

No. 04-03

2004



IMPACTO SOCIAL DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA

*Alberto Jaramillo - Javier Santiago Ortiz
Catalina Jaramillo- Sebastián Acevedo*

Documentos de trabajo

Economía y Finanzas

Centro de Investigaciones Económicas y Financieras (CIEF)



**UNIVERSIDAD
EAFIT**
Abierta al mundo

IMPACTO SOCIAL DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA

**Alberto Jaramillo
Javier Santiago Ortiz
Catalina Jaramillo
Sebastián Acevedo**

Septiembre de 2004

AGRADECIMIENTOS

Los autores desean expresar sus sentimientos de gratitud y consideración con la Universidad de La Sabana y, en particular, a las siguientes personas:

Al señor rector, Dr. Álvaro Mendoza Ramírez, y demás directivos de la Universidad de La Sabana por la confianza y colaboración otorgadas durante la realización de este trabajo.

A los integrantes del grupo interlocutor designado por la Universidad de La Sabana: Dra., Laura Posada Muñoz, Vicerrectora de Servicios Académicos, Dra., Norella Dueñas de Saretzki, Directora Centro de Egresados, y Dr. Javier Olmedo Millán Payán, Jefe de Información Estadística.

A los demás profesionales de la Universidad de La Sabana que, de una u otra manera, contribuyeron, de forma positiva, en el desarrollo de este trabajo: Clara López de Mesa, María Eulalia Buenahora, Claudia Aponte y Saúl Antonio Reyes, entre otros.

A los auxiliares de investigación, estudiantes de Economía, Andrés Giraldo y Santiago Álvarez, por el apoyo brindado en el procesamiento de estadísticas.

A las profesionales Maribel Bayer, Ingeniera de Sistemas, por su trabajo en el desarrollo del aplicativo informático del formulario de encuesta y a Catalina Rodríguez Garcés, Economista, por su apoyo durante la aplicación del formulario de encuesta y por su trabajo de recopilación y revisión bibliográficas, de procesamiento estadístico y de redacción de algunos textos preliminares.

Y, de manera especial, a la Directora del Centro de Egresados de la Universidad de La Sabana, Dra. Norella Dueñas de Saretzki, por su interés y acompañamiento permanentes durante la realización del proyecto.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN	6
1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	12
1.1. ANTECEDENTES.....	12
1.2. EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL.....	14
1.3. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL –PEI-.....	16
1.3.1. La formación integral.....	18
1.3.2. La Asesoría Académica Personalizada	20
1.3.3. La Investigación.....	20
1.3.4. La Proyección Social de la Universidad.....	21
2. UN CONTEXTO DE REFLEXIÓN: LA PERTINENCIA SOCIAL	24
DE LA UNIVERSIDAD	24
2.1. APROXIMACIONES A LA PERTINENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD	25
2.2. EL EGRESADO COMO EJE DEL IMPACTO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD ..	26
2.3. LOS EGRESADOS EN LA MEDICIÓN DEL	27
IMPACTO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD.....	27
2.4. EL EGRESADO COMO AGENTE ACTIVO DENTRO DE UN PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	30
2.5. LOS BENEFICIOS DE LA IMPRONTA INSTITUCIONAL	31
3. UNA REVISIÓN DE LITERATURA.....	34
3.1. UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL	35
3.2. ANÁLISIS ANTERIORES EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA.....	38
3.2.1. “Los Egresados y su reconocimiento en el medio (1994 – 1998)”	38
3.2.2. Estudios sobre egresados de Administración de Empresas	39
3.2.3. Estudios realizados por la Facultad de Enfermería	42
3.2.4. Estudio sobre egresados de Comunicación Social y Periodismo	43
3.3. ESTUDIOS DE OTRAS UNIVERSIDADES DE BOGOTÁ	44
3.3.1. Universidad de los Andes.....	44
3.3.2. Pontificia Universidad Javeriana	46
3.3.3. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	48
3.3.4. Universidad Nacional de Colombia	49
3.3.5. Universidad Externado de Colombia	50
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	56
4.1. TIPOS DE ESTUDIOS DE EGRESADOS	56
4.1.1. Utilidad de las encuestas a egresados	57
4.1.2. Limitaciones de las encuestas a egresados	58
4.2. RECOLECCIÓN DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA	59
4.2.1. Prediseño del formulario de encuesta	59
4.2.2. Prueba piloto y cambios al formulario.....	60
4.2.3. Formulario definitivo y manual del usuario	60
4.2.4. Aplicación y seguimiento de las encuestas	60
4.2.5. Desarrollo del formulario en Internet.....	61
4.2.6. Depuración de las encuestas y construcción de la base de datos	62
4.2.7. Procesamiento y análisis de los resultados	63
4.3. LA MUESTRA MÍNIMA Y LA MUESTRA RECOLECTADA	64

4.4.	MÉTODO DE EXPANSIÓN.....	68
4.4.1.	Promedios ponderados	69
4.4.2.	Porcentajes ponderados	71
4.5.	ESTRUCTURA DEL FORMULARIO.....	71
4.6.	PROCESAMIENTO ECH.....	73
4.7.	CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	73
4.7.1.	Género	74
4.7.2.	País y ciudad de residencia	75
4.7.3.	Edad.....	76
4.7.4.	Estado Civil.....	77
4.8.	ANEXO: PRUEBAS ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS POBLACIONALES	78
4.8.1.	Prueba de la diferencia de las medias	78
4.8.2.	Prueba de las diferencias de las medianas (Corrección por los datos extremos en los grupos).....	78
4.8.3.	Prueba de las diferencias de las varianzas	79
4.8.4.	Pruebas de múltiples rangos.....	79
5.	LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL	81
5.1.	SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS	82
5.1.1.	Indicadores laborales de los egresados	82
5.1.2.	Caracterización del desempleo.....	90
5.1.3.	Caracterización del subempleo.....	96
5.1.4.	Caracterización de los inactivos.....	103
5.1.5.	Empleo según ramas de actividad económica	104
5.2.	ANÁLISIS DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL.....	107
5.2.1.	Ocupaciones de los egresados.....	107
5.2.2.	Remuneración laboral	114
5.2.3.	Distribución del empleo según tamaño de empresas.....	121
5.2.4.	Condiciones laborales de los egresados	122
5.2.5.	Canales de consecución de empleo	123
5.2.6.	Situación de segundo empleo.....	124
5.3.	ANEXO.....	127
6.	BENEFICIOS DE ESTUDIAR EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA.....	135
6.1.	BREVE APROXIMACIÓN TEÓRICA	136
6.2.	MÉTODOLOGÍA DE CÁLCULO.....	138
6.3.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y VARIABLES EMPLEADAS	140
6.4.	“PREMIUM” SALARIAL	142
6.5.	DIFERENCIAS SALARIALES POR CARRERAS	145
6.6.	REMUNERACIONES SECTORIALES.....	146
6.7.	LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA Y	
	EL MERCADO LABORAL DE BOGOTÁ.....	148
6.8.	COMENTARIOS FINALES.....	152
6.9.	ANEXOS ESTIMACIÓN PRIMAS SALARIALES.....	155
7.	PROYECCIÓN SOCIAL DE LOS EGRESADOS.....	169
7.1.	TRAYECTORIA ACADÉMICA DE LOS EGRESADOS.....	169
7.2.	TRAYECTORIA LABORAL DE LOS EGRESADOS.....	173
7.2.1.	Inserción al mercado laboral	173
7.2.2.	Evolución y movilidad ocupacional de los egresados	176
7.2.3.	Recalificación profesional.....	182
7.3.	EMPRESARISMO.....	185
7.3.1.	Experiencias empresariales	186
7.3.2.	Empresarismo reciente	191

7.3.3.	Ingresos comparados.....	194
7.3.4.	La mirada empresarial sobre la calidad de la educación recibida	197
7.4.	OBRAS Y ACTIVIDADES SOCIALES DE LOS EGRESADOS.....	203
7.5.	RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LOS EGRESADOS	207
7.6.	RELACIONES DE LOS EGRESADOS CON LA UNIVERSIDAD	209
7.6.1.	Medios de vínculo con la Universidad	210
7.6.2.	Actividades en que participan los egresados	210
7.6.3.	Medios de acceso a la información de la Universidad	211
7.6.4.	Proyección del vínculo de los egresados con la Universidad	212
7.6.5.	Proyección de realización de posgrados	213
7.7.	ANEXOS	216
8.	LA CALIDAD DE UNISABANA Y SUS PROGRAMAS	231
8.1.	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS	232
8.1.1.	La calidad institucional desde la perspectiva de los programas	232
8.1.2.	La satisfacción con la formación universitaria	234
8.1.3.	Determinantes de la satisfacción con la formación universitaria	236
8.1.4.	Una mirada a la pertinencia	239
8.1.5.	¿Mayor o igual nivel de competitividad?.....	244
8.1.6.	Factores que inciden en la calificación de la competitividad.....	245
8.1.7.	Recomendación: entre la fidelidad y la racionalidad	247
8.2.	LA CALIDAD DE LA INSTITUCIÓN	250
8.2.1.	El mayor aporte de la Universidad.....	251
8.2.2.	La credencial de la Universidad: las posibilidades laborales	253
8.2.3.	La proyección de la Universidad en el medio	255
8.2.4.	La Universidad y la trayectoria de los egresados	259
8.3.	LA CONDICIONALIDAD DE LAS RESPUESTAS	262
8.3.1.	Relaciones entre las preguntas.....	263
8.3.2.	Elementos del desempeño laboral.....	264
8.3.3.	Regresiones de la satisfacción y de las posibilidades laborales.....	266
8.4.	LA CALIDAD: UNA VISIÓN GLOBAL	268
8.5.	ANEXOS EVALUACIÓN DE LA CALIDAD	273
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	276
A.	ANEXO GENERAL: COMPARACIÓN UNIVERSIDAD DE LA SABANA-EAFIT ...	283

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN

” Como lo expresa nuestro PEI, es esta articulación entre investigación y docencia la que produce un impacto en el medio, en otras palabras, la que genera necesariamente como resultado una proyección social. Esta no se da como una tarea separada de las dos anteriores, sino como una consecuencia indispensable de la existencia conjunta de ellas. No hay, entonces, necesidad de preocuparse sobre cómo debe cumplirse con este tercer elemento de la tríada clásica del mundo universitario. Viene dado como consecuencia necesaria de que existan investigación y docencia y de que una y otra estén articuladas, es decir, que la docencia sea fruto de la investigación y que ésta se adelante con miras a la primera”.(Universidad de La Sabana, Escrito REC 018 de junio 22 de 2004).

Las universidades tienen el compromiso de ser pertinentes con las comunidades que las albergan, es decir, de ofrecer respuestas a las distintas tensiones sociales, mediante el desarrollo de programas de investigación, de formación y de extensión; sólo de esta manera las universidades se proyectan al medio, lo impactan y transforman con su quehacer académico e investigativo. La pertinencia, entonces, tiene que ser el fruto natural del desarrollo de la misión de la universidad, como bien lo expone la cita que sirve de epígrafe a esta introducción; es decir, la universidad no puede ser pertinente de una manera distinta a la realización de su misión y de su proyecto educativo institucional.

La pertinencia de la enseñanza se manifiesta, de manera contundente, en la aceptación social de los graduados, expresada en las mayores o menores facilidades de acceso al mercado laboral, en sus capacidades para crear empresas, en la jerarquía de los cargos ocupados dentro de las empresas, en los reconocimientos recibidos y en las trayectorias académicas, laborales y cívicas, posteriores a la culminación de su pregrado.

Los ex-alumnos se convierten, por tanto, en elemento central para evaluar la pertinencia social de los programas de formación y para conocer el impacto de la universidad en el medio. Con este fin, se realizan los estudios de egresados a partir de la aplicación de un formulario de encuesta que permita conocer sus desarrollos académicos, laborales, sociales e individuales, por una parte; y de recibir sus juicios sobre la formación brindada por su *Alma Máter*, de la otra. De esta manera, el egresado se convierte en objeto y sujeto de la evaluación; en objeto, en la medida en que proporciona información confiable sobre sus logros (y debilidades) profesionales; y, en sujeto, en tanto emite juicios -con base en sus experiencias y consideraciones- sobre la calidad de la educación universitaria recibida.

Bajo esta perspectiva, se inscribe el presente trabajo, el cual constituye una línea de base para que la Universidad de La Sabana establezca un sistema de rastreo

permanente de sus ex-alumnos¹. Es decir, este estudio no agota la obligación de validar, de manera continua, la pertinencia de la formación ofrecida, pues las tensiones y desarrollo de ésta son dinámicos y cambiantes, como también lo es el crecimiento de todos y cada uno de los egresados. Para la construcción de esta línea de base, se envió un formulario de encuesta, entre febrero y abril de 2004, a los egresados registrados en las bases de datos de la Universidad de La Sabana (cerca de 5.000); sin embargo, sólo se recibieron 765 respuestas, de las cuales 123 se utilizaron para elaborar un sondeo de opinión sobre la Facultad de Educación y 642 en la redacción del presente informe.

En la literatura sobre estudios de ex-alumnos se distinguen 3 tipos: estudios de graduados, en los que se enfatiza la condición de producto de los egresados; estudios de localización, que se realizan para conocer la situación (laboral, socioeconómica, académica), de los egresados, y estudios de seguimiento, con los cuales se puede conocer el tipo de trayectoria laboral que construyen los egresados. Puede decirse que en este trabajo se combinaron las tres modalidades, ya que la encuesta indagó por la situación actual y condiciones de acceso al mercado de trabajo; por las trayectorias laboral, académica, y social; y, por último, reconoce al egresado capacidad de agente evaluador, al formularle preguntas relativas a la calidad de la Institución y de sus programas.

Aun cuando en el capítulo de aspectos metodológicos se describe con detalle la estructura del formulario de encuesta, cabe advertir al lector que este cuestionario tuvo un marcado sesgo laboral, en el sentido de que la mayor parte de las preguntas se refieren a la vinculación, pasada y presente, del egresado al mercado de trabajo, con el fin, precisamente, de construir indicadores de impacto social de la enseñanza impartida por la Universidad de La Sabana en sus diferentes carreras. La hipótesis subyacente a este enfoque es que la formación de pregrado tiene un carácter profesionalizante, orientado a desarrollar competencias para que la persona pueda acceder y desarrollarse en el mundo del trabajo.

Examinar la pertinencia de la educación desde la realización y satisfacción laborales es precisamente uno de los retos mayores, recientemente trazados por organismos internacionales y nacionales. En el ámbito local, el Ministerio de Educación Nacional ha recalcado en la necesidad de orientar la educación básica y superior hacia el desarrollo de competencias laborales o

“[...] conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio [...]. Las competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las primeras son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el

¹ En este estudio se denomina “Egresado” o “Exalumno” al estudiante que culminó su programa de formación y obtuvo el título correspondiente.

sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas [...] A su vez, las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones [...]”².

El desempeño laboral -pasado y presente- constituye, por consiguiente, un indicador apropiado de la pertinencia social de un programa de formación universitaria y, por tanto, del impacto que la institución de origen está logrando en la comunidad. Los resultados específicos del desempeño laboral alcanzado conforman, en principio, los sustentos de otros logros individuales, como los académicos, cívicos, empresariales y sociales en general.

Como orientación al lector, se describen los capítulos de este informe, que vienen luego de esta introducción. En el primero se presenta, bajo el enfoque de recuento histórico, el contexto institucional: antecedentes, evolución y valores que guían el quehacer académico de la Universidad de La Sabana. Con este capítulo se busca brindar, al lector externo, un acercamiento al *Alma Máter* de los encuestados.

En el capítulo segundo se esbozan, con mayor detalle, las ideas que animan este trabajo respecto al impacto social de las universidades y al doble carácter de objeto y agente evaluador que asume el egresado en esta clase de estudios.

El tercero está conformado por una revisión de literatura sobre los estudios de egresados; se comienza con algunas referencias internacionales para luego incursionar en la presentación de la bibliografía identificada y conseguida sobre el tema tanto en la Universidad de La Sabana como en otras instituciones de la ciudad de Bogotá.

Los aspectos metodológicos están expuestos en el capítulo cuarto. Allí se describe, en detalle, la estructura del formulario de encuesta; los criterios estadísticos utilizados y una caracterización básica de la población de egresados, obtenida a partir de la aplicación del formulario.

El capítulo quinto caracteriza la situación laboral de los egresados en el primer trimestre de 2004, es decir, al momento de la encuesta; es, por tanto, un análisis coyuntural que, para efectos de apreciación del impacto social de la Universidad, hay que complementarlo con la información sobre trayectorias sociales de los ex-alumnos. La situación laboral reciente es bastante buena: los egresados tienen altas tasas de participación; registran una tasa de desempleo baja e inferior a la del conjunto de profesionales de Bogotá; las altas tasas de subempleo reflejan, al parecer, el impacto que los mayores niveles de escolaridad han tenido en el mercado de trabajo -que han profesionalizado algunos cargos dentro de las empresas- y los efectos de las reformas laborales, que han tendido a sustituir el

² Ministerio de Educación Nacional (2003). Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Bogotá: Versión electrónica. p. 5.

empleo por el trabajo de cuenta propia. Como resultado de estos dos fenómenos, han caído los salarios profesionales en su conjunto (pese a que continúan siendo los más altos en el mercado laboral), y ha aumentado la tasa de subempleo entre los graduados de la educación superior.

Los ingresos de los profesionales de La Sabana son buenos y superiores a los del resto de profesionales de Bogotá, indicando una buena aceptación de los egresados de la Universidad y, reflejando, a su vez, la calidad de la formación recibida, que hace que los empleadores valoren su trabajo por encima del promedio de los demás profesionales de la ciudad.

Por otra parte, se advierte que los graduados de Unisabana cuentan con una buena estabilidad laboral, manifiesta en los tipos de contratos y en el tiempo de permanencia en la misma empresa. Hay también un número importante de egresados que ocupa cargos de dirección en las organizaciones a que pertenecen.

Los egresados de La Sabana son versátiles y se encuentran trabajando en una amplia gama de sectores económicos; sus áreas específicas de trabajo -dentro de las empresas- reflejan un buen acoplamiento entre lo que pretendía la Universidad con sus programas y lo que necesitaba el medio, ya que trabajan principalmente en las áreas que mejor se ajustan a los perfiles propios de cada profesión.

El análisis de los ingresos fue complementado con la realización de estimaciones econométricas que permitieran identificar la existencia de primas o diferenciales salariales, como efecto de la obtención de títulos de posgrado, de las particularidades de la carrera de procedencia o del sector de ocupación, y, finalmente, comparando los salarios de los egresados con los de los otros profesionales de Bogotá; es decir, el diferencial asociado con la posesión de un título de la Universidad de La Sabana. Las cifras indicaron que los hombres están mejor remunerados que las mujeres y que los posgrados pesan más que la experiencia en la determinación de los salarios.

La prima salarial por ser egresado de la Universidad de La Sabana fue estimada con varias transformaciones a los datos de los egresados y de la muestra de la ECH, para evitar distorsiones. En todos los casos, como se verá en el capítulo 6, el mercado laboral reconoce una mayor remuneración a los egresados de la Universidad de La Sabana, lo que en términos económicos significa que la inversión en educación en la Institución es rentable, porque asegura el beneficio de mayores ingresos, y, en términos sociales, que el medio reconoce la pertinencia y la calidad de la formación.

Al examinar la proyección social de los egresados, en el capítulo 7, se constató un impacto positivo de La Sabana en la sociedad. En efecto, se encontró que el 36.5% de los profesionales ha obtenido títulos de posgrado, principalmente a nivel de especialización y, en menor proporción, de maestrías y doctorados, principalmente en las áreas administrativas y de ciencias sociales y humanas. Si

se comparan las áreas de los posgrados y los pregrados, se observa que estos estudios fueron adelantados como un complemento a la formación inicial y no con el fin de lograr un cambio en el perfil profesional, por lo que no resulta posible identificar un fenómeno de reconversión laboral en los egresados.

En términos de trayectoria laboral, se observa una alta y fácil inserción al mercado de trabajo, pues el 46.2% de los egresados se vincularon antes de obtener el título, y el 23.3% comenzó a trabajar inmediatamente después del grado. Sólo en los últimos años, producto de la desaceleración económica, ha sido más lento el proceso de enganche para los recién egresados. La inmovilidad laboral (permanencia en un mismo cargo) es una característica destacable, especialmente entre aquellos que desarrollan labores de tipo profesional. Esto obedece a que algunos de los programas, por ejemplo del área de la salud, no tienen en su perfil el desempeño en actividades de carácter directivo o de empresarismo, y en consecuencia, no es común apreciar, en ellos, una trayectoria ascendente, en términos administrativos. Los egresados, declararon en promedio tres empleos. No se encontraron diferencias entre géneros, pero este número es menor para los egresados más jóvenes y de programas más recientes.

El 22.8% de los encuestados ha desarrollado iniciativas empresariales, de acuerdo con las respuestas sobre participación en procesos de creación de empresas, bien sea como consultores, asesores técnicos o administrativos, socios capitalistas o industriales. Las empresas creadas se calcularon en 2.854. En general, se trata de empresas pequeñas, pertenecientes al sector servicios, que registran una alta mortandad, y que fueron creadas en su mayoría por profesionales graduados en los años ochenta y noventa, lo que sugiere una experiencia y acumulación de capital, previas.

Más de la cuarta parte de los egresados colaboran en obras y actividades sociales, siendo las más importantes, las relacionadas con la infancia, la membresía de clubes, los voluntariados y las actividades de pastoral. Los profesionales de Administración de Empresas, Comunicación Social y Periodismo y Psicología son los que, en mayor porcentaje se dedican a este tipo de labores. Los egresados más jóvenes trabajan principalmente como voluntarios, y, los de mayor experiencia, se vinculan mediante el aporte de fondos y la participación en las juntas directivas de las entidades.

La labor de los egresados ha sido reconocida en el medio, con menciones en el campo laboral y académico, principalmente a graduados de las primeras cohortes y de las carreras más tradicionales de la Universidad. Si bien los reconocimientos cívicos y religiosos han sido obtenidos en menor porcentaje, más de la cuarta parte de estos profesionales afirmó participar igualmente en obras sociales.

Dentro de las políticas contempladas por La Universidad en el Plan de Desarrollo vigente, se reconoce “[...] la importancia de la participación de los egresados en el

desarrollo de la Institución [...]”³, de ahí el interés por conocer cómo el egresado sostiene vínculos con su *Alma Máter*. En la encuesta, la mayor parte de los egresados afirmó mantener un contacto permanente con la Universidad, a través de la Asociación de Egresados y las Facultades. La mitad de ellos dijo que no asiste a los eventos organizados por la Universidad; quienes sí lo hacen, participan en actividades de tipo académico y social, y, en menor proporción, son miembros de comités y asisten a las actividades culturales programadas por la Institución.

