efecto, como lo reveló este estudio, los egresados con formación de posgrado, comparados con aquellos que no han alcanzado este nivel, tienen 3,2 veces más probabilidades de obtener ingresos superiores a 2 SMLV.

Para 2009, el SMLV en Colombia ascendía a un valor de \$496.900 [18] y de acuerdo con la Red Enlace Profesional (REP), conformada por oficinas de egresados de las Instituciones de Educación Superior de Antioquia, los salarios mínimos esperados para egresados graduados en este mismo año era de 3,58 SMLV para profesionales sin experiencia; 4,41 SMLV para los profesionales sin expe-

riencia, pero bilingües; 4,41 SMLV para los profesionales con experiencia entre 1 y 3 años en el área de formación y de 5,86 SMLV para los profesionales con experiencia entre 1 y 3 años y además bilingües. Tales valoraciones salariales exceptúan a profesionales de Educación, Medicina, Odontología y Derecho en ejercicio [19].

Si bien el presente estudio no indagó por competencias de bilingüismo entre estos profesionales, es posible concluir que los salarios reportados por ellos distan mucho de lo esperado por la Red. Circunstancia de particular relevancia en el terreno de los necesarios incentivos a la formación profesional, que daría soporte no sólo a la política nacional de innovación y competitividad, sino también a la política social, pues en el país hay suficiente evidencia empírica sobre el impacto de la educación superior en la mejora de ingresos laborales, la empleabilidad y la reducción de los niveles de pobreza y desigualdad socioeconómica [16, 20, 21].

Por último, vale destacar un hallazgo de este estudio que contrasta con lo registrado en la literatura especializada de los ámbitos nacional y mundial [22, 23], relacionado con la discriminación salarial para las mujeres. Esta situación no se evidenció para este grupo de egresados.

En suma, tanto la FNSP como la Universidad de Antioquia y el conjunto de universidades del país, deberían, a partir de los anteriores resultados, considerar la posibilidad de crear estrategias y políticas institucionales que ofrezcan a sus profesionales egresados mayores opciones de acceso a los procesos de capacitación continua y de formación en posgrado.

A la fecha, la Universidad ofrece muy pocos incentivos a los egresados para que puedan satisfacer sus necesidades de mayor cualificación para competir de mejor manera en el mercado de trabajo y aspirar a mayores ingresos laborales. Entre esos incentivos, se destaca la beca anual que ofrece la Universidad a los mejores profesionales graduados de cada promoción de pregrado, para que realicen estudios de posgrado en la misma universidad en un periodo no mayor de tres años posteriores a la graduación [24]. En el caso de la FNSP, existe la política institucional de otorgar a los egresados un descuento financiero en cursos de Diploma. Si bien dichos estímulos son importantes, no son suficientes para responder a las expectativas y necesidades de mayor cualificación de los profesionales egresados y, por tanto, deberían considerarse otras opciones.

## Agradecimientos

A los egresados que aceptaron participar en este estudio.

A los profesionales Sol Florez y Jairo Cardona por su apoyo en el diseño del proyecto.

A los Gerentes en Sistemas de Información en Salud Maylén Rojas y Edwin González por su apoyo en el procesamiento de la información.