Las páginas web de la Asociación de Egresados y de la Universidad, los contactos personales y el periódico Campus constituyen los principales medios de información sobre el acontecer universitario. Para el presente año, los encuestados esperaban participar en la Asociación de Egresados y en eventos y en actividades de educación continua.

El último capítulo trata el tema de la evaluación de la calidad de la Universidad y de sus programas, desde la perspectiva de los egresados. Las respuestas fueron contrastadas con otros datos de la encuesta, muy especialmente aquellos de la situación laboral y salarial, bajo la hipótesis de que el desempeño en el mercado laboral influencia el tipo de juicios de los egresados.

Los resultados fueron muy positivos, tanto por la buena calificación de la calidad, pertinencia y reconocimiento de la Universidad, como por la satisfacción, nivel de competitividad y posibilidades laborales. El análisis fue complementado con la realización de unas pruebas de independencia que revelaron que la calidad es el resultado del cumplimiento de varios atributos y con unas estimaciones econométricas, para cuantificar la importancia de algunos elementos en la satisfacción de los egresados y en sus posibilidades laborales.

³ Universidad de La Sabana (2003). *Plan de Desarrollo 2003-2007*. Chía: Universidad de La Sabana. p. 171.

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Con el ánimo de orientar al lector externo, en esta sección se describen las principales características de la Universidad de La Sabana; no se pretende re-escribir la historia de la Institución, sino reunir y reordenar la información disponible en documentos impresos y electrónicos, en una síntesis general, compuesta por tres secciones.

En la primera, se presentan los antecedentes de la Institución, desde la creación del INSE hasta la fundación de la Universidad de la Sabana en 1979. En la segunda, se muestran los principales cambios ocurridos durante los últimos veinticinco años en la Institución. La tercera parte hace referencia al Proyecto Educativo Institucional y su puesta en marcha para dar cumplimiento a sus postulados para el quehacer educativo: la formación integral y la educación personalizada, la Investigación y la docencia con un sentido cristiano del hombre y del mundo y la proyección social fruto de la articulación de las funciones sustantivas de la Universidad.

1.1. ANTECEDENTES

La Universidad de La Sabana, institución promovida por la Asociación para la Enseñanza (ASPAEN⁴), nació en 1979, como fruto de la unión de las experiencias acumuladas por el COD (Centro de Orientación Docente) y el INSE (Instituto Superior de Educación) para la oferta de programas técnicos y licenciaturas y la capacitación a docentes de educación básica primaria, secundaria y directivos de instituciones educativas.

El Centro de Orientación Docente había iniciado actividades en 1964 con 19 estudiantes. Tenía entre sus objetivos “ [...] la orientación de los padres de familia para la educación de los hijos y cooperación con los colegios, orientación profesional a estudiantes de los últimos años de bachillerato, capacitación de directivos de centros educativos por medio de cursos de gerencia educativa; organización y dirección de centros educativos, actualización y capacitación del profesorado en áreas de especialización, así como la promoción de actividades tendientes a la intensificación de la cultura y la preparación de los docentes [...]”⁵. El Centro impartía cursos regulares y vacacionales para profesores, tanto de instituciones públicas como privadas.

⁴ Esta Asociación tiene una clara identidad cristiana, de carácter netamente profesional y espíritu laical. Los promotores de Aspaen solicitaron a la Prelatura del Opus Dei, institución de la Iglesia Católica, la asistencia espiritual.

⁵ GAITÁN, Mario; HENAO, Alba Patricia y MONTAÑÉS, María Cecilia (1994). *Estudio Descriptivo de la Ubicación Actual del Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana*. Santafé de Bogotá: Universidad de La Sabana. 89 p.

Desde 1965 el COD se vinculó a ASPAEN, con dependencia jurídica y administrativa. Ante la gran demanda de cursos, se acogió a la Ley 20 de 1960, “Ley de Profesionalización de Maestros”, para obtener oficialmente la aprobación del Ministerio de Educación, lo cual se logró el 10 de febrero de 1969 con el Decreto 147, que favorecía la capacitación del profesorado y la autorización para recibir pruebas de competencia e idoneidad pedagógica. Para 1976, el Centro contaba con 2.000 alumnos matriculados en los diferentes cursos, y posteriormente, fue absorbido por el Instituto Superior de Educación (INSE).

Las políticas gubernamentales sobre educación superior -de la administración de Carlos Lleras, 1966-1970- impulsaron la creación de centros de educación que ofrecieran programas inferiores a cuatro o cinco años, lo que motivó a ASPAEN a la creación del INSE. Este se estableció como una “[...] institución sin ánimo de lucro creada para la formación profesional y especializada en perfeccionamiento y actualización de personal docente y administrativo para el Sistema Educativo Colombiano[...]”⁶. Empezó su funcionamiento en agosto de 1971 con 19 alumnos matriculados en el programa de Administración Educativa, mención Dirección y Planeamiento.

Los programas ofrecidos por el INSE otorgaban diferentes títulos según su duración: Experto (4 semestres), Técnico (6 semestres) y Licenciado (8 semestres).

En 1972 se iniciaron los programas de Educación Artística, Administración Educativa, mención Psicología Educativa, con 40 alumnos, y Periodismo con 41; en noviembre del mismo año se realizó una autoevaluación institucional en la que se analizó la demanda de los programas, el futuro campo de trabajo de los egresados y las características de la educación intermedia, con miras a desarrollar un proyecto de educación superior universitaria. En 1973, comenzó actividades el Departamento de Bellas Artes. En 1974, se puso en marcha la Especialidad de Enseñanza en Ciencias Sociales y Filosofía.

En 1975, el INSE incluyó en su oferta el Programa de Estudio Dirigido a Distancia, inicialmente para la formación de técnicos en Administración Educativa, el cual consistía en cursos vacacionales de carácter presencial y tutorías por correspondencia para las materias teóricas. Años después, se crearon programas de extensión cultural, en los que se ofrecían cursos libres y de ayudas didácticas, para prestar apoyo a la docencia.

En 1977, el INSE obtuvo la autorización para impartir el programa de Administración de Empresas, con una duración de 10 semestres. Inicialmente se matricularon 91 alumnos, de los cuales sólo 19 se graduaron en la primera promoción. En el mismo año, se desarrollaron estudios de factibilidad para la

⁶ Universidad de La Sabana (1999). *Universidad de La Sabana 20 años* Chía: Universidad de La Sabana. p. 26.

transformación del INSE en institución universitaria y se gestionó el reconocimiento de la personería jurídica para la nueva universidad. En lo académico, se trabajó en 3 frentes: consolidación de programas existentes, análisis de factibilidad y aprobación legal para otros, y mejoramiento del cuerpo docente, mediante la capacitación de los vinculados y la búsqueda de profesores en el exterior;. También se elaboró el “Plan Trienal de Desarrollo 1978-1980”, como un requisito para convertir al INSE en Universidad.

En ese período la oferta de programas estaba compuesta por:

- Programas de seis semestres: Administración Educativa, Artes Plásticas y Enseñanza de las Bellas Artes.
- Programas de ocho semestres: Comunicación Social, Psicología Educativa, Administración y Supervisión Educativa, Ciencias Sociales y Enseñanza de Bellas Artes.
- Programa de diez semestres: Administración de Empresas

Esta oferta de programas de pregrado, que abarcaba diversas disciplinas, cumplía con el requisito gubernamental de ofrecer al menos tres programas de pregrado con licencia de funcionamiento, de modo que en septiembre de 1979 se funda la Universidad de La Sabana y el 14 de enero de 1980, el Ministerio de Educación, otorgó la personería jurídica y se validaron las aprobaciones y diplomas otorgados por el INSE a estudiantes de promociones anteriores.

La nueva Universidad se afilió a la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN y participó en la creación de la Asociación Iberoamericana de Universidades a Distancia AIESAD. Para la administración y desarrollo de la Universidad, se integraron el Consejo Superior y el Consejo Académico, la Dirección de Docencia, la Secretaría General, la Oficina de Planeación, el Comité Administrativo y el Departamento de Extensión Cultural.

1.2. EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL

En 1980, se creó la Dirección de Docencia, y, en 1982, el Fondo de Investigaciones con el fin de impulsar la investigación en la Universidad. Entre 1981 y 1983, se efectuaron reformas en los planes de estudio de las carreras de Administración de Empresas y Administración Educativa y se abrió el programa de Derecho; el Consejo Superior creó el Instituto de Humanidades, del cual dependen, en la actualidad, los departamentos de Filosofía, Teología, Historia y Literatura y Ciencia Política. Como un acontecimiento destacado en el desarrollo académico e institucional, en 1983 se crea la Maestría en Dirección, Evaluación e Investigación de Sistemas Educativos.

En 1984, se realizaron esfuerzos para la creación de un centro de formación de empresarios, con la asesoría de las escuelas de negocio IESE de Barcelona e

IPADE de México. Fruto de este trabajo, surgió el Instituto de Altos Estudios de la Empresa (INALDE) a finales de 1985, que comenzó a ofrecer cursos de Alta Gerencia a directivos de empresas colombianas.

El proceso de construcción y adecuación del nuevo campus universitario, adquirido en 1984 y ubicado en el municipio de Chía, tuvo como primera fase en 1987, la zonificación y construcción de edificios. La primera facultad que se trasladó a la sede de Chía, fue Comunicación Social.

En 1989 inició actividades la Facultad de Ingeniería, con el programa de Ingeniería de Producción Agroindustrial, en cuyo diseño participó, con asesorías, la Escuela de Ingenieros de San Sebastián.

El ritmo de cambio de la Universidad y la necesidad de enfrentar los nuevos retos de la educación superior motivaron en 1990 una reestructuración de las funciones de las Vicerrectorías existentes, para lo cual se creó la Vicerrectoría de Servicios Académicos, encargada de la Biblioteca, el Departamento de Lenguas Extranjeras, la Oficina de Publicaciones, el área de Informática para la docencia y el Instituto de la Familia. Como parte de esas reformas, a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario se le encomendó la función de “crear el ambiente propicio para la formación integral y la realización armónica del trabajo universitario”⁷.

Entre 1993 y 1994, emprenden labores los programas de Enfermería y Medicina, inicialmente agrupados en la Facultad de Ciencias de la Salud. Posteriormente, se veía la necesidad de crear una facultad independiente para cada programa.

En 1996, siguiendo con los lineamientos gubernamentales de aseguramiento de la calidad en la educación superior, se creó el Centro de Acreditación Universitaria, adscrito a la Rectoría y posteriormente, a la Vicerrectoría Académica. Este Centro, junto con el Centro de Autoevaluación y Autorregulación, contribuyó a la redacción del texto del Proyecto Educativo Institucional (PEI) que serviría más adelante de referente para la elaboración de los Proyectos Educativos de Programa –PEP-. Igualmente diseñó instrumentos de evaluación y preparó a la Universidad para los procesos de acreditación nacional e internacional.

En 1997, mediante un esquema de planeación estratégica, se formularon las políticas y objetivos de desarrollo de la Universidad para los diez años siguientes, los cuales quedaron plasmados en el “Plan de Desarrollo 1998-2007”, entre ellas resalta el proceso de descentralización, el bilingüismo y la formación permanente de profesores. En ese mismo año, se formalizó un acuerdo con la Fundación Pro-Rehabilitación del Minusválido para administrar el Centro de Rehabilitación de Teletón por 30 años, lo que permitió a la Universidad de La Sabana hacer uso de las edificaciones y poner en servicio la Clínica Universitaria Teletón.

⁷ Ibid. p. 45.

En 1998, surge el programa de Ingeniería Industrial, con 173 alumnos matriculados y se firma un convenio con la Universidad de Salamanca para adelantar un programa de doctorado en Derecho Tributario. Al año siguiente, 1999, el Centro de Acreditación Universitaria se transforma en la Dirección de Acreditación y Currículo, pasando las labores de la Acreditación a una nueva dependencia, la Jefatura de Acreditación; la cual ha coordinado los procesos para la acreditación de Administración de Empresas, Ingeniería de Producción Agroindustrial, Enfermería y Medicina y, actualmente, coordina las actividades encaminadas a la acreditación institucional de la Universidad.

En 1999, veinte años después de su fundación, la Universidad de La Sabana llegó a la cifra de 16.848 graduados, de los cuales el 45% egresó de programas presenciales, el 41% de programas a distancia y el 14% de postgrados. Los programas de pregrado de carácter presencial con mayor participación hasta ese año fueron: Educación con el 28%, Comunicación Social y Periodismo con el 24%, y Administración de Empresas con el 18%. De los programas de pregrado de Educación a Distancia, el que contó con el mayor número de egresados fue Licenciatura en Administración y Supervisión Educativa con el 48%, seguido de Licenciatura en Ciencias Sociales 20.8%. Los postgrados con mayor número de egresados fueron la Especialización en Gerencia Educativa con el 36% y Maestría en Educación con el 21.4%⁸.

1.3. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL –PEI-

El Proyecto Educativo Institucional –PEI- de la Universidad de La Sabana aborda cinco elementos: Identidad, Misión, Principios, Visión y Propósitos. En él se consagra el espíritu institucional que ha caracterizado a la Universidad desde su fundación y que es guía y faro de la labor académica y formativa que la Institución adelanta para alcanzar los objetivos planteados en su Visión y Propósitos.

Los valores, principios y propósitos del PEI han sido incorporados progresivamente en los planes de estudio de los diferentes programas ofrecidos por la Universidad, concretamente en lo que se denomina proyectos educativos de programa (PEP), según se expone a continuación.

En primer lugar, hay que resaltar que en la **Misión** de La Universidad de La Sabana se hace énfasis en el “compromiso (de profesores, alumnos y demás miembros del claustro universitario) [...] por buscar, descubrir, comunicar y conservar la verdad en todos los campos del conocimiento”.

Este compromiso se encuentra explícito en los enunciados de las misiones de las Facultades de Psicología, Ciencias Económicas y Administrativas, Derecho y Enfermería, mientras que en la Facultad de Comunicación Social este concepto de

⁸ Universidad de La Sabana (1999). *Memoria del Año Académico*. Chía: Universidad de La Sabana p. 43-44.

verdad está asociado, más que a un saber científico, a la realidad del acontecer, cuando se manifiesta el compromiso de sus profesores y alumnos a “buscar, descubrir y conservar la verdad” y a “traspasar la barrera de la información de los hechos aparentes [...] como sujetos transformadores libres que buscan la verdad para demostrarla y comunicarla con prudencia [...]” la naturaleza del programa implica la búsqueda y el respeto de la verdad en la información que se divulga al público.

En segundo eje de la Misión de La Sabana consiste en la adopción de una epistemología cristiana: “[...]Fundamento en una concepción cristiana del hombre y del mundo”. Esta fundamentación cristiana no significa una postura confesional, sino, al contrario, se resalta la naturaleza civil de la Universidad de La Sabana para desarrollar la labor de búsqueda, descubrimiento y transmisión de la verdad, inspirando su quehacer académico en una visión cristiana del hombre y del mundo. La Universidad de La Sabana declara su condición de obra de apostolado corporativo del Opus Dei, sin que ello implique perder su autonomía, como quedó consignado en un convenio suscrito para tal fin.

La formación integral constituye un tercer elemento de la Misión: la Universidad de La Sabana “promueve el respeto a la dignidad trascendente de la persona humana y en un ambiente de libertad responsable, propicia el perfeccionamiento integral de todos los miembros de la comunidad universitaria, con atención personalizada y ejercicio académico creativo, riguroso e interdisciplinario”.

Esta declaración hace parte visible de los proyectos educativos de todas las facultades, salvo en el de Ciencias Económicas y Administrativas. Para la Institución la formación integral es “hacer realidad, en la cotidianidad de la vida institucional [...] la idea de que cada persona que decida ser mejor tiene no sólo el derecho sino también la oportunidad, de una educación que la reconozca y la abarque en toda su complejidad e integridad: en la capacidad de sentir, conocer y razonar, en la rectitud de conciencia y orientación del querer, en el uso responsable de la libertad [...]”⁹. En este sentido, cada Facultad establece por cuales medios consigue la formación integral a la luz de lo planteado en el PEI. Por ejemplo para la Facultad de Medicina, la formación integral comprende: “inteligencia, voluntad y sensibilidad” para el ejercicio de la profesión.

Un reconocimiento especial al trabajo es otro de los principios adoptador por la Universidad de La Sabana: “realización del trabajo, vivido como servicio y medio para construir una sociedad justa, pacífica y solidaria”; postulado orientado a difundir una profunda toma de conciencia de la llamada universal a la santidad y del valor santificador del trabajo ordinario y que caracteriza las misiones de Psicología, Ciencias Económicas y Administrativas, Comunicación Social, Derecho, Medicina e Ingeniería. Aunque no está explícitamente expresado en las

⁹ FORERO, Aurora (2001). *Formación Integral y Educación Personalizada*. Chía: Universidad de La Sabana. p. 8.

facultades de Educación, Enfermería, en su perfil ocupacional evidencian la importancia de la vocación de servicio a partir del trabajo.

De manera explícita la Misión contempla la pertinencia social y la necesidad de impactar en el medio: la Universidad “se relaciona con todos los sectores de la sociedad, y contribuye con legítimas soluciones a sus múltiples y complejos problemas, mediante un trabajo interdisciplinario, competente y solidario, resultado de la acción articulada de Investigación y Docencia, que mira al bien común, a la convivencia y cooperación entre los hombres, sin discriminación alguna, al reconocimiento incondicionado de la vida humana, de la persona y de la familia en la sociedad”.

Al examinar los proyectos educativos de cada programa, se constata que la preocupación por la pertinencia está presente en las distintas misiones de las facultades y se deriva de las actividades de investigación y docencia. Esta pertinencia se concreta en las prácticas laborales, el Consultorio Jurídico, la Clínica Universitaria Teletón, en los programas de educación continua, etc.

Si bien en la mayoría de los casos se observan elementos comunes entre la Misión de la Universidad y las misiones de las facultades, existen algunos programas en los que la misión está más enfocada hacia aspectos relacionados puntualmente con la carrera, como en el caso de Pedagogía Infantil, Administración de Empresas y Administración de Negocios Internacionales; y otros que tienen como preocupación común el ejercicio ético de las profesiones:

- Administración de Empresas: “[...]Formación de profesionales con **sentido de lo ético** y lo trascendente, capaces de estudiar y difundir conocimientos [...] y de crear y gerenciar empresas [...]”.
- Derecho: “[...]Procura la formación de juristas capaces de discernir y realizar con criterio jurídico sólido y recto, **lo debido o lo justo**, y los más altos valores jurídicos en las relaciones humanas”.
- Medicina: “[...]Realiza actividades básicas de docencia, investigación y proyección social...basadas en principios **bioéticos** para la práctica humanística de la medicina general [...]”.

Como parte de este análisis, conviene examinar algunas de las estrategias que hacen realidad el Proyecto Educativo Institucional son:

1.3.1. La formación integral

La Universidad, para propiciar la formación integral de los estudiantes, y de los demás miembros de la comunidad universitaria funda su accionar en su Misión.

Para el caso de los estudiantes, el PEI señala en sus Propósitos que la Universidad de La Sabana procurará la atención personalizada y la formación

integral de todos los alumnos. Es consecuencia del respecto a la dignidad trascendente de la persona humana consagrada también en su Misión.

En la concepción del ser, la Universidad identifica tres dimensiones inherentes a todos los seres: vegetativa, sensitiva y racional (Forero, 2001). La vegetativa hace relación a las características básicas y propias de todo ser vivo. La dimensión sensitiva, por su parte, permite que se “[...] manifiesten en el hombre los actos superiores de inteligir y de querer [...]”; reconoce la existencia de un ser superior, de un principio no material que “[...] ordena y orienta la corporeidad y la vida de la persona humana [...]”. La dimensión racional hace alusión al intelecto y gracias a ella “[...] es capaz de conocer intelectualmente sus propios fines, e inclusive de darse metas individuales o personales [...] de buscar los medios necesarios para alcanzar los fines propuestos [...]”. Estas tres dimensiones conviven armónicamente en el individuo, y el papel de la Universidad es favorecer su desarrollo.

Este desarrollo se busca a través de la formación integral, que consiste en “[...] hacer realidad, en la cotidianidad de la vida institucional, y desde su natural especificidad como institución de saber superior, la idea de que cada persona que decida ser mejor tiene no solo el derecho sino también la oportunidad, de una educación que la reconozca y la abarque en toda su complejidad e integridad: en la capacidad de sentir, conocer y razonar, en la rectitud de conciencia y orientación del querer, en el uso responsable de la libertad [...]”¹⁰.

La Universidad, en su proceso de formación a través de la atención personalizada, establece como puntos de partida:

- “La singularidad de cada uno de sus miembros”. Reconociendo que cada ser es único e irrepetible, la educación personalizada favorece la toma de conciencia de la propia identidad.
- “El reconocimiento de la autonomía de sus miembros, lo cual implica la generación de espacios que posibiliten el fortalecimiento de la capacidad personal para gobernarse a sí mismos”. Esta autonomía compromete al individuo en el manejo responsable de su libertad individual.
- “El respeto por el cultivo de la intimidad de la persona: el ambiente académico ha de permitir el desarrollo individual y singular del estudiante, en correspondencia con las necesidades, intereses, vocaciones y ritmos de aprendizaje, únicos e igualmente respetables”.
- “El reconocimiento de la apertura en la persona: hacia el mundo objetivo, hacia sus semejantes y hacia un Ser trascendente y Superior”¹¹.

¹⁰ Ibíd. p.8.

¹¹ PARRA, Ciro et al (1998). *La evaluación personalizada: un nuevo enfoque de la evaluación educativa*. Chía: Universidad de La Sabana. Citado por Forero (2001).

1.3.2. La Asesoría Académica Personalizada

De forma paralela a las clases magistrales, la asesoría académica personalizada es uno de los medios que emplea la Institución para apoyar el proceso de educación personalizada. El ejercicio de esta función, según el Proyecto Educativo Institucional, consiste en “[...] una relación de ayuda entre un profesor y un estudiante, que busca personalizar el proceso educativo [...]”.¹²

La asesoría académica personalizada busca el logro de objetivos en tres ámbitos de la formación de los alumnos: formación académica, formación profesional y formación humana. La formación académica comprende temas relacionados con la responsabilidad del estudiante hacia su plan de estudios y el estímulo por la curiosidad intelectual y la búsqueda de la verdad. El segundo aspecto hace relación a la actitud del estudiante frente a su futura carrera, el fomento de actitudes y valores que deben reflejarse en la vida profesional. La formación humana inculca el cultivo de las virtudes para el estudio y el trabajo.

El profesor, en consecuencia, deja de ser sólo “transmisor de conocimientos”. Su función trasciende más allá de las aulas y entra a formar parte activa del proyecto académico y formativo del estudiante. Esta estrategia ha sido aplicada por la Institución desde sus orígenes -concretamente desde que existía el INSE- y para ello ha aprovechado la experiencia acumulada en la formación de docentes, capacitándolos permanentemente para el desarrollo de la labor de asesoría.

1.3.3. La Investigación

La preocupación por esta actividad se encuentra explícita en los Propósitos Institucionales: “[...] la conformación de una comunidad de investigación de alto nivel científico [...] la consolidación de la articulación investigación-docencia, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos que estimulen el acercamiento sistemático al conocimiento, el establecimiento de planes institucionales de investigación que ofrezcan un equilibrio entre la investigación básica y la investigación aplicada y la consolidación de redes, no únicamente interuniversitarias, sino también interinstitucionales, nacionales e internacionales, para el desarrollo conjunto de programas, líneas y proyectos de investigación [...]”¹³. Su Visión señala el para qué de toda su labor investigativa: “[...]Queremos una Universidad que sea faro que ilumine y que difunda, desde una perspectiva cristiana, un pensamiento seriamente estructurado en todos los campos del conocimiento[...]”.

En este sentido, la realización de actividades de investigación es esencial en la Universidad mediante el cultivo y articulación de todos los saberes y nutre la labor docente proyectando su influjo hacia la sociedad, lo que lleva a identificar dos tipos de investigación: la de producción de conocimiento “[...] es aquella que

¹² Universidad de La Sabana (2000). *Guía del Asesor Académico*. Chía: Universidad de La Sabana. 19 p.

¹³ Universidad de La Sabana (2004). *Proyecto Educativo Institucional*. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/pei/pei_propositos.html. Abril de 2004.

adelanta por lo general un investigador universitario profesional o grupo de investigadores, siempre que sea posible con la participación de estudiantes. Con ella se pretende generar conocimientos universalmente nuevos o innovaciones tecnológicas ... y la investigación formativa, que es el proceso de búsqueda, de indagación, de pensamiento, de práctica docente investigativa, con la intención explícita de promover el desarrollo y la formación de hábitos, virtudes e intereses por la investigación, en estudiantes de diferentes niveles de la educación superior [...]”¹⁴; este tipo de investigación se lleva a cabo a través de seminarios, escritos desarrollados en las asignaturas, y trabajos de grado.

1.3.4. La Proyección Social de la Universidad

En los Propósitos, también se expresa que la proyección social “[...]se derive de la articulación de los procesos de docencia e investigación[...]” y permita “[...]ejercer una particular presencia de servicio en los municipios del sector norte de la Sabana de Bogotá, que corresponden a la actual ubicación de la Universidad[...]”.

Los alcances de la proyección social en la Universidad de La Sabana son precisados por el actual Rector en los siguientes términos:” *Como lo expresa nuestro PEI, es esta articulación entre investigación y docencia la que produce un impacto en el medio, en otras palabras, la que genera necesariamente como resultado una proyección social. Esta no se da como una tarea separada de las dos anteriores, sino como una consecuencia indispensable de la existencia conjunta de ellas. No hay, entonces, necesidad de preocuparse sobre cómo debe cumplirse con este tercer elemento de la tríada clásica del mundo universitario. Viene dado como consecuencia necesaria de que existan investigación y docencia y de que una y otra estén articuladas, es decir, que la docencia sea fruto de la investigación y que ésta se adelante con miras a la primera”.*(Cfr. Escrito REC 018 de junio 22 de 2004).

Esta precisión de los alcances de la proyección social de la Universidad es necesaria para poder medir los alcances de las actividades de extensión y de proyección comunitaria que siendo importantes son consideradas como un complemento relevante siempre y cuando no sustituyan las otras dos funciones sustantivas de la Universidad: investigación y docencia. Concretamente la Institución realiza esta labor de extensión y de proyección comunitaria a través de distintas actividades desarrolladas por las Facultades, Institutos o por la Clínica Universitaria Teletón.

Por otra parte, la Universidad brinda la oportunidad a los miembros de la comunidad universitaria, a través de la Dirección de Bienestar Universitario, de participar en el Equipo de Solidaridad Universitaria, el cual realiza labores sociales en las comunidades de Chía, Cajicá, Suesca y Manta, recolectando donaciones que son destinadas a instituciones de beneficencia. Los estudiantes tienen la opción de participar como voluntarios realizando la logística de eventos de

¹⁴ Dirección de Investigación y Docencia (2002). *Procedimientos Generales en Relación con la Investigación en La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana p. 9-11.

beneficencia, en jornadas sociales en fechas especiales y en jornadas preventivas en barrios marginales de los alrededores de la Universidad y de Bogotá, en las cuales se presta atención médica, asesoría psicológica y jurídica, talleres de familia, recreación, odontología, peluquería y venta de mercados y de ropa¹⁵.

Durante el pregrado, los estudiantes realizan diferentes actividades de proyección comunitaria, dependiendo del programa académico que estén cursando. Como muestra de ello, la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas ofrece el servicio de capacitación a microempresarios a través de cursos dictados por estudiantes de Administración de noveno semestre en el Programa Integral de Fomento y Desarrollo Empresarial, y la posibilidad de pertenecer al Club de Empresarios, "[...] Una unión de estudiantes, profesores, padres de familia y profesionales comprometidos en promover el desarrollo empresarial, la creación y el fortalecimiento de empresas familiares, con el propósito de construir una sociedad más próspera [...]"¹⁶.

Otro ejemplo es el de los estudiantes de la facultad de Comunicación Social, quienes realizan una práctica social en noveno semestre, dedicando 128 horas de ayuda a la comunidad, trabajando con entidades sin ánimo de lucro en proyectos sociales. Se busca que los estudiantes "[...] tomen conciencia de la posibilidad de participar socialmente y asumir la oportunidad de liderazgo en pro de su desarrollo personal como futuros profesionales [...]"¹⁷.

Las facultades de Derecho y Psicología desarrollan sus actividades de proyección social en Casa Chía, donde operan el Consultorio Jurídico-Centro de Conciliación, y el Centro de Atención Psicológica.¹⁸ El Consultorio Jurídico posee otras sedes ubicadas en municipios aledaños, donde atiende un promedio de 3.500 consultas anuales sobre la atención jurídica gratuita y las conciliaciones entre los usuarios; el Centro de Atención Psicológica presta servicios de consultoría y asesoría individual, grupal y familiar, en desarrollo empresarial, desarrollo del talento humano, factores de riesgo psicosocial, prevención de adicciones, salud mental y aprendizaje, entre otros.

Los estudiantes de la facultad de Medicina laboran en el proyecto Escuela Saludable, promovido por la OMS, realizando actividades en los campos de prevención, nutrición, atención en salud, medio ambiente, recreación y atención primaria en escuelas de municipios de la Sabana de Bogotá y en el colegio Fundación Santa María, de Bogotá.

¹⁵ Universidad de La Sabana (2004). Contribuir para crecer. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_compromisoa.html. Abril de 2004.

¹⁶ Universidad de La Sabana (2004). Con ojos de empresario. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html. Abril de 2004.

¹⁷ Universidad de La Sabana (2004). Periodistas comprometidos con la comunidad. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html. Abril de 2004.

¹⁸ Universidad de La Sabana (2004). Unisabana Casa Chía. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html. Abril de 2004.

La familia, como núcleo de la sociedad, ha tenido gran importancia para la Institución ya desde la entidad fundadora (ASPAEN). Esta importancia que la Institución confiere a la familia, está declarada en el Proyecto Educativo Institucional, y se trabaja por ella en el Instituto de la Familia, una unidad docente asistencial fundada en 1989, “[...] dedicada a la promoción, educación, defensa y cuidado de la familia en forma integral y con criterio científico, dentro de los parámetros establecidos por un humanismo cristiano [...]”¹⁹. Los servicios que el Instituto de la Familia presta a la comunidad, son: asesoría personal y familiar, asesoría a empresas, y cursos monográficos para empresas en los cuales se trabajan temas de formación humana y orientación familiar.

En síntesis, en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad viene orientado todo el quehacer académico y formativo de la Universidad conforme a la voluntad fundacional proyectando su accionar en la sociedad.

¹⁹ Universidad de La Sabana (2004). Instituto de la Familia. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/instituto_familia/serv_insti_familia.html. Abril de 2004.

2. UN CONTEXTO DE REFLEXIÓN: LA PERTINENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

El concepto de calidad en la educación universitaria ha sido objeto de múltiples interpretaciones; una de ellas, la define como el “cumplimiento de los requisitos establecidos desde el interior de la institución”²⁰; bajo esta óptica, la calidad es el resultado de evaluar la coherencia entre los enunciados y los quehaceres institucionales, por una parte, y de examinar la pertinencia social de los programas y actividades realizados, por la otra, pues entre los “requisitos establecidos al interior de la institución” se encuentran, obligadamente, los impactos sociales esperados. Esta definición significa que, en la medida en que se logren los propósitos y objetivos institucionales, una universidad se podrá considerar de calidad.

Frente a este paradigma, basado en la coexistencia de una doble consistencia, interna o coherencia entre el decir y el hacer; y externa o pertinencia social, es posible considerar otras aproximaciones al concepto de calidad: “a) la calidad hace referencia o bien, a algo excepcional, superior, o bien a aquello que llena los estándares mínimos definidos previamente b) aquellas posiciones para las cuales la calidad alude a situaciones en las que las cosas se hacen bien, con cero defectos c) la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos por parte de una institución y d) la capacidad para generar conocimiento estructural en la organización, del tipo que ocurre en las organizaciones inteligentes” (Harvey y Green, 1993)²¹.

En términos generales, puede afirmarse que la calidad se asocia con el carácter superior de lo que se hace, pero más que la ausencia de defectos, en términos de la educación, lo que importa es el grado de acercamiento a un ideal universal, bien sea de un programa académico o de una institución (CNA, 1998, 2001). La evaluación de la calidad consiste, desde esta perspectiva, en demostrar que algo es lo que anuncia ser; es decir, que satisface -en un alto grado- las características del óptimo en su especie.

El cumplimiento de este marco de acción es el que permite que se logren los objetivos propuestos y que la universidad alcance sus objetivos académicos, de formación profesional y humana, para que sus egresados puedan ser sujetos útiles y productivos en la sociedad.

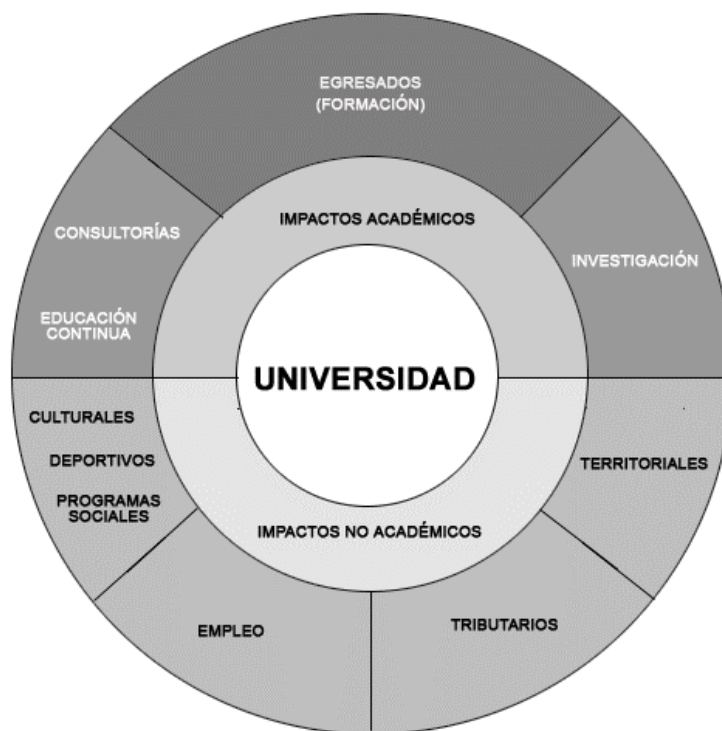
²⁰ MUNICIO, Pedro (2000). “*El proceso de Interacción con el Entorno*”. Versión electrónica: Buenos Aires, p. 1.

²¹ Citado en: OROZCO, Luis Enrique (sin fecha). “*La Calidad de la Universidad. Más allá de toda ambigüedad*”. Consejo Nacional de Acreditación, versión electrónica. p. 3.

2.1. APROXIMACIONES A LA PERTINENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

Dentro de este trabajo, se utiliza el término “impacto social” para designar las interacciones y cambios sociales generados por la acción de la universidad. Dada la diversidad de formas en las que las universidades interactúan con la comunidad, la expresión “impacto social” tiene un contenido variado, pues comprende tanto los efectos derivados del quehacer académico mismo (la enseñanza y la investigación) como los producidos por la utilización de recursos humanos, físicos y financieros en el quehacer académico propiamente dicho, como es la conservación, transmisión y creación del conocimiento, en beneficio de una colectividad. Los efectos del primer grupo se denominan académicos y los segundos no académicos (ver gráfico 1), de acuerdo con la naturaleza del producto ofrecido a la sociedad.

Gráfico No. 2-1
Impactos sociales de la educación superior



Fuente: Representación de los Autores.

Entre los impactos de origen académico están las actividades de proyección social, los propios exalumnos, los proyectos de investigación y los servicios de consultoría. La universidad aprovecha su capacidad de trabajo con el conocimiento para dar respuesta a las necesidades concretas de las empresas, de las organizaciones o de grupos sociales específicos, buscando mejorar su eficiencia o sus niveles de bienestar.

Podría llamarse impacto cultural al que proviene del hecho de ser la universidad un espacio para el intercambio de opiniones entre sus miembros, un espacio abierto para que otros, que no sean miembros, también participen de ese intercambio. Más concretamente, es un espacio para que diferentes manifestaciones puedan desarrollarse, haciendo que el conocimiento sea vehículo para la reflexión sobre la tradición y el cambio.

En cuanto a los impactos no académicos, se les identifica al considerar a la universidad como institución que requiere personas y recursos para el cumplimiento de su Misión; en este caso, debe pensarse que hay impactos por la generación de empleo calificado y no calificado, para atender las labores de docencia, investigación y administración educativa; que hay una contribución a la sociedad en la medida en que destina parte de sus ingresos para cumplir con sus obligaciones como agente económico ante el Estado (el pago de impuestos). Igualmente, hay impactos urbanísticos por la conformación espacial de la universidad, que la hacen un lugar diferenciado en los territorios, que proporciona un lugar para el conocimiento y la práctica cultural.

2.2. EL EGRESADO COMO EJE DEL IMPACTO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

El egresado, la persona que ha acumulado capital humano en la universidad²², es el producto por excelencia de la universidad, ya que, por su medio, la institución impacta en la sociedad, evalúa la pertinencia laboral y social de su formación y, lo que es más importante, en su interacción con otras personas y grupos, permite que la universidad lleve a la sociedad su modelo de valores y de perfil ocupacional.

La reflexión precedente debe ser matizada en el sentido que el egresado, como individuo específico, enfrenta situaciones particulares de incertidumbre y de riesgo en el mercado laboral, al margen de la calidad de la institución que lo formó. Es decir, la titulación obtenida no implica, de manera mecánica, la proyección de la universidad en el medio, dada la individualidad de cada egresado.

Además, desde la perspectiva de las competencias, el egresado es un profesional, un individuo que conoce y sabe operar con los métodos y herramientas de una profesión; igualmente, hace parte del segmento de trabajadores con mayor nivel de calificación. Como profesional el egresado busca, ante todo, la posibilidad de ejercer su profesión, siguiendo los ritmos del mercado laboral, actualizándose

²² El “[...] capital humano se refiere al hecho que los seres humanos invierten en ellos mismos, a través de la educación, el entrenamiento y otras actividades que potencialmente incrementan el valor presente de su flujo futuro de ingreso neto[...] Esta definición clasifica el conocimiento y las habilidades como capital humano, sólo si ellas mejoran el bienestar económico[...]”. DESJARDINS, Richard (2003). “Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada”. En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 11-12.

según las nuevas exigencias, haciendo parte de la estructura productiva u organizativa de las empresas e instituciones, tomando decisiones que tendrán efectos en su comunidad.

El egresado deberá continuar su relación con la universidad, tanto para estar actualizado en los avances en el área de su profesión, como para mantener, vivos y vigentes, los valores y principios que, después del grado, se convierten en la guía para la construcción de su proyecto de vida. La universidad corresponde a esa relación siendo consciente de su manifestación en las actuaciones de los egresados; de ahí que deba generar los espacios para desarrollar esa relación y conocer cuáles son los beneficios que reciben sus exalumnos y cómo impacta en la sociedad con ellos.

2.3. LOS EGRESADOS EN LA MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

Cuando el estudiante culmina su proceso formativo en la educación superior, y empieza a ofrecer sus servicios en el mercado laboral, inmediatamente comienza a incidir en el entorno en el cual desarrolla su vida profesional. Este proceso se realiza, por una parte, mediante la aplicación de conocimientos sobre una disciplina específica -adquiridos a través de los semestres académicos- especialmente si el egresado desarrolla una labor acorde con la establecida en el perfil ocupacional del programa cursado, y, por otra parte, al poner en práctica los principios y valores de la institución donde estudió.

Los diversos campos de trabajo del egresado permiten a la universidad concretar su impacto social. Por ejemplo, con su dedicación a la docencia y a la investigación en diversas disciplinas y en algunos casos, a la dirección de instituciones educativas, lo que representa una oportunidad para revertir a dichas instituciones -incluyendo la universidad de donde egresó- la formación integral recibida. El egresado trae consigo, además de las fortalezas de su disciplina, todos los principios y valores que le fueron inculcados en su proceso de aprendizaje y ejercerá, en este sentido, una relativa influencia en sus alumnos o compañeros. En la realización de esta labor, el profesional reconoce que está interviniendo el proceso de desarrollo personal e intelectual de los individuos que lo rodean, seres autónomos, a quienes, en un momento dado, deberá guiar en su proyecto académico y de vida, en una tarea que va más allá de la formación académica.

En el área económica y empresarial, el egresado tiene la posibilidad de utilizar las competencias, conocimientos, valores y principios adquiridos en la universidad, enfocándolos hacia la generación de procesos científicos, técnicos, tecnológicos y administrativos. Puede emplear las herramientas adquiridas para influir positivamente en las empresas en las cuales labora; estará en capacidad de resolver problemas no sólo de carácter técnico, sino aquellos en los que está

implicado un grupo de personas; tendrá la capacidad de generar valor, liderar procesos de calidad y mejoramiento continuo.

“[...] En un mercado laboral donde la condición de empleo del individuo podría estar continuamente en riesgo y las oportunidades de empleo son de corta duración [...]”²³, el empresarismo surge como una opción más entre las que puede elegir el profesional para desarrollarse y cumplir con su papel en la sociedad. Atraído por el sentido de control de su trabajo, el egresado puede elegir la creación de su propio negocio y, adicionalmente, generar empleo, así como también participar activamente en la conformación de empresas de terceros, mediante la asesoría técnica y administrativa brindada a través de consultorías.

El profesional tiene una gran responsabilidad con el manejo adecuado de la información sobre la realidad; eventualmente logrará una gran influencia en la política y en la opinión pública y alcanzará una posición privilegiada. Para lograr credibilidad debe actuar con prudencia, defender la verdad y verificar los hechos aparentes antes de divulgarlos al público, así como también tomar decisiones desde una perspectiva ética, respetando la dignidad de las personas.

Si la educación permite desarrollar más habilidades y mejores capacidades para el ejercicio de la profesión y la vida como miembro de la sociedad, se puede afirmar que la educación con calidad se convierte en un valor agregado para el egresado. El reconocimiento de ese valor -manifiesto en el mercado de trabajo- se refleja en los indicadores laborales, en los niveles de ingreso, en las trayectorias profesionales y sociales²⁴. El centro educativo también recibirá una calificación del valor que agrega, derivada de la satisfacción de sus egresados.

A mayor calidad de la educación recibida por el egresado, mayores serán sus oportunidades de contribución al desarrollo social y económico del país; entre estas oportunidades se encuentra la posibilidad de ejercer sus competencias profesionales, manifiesta en la empleabilidad lograda²⁵, pero también están la consolidación de un espíritu empresarial, la vocación hacia el servicio público y el cultivo de las actitudes de liderazgo.

La empleabilidad -objetivo dominante en la formación profesional- le permite al egresado relacionarse con el medio y evaluar la pertinencia de la formación

²³ KIVINEN, Osmo y AHOLA, Safari (1999). “Higher education as human risk capital: Reflections on changing labour markets”. En: *Higher Education*, No.38, p. 202.

²⁴ Sin embargo, algunos enfoques plantean que no necesariamente la educación recibida es un factor determinante de la productividad, sino la “aptitud para ser capacitado”. Esa función de capacitación recae en la empresa, pero el nivel de educación previa puede favorecer de alguna manera esa aptitud en el profesional. Thurow y Lucas (1972) citado por NAVARRO, Marco Aurelio (1998). “Consideraciones teóricas para el estudio de egresados”. Disponible en: <http://www.anui.es.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/11.htm> Abril de 2004

²⁵ “[...] la empleabilidad [...] es una composición de capacidad (saber hacer), oportunidad (obtener el empleo correcto), y aceptabilidad (ser la persona correcta) [...]”. KIVINEN, Osmo y AHOLA, Safari, Op Cit., p. 198.

recibida; por ella y para ella es que el Estado vigila las prácticas de las universidades, para que sus principales productos, los egresados, mediante su ejercicio profesional y laboral, distribuyan y dispersen los beneficios de la educación.

La empleabilidad reúne los efectos cognitivos de la educación (saber hacer), en el saber ejercer las técnicas y procedimientos aprendidos, según las necesidades del medio o según los recursos disponibles; en facilitar el acceso a un empleo correcto, que también es un efecto cognitivo, cuando la formación ha asegurado un perfil profesional claro, que evite a los egresados ocupar posiciones donde no puedan ejercer sus habilidades o donde vean limitado su crecimiento. Adicionalmente, incorpora el componente afectivo, representado en la adaptabilidad, la cual es función de todos los otros productos de la educación, que hacen que la persona sea correcta, que demuestre sus calidades humanas, su capacidad de relacionarse con otros, aportar al crecimiento de una organización y asumir, de forma activa, sus valores y principios.

El efecto de la calidad de la educación en el mercado laboral es paulatinamente reemplazado por la trayectoria profesional y académica del egresado, en un proceso que depende de la acumulación de experiencia laboral. En los primeros años de ejercicio profesional, el egresado evidenciará las características de la educación en su universidad y seguramente le será decisivo para competir en el mercado laboral; al acumular experiencia y continuar su proceso de formación, serán sus características de desempeño laboral y profesional, las que reemplazarán ese valor agregado por la universidad, que se convertirá en uno de los sustratos que dan fundamento a su evolución personal y profesional.