## Referencias

- 1 Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”. Programa Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud y Gestión Sanitaria y Ambiental. Informe Final de Autoevaluación con fines de Acreditación. Medellín: Facultad Nacional de Salud Pública; 2006.
- 2 Contreras A. Múnera H. Mercado laboral para los egresados de Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud. Medellín 2001. (Tesis). Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad Nacional de Salud Pública; 2001.
- 3 Morales N, Ramírez C, Pérez P. Investigación de mercado del programa en Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud, Antioquia, 2004. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2005; 23(2):52-58.
- 4 República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Resolución 1575 del 26 de marzo de 2008: por medio de la cual se otorga la acreditación voluntaria al programa de Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud y Gestión Sanitaria y Ambiental de la Universidad de Antioquia; Bogotá: El Ministerio; 2008.
- 5 Becker G. El Capital Humano. Madrid: Alianza Editorial; 1983
- 6 Becker G. Capital Humano en la Nueva Sociedad. Presentación en la Fundación DMR, 2003. [Internet] [Acceso mayo de 2011]. Disponible en: <http://www.fundaciondmr.org/textos/conferencia01d.html>.
- 7 Aronson P. El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades 2008; 2 (16/2007): 9-26.
- 8 Barnett R. Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Barcelona: Gedisa; 2001.
- 9 McConnell C, Brue S. Economía Laboral Contemporánea. 4ª ed. Madrid: McGraw-Hill; 1997
- 10 Lassibille G, Navarro ML. Manual de Economía de la Educación. Teoría y Casos Prácticos. Madrid: Pirámide; 2004.
- 11 Escuela Nacional Sindical. Informe Nacional de Trabajo Decente 2009. Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud y libertades sindicales en Colombia. Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical; 2010. Pp. 172.
- 12 Cardona A. Situación laboral y profesional de los administradores del medio ambiente de la Universidad Tecnológica de Pereira, 1998-2005. [Internet] Bogotá; 2006. [Acceso junio de 2010]. Disponible en: <http://www.ambiegresados.org/Estudio%20Egresados%202004.pdf>
- 13 Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares, julio-septiembre de 2010. Bogotá: DANE; 2010.
- 14 República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Observatorio Laboral para la Educación. Informe de 2009. Bogotá: El Ministerio; 2010.
- 15 Orejuela J. Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales. Cali: Universidad San Buenaventura; 2009. Pp. 125-129.
- 16 Vélez MC, Santamaría M, Tenjo J, Medina CA, Cadena G, Schmidt C. Debates de coyuntura social. Capital humano para la innovación y la competitividad. Bogotá: Fedesarrollo; 2009.

- 17 Núñez J. Incidencia del Capital Humano en el Crecimiento Económico 1950-1992. (Trabajo de grado para optar al título de Magister en Economía). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana; 1994.
- 18 República de Colombia. Ministerio de la Protección Social. Decreto 4868 del 30 de diciembre de 2008: por medio del cual se fija el salario mínimo legal para el año 2009. Bogotá: El Ministerio; 2008.
- 19 El observatorio de la universidad colombiana. [Internet] [Acceso junio de 2011] Disponible en: [http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=832:los-salarios-minimos-esperados-para-egresados-graduados&catid=16:noticias&Itemid=198](http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=832:los-salarios-minimos-esperados-para-egresados-graduados&catid=16:noticias&Itemid=198)
- 20 López H, Núñez J. Pobreza y desigualdad en Colombia. Diagnóstico y estrategias. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación; 2007.
- 21 Nieto E, Giraldo O, Osorio RD. El mercado de trabajo en el área metropolitana de Medellín y Valle de Aburrá. Serie de estudios de mercado de trabajo regionales EMTR N°1. Bogotá: Ministerio del Trabajo; 1997.
- 22 Castel R. Empleo, exclusión y las nuevas cuestiones sociales. En: Castel R, Touraine A, Bunge M, Lanni O y Giddens A. Desigualdad y Globalización: cinco conferencias. Buenos Aires: Editorial Manantial; 2003. Pp. 20.
- 23 Silveira S. La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación. En: Pieck Enrique, Coord. Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social. México D.F: Universidad Iberoamericana, IMJ/UNICEF/OIT/RET/CONALEP; 2001. Pp. 460-463.
- 24 Universidad de Antioquia. Consejo Superior Universitario. Acuerdo Superior 210 del 3 de diciembre de 2001: por el cual se integran las normas que regulan la beca anual al mejor estudiante de cada programa de pregrado y se hace una delegación. Medellín: Universidad de Antioquia; 2001.