La proyección social personal es la puesta en marcha del trabajo voluntario hacia la comunidad generando un impacto directo en el entorno. Se ha comprobado que la educación superior “[...] aumenta la probabilidad de participar en actividades voluntarias y de organizaciones [...] que tienen un efecto positivo en el bienestar social, motivando a los individuos a ser parte de la sociedad”²⁶. Desde el desarrollo del plan académico, podría involucrarse en actividades tendientes a mejorar el bienestar en la sociedad y, por ello, cabe esperar que el egresado continúe realizando un servicio social como complemento a su desempeño profesional. De esta manera, la universidad proyecta a la sociedad los conocimientos científicos y técnicos, además de los valores que inculca en sus exalumnos.

²⁶ DESJARDINS, Richard... Op cit., p. 16

2.4. EL EGRESADO COMO AGENTE ACTIVO DENTRO DE UN PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

Dado que todos los agentes que reciben directa o indirectamente el impacto de la educación (estudiantes, egresados, empleadores y la comunidad) tienden a evaluar la calidad de las instituciones de educación y a sugerir cambios en los programas de acuerdo a las necesidades de conocimientos y competencias laborales específicas que van surgiendo, puede afirmarse que los procesos de evaluación son dinámicos. De esta manera, cabe decir que “[...] la calidad de los servicios educativos que ofrecen las instituciones de educación superior puede plantearse como una función de su capacidad de ajuste a los cambios en los campos disciplinarios y en los perfiles profesionales, así como a las nuevas exigencias de formación profesional que se van delineando en los puestos de trabajo que ocupan los egresados [...]”²⁷.

Sumado al carácter de ser el principal producto de la educación universitaria, el egresado posee una cualidad adicional, que lo hace importante para el mantenimiento de la calidad de la universidad y para el dinamismo de la comunidad universitaria: él es un conocedor de la institución donde se formó como profesional y confronta su formación académica con los retos del entorno.

El egresado evalúa desde la posición del consumidor, porque ya ha terminado el plan de estudios en el cual invirtió recursos y ha tenido el tiempo suficiente para beneficiarse de él. En esta evaluación pondera los beneficios de su decisión; y, de no haber recibido lo que esperaba, se podría presentar una situación en la que tienda a juzgar, con un sesgo negativo, la educación recibida y a la institución misma; el caso contrario ocurre cuando el egresado considera que ha obtenido gran parte de los beneficios esperados. Al haberse insertado en el medio laboral y estar consciente de las competencias adquiridas, tiene una capacidad de juicio mayor que la de los estudiantes para dar opiniones objetivas y sugerencias concretas que permitan hacer ajustes a los programas.

Desde su postura de consumidor, los datos laborales del egresado serán los determinantes de su evaluación, los cuales deben interpretarse como fuente de sesgo de la opinión emitida o como las vías para acceder a la evaluación del medio sobre la calidad de la institución. El estado laboral del egresado daría respuesta al componente de la pertinencia que conforma el concepto de calidad en la institución y a la forma real y efectiva en que las capacidades profesionales del egresado se ajustan a la organización del trabajo en las empresas y en el mercado laboral.

Aparte del sesgo derivado de la situación laboral del egresado, podría suponerse que a medida que el egresado acumula experiencia profesional y requiere menos

²⁷ VALENTI, Giovanna y VARELA, González (1998). “Construcción Analítica del Estudio de Egresados”. Disponible en: <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/33.htm>. Abril de 2004.

del efecto credencial generado por la universidad para competir por los cargos, al ser indagado sobre la calidad de la educación recibida, no realizará una evaluación del programa que actualmente se ofrece o de los cambios en el funcionamiento institucional. A medida en que el egresado pierde el contacto con la universidad y en un momento dado evalúa las condiciones por él vividas, no podrá dar cuenta del cambio institucional y de los esfuerzos por buscar la pertinencia laboral; de ahí que sea necesario consultar las opiniones de egresados de varios períodos²⁸.

La dimensión personal del egresado se hace presente en sus opiniones sobre la calidad del programa y de la institución, resaltando el componente de desarrollo humano, buscado con el estudio de una carrera. Si el egresado alcanzó la plenitud de sus potencialidades, si sus expectativas sobre el ambiente de estudio y de entorno social durante y después de los estudios también se cumplieron, tenderá a emitir juicios favorables sobre la calidad.

Resulta complicado determinar cuáles son los factores personales del egresado que se hacen presentes en su evaluación porque muchos de ellos pueden responder a lógicas muy personales y muy íntimas, que son difíciles de hacer explícitas mediante la recolección de encuesta. Esos mismos factores pueden ser volátiles en el tiempo, provenir de una esfera ajena a los factores laborales o económicos; e incluso, pueden ser la expresión de procesos del pasado que no dan cuenta de la calidad, sino de situaciones muy específicas del egresado.

Con todo y estas posibles limitaciones, la evaluación que realiza el egresado le aporta a la institución una opinión del entorno sin las presiones de la coyuntura y permeadas por una apreciación de los fundamentos de la acción del centro universitario. Quizás lo más relevante es que la evaluación de los egresados permite conocer, de manera precisa, la forma en que la calidad es reconocida y se hace presente en las trayectorias laborales y el desempeño social de quienes son sus principales productos.

2.5. LOS BENEFICIOS DE LA IMPRONTA INSTITUCIONAL

En el momento del ingreso al mercado laboral, el egresado debe ser consciente de que existen muchos otros, similares a él en su formación profesional, con quienes tendrá que competir para obtener el empleo donde pueda aplicar el conocimiento y recibir algunos beneficios económicos. Hay dos niveles de competencia: entre los egresados de diferentes instituciones y de programas que pueden ser competidores, la trayectoria y prestigio de la universidad en el área del conocimiento del programa ejercerán un efecto diferenciador en los empleadores;

²⁸ No obstante, en algunos estudios se recomienda, para obtener información significativa, consultar a egresados con más de cinco años de haber terminado sus estudios y evitar incluir recién egresados. Se supone que después de este lapso el egresado ha conseguido un empleo estable en un área relacionada con el programa cursado. (Fresán, 1998).

entre los egresados del mismo programa de la misma institución, las características individuales primarán en la competencia por obtener el empleo.

Algo que parece ser recurrente en la mayoría de los mercados laborales es que, sin el reconocimiento de la calidad con la que se ha sido formado, las cualidades y habilidades personales son subvaloradas. El razonamiento de los empleadores es que, al ser educado convenientemente, como por efecto multiplicativo, el egresado logra incrementar, en proporciones crecientes, sus habilidades y adquiere la capacidad de adaptación necesaria para nuevos escenarios de trabajo o de aplicación de las herramientas de su profesión; sin una buena formación, la persona carecerá de esa flexibilidad, lo cual no es adecuado para las empresas, que afrontan entornos cambiantes y competitivos.

El reconocimiento de la calidad constituye un efecto credencial en el mercado laboral: la procedencia institucional de los títulos universitarios es una carta de presentación en el mercado laboral, representa la garantía del cumplimiento de unas condiciones de preparación que tendrán mucho más peso, siempre y cuando la institución que los otorga sea reconocida. Este efecto se retroalimenta con lo que hacen sus egresados: universidades con calidad tendrán buenos egresados y esos buenos egresados, con su desempeño profesional, incrementarán el prestigio de la calidad de la Institución.

La probabilidad de encontrar un buen primer trabajo es mayor para el egresado de una institución con calidad; primer trabajo que cumple una función importantísima en lo que vivirá el egresado durante el resto de su trayectoria profesional (Graffin, 1981). El mercado laboral está segmentado en dos grupos: el primero es el de empleos que le permiten a los egresados tener una carrera ascendente; las personas que ocupan los cargos en este grupo, son los que pueden hacer una vasta aplicación de los conocimientos de su profesión. El segundo grupo es el de los cargos donde es posible que el egresado se vea expuesto a situaciones laborales de bajos ingresos o a cargos descendentes en su carrera profesional.

El mercado laboral, ante la sobreoferta de profesionales, ya no asegura que los egresados universitarios pertenezcan exclusivamente al primer grupo de cargos y se han generado formas de ajuste en los niveles de empleo, en las cuales los egresados laboran en posiciones con una aplicación marginal u ocasional de sus conocimientos, lo que en términos económicos se conoce con el nombre de subempleo. El salir de una institución con calidad, sumado al efecto doble de la trayectoria de sus egresados, disminuye la exposición a los cargos de la segunda categoría y facilita que se pueda salir rápidamente de esta situación.

Cuando el graduado encuentra un empleo perteneciente al primer segmento del mercado laboral, que cumpla con sus expectativas de salario y de crecimiento, se logra un buen ajuste al empleo. Esas condiciones de ajuste han sido modeladas en términos económicos, encontrándose que “[...] los trabajadores bien ajustados con sus [firmas] empleadoras es menos posible que renuncien o pierdan su trabajo y tienden a acumular más antigüedad. En una segunda clase de modelos,

los trabajadores deciden endógenamente que tanto de capital humano específico a la firma acumularán. Las tasas de separación caen con la permanencia, porque los trabajadores con más permanencia tienden a acumular más capital.”²⁹

La educación superior da una condición diferente en la sociedad, que se refuerza por el cargo que ocupe el egresado en las organizaciones y por ser portador del prestigio de la institución. Es normal que uno de los efectos de la educación sea establecer vínculos con otros individuos que poseen algún grado de importancia o de representatividad en los grupos sociales donde interactúan los egresados y que ellos se conviertan en los candidatos a sucederlos, llegado el caso, lo que se convierte en el beneficio del ascenso social.

²⁹ QUENTIN, Erwan y STEVENS, John (2003). “Firm Specic Human Capital vs. Job Matching: A New Test”. En: *Federal Reserve Bank of Dallas Bulletin*, p. 1.

3. UNA REVISIÓN DE LITERATURA

“[...]Los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son sólo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores [...]” (Fresan, Magdalena. Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de Educación, 1998).

La realización de este trabajo fue una oportunidad para consultar estudios similares. que también indaguen por el desempeño laboral o social de quienes han obtenido un título de la educación superior. En términos generales, los trabajos de esta naturaleza se agrupan en un área de la economía que examina la educación como un mercado, en el que todos sus agentes, los oferentes y los demandantes, buscan maximizar el beneficio de la inversión realizada; como mercado, el papel de los reguladores será muy importante para mitigar las fallas en su funcionamiento y el aseguramiento de la calidad.

Desde otra perspectiva, la economía laboral, puede decirse, se encarga de analizar la forma en la que actúan en el mercado laboral las profesiones, la remuneración que reciben y sus ocupaciones. Cuando la economía laboral analiza el segmento de la mano de obra más calificada, que en la mayoría de los casos corresponde a la que es ofrecida por los graduados universitarios, cae en mismo campo de estudio de la economía de la educación.

La diferencia entre la economía de la educación y la economía laboral radica en los fundamentos y objetivos de sus análisis, porque mientras la economía laboral se preocupa por los niveles de empleo, el tipo de mano de obra que demanda el ciclo productivo, a la economía de la educación le concierne explorar las condiciones de calidad en las que se forma esa mano de obra. Se podría identificar otra diferencia en el alcance de los estudios, ya que seguramente la economía laboral se interesa por grupos más heterogéneos de la población y, por el contrario, la economía de la educación, por grupos que puedan ser más comparables y significativos para los oferentes de la educación (las instituciones educativas), como lo son grupos de egresados de la misma institución o de los mismos programas.

Combinando estas dos áreas de la economía, se efectuó una búsqueda en bases de datos de revistas especializadas (journals), que se han convertido en el mejor medio para compartir los resultados de las investigaciones. Del abundante material encontrado, se seleccionó aquél que tratara, de alguna forma, la relación entre la universidad y el entorno a través de sus egresados.

3.1. UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Los países que más han avanzado en el estudio de las problemáticas de los egresados y su seguimiento laboral son los países europeos, Estados Unidos y Canadá, en razón de la consolidación de sistemas de recolección de información, que permiten obtener datos muy específicos del desempeño laboral de los egresados, y su incorporación en modelos econométricos y estadísticos, a través de los cuales se obtienen análisis más depurados.

Hay que aclarar que muchos de los estudios de la economía de la educación tratan de medir los beneficios de la educación superior, laborales y sociales, para los egresados, tema en el que confluyen los intereses de todos quienes tienen alguna relación con la educación: los futuros universitarios desearán saber si su inversión es rentable, las instituciones si su educación es pertinente y el Estado si toda la sociedad se beneficia de la educación. La supremacía del tema de los beneficios, que parece casi total en lo relacionado con los beneficios salariales, está siendo balanceada al surgir nuevos conceptos que indagan por las condiciones para que se den esos beneficios, el funcionamiento de la educación y lo que acontece con el conocimiento que han recibido los egresados cuando ingresan al mercado laboral.

En comparación con el contexto latinoamericano, esos países han experimentado una mayor incorporación de conceptos de mercado en la educación, lo que ha motivado el análisis económico y financiero de los productos y del funcionamiento de la educación. Es de esperar, que en algunos años, como lo demuestran algunos estudios realizados en México y Argentina, lo mismo que algunos en Colombia motivados por los procesos de acreditación, la diferencia sea cada vez menor.

En México, por ejemplo, sólo hasta 1998, la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior), elaboró un Esquema Básico, para la elaboración de estos trabajos, con el fin de hacer comparables entre sí los estudios de desempeño de los egresados y facilitar el diseño de políticas. En este modelo, se definen los conceptos básicos que se emplean en los estudios de egresados, se establecen consideraciones teóricas, se proponen las variables a incluir en los estudios y su manejo estadístico y se incluye el procedimiento para la elaboración de directorios de egresados universitarios.

Para la ANUIES, “[...] el primer requisito es que las instituciones de educación superior impulsen una cultura propia de estudios de egresados, sobre la base de una metodología común que sirva para conocer el desempeño educativo en el conjunto del sistema de educación superior [...] deben desarrollar una capacidad de diseñar estudios sobre la base de dicha metodología común y aprender a

interpretar la información que surja de los mismos, utilizándola para apoyar la toma de decisiones en torno a la gestión de las instituciones [...]”³⁰.

La metodología planteada por la Asociación sugiere el desarrollo de estudios de seguimiento longitudinal de los egresados³¹ en lugar de estudios puntuales de carácter general, ya que estos últimos, si bien permiten conocer el impacto de la institución, no dan cuenta de la evolución de la trayectoria profesional del egresado. El formulario de encuesta debe cubrir los siguientes módulos: “[...] datos generales, estudios adelantados en la institución, continuación en la formación, empleo durante los estudios, búsqueda de empleo, empleo actual, opinión sobre la formación recibida y sobre la institución, escolaridad del padre o jefe de familia, y actualización de directorio de egresados [...]”³².

Von Hippel (2001), establece tres tipos de estudios de seguimiento: del archivo estándar, recopilaciones más detalladas y recopilaciones científicas. El primero, “[...] tiene como ventaja el poder dar rápidamente una información sobre las tendencias si es que la gerencia lo requiere. Además proporciona el punto de partida para otras recopilaciones. En un archivo estándar se encuentran registrados los datos sobre la generación actual de aprendices, así como de las antiguas generaciones. En el segundo caso se trata sobre todo de registrar el aspecto de ‘empleabilidad’ (empleado o no) y el aspecto de ‘adecuación’ (empleado en la profesión aprendida o no) [...]”³³. Según la autora, un archivo estándar se crea a partir de la realización periódica de encuestas de seguimiento, las cuales pueden contener: datos demográficos (nombres, dirección, dirección para contacto, año y lugar de nacimiento, sexo, estado civil, instrucción preliminar), recorrido de la formación (número de código, tipo de formación, especialidad, duración, año de ingreso y año de egreso), datos después del egreso (forma de la actividad laboral o carencia de ella, empleador actual, trabajo actual, cargo actual, empresarismo, etc.).

El funcionamiento de la educación como mercado (Díez, 2000; Lamdin y Mitrin, 1997), es un tema que se ha desarrollado tratando de identificar cuáles son las características de la educación que la convierten en otro mercado de la economía. Algunos trabajos indagan sobre los productos cognitivos y afectivos de la

³⁰ VALENTI, Giovanna y VARELA, Gonzalo (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. 96 p.

³¹ Este seguimiento debe realizarse por cohortes de egreso, entrevistando al profesional en al menos dos momentos posteriores al egreso: al tercer año, y de cinco a seis años después de haber obtenido el título.

³² Ibid. p. 32 – 33.

³³ VON HIPPEL, Aiga (2001). *Grado de ocupación de los egresados del aprendizaje dual del SENATI*. Lima: SENATI. 100 p. Este estudio fue realizado en Perú por el SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial), el cual ofrece formación técnica para el trabajo en las áreas: Metal mecánica, Electrotecnia, Artes gráficas, Trabajo en madera, Mecánica automotriz, entre otros. La autora emplea el término “seguimiento” para los distintos tipos de estudios a egresados. En el presente estudio, el término “seguimiento” se referencia a estudios de corte longitudinal.

educación y sus determinantes; en otros trabajos se identifican las fallas que existen en las relaciones entre los agentes económicos que interactúan, que son las externalidades (o la recepción generalizada de beneficios de la educación, incluso sin pagar por ella), la información asimétrica (cuando algunos agentes poseen más y mejor información que otros), y el consumo rival (la educación de una persona adicional genera costos extras para los oferentes del servicio).

Antes de recibir los beneficios esperados por haber obtenido un título universitario, el individuo debe reconocer que esos beneficios no son automáticos y que hay unos condicionantes (Sansegundo y Valiente, 2003; Kivinen y Ahola, 1999), entre los cuales se destaca el entorno familiar y la correspondencia entre lo que ofrece el sistema educativo a través de sus egresados y las necesidades de las empresas y la organización del trabajo, lo que convierte a la inversión en educación en una inversión riesgosa y hace que los títulos universitarios sean “una llave que no necesariamente abre puertas”. Por el lado del entorno social, el elemento a considerar será el grado de escolaridad de los padres, por el cual el egresado puede hacer parte de redes sociales y de contactos.

Como núcleo central de las reflexiones internacionales está el tema de los beneficios de la educación superior, que puede ser analizado desde la perspectiva de las primas salariales o el tema de la empleabilidad, y de ambos sus diferentes relaciones con el tema de la calidad (Little, 2001) o en la combinación de los efectos monetarios y sociales de la educación (Desjardins, 2003; McMahon, 1998), que se originan por la preocupación del individuo por acumular capital humano después del grado. Los egresados reciben unos beneficios materializados en mejores cargos, por ende mejores salarios, mayor estabilidad laboral y transmiten una amplia gama de beneficios a la sociedad, porque van a ser sujetos sociales más activos y más útiles en el proceso de desarrollo.

Ya en el mercado laboral, en primer lugar, se analiza la forma en la que el egresado pasa de la Universidad a la empresa (Hendrichova, 1995; Raffe y otros, 2001), proceso que responde al nivel de desarrollo del país, la valoración social de la educación y la especificidad de las ocupaciones y profesiones. En segundo lugar, se analiza lo que pasa con el egresado en las empresas (Graffin, 1981; Quentin y Stevens, 2003), quienes pueden conseguir un empleo que les permita tener una carrera profesional ascendente, lo cual es resultado de la calidad y prestigio de la universidad; además, por su trabajo en las firmas, deberán adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades (lo que toma el nombre de capital específico a la firma), que los convierte en empleados más productivos en las organizaciones. Otros asuntos son la satisfacción de la persona con el trabajo (Belfield y Harris, 2002), y los costos que asume el egresado por sobrecalificarse para su cargo (Groot y Van Den Brink, 1999).

3.2. ANÁLISIS ANTERIORES EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA

En esta sección se hace un recorrido por los diversos estudios sobre ex-alumnos de la Universidad de La Sabana, adelantados por distintas dependencias de la Institución. En total se examinaron 8 trabajos sobre egresados, 3 concernientes al programa de Administración de Empresas, 3 al de Enfermería, 1 sobre Periodismo y Comunicación Social, y, finalmente, 1 de carácter transversal, auspiciado por la vicerrectoría académica.

3.2.1. “Los Egresados y su reconocimiento en el medio (1994 – 1998)”

El objetivo general de este estudio fue el de “[...] generar estrategias de mejoramiento de los diferentes procesos con los que la Universidad [...] busca dar respuesta al medio social [...] así mismo, establecer mecanismos de interacción que propicien el desarrollo profesional de los egresados y los constituya en factor dinámico coadyuvante a los procesos de transformación de la Institución [...]”.³⁴

En el estudio se propusieron cinco temáticas de investigación: la caracterización del egresado por programas, teniendo en cuenta variables socioeconómicas, académicas y laborales; la apreciación de egresados y empleadores sobre la formación recibida en el programa académico y el desempeño laboral; la identificación de los vínculos del egresado con la Universidad, sus expectativas e intereses relacionados con la Institución; finalmente, la recopilación de sugerencias aportadas por los profesionales para el mejoramiento de los programas.

La población de este estudio estuvo compuesta por 4.755 egresados del período 1994 – 1998 y se obtuvo una muestra de 354 personas, a quienes se aplicó una encuesta, en la cual se preguntaba sobre aspectos básicos que permitieran su caracterización, la formación alcanzada en el pregrado y los vínculos con la Universidad. Por otra parte, se obtuvo una muestra de 241 empleadores que fueron interrogados sobre el desempeño profesional de los egresados.

Se encuestó una mayor proporción de mujeres que de hombres; con edades por debajo de los 30 años, seguido de un rango entre 30 y 35 años. Los egresados con más edad pertenecían a la facultad de Educación. Los profesionales con salarios más altos obtuvieron el título en los programas de Ingeniería de Producción Agroindustrial, Administración de empresas, Enfermería y Derecho, mientras que los egresados de las Licenciaturas presentaron los salarios más bajos. Los egresados de Derecho, Educación Religiosa y Moral, Artes plásticas y Literatura fueron los que en mayor proporción adelantaron estudios de posgrado.

Para evaluar la formación recibida en el pregrado, en aspectos tales como las prácticas profesionales, trabajo de grado, dominio de los contenidos de las

³⁴ MENESES, Alicia et al (2000). *Los Egresados y su reconocimiento en el medio 1994 – 1998*. Chía: Universidad de La Sabana. 68 p.

materias por parte de los profesores, Asesoría Académica y otros, los autores adoptaron un método de análisis llamado “estándar ideal realista”, mediante el cual, elegían entre cuatro opciones: Total acuerdo, Acuerdo, Desacuerdo o total desacuerdo. “[...] se considera satisfactorio un valor mínimo equivalente al 70% de la calificación máxima. Se considerará así mismo como medianamente satisfactorio un valor inferior al 70% pero por encima del 40% y no satisfactorio cualquier valor por debajo del 40% [...]”³⁵. La “preparación alcanzada en la carrera” las “prácticas profesionales”, el “dominio y actualización en los contenidos del programa cursado” recibieron la mayor calificación, mientras que la “Asesoría Académica”, el “tiempo empleado para las prácticas profesionales”, y la “elaboración del trabajo de grado, como medio para aplicar lo aprendido en la carrera” obtuvieron menores puntajes.

Según los autores, la mayor parte de los egresados estaban laborando en el campo de su profesión, principalmente en empresas del sector privado. Los profesionales que laboraban en el sector público egresaron de las facultades de Educación, Enfermería y Derecho. No obstante, “[...] errores en la aplicación de la encuesta no permiten conocer la situación real en el campo laboral por varios inconvenientes [...] de ahí que en ninguno de los programas podamos conocer el índice de desempleo [...]”³⁶.

Con respecto a la evaluación hecha por los empleadores, la mejor calificación la recibió la “participación en el desarrollo de programas, actividades y proyectos que solucionan problemas en el área de trabajo”, y la que recibió más baja calificación, fue la “capacidad para prever, crear e implementar estrategias de cambio con miras al progreso de la institución”. Las acciones sugeridas por los empleadores, para mejorar la competitividad de los egresados fueron “[...] formar en los estudiantes mayor conocimiento y conciencia de la problemática social del país [...] dar mayor énfasis al aprendizaje de una lengua extranjera [...] apertura, globalización e internacionalización de los currículos [...] mejor selección del profesorado de la Universidad [...] mayor conocimiento y preparación en las nuevas tecnologías [...]”³⁷.

3.2.2. Estudios sobre egresados de Administración de Empresas

El “Estudio de Posicionamiento de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana”, elaborado en 1989 se propuso “[...] Determinar la posición que ocupa actualmente la facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana frente a sus competidores, teniendo como base la evaluación en diferentes medios, el industrial, enseñanza media, egresados de la Universidad y competencia [...]”³⁸.

³⁵ Ibid. p. 43.

³⁶ Ibid. p. 49.

³⁷ Ibid. p. 61.

³⁸ RAMIREZ, Alejandro; LOPEZ, Carlos y AGUDELO, César (1989). *Posicionamiento de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana*. Bogotá: Universidad de La Sabana. 269 p.

La recolección de la información se logró mediante la aplicación de encuestas a cinco segmentos identificados por los investigadores: gerentes de relaciones industriales, egresados de la Facultad de Administración de Empresas que se desempeñaban como empresarios y empleados, estudiantes de 11° grado de los principales colegios de Bogotá, estudiantes de 8° y 9° semestre de Administración de otras universidades, estudiantes de 8° y 9° semestre de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana. Se obtuvo una muestra total de 710 encuestados de todos los segmentos.

Si bien los investigadores encontraron un bajo porcentaje de egresados de la Universidad de La Sabana vinculados en las empresas que hicieron parte de la muestra, los empleadores reconocieron en los administradores de empresas de la Institución, una buena formación profesional, buen nivel académico y conocimientos en finanzas; el segmento de bachilleres encuestado manifestó su preferencia hacia el programa de Administración de Empresas de La Sabana por aspectos tales como el pensum, las prácticas empresariales y la localización. Las fortalezas identificadas por los dos segmentos de egresados encuestados (empresarios y empleados), fueron: el modelo pedagógico, la estrecha comunicación entre profesores y alumnos y las prácticas empresariales.

En 1994 se realizó el trabajo de grado “Estudio descriptivo de la ubicación actual del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana”, cuyo objetivo general fue “[...] Describir cuantitativa y cualitativamente la situación actual del egresado del programa de Administración de Empresas y contribuir de ésta forma a suministrar información para la toma de decisiones con respecto a acciones que puedan dar continuidad a la labor educativa con los egresados [...]”³⁹. Se pretendió, igualmente, la configuración de una base de datos, para registrar la información de los egresados, identificar oportunidades para el desarrollo de actividades académicas, así como su descripción cuantitativa y cualitativa.

Para la recolección de información, se partió por actualizar y sistematizar los datos de los egresados. Se elaboró un formulario de encuesta, del cual se hizo una prueba piloto, y posteriormente fue aplicado vía telefónica y a través de entrevistas personales. Se estableció como universo de la investigación 587 profesionales egresados entre los años 1981 a 1992. Sólo se pudo contactar 221 egresados con nivel de confianza aproximado del 95%.

Los autores identificaron como factores determinantes en el cargo que ocupaban los egresados en el momento de la encuesta, los estudios de posgrado cursados y el dominio de otros idiomas. Las características más comunes entre los egresados

³⁹ GAITÁN, Mario; HENAO, Alba Patricia y MONTAÑES, Maria Cecilia (1994). *Estudio Descriptivo de la Ubicación Actual del Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana*. Santafé de Bogotá: Universidad de La Sabana. 89 p.

con experiencia de dos a cinco años fueron el hecho de trabajar en empresas medianas y pequeñas, pocos egresados con estudios de posgrado y una estrecha relación entre el salario y la experiencia en los cargos.

En 1997 se realizó el trabajo de grado: “Estudio de la Situación Actual de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana”⁴⁰. En el se planteaba que, por la falta de información actualizada de los datos básicos y de otras cuestiones como el desempeño laboral, los egresados no construían vínculos con su Universidad.

En este sentido, la formulación del problema del trabajo correspondía a dos interrogantes: “[...] ¿Cuál es la situación actual, el desempeño, el interés de vinculación a los programas ofrecidos por la Universidad y qué características se describen como factores influyentes en casos destacados dentro de los egresados? [...] ¿Qué datos genéricos hacen parte de la información que requiere la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas para lograr establecer una interrelación con sus egresados, que le permita en términos de efectividad conocer sus necesidades y poder satisfacerlas? [...]”. Para dar respuesta, en el objetivo principal se propuso “[...] Realizar un estudio de la situación actual de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad de la Sabana que permita generar una base de datos actualizada de sus egresados, conocer su desempeño profesional, describir los casos destacados y factores que influyen dentro del éxito de su ejercicio profesional y conocer el interés por programas de posgrado ofrecidos en la actualidad por la Universidad [...]”⁴¹.

Los autores desarrollaron un extenso marco teórico, en el cual abarcaron diversos temas relacionados con la filosofía institucional, objetivos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, objetivos del pregrado de Administración, aspectos históricos de la enseñanza de la Administración en Colombia, acreditación, posgrados en Colombia, normatividad, empresarismo, y casos exitosos de egresados de Administración (en este apartado presentan pequeñas biografías de egresados destacados). Aplicaron un modelo de encuesta, pero no presentaron una descripción de la metodología empleada, número de cohortes, selección de muestra o recolección de datos.

Se encuestaron 322 personas de una población de egresados del programa de 689, a la fecha del estudio. Se encontraron dificultades para localizar a los egresados telefónicamente o en su domicilio y algunas encuestas enviadas por fax no fueron diligenciadas por los destinatarios, corroborándose que la base de datos de egresados de la Facultad no estaba actualizada.

⁴⁰ MORENO, Ana María (1997). *Estudio de la Situación Actual de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 139 p.

⁴¹ Ibid. p. 5.

A partir de los resultados de la encuesta se identificaron las principales características socioeconómicas de los egresados, y se creó una base de datos, que los autores recomendaron actualizar periódicamente a partir de actividades como encuentros de egresados, seguimiento a través de contactos telefónicos y creación de un sitio web.

3.2.3. Estudios realizados por la Facultad de Enfermería

De la Facultad de Enfermería se revisaron tres trabajos. El primero de ellos, “Modelo de seguimiento para los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana” fue realizado en 1996, y su objetivo general fue “[...] Diseñar un modelo de seguimiento para los egresados del programa de pregrado de la Facultad de Enfermería que le permita evaluar el desempeño profesional en las diferentes áreas [...]”.⁴² En sus objetivos específicos se planteó “[...] determinar los indicadores y criterios para el seguimiento a los profesionales [...] determinar las estrategias a tener en cuenta en el modelo de seguimiento de egresados [...]”⁴³.

La metodología aplicada fue de tipo descriptivo evaluativo. Luego de desarrollar el modelo de seguimiento, la autora aplicó una encuesta de 13 preguntas a una muestra de profesores, egresados y empleadores (Hospitales y Clínicas) para verificar si el modelo de seguimiento resultaba claro y se ajustaba al perfil del egresado de enfermería.

Las estrategias planteadas en el modelo cubrieron las siguientes áreas de desempeño profesional: desempeño laboral en diferentes áreas (asistencial, comunitaria, docente, investigativa, administrativa, gerencial empresarial), el comportamiento actitudinal del enfermero, la satisfacción profesional de los egresados, su aceptación en el mercado laboral, sus preferencias a la hora de elegir postgrados y el nivel de ingresos y aceptación social. El modelo definía el propósito de cada estrategia, los agentes involucrados (egresados, pacientes, empleadores), la periodicidad, el lugar y la forma cómo deben aplicarse las estrategias planteadas.

Un año después, se realizó el estudio llamado “Autoevaluación del desempeño profesional del egresado de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana”, en el cual se tuvieron en cuenta algunas de las estrategias planteadas en el modelo propuesto por Delgado (1996). Los autores reconocieron la falta de registros actualizados del desempeño profesional del egresado, y se propusieron: “[...] Describir el autodesempeño profesional de los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana de las promociones I y II del período de 1995 y I período de 1996 que se encuentran laborando en Santafé de Bogotá, con base en el perfil establecido por la Facultad de Enfermería de la Universidad

⁴² DELGADO, María Angélica (1996). *Modelo de Seguimiento para los Egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 81 p.

⁴³ Ibid. p. 7

de La Sabana y las áreas de formación del programa (Social, Humanística, Científica, Investigativa y Profesional específica)[...]"⁴⁴.

Para desarrollar el estudio, con una metodología descriptiva, seleccionaron una muestra de 32 egresados de la Facultad de Enfermería egresados de los años 1995 y 1996, que se desempeñaban en distintas instituciones clínicas y hospitales de Santafé de Bogotá, quienes fueron encuestados, después de los ajustes y modificaciones de una prueba piloto con 7 egresados.

La mayor parte de los egresados encuestados ocupaban cargos de jefatura en el área clínica y administrativa del Hospital Lorencita Villegas de Santos, la Fundación Cardio – Infantil y la Clínica San Rafael. En la encuesta, calificaron los conocimientos y destrezas adquiridas en las áreas clínica, ocupacional, comunitaria y docente.

Un tercer trabajo, elaborado en 1997, describe el desempeño de los egresados de la Facultad de Enfermería a través de la opinión de los pacientes sobre aspectos como presentación personal, comunicación, apoyo y calidad de la atención brindada. En el estudio "Apreciación del desempeño de los egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana por la comunidad atendida"⁴⁵, los objetivos operativos buscaban "[...] Identificar en la comunidad los patrones de conducta mostrados por los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana en la atención de enfermería brindada [...] Establecer si los patrones de conducta mostrados por los egresados de la Facultad de Enfermería responden a las necesidades de la comunidad atendida, y a los principios de formación del programa [...]"⁴⁶.

Se eligió a 16 egresados que laboraban en Bogotá y se aplicó la encuesta a una muestra de pacientes atendidos por estos egresados, (entre uno y tres por enfermero) para un total de 35 personas. Estos pacientes evaluaron positivamente aspectos tales como presentación personal, actitudes y calidad de la atención prestada por los enfermeros egresados de la Facultad.

3.2.4. Estudio sobre egresados de Comunicación Social y Periodismo

En el estudio "Rol del Comunicador Organizacional Egresado de la Facultad de Comunicación Social y Periodismo de La Universidad de La Sabana"⁴⁷, se realizó una encuesta de cinco preguntas a egresados del período 1999-2001, para

⁴⁴ FLOREZ P, Alba Neidy; NUÑEZ, Claudia y TACHE, Viviana (1997). *Autoevaluación del desempeño profesional del egresado de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana*. Santafé de Bogotá: Universidad de La Sabana. 80 p.

⁴⁵ IBARRA, Adriana; LEYTON, Grace y LOZANO, Marcela (1997). *Apreciación del desempeño de los egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana por la comunidad atendida*. Chía: Universidad de La Sabana. 38 p.

⁴⁶ Ibid. p. 4.

⁴⁷ ESPITIA, Marisol y SAMACÁ, Sandra (2002). *Rol del Comunicador Organizacional egresado de la Facultad de Comunicación Social y Periodismo de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 60 p.

verificar si “[...] el egresado de la Facultad de Comunicación Social y Periodismo que se desempeña actualmente en el área de comunicación organizacional cumple un rol adecuado con las exigencias que esta demanda [...]”⁴⁸. Se encontró que los principales cargos desempeñados por los egresados encuestados fueron: asesor de comunicaciones, consultor, jefe de comunicaciones y relacionista público. Según las autoras, “[...] esto afirma que en su mayoría el rol del comunicador organizacional, en sus diferentes actividades, es importante dentro de la organización [...]”⁴⁹.

3.3. ESTUDIOS DE OTRAS UNIVERSIDADES DE BOGOTÁ

A continuación se presentan los aspectos más importantes de diferentes estudios que, sobre egresados, se han realizado en la Universidad de los Andes, la Pontificia Universidad Javeriana, el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario y la Universidad Externado de Colombia. La mayoría de ellos son tesis realizadas para obtener el título de pregrado, en las cuales se aplicaron encuestas entre los egresados para obtener la información. Sólo algunos incluyeron encuestas a empresarios, y otros instrumentos de recolección de información, como entrevistas y pruebas psicotécnicas.

Se revisaron estudios generales de diagnóstico de los egresados, otros más específicos concentrados en los egresados que han creado empresas, otro de comportamiento salarial y uno que evalúa el posicionamiento de los egresados. En la mayoría de esos estudios se relacionan los resultados obtenidos con los objetivos de la formación en las universidades.

Estos estudios fueron realizados para alguna carrera específica y evalúan el desempeño de los egresados, así como la calidad de la formación que recibieron en el pregrado. Aunque no tienen la finalidad expresa de evaluar el impacto social de los programas de pregrado, se reseñarán los principales objetivos y la metodología empleada.

3.3.1. Universidad de los Andes

El trabajo “La actividad profesional del psicólogo de la Universidad de los Andes: seguimiento a los egresados en los primeros 10 Años. Informe de investigación”⁵⁰, realizado en 1986, hizo un seguimiento a los egresados de Psicología de la Universidad de los Andes para evaluar la formación de la facultad 10 años después de su creación. 207 personas respondieron la encuesta. El estudio incluye los capítulos de información académica, laboral, de evaluación, de estudios y de actualización.

⁴⁸ Ibid. p. 7.

⁴⁹ Ibid. p. 56.

⁵⁰ JANNE, Margarita Rosa (1986). *La Actividad Profesional del Psicólogo de la Universidad de los Andes: Seguimiento a los Egresados en los Primeros 10 Años. Informe de Investigación*. Bogotá: Universidad de los Andes. Páginas no numeradas.

Se encontró que en mayor porcentaje los encuestados estaban ejerciendo su profesión en el área organizacional, y en menores porcentajes en las áreas educativa y clínica. Los profesionales que trabajan en estas áreas perciben los salarios más bajos, lo que contrasta con la preferencia de los egresados por la realización de estudios de posgrado en el área clínica.

En 1991 el Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes, hizo un estudio específico sobre egresados empresarios⁵¹. “[...] Teniendo en cuenta que los empresarios deben ser agentes de cambio en la sociedad, y que históricamente el departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes no ha guiado a sus estudiantes a la creación de empresas [...]”⁵² el Departamento de Ingeniería quiso evaluar el papel de la formación académica en la formación de empresarios. Para ello, durante el segundo semestre de 1990, se hicieron 34 entrevistas a empresarios egresados. El estudio comprendía como capítulos el origen geográfico, educación, viajes y experiencia laboral, detección de oportunidades y fundación de la empresa, e influencia de la familia y de la Universidad en la creación de empresas.

Sólo el 7.2% de los egresados de Ingeniería Industrial eran empresarios en el momento del estudio. La actividad empresarial de los egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes estaba concentrada, en los sectores de servicios e industria manufacturera. “[...] Los egresados declararon haber recibido formación en análisis y solución de problemas, en capacidad de trabajo en grupo, en disciplina de investigación, pero señalaron la falta de desarrollo de cualidades como la iniciativa y el sentido práctico, más que teórico como la causa de que el número de egresados empresarios fuera reducido [...]”⁵³.

El “Estudio sobre comportamiento salarial de los egresados de Ingeniería Industrial, Administración de Empresas y Economía de la Universidad de los Andes” realizado en 1992, tuvo como objetivo “[...] determinar el grado de generación de empleo por parte de los egresados -objetivo de las facultades- y las variables que influyen en el comportamiento salarial de los egresados, teniendo en cuenta que éste constituye un punto de comparación entre universidades [...]”⁵⁴. Para ello, se determinó una premuestra de 30 encuestas para cada carrera. Fueron encuestados 73 egresados de Ingeniería Industrial, 51 de Economía y 39 de Administración de Empresas.

⁵¹ CAMACHO, Diana (1991). *Análisis de las Características Tipológicas de los Empresarios Egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes*. Bogotá: Universidad de los Andes. 90 p.

⁵² Ibid. p. 2.

⁵³ Ibid. p. 62.

⁵⁴ MORA, Nery Patricia y GUTIÉRREZ, Ana Cristina (1992). *Estudio del Comportamiento Salarial de los Egresados de las Facultades de Administración de Empresas, Economía y del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes y su Aplicación a la Enseñanza del Análisis Estadístico*. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes. 310 p.

Las autoras encontraron que la experiencia laboral es la variable que más influye en la determinación del salario. Otras variables que inciden positivamente en el nivel salarial son: el sector de la empresa donde laboran, la experiencia laboral fuera de Colombia, la experiencia laboral en empresas multinacionales, capacidad económica de la familia, sector de residencia y dominio de otros idiomas. Un factor negativo en la determinación salarial es el mayor número de años en que el egresado terminó la carrera. El sector financiero es el que presentó mejores niveles salariales en el momento del estudio.

La facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de los Andes publicó en 1992 el estudio “Ubicación y Desarrollo de Carrera de los Administradores de Empresas Egresados de la Universidad de los Andes”⁵⁵. Aunque en la introducción se plantea la gran influencia de la posición económica y social de la familia en la ubicación laboral del egresado, otro rasgo muy característico de este estudio es el acento en las diferencias de las condiciones laborales ocasionadas por el género. La encuesta estuvo dirigida a egresados graduados de 1980 a 1989 con mínimo un año de experiencia laboral. 142 personas respondieron el cuestionario: 73 hombres y 69 mujeres.

Se encontró que, por género, los hombres iniciaron su trayectoria profesional con un cargo de mayor nivel que el de las mujeres, y este comportamiento se siguió presentando en el nivel del cargo declarado en el momento del estudio, y con salarios más altos que los de las mujeres encuestadas. No obstante, tanto hombres como mujeres desempeñaban cargos cuyo nivel en el organigrama de las empresas era alto.

3.3.2. Pontificia Universidad Javeriana

En 1979 fue realizado un estudio sobre la relación entre los objetivos de la Facultad de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana y el trabajo de los Egresados. El objetivo principal de este trabajo fue “[...] determinar la correspondencia entre la formación impartida en la Facultad de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana y el desempeño laboral de sus egresados [...]”⁵⁶. Fueron encuestados 111 profesionales egresados entre 1973 y 1976.

Las áreas de desempeño de los egresados, fueron, en orden de importancia, medios de comunicación, área administrativa en empresas y en docencia, relaciones laborales y atención al público. Muy bajos porcentajes de egresados trabajaban en el área académica. El total de egresados desempleados en el momento del estudio fueron mujeres dedicadas a las labores del hogar.

⁵⁵ SAMPER, Ana Milena (1992). *Ubicación y Desarrollo de Carrera de los Administradores de Empresas Egresados de la Universidad de los Andes*. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes. 168 p.

⁵⁶ JARAMILLO, Luz Stella (1979). *Relación Entre los Objetivos de la Facultad de Comunicación Social y el trabajo de los Egresados en los años 1973 y 1976*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 128 p.

Una tesis realizada en el departamento de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana comprende un estudio general sobre los egresados de esa facultad⁵⁷. Mediante un muestreo aleatorio simple con probabilidad de acierto del 95% y un nivel de error no superior al 5%, fueron seleccionadas 73 personas, sin embargo, 86 contestaron la encuesta, que contenía 15 preguntas. La muestra fue segmentada en 3 grupos según el año de egreso (en el que terminaron de cursar las materias): Grupo 1, egresados entre 1973 (1ª promoción) y 1985; grupo 2, egresados entre 1985 y 1989 y grupo 3, egresados entre 1990 y 1994. La división en tres grupos según el año de egreso se hizo después de haber realizado las encuestas y haber consolidado las respuestas. La base de segmentación fue el año de egreso y no el de grado porque no todos los egresados estaban graduados, y muchos de ellos postergaron su grado durante varios años. Sin embargo en todos los grupos el porcentaje de graduados supera el 80%. En el grupo 1 se encontraba el 25.6% de los encuestados, en el grupo 2 el 25.6% y en el grupo 3 el 48.8%.

En el primer grupo se encontró una mayor tendencia al empresarismo y a la participación en otras empresas. En los grupos 2 y 3 la mayor parte de los profesionales eran empleados. Los cargos de alta gerencia y dirección fueron ocupados en mayor proporción por los egresados más antiguos, del primer y segundo grupo. Los egresados más recientes ocupaban cargos de menor jerarquía, tales como mandos medios y analistas. Según los encuestados, los aspectos que los hacen competitivos en el mercado laboral son la formación integral, la capacidad de liderazgo, la capacidad para trabajar en equipo y la calidad humana.

Sobre la facultad de Enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana, se realizó en 2002 el estudio "Asociación entre la condición de ingreso y el desempeño de los egresados de la Facultad de Enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana que laboran en dos instituciones hospitalarias de Bogotá". En el se buscó "[...] determinar la asociación entre la condición de ingreso y el desempeño del rol profesional, mediante la comparación de actividades desarrolladas por quienes ingresaron a la carrera como bachilleres y los que ingresaron como Auxiliares [...]"⁵⁸, a partir del análisis de las funciones que en el momento desempeñaban los egresados.

La recolección de la información se hizo mediante encuestas y listas de chequeo. Estas últimas para analizar a los egresados en el ejercicio de sus funciones y así complementar la información de la encuesta. Tanto la encuesta como la lista de

⁵⁷ HURTADO, Javier Darío y ORDOÑEZ, Carlos Eduardo (1995). *Estudio General sobre el Egresado de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana*. Santafé de Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2 Microfichas.

⁵⁸ HERNÁNDEZ, Zayda (2002). *Asociación entre la Condición de Ingreso y el Desempeño de los Egresados de la Facultad de Enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana que Laboran en dos Instituciones Hospitalarias de Bogotá*. Santafé de Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2 microfichas.

chequeo constaban de 104 puntos según las tareas que habitualmente desempeña el profesional en enfermería.

La población de referencia estuvo conformada por todos los egresados de Enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana de 1999 a 2001 que laboraban en dos instituciones de salud de Bogotá. La muestra la conformaron 4 egresados que al ingreso a la carrera eran bachilleres y 4 que al ingreso a la misma eran auxiliares.

Se comprobó que quienes ingresaron a la carrera como auxiliares y como bachilleres estaban realizando, en un alto porcentaje, las tareas correspondientes a la función asistencial propias del rol de enfermería. Se mencionaron algunos problemas de la profesión, tales como demanda cada vez menor por la carrera, y la sobrecarga laboral que deben enfrentar los egresados en los hospitales y clínicas.

3.3.3. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

En 1996 se elaboró la tesis “Posicionamiento de los Administradores de Empresas Rosaristas en Santafé de Bogotá”⁵⁹. Para ello se realizaron 200 encuestas a egresados entre 1965 y 1995, 150 a dirigentes de grandes y medianas empresas y 50 a dirigentes de empresas que tienen convenios con la Universidad del Rosario.

Los empresarios y egresados encuestados identificaron en los administradores rosaristas un buen nivel académico, capacitación profesional, sentido de ética profesional y valores humanos y morales. En el momento del estudio, el 75% de los egresados se encontraba trabajando en empresas privadas, principalmente del sector servicios. La mitad de los egresados entre 1965 y 1985 eran dueños de empresas del sector comercial y de servicios; mientras que la mayoría de egresados entre 1986 y 1995 ocupaba cargos directivos en las áreas administrativa y financiera de las empresas donde laboraban.

Los autores resumen el perfil de los administradores de empresas rosaristas de la siguiente manera: “[...] Profesional bien capacitado con conocimientos generales y buenas relaciones interpersonales, que cuenta con fortalezas en la áreas de finanzas, mercadeo, comercial y organización y métodos [...] aunque estas características son importantes para el desarrollo óptimo de una organización, no contemplan una formación integral de lo que la universidad y el mercado laboral necesitan para enfrentarse al reto del desarrollo tecnológico, de la globalización de los mercados y de las expectativas políticas y económicas internas y externas[...]

⁵⁹ DÍAZ, Juan Pablo; LANDINEZ, Janet Patricia y SUÁREZ, Diana Margarita (1996). *Posicionamiento de los administradores de empresas Rosaristas en Santafé de Bogotá*. Santafé de Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. 210 p.

⁶⁰ Ibid. p. 206.

En 1997 se realizó un estudio entre Administradores empresarios egresados de la Universidad del Rosario⁶¹. El objetivo del “Estudio de las características de liderazgo de los administradores de empresas egresados del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, creadores de empresas” fue “[...] identificar los factores que influyen en la formación de líderes empresariales [...]”⁶². Este estudio toma como fuentes primarias una encuesta y una prueba psicotécnica aplicadas a 15 egresados y como fuentes secundarias los informes de gestión y cambios estructurales de la facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Rosario y un estudio de un Especialista en Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana. En la encuesta se incluyeron aspectos socio culturales, académicos y extra académicos, factores socioempresariales y evaluación de la facultad en la formación de líderes empresariales. La prueba psicotécnica aplicada fue la 16 pf que permite hacer una valoración de la personalidad.

“[...] A través de la prueba psicotécnica se encontró que los administradores empresarios no poseían características de liderazgo en su personalidad, y por tanto no es este un factor que haya influido en la creación de sus empresas [...]”⁶³. Según los autores, “[...] El factor más importante que llevó a la muestra a tomar la decisión de crear sus empresas, no fue calificado como herramienta proporcionada por la Universidad [...] si bien [la facultad] no les brindó [a los egresados] más que las herramientas necesarias para emprender este camino, les proporcionó una sólida formación como administradores empresas [...]”⁶⁴.

3.3.4. Universidad Nacional de Colombia

En 1998 la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional adelantó un estudio con el objetivo de definir el perfil de sus profesionales⁶⁵. Esta investigación, de carácter descriptivo, fue realizada mediante encuestas aplicadas entre empleadores de 23 Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS) de Bogotá, docentes de la facultad y egresados. De este último grupo contestaron la encuesta 87 personas graduadas entre 1973 y 1996.

Este estudio también indagó por el desarrollo personal, familiar, laboral y profesional de los egresados. Se les preguntó por el grado de satisfacción en cada uno de esos aspectos y sobre la visión que tenían de si mismos.

Los cargos desempeñados por los profesionales eran, en el momento del estudio, jefes de servicio, coordinador de área, docente, director de departamento, e

⁶¹ LÓPEZ, César Julián y MALDONADO, Ana María (1997). *Estudio de las características de liderazgo de los administradores de empresas egresados del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, creadores de empresas*. Santafé de Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. 107 p.

⁶² Ibid. p. 62.

⁶³ Ibid. p. 97

⁶⁴ Ibid. p. 101.

⁶⁵ ABAUNZA DE GONZÁLEZ, Myriam et al (1998). *Perfil del Profesional de Enfermería según Empleadores de IPS, Egresados y Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Sede Bogotá*. Santafé de Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. 166 p.

investigador. Los empleadores reconocieron la fortaleza de la formación gerencial de los enfermeros graduados de la Universidad Nacional. En cuanto a la imagen de la profesión, “[...] algunas egresadas perciben al profesional de enfermería de la Universidad Nacional como poco visionario, con formación deficiente en principios fisiológicos y aspectos actitudinales [...] con poca formación en relaciones interpersonales y capacitación de negociaciones [...] con poco énfasis en el área investigativa y con conocimientos de poca profundidad [...] y con falta de identidad profesional [...]”⁶⁶.

3.3.5. Universidad Externado de Colombia

En 1994 se hizo una tesis del posgrado en Orientación y Asesoría Educativa de la Universidad Externado de Colombia, con el fin de “[...]evaluar la relación entre la formación de los administradores educativos de la Universidad Cooperativa de Colombia y su desempeño profesional [...]”⁶⁷. El estudio se basó en una encuesta realizada a 10 egresados y 57 estudiantes, y otra a 10 empleadores del sector educativo.

Los egresados consideran que el pensum hace mayor énfasis en las áreas pedagógica y administrativa. La mayoría de egresados encuestados estaba de acuerdo con el pensum, pero sugirieron mejorar la calidad del profesorado y hacer mayor énfasis en sistemas e inglés. Para la mayor parte de empleadores, la Universidad de egreso era determinante a la hora de contratar administradores educativos, y consideran que estos pueden desempeñarse en el área de docencia más que en la coordinación, el manejo de personal, las finanzas y la investigación en una institución.

⁶⁶ Ibid. p.148.

⁶⁷ PALACIO, Martha (1994). *Relación entre Formación Académica de Administradores Educativos Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia Distrito Capital y su Desempeño Profesional*. Santafé de Bogotá: Universidad Externado de Colombia. 82 p.

SINTESIS DE ESTUDIOS SOBRE EGRESADOS ELABORADOS POR LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA

Nombre del Estudio	Los Egresados y su reconocimiento en el medio (2000)	Estudio de Posicionamiento de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana (1989)	Estudio descriptivo de la Ubicación actual del Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana – (1994)	Estudio de la Situación Actual de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de La Universidad de la Sabana (1997)
Período de Estudio	1994 – 1998	1989	1981-1992	
Objetivo General	El principal objetivo planteado en este estudio fue, a partir de la información obtenida “generar estrategias de mejoramiento de los diferentes procesos con los que la Universidad [...] busca dar respuesta al medio social [...] así mismo, establecer mecanismos de interacción que propicien el desarrollo profesional de los egresados”.	Determinar la posición que ocupa actualmente la facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana frente a sus competidores, teniendo como base la evaluación en diferentes medios, el industrial, enseñanza media, egresados de la Universidad y competencia.	Describir cuantitativa y cualitativamente la situación actual del egresado del programa de Administración de Empresas y contribuir de esta forma a suministrar información para la toma de decisiones con respecto a acciones que puedan dar continuidad a la labor educativa con los egresados.	Realizar un estudio de la situación actual de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana que permita generar una base de datos actualizada de sus egresados, conocer su desempeño profesional, [...] y factores que influyen dentro del éxito de su ejercicio profesional.
Metodología	Se aplicó una encuesta en la cual se preguntaba sobre aspectos que permitieran la caracterización, la formación alcanzada en el pregrado y los vínculos con la Universidad.	La metodología empleada para cumplir con este objetivo fue la aplicación de encuestas a cinco segmentos identificados por los investigadores.	Se elaboró un formulario de encuesta que fue aplicada entre los egresados de manera telefónica y a través de entrevistas personales.	Aplicaron un modelo de encuesta pero no realizaron una descripción de la metodología empleada para la elaboración de la encuesta, número de cohortes, selección de muestra, recolección de datos, etc.
Población y Muestra	La población estuvo compuesta por 4.755 egresados en el período 1994 – 1998, se obtuvo una muestra de 354 personas, correspondientes al 7.3% de la población. Por otra parte, se obtuvo una muestra de 241 empleadores.	De una población real del estudio (compuesta por las poblaciones de cada segmento), se obtuvo una muestra total de 710 encuestados.	Se estableció como universo de la investigación, 587 egresados. Sólo se pudo contactar a 221 .	Se encuestaron 322 personas de un universo de 689.
Resultados	Los investigadores realizaron una caracterización socioeconómica de los egresados, midieron la evaluación de la formación recibida en la carrera, así como la apreciación de los empleadores sobre las características deseables en los profesionales.	Los segmentos de empleadores, bachilleres y egresados encuestados reconocieron fortalezas de la formación impartida en el programa: buena formación profesional, pensum, prácticas empresariales, localización, modelo pedagógico entre otras.	Los autores identificaron como factores determinantes en el cargo que ocupaban los egresados en el momento de la encuesta, los estudios de posgrado cursados y el dominio de otros idiomas.	Se identificaron las principales características socioeconómicas de los egresados, y se creó una base de datos, que los autores recomendaron actualizar periódicamente .

Fuente: Meneses (2000), Ramírez (1989), Gaitán (1994), Moreno (1997).

Nombre del Estudio	Modelo de Seguimiento para los egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana (1996)	Autoevaluación del desempeño profesional del egresado de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana (1997)	Apreciación del desempeño de los egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana por la comunidad atendida (1997)	Rol del Comunicador Organizacional egresado de la Facultad de Comunicación Social y Periodismo de La Universidad de La Sabana (2002)
Período de Estudio		1995 - 1996		1999 - 2001
Objetivo General	Diseñar un modelo de seguimiento para los egresados del programa de pregrado de la Facultad de Enfermería ...que le permita evaluar el desempeño profesional en las diferentes áreas.	Describir el autodesempeño profesional de los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana de las promociones I y II del período de 1995 y I período de 1996 que se encuentran laborando en Santafé de Bogotá, con base en el perfil establecido por la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana y las áreas de formación del programa (Social, Humanística, Científica, Investigativa y Profesional específica)	Identificar en la comunidad los patrones de conducta mostrados por los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana en la atención de enfermería brindada...Establecer si los patrones de conducta mostrados por los egresados de la Facultad de Enfermería responden a las necesidades de la comunidad atendida, y a los principios de formación del programa.	Hipótesis: el egresado de la Facultad de Comunicación Social y periodismo que se desempeña actualmente en el área de comunicación organizacional cumple un rol adecuado con las exigencias que ésta demanda.
Metodología	La metodología de este trabajo fue de tipo descriptivo evaluativo. Las estrategias que componen el Modelo, cubrieron las siguientes áreas de desempeño profesional: Desempeño laboral en diferentes áreas, se analizó el comportamiento actitudinal del enfermero, se evaluó la satisfacción profesional de los egresados, su aceptación en el mercado laboral, sus preferencias a la hora de elegir postgrados, y el nivel de ingresos y aceptación social.	La metodología empleada en la elaboración del estudio fue de tipo descriptivo. Seleccionaron una muestra de 32 egresados de la Facultad de Enfermería, que desempeñaban labores en distintas instituciones clínicas y hospitales de Santafé de Bogotá y se encuestaron después de haber realizado los ajustes y modificaciones que resultaron después de una prueba piloto con 7 egresados.	La metodología empleada consistió en elegir a 16 egresados que laboraban en Santafé de Bogotá, y por cada egresado se aplicó la encuesta entre uno y tres pacientes. Se incluyeron los siguientes parámetros: "Calificación del arreglo personal, la comunicación que establece el enfermero con el paciente y su familia, actitud del enfermero en la atención brindada, sentimientos que promueve el desempeño del egresado.	Se utilizó como herramienta principal una encuesta de cinco preguntas. Para este fin se utilizó la base de datos de egresados con título de Comunicación Social y Periodismo de los últimos tres años que tiene la Asociación de Egresados de la Universidad de La Sabana.
Población y Muestra	Se obtuvo una muestra de 16 personas: docentes, egresados y empleadores quienes evaluaron el modelo.	32 Egresados de la Facultad de Enfermería.	35 pacientes de Egresados de la Facultad de Enfermería.	Población: 216 egresados de 1999 a 2001. Muestra: 110 egresados.
Resultados	El modelo definía el propósito de cada estrategia, los agentes involucrados (egresados, pacientes, empleadores), la periodicidad, el lugar y la forma cómo deben aplicarse las estrategias planteadas	En la encuesta, los egresados calificaron los conocimientos y destrezas adquiridas en las áreas clínica, ocupacional, comunitaria y docente.	Estos pacientes evaluaron positivamente aspectos tales como presentación personal, actitudes y calidad de la atención prestada por los enfermeros egresados de la Facultad.	Los principales cargos desempeñados por los encuestados fueron: asesor de comunicaciones, consultor, jefe de comunicaciones y relacionista público.

Fuente: Delgado (1996), Florez (1997), Ibarra (1997), Espitia (2002).

SINTESIS DE ESTUDIOS SOBRE EGRESADOS REALIZADOS POR OTRAS UNIVERSIDADES

Universidad de los Andes				
Nombre del Estudio	La actividad profesional del psicólogo de la Universidad de los Andes: seguimiento a los egresados en los primeros 10 Años. Informe de Investigación (1986)	Análisis de las características tipológicas de los empresarios egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes (1991)	Estudio del comportamiento salarial de los egresados de las Facultades de Administración de Empresas, Economía y del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes y su aplicación a la enseñanza del análisis estadístico (1992)	Ubicación y desarrollo de carrera de los Administradores de Empresas egresados de la Universidad de los Andes (1992)
Período de Estudio				1980-1989
Objetivo General	Evaluar la formación del Departamento de Psicología al cumplirse 10 años de su creación.	Evaluar el papel de la formación académica del Departamento de Ingeniería industrial de la Universidad de los Andes en la formación de empresarios.	Determinar el grado de generación de empleo por parte de los egresados y las variables que influyen en el comportamiento salarial de los mismos.	Comprobar la posible influencia de la posición económica y social de la familia en la ubicación laboral del egresado.
Metodología	Aplicación de una encuesta que incluyó preguntas en los aspectos académico, laboral, de evaluación, de estudios y de actualización, haciendo énfasis en la categorización por áreas de la carrera.	Realización de entrevistas a egresados de Ingeniería Industrial creadores de empresa.	Aplicación de una encuesta entre los egresados, mediante la cual se indagó por los aspectos personales y laborales.	Aplicación de una encuesta dirigida a egresados graduados de 1980 a 1989 con mínimo un año de experiencia laboral.
Población y Muestra	Fueron encuestadas 207 personas.	Se hicieron 34 entrevistas a egresados empresarios.	Fueron encuestados 73 egresados de Ingeniería Industrial, 51 de Economía y 39 de Administración de Empresas.	El muestreo seleccionó 169 personas, aunque sólo resultaron válidas 142 de las encuestas.
Resultados	En mayor porcentaje los encuestados estaban ejerciendo su profesión en el área organizacional, y en menores porcentajes en las áreas educativa y clínica. Los profesionales que trabajan en estas áreas perciben los salarios más bajos.	Sólo el 7.2% de los egresados de Ingeniería Industrial eran empresarios en el momento del estudio. La actividad empresarial de los egresados estaba concentrada, en los sectores de servicios e industria manufacturera.	La experiencia laboral es la variable que más influye en la determinación del salario.	Los hombres iniciaron (y continuaron) su trayectoria profesional con un cargo de mayor nivel y con mejores salarios que las mujeres. Hombres y mujeres ejercían cargos de alto nivel en el organigrama de las empresas.

Fuente: Janne (1986), Camacho (1991), Mora (1992), Samper (1992).

Pontificia Universidad Javeriana			
Nombre del Estudio	Relación entre los objetivos de la Facultad de Comunicación Social y el trabajo de los egresados en los años 1973 y 1976 (1979)	Estudio general sobre el egresado de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana (1995)	Asociación entre la Condición de Ingreso y el Desempeño de los Egresados de la Facultad de Enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana que Laboran en dos Instituciones Hospitalarias de Bogotá (2002)
Período de Estudio	1973 -1976		1999 - 2001
Objetivo General	Determinar la correspondencia entre la formación impartida en la Facultad de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana y el desempeño laboral de sus egresados.	Hacer un diagnóstico de la situación de los egresados de Administración de Empresas evaluando el impacto de la formación recibida en la Universidad.	Determinar si existe alguna relación entre el desempeño profesional y las condiciones de ingreso a la carrera.
Metodología	Aplicación de una encuesta entre egresados indagando por información específicamente laboral.	Aplicación de una encuesta de 15 preguntas a los egresados, indagando por información académica, laboral y evaluación del desempeño en el medio profesional y de la formación recibida.	La recolección de la información se hizo mediante encuestas y listas de chequeo, para observar a los egresados en el ejercicio de sus funciones.
Población y Muestra	Fueron encuestadas 111 personas egresadas en el período de estudio.	Mediante un muestreo aleatorio simple fueron seleccionadas 73 personas, sin embargo 86 contestaron la encuesta.	La muestra estuvo conformada por 4 egresados que al ingreso a la carrera eran bachilleres y 4 que al ingreso a la misma eran auxiliares.
Resultados	Las principales áreas de desempeño de los egresados fueron, medios de comunicación, área administrativa en empresas y en docencia, relaciones laborales y atención al público. Muy bajos porcentajes de egresados trabajaban en el área académica.	El nivel de los cargos desempeñados estuvo determinado por la antigüedad de los egresados. Según los encuestados, los aspectos que los hacían competitivos en el mercado laboral son la formación integral, la capacidad de liderazgo, la capacidad para trabajar en equipo y la calidad humana.	Se comprobó que quienes ingresaron a la carrera como auxiliares y como bachilleres estaban realizando, en un alto porcentaje, las tareas correspondientes a la función asistencial propias del rol de enfermería.

Fuente: Jaramillo (1979), Hurtado (1995), Hernández (2002).

Nombre del Estudio	Universidad del Rosario		Universidad Nacional	Universidad Externado de Colombia
	Posicionamiento de los Administradores de Empresas Rosaristas en Santafé de Bogotá (1996)	Estudio de las Características de liderazgo de los Administradores de Empresas Egresados del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Creadores de Empresas (1997)	Perfil del Profesional de Enfermería según Empleadores de IPS, Egresados y Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Sede Bogotá (1998)	Relación entre formación académica de Administradores Educativos egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia Distrito Capital y su desempeño profesional. (1994)
Período de Estudio		1967 - 1997	1973 - 1996	
Objetivo General	Determinar el posicionamiento de los administradores de empresas egresados de la universidad del Rosario en el medio empresarial.	Identificar los factores que influyen en la formación de líderes empresariales, y evaluar el papel de la facultad en la creación de empresas.	Definir el perfil de los profesionales egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Sede Bogotá.	Establecer el grado de adecuación de la formación de los administradores educativos de la Universidad Cooperativa de Colombia con las necesidades del medio.
Metodología	Aplicación de una encuesta a egresados, para indagar sobre información laboral y académica, y de otra encuesta a dirigentes de empresas en convenio con la Universidad del Rosario y de grandes y medianas empresas.	Aplicación de una encuesta a egresados empresarios, que comprendió, factores socio culturales, académicos y extraacadémicos, empresariales y evaluación de la facultad en la formación de líderes empresariales. Aplicación de la prueba psicotécnica 16pf para hacer una valoración de la personalidad.	Investigación descriptiva realizada mediante encuestas aplicadas entre empleadores de Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS) de Bogotá, docentes de la facultad y egresados.	Se realizó una encuesta dirigida a estudiantes y egresados, y otra a empleadores del sector educativo.
Población y Muestra	Se hicieron 400 encuestas: 200 a egresados, 150 a empresarios de grandes y medianas empresas, y 50 a dirigentes de empresas que tienen convenios con la Universidad del Rosario.	Fueron citados 82 empresarios egresados de la facultad de Administración de Empresas entre 1967 y 1997. 15 de ellos respondieron la encuesta y la prueba psicotécnica.	La encuesta fue respondida por 87 personas graduadas entre 1973 y 1996.	La encuesta fue aplicada a 10 egresados y 57 estudiantes. La dirigida a empleadores del sector educativo se aplicó a 10 de ellos.
Resultados	Se identificó en los egresados un buen nivel académico, sentido de ética profesional y valores humanos. Los profesionales más antiguos desempeñaban actividades empresariales, mientras que los más recientes ocupaban altos cargos en las áreas administrativa y financiera.	A través de la prueba psicotécnica se encontró que los administradores empresarios no poseían características de liderazgo en su personalidad, y por tanto no es este un factor que haya influido en la creación de sus empresas.	Los empleadores reconocieron la fortaleza de la formación gerencial de los enfermeros graduados de la Universidad Nacional. Por otra parte, algunas egresadas no ofrecieron una imagen muy positiva sobre su perfil profesional.	La mayoría de egresados encuestados estaba de acuerdo con el pensum, sugirieron mejorar la calidad del profesorado y hacer énfasis en sistemas e inglés. Para los empleadores, la Universidad de egreso era determinante a la hora de contratar a estos profesionales.

Fuente: Díaz (1996), López (1997), Abaunza de González (1998), Palacio (1994).

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La presentación de los elementos metodológicos, aplicados en este estudio, brinda una explicación detallada de los criterios y técnicas empleadas, tanto en el manejo de datos como en la elaboración y aplicación de la encuesta. Entre los primeros, existe uno de carácter implícito, denominado “criterio de los investigadores”, el cual sintetiza la formación académica y la experiencia investigativa de los autores; ese criterio configura un estilo en la investigación, que se hace presente en todas las páginas, en los análisis y en las hipótesis y objetivos trazados.

Algo de ese criterio debe ser declarado, para una mejor comprensión de este informe; se encontrará, en todas las secciones del estudio, un sesgo económico, que se visualiza claramente en la importancia de los aspectos laborales, de trayectoria laboral y de condición salarial de los egresados y en el análisis de la calidad, a la cual se la considera en un contexto donde la educación es una decisión racional -en el sentido económico- de los individuos (estudiantes y familias) y de la universidad, como un agente que compite en el mercado, usualmente mostrando los beneficios de los egresados (sus principales “productos”).

Al criterio de los investigadores se suman el entorno institucional, que marca claramente aspectos relacionados con la proyección de los egresados y lo que la universidad piensa que son y deben ser sus egresados, y, en segundo lugar, la aceptación de la existencia de otras dimensiones de la educación (lo humano, lo pedagógico, lo social, lo científico y disciplinario)

4.1. TIPOS DE ESTUDIOS DE EGRESADOS

En la literatura internacional, se han identificado tres tipos de estudios sobre exalumnos de educación superior (Teichler, 2003): estudios a graduados, estudios a egresados, estudios de localización y seguimiento. Los estudios sobre graduados son aquellos en los cuales se recalca el hecho de que la persona ha terminado un programa de formación, que ha salido de la comunidad universitaria y que evalúa a la universidad como quien ha consumido un servicio y valora la racionalidad de su consumo (inversión). Los estudios sobre egresados consideran a éste como un estudiante que ha cambiado de condición, y que evalúa a la universidad por su vivencia académica, más que por su desempeño laboral. Los estudios de localización y seguimiento son aquellos que se realizan periódicamente con una muestra de egresados seleccionada (o de ser posible con toda la población), para conocer las particularidades de su trayectoria laboral.

La diferencia entre graduados y egresados, tanto legal como práctica, es que los primeros han recibido el título profesional, mientras que los segundos, aunque han terminado el plan de estudios, por alguna razón no han cumplido con todos los requisitos para recibir el título (no han presentado trabajo de grado, no han realizado práctica o servicio social). En otros casos, el término graduado se refiere a personas que han concluido un estudio de posgrado (especialización, maestría o doctorado), y el de egresados a personas que han terminado estudios de pregrado⁶⁸.

El presente informe se inscribe en el campo de los estudios sobre graduados, aunque se utilizan como sinónimos las palabras egresado y exalumno, aceptando que éste puede expresar opiniones y que puede exponer su trayectoria profesional como prueba de calidad del programa cursado y de la institución que lo ofreció.

Por el tipo de preguntas que incluyó la encuesta, el estudio fue tanto de localización, como de seguimiento, dado que tuvo que contactarse a los egresados para que diligenciaran la encuesta y conocer su estado laboral actual. Tuvo un componente de seguimiento, al indagar por el primer cargo que desempeñaron los egresados, para establecer como ha sido su trayectoria profesional, comparando el nivel del primer cargo con el del cargo actual.

No es explícito el seguimiento que puede hacerse al tema de la calidad con base en la encuesta misma, pues se espera que el egresado evalúe el programa académico que él cursó, posiblemente sin considerar los cambios en materias o enfoques después de haberse graduado. Por el contrario, si el egresado es capaz de evaluar la pertinencia del programa, puede también contrastar si las habilidades adquiridas le permiten seguir siendo competitivo en el mercado y si la universidad ha evolucionado acorde a las nuevas demandas de la sociedad.

El análisis explícito de los procesos de mejoramiento -seguidos por el programa y por la institución- corresponde a los directivos académicos, quienes pueden confrontar las calificaciones dadas por los graduados de distintos años o promociones con las reformas curriculares adoptadas y los balances anuales de la institución.

4.1.1. Utilidad de las encuestas a egresados

Usualmente, las bondades de las encuestas a egresados se presentan en forma de lista y se realizan desde la perspectiva de la universidad, lo que implica reconocer que las encuestas no tienen beneficios para quienes obtuvieron el título profesional y mucho menos para la sociedad. Sin embargo, la realización de la encuesta, como mínimo, ayuda a recolectar información de contacto de los egresados, que se utiliza para mantener los vínculos con la universidad (envío de

⁶⁸ Una última diferencia es lingüística, ya que la palabra egresados no existe en inglés, idioma en el que se empezaron a publicar los estudios de esta naturaleza.

información); además, es un instrumento adecuado para conocer el desempeño laboral de quienes fueron formados, y para que la institución pueda evaluar si sus programas están convenientemente estructurados y tienen relaciones adecuadas con las empresas y organizaciones.

Los egresados, reciben beneficios de la participación en este tipo de estudios, en la medida que pueden evaluar su desempeño profesional, haciendo comparaciones con el promedio de sus compañeros en lo referente al nivel administrativo del cargo, al nivel salarial y al tipo de posgrado que han realizado. Las opiniones que expresan sobre la calidad del programa no sólo alimentan los procesos de discusión en la universidad, sino que son formas de reconocer cuáles áreas de competencia profesional deberán mejorar y cuáles constituyen sus ventajas en el mundo laboral.

Para la universidad, además de recolectar información de contacto, un estudio de esta naturaleza es una oportunidad de establecer vínculos con sus ex-alumnos y tener un acceso más directo a las opiniones que se forman desde su empleo y su experiencia profesional; la universidad evalúa su calidad en términos dinámicos, al contar con la participación de egresados de diferentes promociones. En la información de trayectoria académica hay la posibilidad de reconocer la demanda de posgrados, que encontrarían en sus antiguos alumnos un mercado que no requiere mucho esfuerzo de comercialización. Un aspecto interesante es el de la participación en obras sociales, a través de la cual se confirmaría la trascendencia de la dimensión humana de la formación.

Los beneficios para la sociedad provienen de la utilización que los padres y futuros alumnos universitarios hacen de los resultados de los estudios, para orientar sus decisiones vocacionales. Por su parte, los empresarios tienen acceso a una información útil para conocer cuáles son los graduados universitarios que pueden ocupar altas posiciones en las organizaciones, quienes son las personas que, al ser contratadas por sus competencias profesionales, gestionan la innovación y desarrollo.

Con respecto al formulario del presente estudio, las utilidades se derivan del detalle de la información laboral y del abordar asuntos de especial interés para la universidad, como preguntas sobre la evaluación de la calidad, que sirvan para el proceso de acreditación y por la proyección social de los egresados, los reconocimientos que han recibido y su nivel de satisfacción con el empleo y con la educación recibida.

4.1.2. Limitaciones de las encuestas a egresados

Propiamente un formulario de encuesta no tiene limitaciones, suponiendo que se construye siguiendo un proceso lógico de investigación, por el cual se convierte en la herramienta para lograr unos objetivos y comprobar unas hipótesis. Los

problemas surgen en aquellos casos en que se aplica el formulario y luego se define para qué se utilizará la información, cómo se presentará y a quiénes interesarían los resultados.

Las limitaciones surgen del proceso de aplicación de la encuesta, en el cual hay egresados que no la diligencian, bien porque fue imposible contactarlos o bien porque no consideraron útil realizar esta tarea. Al preguntar por aspectos que se derivan de la educación, que es una experiencia personal, individual y única, lo ideal sería contar con la participación de todos los egresados, pero como resulta difícil, sino imposible, hay que recurrir a los criterios de significancia y validez que proporciona la estadística.

Debido a consideraciones individuales de cada graduado, hay cierto tipo de información que es más difícil de obtener, por ejemplo, los datos sobre ingresos salariales, variable que se convierte en una de las principales vías para cuantificar el impacto de la educación superior en el bienestar de las personas. En el aspecto de la evaluación de la calidad, los egresados pueden dejar de responder a algunas preguntas al carecer de información o no encontrar una opción que se ajuste a sus opiniones.

En un formulario no se pueden encontrar respuestas a todos los interrogantes que la Universidad tiene sobre sus egresados; tratar de diseñarlo en esa perspectiva, haría aún más difícil su aplicación y el procesamiento de los resultados. La situación ideal es aquella en la que la encuesta, por los resultados de la información recolectada, va explicando por sí misma las dinámicas de los fenómenos investigados y los investigadores realizan una labor de asociación y de comparación.

4.2. RECOLECCIÓN DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA

En esta sección se describen, muy brevemente, las distintas acciones emprendidas en esta materia.

4.2.1. Prediseño del formulario de encuesta

Durante los meses de diciembre de 2003 y enero de 2004 se construyó una primera propuesta del formulario de encuesta que sería aplicado a los egresados de la Universidad de La Sabana.

4.2.2. Prueba piloto y cambios al formulario

El 2 y 3 de febrero se presentó la propuesta de formulario a los interlocutores de La Sabana⁶⁹. En dichas reuniones también se describieron los resultados esperados y el alcance del estudio; además, se llevó a cabo una prueba piloto con nueve egresados de La Sabana -vinculados laboralmente a la Institución- con el fin de identificar inquietudes y dificultades para el diligenciamiento del formulario, e introducir, en éste, las modificaciones pertinentes.

Con los resultados de la prueba piloto, y los cambios solicitados por el grupo de trabajo de la Universidad de La Sabana, se elaboró la versión final del formulario de encuesta, que se aplicaría entre los egresados.

4.2.3. Formulario definitivo y manual del usuario

Del 4 al 19 de febrero se realizaron los cambios y mejoras en el formulario de encuesta y se construyeron los diferentes formatos en los cuales la encuesta podría ser diligenciada: formato impreso, formato de formulario de Microsoft Word para contestar por medio del correo electrónico y formato web. Adicionalmente, se elaboró un Manual de Usuario de la encuesta, en el cual se detalló cada una de las preguntas, su intención y se dieron definiciones sobre conceptos relacionados con la encuesta que ayudaron al egresado a diligenciar con mayor facilidad el formulario.

4.2.4. Aplicación y seguimiento de las encuestas

La aplicación de la encuesta necesitó de un proceso de motivación y de información de los egresados, para lo cual se publicaron avisos informativos en los medios de información de la Universidad de La Sabana. Tarea muy importante y vital para la consecución de las encuestas fue la realizada por la Universidad de La Sabana, que consistió en la organización de las bases de datos de los egresados, con su información de contacto, y en las llamadas y envíos de correos electrónicos, a través de los cuales se cumplió la tarea informativa y se proporcionó el acceso a la dirección de Internet donde se ubicó la encuesta.

El período de aplicación de la encuesta fue del 15 de febrero al 30 de abril, fecha en la que se cerró el sistema de Internet, si bien durante la primera semana de mayo se recibieron y digitaron las encuestas diligenciadas en papel. Durante todo el período de aplicación, se revisaban las encuestas en el sistema, para encontrar alguna inconsistencia o faltante y contactar, oportunamente, al egresado para que

⁶⁹ Entre las inquietudes surgidas en las reuniones del 2 y 3 de febrero se pidió diseñar un formulario de encuesta para los empleadores de los egresados de la Universidad de La Sabana. Este diseño se elaboró del 4 al 13 de febrero y se creó en formato impreso y en formato de formulario de Microsoft Word para contestar por medio del correo electrónico. Posteriormente fue enviado a la Universidad de La Sabana para su aplicación.

corrigeria la información que había proporcionado o terminara de responder el cuestionario.

4.2.5. Desarrollo del formulario en Internet

La piedra angular en la aplicación de la encuesta fue una plataforma en Internet, elaborada por miembros del equipo investigador, la cual ayudó al egresado a diligenciar la encuesta sin tener el problema de responder preguntas para las cuales no aplicaba. Esta plataforma es, en términos simples, un formulario electrónico que -al ser diligenciado- ingresa automáticamente las respuestas individuales en una base de datos, en donde quedan disponibles para el cálculo de cifras poblacionales (promedios y porcentajes).

Para este procedimiento electrónico, se creó una página de Internet en el dominio de la Universidad de La Sabana, a la cual ingresaron los egresados y diligenciaron la encuesta; la información estuvo protegida por medios electrónicos, para asegurar su confidencialidad⁷⁰. El aplicativo informático de la encuesta registró las respuestas del egresado y le dio un código, con el cual podía recuperar el cuestionario y complementar o corregir las preguntas faltantes o incongruentes, de acuerdo con el seguimiento a los formularios por parte del grupo investigador⁷¹.

El montaje en Internet tuvo varias etapas, empezando con el ingreso de las preguntas a un texto en formato html, la revisión de las preguntas, la presentación estética de la página de la encuesta, para incluir la imagen institucional de la Universidad, e igualmente, la realización de varias pruebas de diligenciamiento. La página de Internet fue diseñada de forma tal que, sin importar el tipo de navegador utilizado por el egresado, se pudiera visualizar amigablemente todas las preguntas.

Entre las alternativas de aplicación del formulario, se privilegió la forma en Internet porque evita reprocesos y agiliza la captura de la información⁷². La versión definitiva del formulario estuvo disponible el 20 de febrero, luego de atender sugerencias de la Universidad de La Sabana, relacionadas con el diseño.

⁷⁰ El éxito del proceso de captura de información vía internet estuvo asegurado por el soporte técnico brindado, el cual abarcó todas las actividades que propenden por el buen funcionamiento del formulario en Internet (la máquina y el servidor web funcionando, los archivos del sistema bien configurados, la conexión a Internet y a la base de datos habilitada, entre otros).

⁷¹ Este seguimiento se denomina soporte a usuarios, y está relacionado con la prevención y la corrección de los errores que se generan durante el diligenciamiento del formulario por parte del usuario (que no se despliegan todos los campos del formulario, no hay conexión a la base de datos o Internet, el tiempo de sesión expiró, entre otros).

⁷² Se decidió que EAFIT prestaría el servicio de hosting de la encuesta, por poseer la siguiente infraestructura informática: base de datos: Oracle9ias, Servidor WEB: Apache TOMCAT y Plataforma de desarrollo: JAVA, JSP propicia para este tipo de desarrollo.

4.2.6. Depuración de las encuestas y construcción de la base de datos

Como se indicó arriba, el cuestionario estuvo publicado (disponible en la web) entre el 20 de febrero y el 30 de abril, período durante el cual se diligenciaron 711 formularios. Además, se recibieron en forma impresa, otros 119, lo que permitió completar un total de 830 encuestas; algunas de las cuales debieron ser descartadas para establecer la muestra final, como se describe en la sección siguiente.

Una vez finalizada la aplicación de la encuesta, las respuestas de todos los egresados se encontraban en una base de datos, de la cual se corrigieron inconsistencias (respuestas a preguntas para las cuales el egresado no aplicaba), y se codificaron aquellas respuestas abiertas o las respuestas provenientes de la opción "Otro/Otra".

Aunque se respetó el anonimato de la encuesta, la identidad de los egresados fue confirmada, para no incluir en el estudio la información de personas que todavía no se hubiesen graduado en la Universidad de La Sabana. Las encuestas que carecían de respuestas a la pregunta sobre la carrera cursada y el año de graduación, tuvieron que ser eliminadas, porque no podían ser clasificadas según períodos de graduación; también se descartaron las encuestas inconsistentes, en las que resultaba imposible determinar el estado laboral o en las que sólo respondían a algunas preguntas de las 86 formuladas.

No se eliminaron las encuestas a las que les faltaban algunas preguntas por responder, considerando que a muchas de ellas los egresados no contestaban porque no tenían información o porque no querían hacer públicos datos catalogados como privados; tampoco se eliminaron las encuestas cuya información podía ser empleada en la evaluación de la calidad, siempre y cuando, tuvieran completos los datos de identificación. Debido al procedimiento anterior, los análisis toman en cuenta a aquellos egresados que responden a la pregunta o preguntas base del análisis y un egresado puede estar en la muestra para cierto análisis y no se le incluye en la de otro análisis, si no respondió la pregunta requerida.

Adicionalmente, se corrigieron errores e inconsistencias en las encuestas, para así lograr una base de datos consistente que permitiera la construcción de cuadros de resultados, con validez estadística.

Cuadro No. 4-1
Síntesis del seguimiento a las encuestas

Fecha de Corte	Encuestas revisadas	No. de Encuestas	Problemas detectados
Revisión 27 de febrero	1-70	70	72
Revisión 5 de marzo	71-214	144	158
Revisión 12 de marzo	1-309	309	302
Revisión 19 de marzo	310-443	134	105
Revisión 26 de marzo	444-536	93	96
Revisión 2 de abril	537-582	46	44
Revisión 16 de abril	583-647	65	57
Revisión 23 de abril	648-695	48	63
Revisión Final	1-830	830	

4.2.7. Procesamiento y análisis de los resultados

Después de una minuciosa depuración, se construyeron cuadros de resumen, con la herramienta de tablas dinámicas de MS Excel y gráficas, que pudieran expresar mejor el comportamiento de las variables o su distribución entre los egresados.

Para reconocer la heterogeneidad en la muestra, por la diferencia en la experiencia laboral de los egresados, las respuestas fueron organizadas en períodos de graduación, según la fecha de obtención del título, que permitieran reflejar las condiciones disímiles de ingreso en el mercado laboral o transformaciones radicales en la configuración académica de los programas. La organización por géneros fue utilizada, con atención para los indicadores de desempeño en el mercado laboral, en los que se reconoce un comportamiento diferenciado entre hombres y mujeres.

Como algunas de las preguntas tienen una relación entre sí, que hacía poco significativo el análisis independiente, los resultados de las preguntas se cruzaron, con el objetivo de mostrar alguna causalidad o dependencia y hacer explícita esa relación. El cruce de las preguntas o su análisis conjunto servía como herramienta explicativa, potenciando el uso de la información proporcionada, interpretando los resultados desde la realidad de los egresados.

Se hizo uso extensivo e intensivo de las técnicas estadísticas, tanto para comprobar la validez y representatividad de la muestra, como para el cálculo de los promedios y de los porcentajes de las categorías de las respuestas; más adelante, se explicará la transformación a las respuestas de los egresados aplicada con la expansión. Se emplearon algunas pruebas de independencia donde era pertinente y cuando la cantidad y calidad de los datos lo permitían, algunas técnicas de regresión.

La Universidad de La Sabana ha graduado 19.065 personas entre 1974 y 2003. Los primeros egresados provienen de las Licenciaturas en Administración y Supervisión Educativa y en Bellas Artes. Del total de egresados, 10.491 corresponden a la Facultad de Educación, y de ellos, 8.046 cursaron sus programas en la modalidad de educación a distancia. Debido a la escasez de información actualizada sobre los egresados de la Facultad de Educación en general, y de la población graduada en programas a distancia, en particular, no fue posible lograr un volumen de encuestas que permitiera un análisis estadísticamente válido de los programas de esta Facultad⁷³.

4.3. LA MUESTRA MÍNIMA Y LA MUESTRA RECOLECTADA

Para establecer si una muestra es estadísticamente significativa, como paso previo debe analizarse la población a estudiar y con particular interés, si las características objeto de estudio se distribuyen homogéneamente entre todos los individuos de la población. Si las características se distribuyen homogéneamente, se puede recurrir al procedimiento de muestreo simple, con población finita o infinita, según el caso, pero si se distribuyen heterogéneamente hay que emplear muestreo estratificado.

Aunque se puede decir que la población es homogénea, lo que se desprende de compartir todos los individuos el carácter de egresados de la Universidad de La Sabana, por la diversidad en el área de las ciencias de las carreras, por las diferencias en edades de los egresados, por sus diferentes campos de acción profesional, es mejor pensar en la existencia de grupos diferenciados en la población. Los grupos, que técnicamente se denominan estratos, se eligen según la naturaleza de la población y el criterio del investigador; en este caso, por tratarse de asuntos de la educación y por entender que la Universidad impacta el medio a través de los egresados de sus diferentes carreras, se escogió a los programas académicos como los segmentos de la población.

El muestreo estratificado no está exento de críticas y de limitaciones, empezando por la variedad de enfoques para calcular la muestra estratificada, no tan estandarizado como el de muestras simples; otra limitación proviene del reconocimiento de los estratos, que salvo en los casos donde son claramente diferenciables, por ejemplo debido a la ubicación, dependen del criterio del investigador. Una limitación importante es el punto en que la heterogeneidad de los estratos, en últimas, expresa la posible existencia de varias poblaciones y no la de una sola población fragmentada, que facilitaría los cálculos y la interpretación.

⁷³ Por ello, siguiendo la propuesta del Doctor Javier Millán, Jefe de Estadística de la Universidad de La Sabana, se decidió considerarla como un todo y otorgarle el carácter de sondeo preliminar, sin resultados concluyentes, a las tabulaciones correspondientes.

Es normal que, a veces, el muestreo estratificado necesite la realización de preestudios, en los que se conozca una primera aproximación al fenómeno y se logren determinar las variables “impulsoras” o que justifican la existencia de los estratos. Los preestudios no dejan de ser intentos muy parciales que, por su reducido alcance, terminan sesgados por el tipo de individuos de la población seleccionados para identificar las características de los estratos.

La fórmula de muestreo utilizada para el presente estudio es:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^k \frac{N_i^3 * \Pi_i(1 - \Pi_i)}{u_i(N_i - 1)}}{N^2 \frac{E^2}{4} + \sum_{i=1}^k \frac{N_i^2 \Pi_i(1 - \Pi_i)}{N_i - 1}}$$

Donde:

n : tamaño de la muestra estadísticamente significativo

N : Población

N_i : Población en el estrato i

Π_i : Es la participación del estrato en la población.

u_i : Es lo que el investigador, en su experiencia, considera que es la participación del estrato en la población (en este caso, el promedio de la participación de cada carrera entre los graduados de primer y segundo semestre).

En total se recolectaron 830 encuestas, sin embargo tan sólo quedaron 765 encuestas útiles, pues fue necesario descartar 65 formularios por los motivos señalados anteriormente.

Cuadro No. 4-2
Distribución de la muestra

Carreras	Encuestados
Comunicación Social y Periodismo	141
Administración de Empresas	150
Administración de Instituciones de Servicio	56
Derecho	90
Medicina	36
Enfermería	30
Psicología	77
Ingeniería de Producción Agroindustrial	44
Ingeniería Industrial	18
Total Otras Facultades	642
Lic. en Ciencias Sociales	11
Lic. en Administración y Supervisión Educativa	46
Lic. en Artes Plásticas	24
Lic. en Psicología Educativa	5
Lic. en Educación Preescolar	23
Lic. en Lingüística y Literatura	12
Lic. en Educación Religiosa y Moral	2
Total Facultad de Educación	123
Total	765

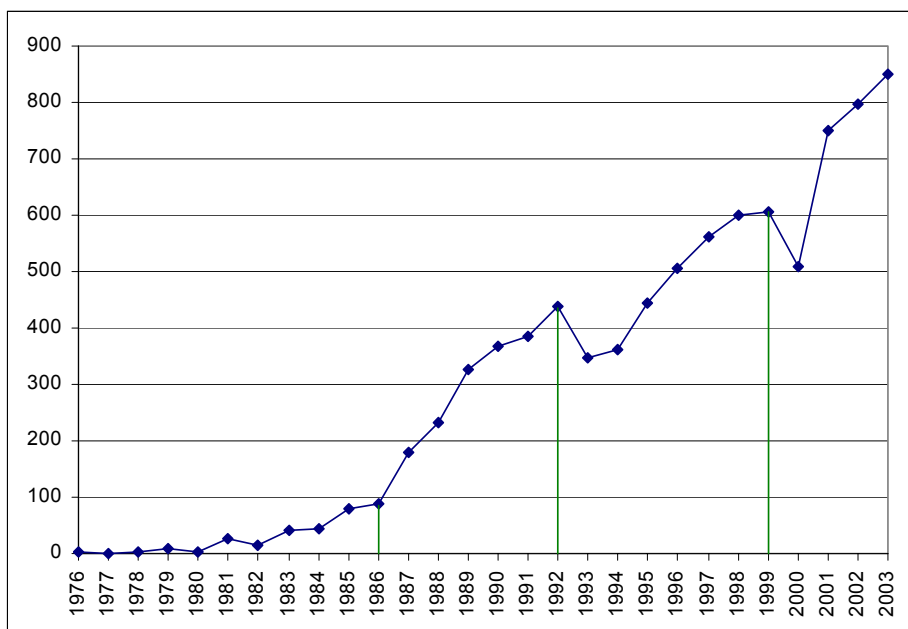
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Una vez tomada la decisión de considerar como un sondeo la información concerniente a la Facultad de Educación, se discutió la forma de agrupar la población de egresados restante, a fin de elaborar un criterio de análisis basado en un criterio de expansión válido en términos estadísticos.

Para ello, se tuvo en cuenta la juventud de la Universidad de La Sabana y el dinamismo de su oferta académica; factores éstos que explican la existencia de un crecimiento continuo en el número de graduados, entre 1976 y 2003, como lo muestra el gráfico 4-1, que tiene, por demás, la forma de una función exponencial. Los quiebres o giros en dicho gráfico permiten identificar la existencia de cuatro periodos en la evolución del número de graduados, lo que conduce a clasificar, para efectos de exposición de los resultados, la población de egresados en cuatro grandes grupos o cohortes:

- a) 1976-1986
- b) 1987-1992
- c) 1993-1994
- d) 2000-2003

Gráfico No. 4-1
Evolución del número de graduados de la
Universidad de La Sabana 1976- 2003 (excluida la Facultad de Educación)



Fuente: Dirección de Registro Académico, Registro de Actas de Grado. Universidad de La Sabana.

En otros términos, la selección de los grupos de promociones se hizo al verificar gráficamente distintos conjuntos de graduados que al parecer siguen dinámicas similares. Con el fin de contrastar la validez estadística de esta clasificación, se realizaron varias pruebas que garantizaran la existencia de diferencias estadísticas importantes entre los grupos. Las pruebas realizadas fueron: diferencia de las medias, diferencia de las medianas, diferencia de las varianzas y de múltiples rangos, donde se comprobó la diferencia estadística de las medias, las medianas y las varianzas de los diferentes grupos de promociones con un nivel de confianza del 95%. Estos resultados se pueden ver con mayor profundidad en el anexo estadístico de este capítulo.

Estos periodos de promociones fueron utilizados en el análisis de los resultados como unidades independientes con el fin de mostrar tendencias y cambios entre las diferentes promociones de graduados de la Institución. Es claro, que las apreciaciones sobre la Universidad y la carrera, y que la situación laboral, salarial y académica de los egresados varía sustancialmente según el tiempo transcurrido desde la fecha de graduación. Allí radica la importancia del análisis de los resultados discriminando por periodos de graduación, ya que los diferentes fenómenos tienen distintas interpretaciones a la luz de la antigüedad de los graduados y su experiencia en el mercado laboral.

Con base en estos criterios, se calcularon las muestras mínimas requeridas para los 9 programas de pregrado presenciales que ofrece actualmente la Universidad de La Sabana y que cuentan con egresados, a saber: Comunicación Social y Periodismo, Administración de Empresas, Administración de Instituciones de Servicio, Derecho, Medicina, Enfermería, Psicología, Ingeniería de Producción Agroindustrial e Ingeniería Industrial. La muestra se calculó por medio de un muestreo estratificado de 9 estratos (uno por cada programa), con un nivel de confianza del 95%. La muestra mínima requerida para que los resultados sean estadísticamente significativos es de 403 encuestas, la cual se supera ampliamente con las 642 encuestas recogidas para estos programas. Adicionalmente, se calculó la muestra mínima necesaria para que los resultados de cada programa individual sean válidos (ver cuadro 4-3), y en todos los casos el número de encuestados por programa cumple sin problemas los mínimos calculados.

Cuadro No. 4-3
Encuestas recolectadas por carreras y grupos de promociones y muestra mínima

Programas	76-86	87-92	93-99	00-03	Encuestas recibidas	Muestra mínima
Comunicación Social y Periodismo	3	27	58	53	141	109
Administración de Empresas	3	13	60	74	150	95
Administración de Instituciones Servicio		6	22	28	56	27
Derecho		10	33	47	90	56
Medicina				36	36	12
Enfermería			11	19	30	23
Psicología		8	28	41	77	64
Ingeniería de Producción Agroindustrial			25	19	44	13
Ingeniería Industrial				18	18	3
Totales	6	64	237	335	642	403

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

4.4. MÉTODO DE EXPANSIÓN

El método para ponderar los datos de la muestra, de forma que expresen las relaciones y distribuciones de la población, se denomina expansión. Ésta no es más que una división simple y una suma algebraica ponderada aplicada a los datos de la muestra. Se tienen entonces datos de individuos por periodo de promoción y por carrera de la forma en que se muestra en los cuadros anteriores. Cada una de estas celdas, excluyendo las que contienen totales, en las cuales se cruzan dos categorías se denominan clases.

Para la expansión de la muestra se tomaron los datos de la población egresada y se compararon con ésta para hallar las proporciones relativas mediante un cálculo

simple de división, con el fin de observar cuál debía ser el peso de cada observación para esa clase, y de esta forma llegar a la expansión de la muestra de manera que conservara las proporciones relativas de la población. Este paso se realiza con el fin de hallar la ponderación que se le aplicará a cada uno de los datos según su clase.

Matemáticamente se puede entender mejor esta afirmación: Sea X_{ij} cada una de las observaciones de la **población** (es decir cada uno de los encuestados), donde i = Carrera y j = Periodo de Promoción. Sea x_{ij} cada una de las observaciones de la **muestra** con i = Carrera y j = Periodo de Promoción. El cálculo de la ponderación es entonces tomar la observación de la población X_{ij} y dividirla por la observación de la muestra x_{ij} , dando esto como resultado la ponderación relativa (P_{ij}) que se le va a dar a cada observación de la muestra para que ésta refleje las proporciones de la población.

$$P_{ij} = \frac{X_{ij}}{x_{ij}}$$

Para la expansión de la muestra basta simplemente con multiplicar la observación de la muestra x_{ij} por la ponderación relativa P_{ij} para la respectiva clase, llegando así a una expansión de la muestra de 642 observaciones a 8.567 (la diferencia con respecto a la población total se debe a aproximaciones decimales), conservando las proporciones de la población por periodos de promoción y carreras.

Se dan así expansiones tanto en la muestra total como en cada clase ij de observaciones, permitiendo obtener los datos ponderados para los promedios, porcentajes y otros cálculos que se realicen con la muestra.

4.4.1. Promedios ponderados

Para el cálculo de los promedios ponderados se sigue una formulación más elaborada, donde se pondera el promedio obtenido para cada clase ij , luego se toma la suma de observaciones ponderadas para esa fila (i) o columna (j) y se divide esta suma por el total ponderado de la respectiva fila o columna. Se tienen entonces dos fórmulas generales para los promedios ponderados (\bar{X}^p), una para las filas (carreras) y otra para las columnas (períodos de graduación).

$$\bar{X}_i^p = \frac{\sum_{j=1}^4 \bar{x}_{ij} P_{ij} N_{ij}}{\sum_{j=1}^4 P_{ij} N_{ij}} \quad ; \quad \bar{X}_j^p = \frac{\sum_{i=1}^9 \bar{x}_{ij} P_{ij} N_{ij}}{\sum_{i=1}^9 P_{ij} N_{ij}}$$

Donde:

\bar{X}_i^p = Promedio ponderado total carrera i, $i = 1, 2, \dots, 9$.

\bar{X}_j^p = Promedio ponderado total período de graduación j, $j = 1, 2, \dots, 4$.

\bar{x}_{ij} = Promedio simple clase (celda) ij, $i = 1, 2, \dots, 9; j = 1, 2, \dots, 4$.

N_{ij} = Número de observaciones clase (celda) ij, $i = 1, 2, \dots, 9; j = 1, 2, \dots, 4$.

P_{ij} = Ponderación clase (celda) ij, $i = 1, 2, \dots, 9; j = 1, 2, \dots, 4$.

Las expresiones $\sum_{j=1}^4 P_{ij} N_{ij}$ y $\sum_{i=1}^9 P_{ij} N_{ij}$ hacen referencia al número total de egresados de la población para la carrera i, y para el período de graduación j respectivamente, ya que se toma el número de individuos de una clase N_{ij} y se multiplica por la ponderación respectiva P_{ij} , obteniéndose así la expansión de la muestra.

Para calcular el promedio ponderado total para la respectiva carrera o período, \bar{X}^p , se tomaría, a priori, el promedio ponderado de la clase ij, \bar{x}_{ij}^p , que es equivalente a:

$$\bar{x}_{ij}^p = \frac{\sum_{i=1}^9 x_{ij} P_{ij}}{N_{ij} P_{ij}}$$

Donde:

x_{ij} = observación clase (celda) ij, $i = 1, 2, \dots, 9; j = 1, 2, \dots, 4$.

N_{ij} = Número de observaciones clase (celda) ij, $i = 1, 2, \dots, 9; j = 1, 2, \dots, 4$.

P_{ij} = Ponderación clase (celda) ij, $i = 1, 2, \dots, 9; j = 1, 2, \dots, 4$.

El promedio simple de cada clase sin ponderar, \bar{x}_{ij} , es equivalente al promedio de cada clase ponderado, \bar{x}_{ij}^p , que es el que se tomaría a priori para calcular el promedio ponderado total, para la respectiva carrera o período de graduación. Así:

$$\bar{x}_{ij}^p = \frac{\sum_{i=1}^9 x_{ij} P_{ij}}{N_{ij} P_{ij}} = \frac{\sum_{i=1}^9 x_{ij}}{N_{ij}} = \bar{x}_{ij}$$

Se puede tomar entonces el promedio simple sin ponderar, \bar{x}_{ij} , de manera que se simplifiquen los cálculos y se llegue al mismo promedio ponderado total.

4.4.2. Porcentajes ponderados

Se calculan las expansiones de las observaciones ($P_{ij} N_{ij}$) y a partir de éstas se calculan las relaciones de la misma manera que se haría con la población o con la muestra, dividiendo el nuevo valor expandido encontrado por el total, de columna o de fila, en el cual queremos comparar el peso de la observación de la clase ponderada, x_{ij}^p , dentro de éste. La fórmula resultante es entonces:

$$\%Ponderado = \frac{N_{ij} P_{ij}}{\sum N_{ij} P_{ij}}$$

4.5. ESTRUCTURA DEL FORMULARIO

Las preguntas contenidas en la encuesta se organizaron en secciones, que fueron construidas según la información que se buscaba obtener y algunos modelos conceptuales o metodológicos. Para la clasificación laboral se utilizó como modelo de referencia la Encuesta Continua de Hogares del DANE; para la sección de la evaluación de la calidad, se tomaron como referencia las pautas para la Acreditación del CNA y para la información sobre los vínculos con la Universidad (igual en la información de datos generales), las preguntas se determinaron según intereses concretos de la Asociación de Egresados y de la Universidad de la Sabana.

La encuesta tiene 86 preguntas, en total, organizadas en las siguientes secciones:

Datos Generales: básicamente, es la información de contacto del egresado, su edad, su estado civil, la carrera de la cual egresó, el año de graduación y si realizó sus estudios a distancia.

Información Laboral: el propósito de esta sección era la identificación del estado laboral del egresado y obtener información detallada sobre su ocupación o estado laboral; a su vez estaba conformada por los siguientes grupos de preguntas:

Fuerza de trabajo: preguntas para conocer si el encuestado tiene alguna actividad laboral remunerada, está desempleado o es económicamente inactivo.

Ocupados: la que respondían únicamente quienes estaban trabajando y en ella se preguntó por la empresa donde trabajaba, el sector económico, el nivel del cargo, el área del cargo, el número de empleados, las horas de trabajo semanal, la forma de conseguir el empleo, el tipo de contrato, el valor mensual del salario. También se preguntó por información similar si la persona tenía otro trabajo y otro negocio, y para determinar si la persona deseaba cambiar de trabajo o laborar más horas (necesarias para la determinación del subempleo).

Desocupados: sólo para quienes no tenían empleo y estaban buscando trabajo, en la cual los desempleados reportaban el tiempo que llevaban buscando empleo, los ingresos salariales a los que aspiraban, el tiempo que llevaban sin trabajar, si habían tenido alguna experiencia laboral previa, el sector económico y el nombre de la empresa donde habían trabajado por última vez, el nivel y el área del último cargo, el tiempo de vinculación a la empresa, los motivos de haber perdido su desocupación y el valor y fuentes de sus ingresos actuales.

Inactivos: para estas preguntas aplicaban quienes no tenían un empleo y no estaban buscando trabajo, registrando si habían tenido alguna experiencia laboral, si habían buscado empleo y el tiempo que llevaban buscándolo, para terminar con el valor y la fuente de sus ingresos actuales.

Evaluación de la Universidad de La Sabana: la intención de las preguntas organizadas bajo este título era el de conocer la opinión de los egresados sobre la calidad del programa que cursó y de la Institución, mediante sus calificaciones del reconocimiento de la universidad, la pertinencia de los programas de la universidad y de la calidad del programa académico; el egresado manifestó su grado de satisfacción con la formación recibida, su nivel de competitividad con relación a otros profesionales de su carrera, su opinión sobre las posibilidades laborales, si recomendaría a otras personas estudiar la misma carrera en la Universidad de La Sabana y el grado de cumplimiento de sus expectativas laborales.

Proyección Social de los Egresados de La Sabana: la proyección social de la Universidad se analizó en varias perspectivas:

Trayectoria académica: realización de otro programa de pregrado y estudios de posgrado realizados, aspectos de los que se consultó por la institución donde los adelantaron y si obtuvieron el título.

Trayectoria laboral: el egresado expresó lo que hizo en el semestre siguiente al grado, el tiempo durante el cual buscó su primer empleo, su grado de satisfacción con el cargo actual y el grado de ajuste de su cargo con los conocimientos adquiridos; del primer empleo, el egresado anotó el sector económico de la empresa, el nivel del cargo, el área del cargo y el tiempo de permanencia.

Trayectoria empresarial: en este mismo conjunto de preguntas, se pidió al egresado información sobre su principal experiencia de empresarismo, el número de empleados, el sector económico y si la empresa todavía existía. Las últimas preguntas trataron sobre la participación en alguna obra social y si había recibido algún reconocimiento en su vida profesional.

Relaciones de los egresados con la Universidad: para desarrollar y evaluar el tipo de relaciones de los egresados con la universidad, se les preguntó por el medio principal de relación, el tipo de evento y actividad en la que más frecuentemente participaba, el medio de información de la universidad que más consultaba y sus expectativas de vinculación durante el 2004. Si el egresado proyectaba realizar algún posgrado en los dos próximos años, se le pidió que consignara el tipo de programa que esperaba realizar y la universidad donde deseaba cursarlo.

4.6. PROCESAMIENTO ECH

La Encuesta Continua de Hogares (ECH) del primer trimestre del año 2004 fue adquirida a principios del mes de junio, momento en el cual se comenzó a trabajar en esta.

La ECH viene dividida por meses en archivos de texto plano que deben ser importados a un programa como Acces que sea capaz de manejar la cantidad de información que contiene la encuesta. Para esto se debe crear una base de datos que se acople a la estructura de las secciones de la encuesta con el fin de extraer posteriormente la información requerida para el estudio.

Después de tener toda la información en la base de datos, se procedió a seleccionar la información pertinente para los profesionales, que en la ECH se clasifican como las personas que declaran tener 5 o más años de educación superior. Esta información es luego llevada a Excel donde se calculan los indicadores y cuadros necesarios por medio de las tablas dinámicas.

4.7. CARACTERÍSTICAS GENERALES

En los 25 años de vida con que cuenta la Universidad de La Sabana, han egresado de ella 8.567 personas de 9 programas académicos⁷⁴, de los cuales el que cuenta con el mayor número de egresados es Comunicación Social y Periodismo, con 2.310 egresados, cifra equivalente al 27.0% del total; seguido de Administración de Empresas con el 23.8% y Psicología con el 16.0%. Solo las dos primeras carreras alcanzan el 50.8% del total de egresados dado que, de los 9

⁷⁴ Sin incluir la facultad de Educación.

programas que aquí se evalúan, estos son los dos primeros que ofreció la Universidad.

4.7.1. Género

Cuadro No. 4-4
Distribución de la población según género por carreras

Carrera	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	1.562	67,6	748	32,4	2.310	100,0
Administración de Empresas	1.166	57,2	873	42,8	2.039	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	535	95,2	27	4,8	562	100,0
Derecho	648	54,7	537	45,3	1.185	100,0
Medicina	140	55,6	112	44,4	252	100,0
Enfermería	437	90,3	47	9,7	484	100,0
Psicología	1.246	90,7	128	9,3	1.374	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	125	43,3	164	56,7	289	100,0
Ingeniería Industrial	40	55,6	32	44,4	72	100,0
Total	5.899	68,9	2.668	31,1	8.567	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El cuadro anterior muestra un marcado predominio de las mujeres respecto de los hombres entre los egresados de la Universidad de La Sabana (68.9% y 31.1% respectivamente). El mismo predominio se presenta al observar la proporción de egresados por carrera, exceptuando Ingeniería de Producción Agroindustrial, donde hay un 56.7% de hombres entre sus egresados frente al 43.3% de mujeres. A su vez, estos porcentajes equivalen al más alto de hombres y más bajo de mujeres egresadas en la comparación por carreras.

En contraste, el programa con el mayor predominio de mujeres entre sus egresados es Administración de Instituciones de Servicio con un 95.2%, seguido de Psicología, con un 90.7% y Enfermería con un 90.3%. En ésta última el porcentaje de egresadas con respecto al de los hombres es normal, si se tiene en cuenta la distribución por sexo de los egresados de este mismo programa en otras universidades. La carrera con la menor diferencia entre mujeres y hombres egresados es Derecho, con un 9.4% de diferencia -a favor de las mujeres- con respecto al total de egresados de ese programa.

Cuadro No. 4-5
Distribución de la población según promociones por género

Género	1976-1986		1987-1992		1993-1999		2000-2003		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Femenino	210	66,7	1.338	68,9	2.340	68,3	2.011	69,7	5.899	68,9
Masculino	105	33,3	604	31,1	1.086	31,7	873	30,3	2.668	31,1
Total	315	100.0	1.942	100.0	3.426	100.0	2.884	100.0	8.567	100.0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El cuadro 4-5 muestra la evolución de la participación porcentual de cada sexo entre los egresados de la Universidad de La Sabana. Se observa un leve incremento de la participación del sexo femenino en el total de egresados. Esto puede obedecer a la relativa juventud de la Universidad de La Sabana (25 años), en comparación con otras universidades más antiguas de Bogotá, donde el incremento del porcentaje de mujeres egresadas resulta claramente marcado, debido al cambio de rol de la mujer en la sociedad, ocurrido en la segunda mitad del siglo XX.

4.7.2. País y ciudad de residencia.

Cuadro No. 4-6
Distribución geográfica de la población según carreras

Programa	Colombia		Exterior		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	2.170	93,9	140	6,1	2.310	100,0
Administración de Empresas	1.870	91,7	169	8,3	2.039	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	554	98,6	8	1,4	562	100,0
Derecho	1.091	92,1	94	7,9	1.185	100,0
Medicina	210	83,3	42	16,7	252	100,0
Enfermería	484	100,0			484	100,0
Psicología	1.284	93,5	90	6,6	1.374	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	262	90,7	27	9,3	289	100,0
Ingeniería Industrial	72	100,0			72	100,0
Total	7.997	93,4	570	6,7	8.567	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El 93.3% de los egresados de la Universidad de La Sabana reside actualmente en Colombia, el 2.9% en Estados Unidos, el 1.6% en España y el restante 2.2% en otros países. En la distribución por programas se observa que la carrera con mayor porcentaje de egresados en el exterior es Medicina (16.7%), principalmente

por razones de estudio o investigación. En cambio, todos los egresados de Enfermería e Ingeniería Industrial permanecen en el país; en el caso de ésta última se debe al hecho de que es una carrera nueva y solo hay egresados desde el año 2002.

Cuadro No. 4-7
Distribución de la población según promociones por lugar de residencia

Residencia	Período									
	1976-1986		1987-1992		1993-1999		2000-2003		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Colombia	315	100,0	1.880	96,8	3.168	92,5	2.634	91,3	7.997	100,0
Exterior			62	3,2	258	7,5	250	8,7	570	100,0
Total	315	100,0	1.942	100,0	3.426	100,0	2.884	100,0	8.567	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El cuadro 4-7 muestra una tendencia ascendente de residencia en el exterior relacionada con el año de egreso. Así, mientras la totalidad de egresados del primer periodo permanece en Colombia, el 8.7% de los egresados entre 2000 y 2003 reside en el exterior. Aunque este porcentaje es solo levemente mayor que el correspondiente al periodo 1993-1999, cabe señalar que éste último está abarcando 7 años, en tanto que el periodo 2000-2003 solo comprende 4 años.

Entre los 7.997 egresados que residen en Colombia, el 86.5% vive en Bogotá, el 3.4% en el Municipio de Chía (donde se ubica el Campus Universitario) y el resto en otras ciudades del país.

4.7.3. Edad

Cuadro No. 4-8
Edad promedio según promociones por carrera

Carrera	1976-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Total
Comunicación Social y Periodismo	46,3	38,4	31,8	25,5	34,6
Administración de Empresas	44,3	37,8	29,8	26,1	31,5
Administración de Instituciones de Servicio		38,0	33,9	26,2	31,6
Derecho		39,4	32,0	26,9	32,0
Medicina				27,0	27,0
Enfermería			28,9	24,8	27,1
Psicología		43,0	31,6	29,2	32,8
Ingeniería de Producción Agroindustrial			30,5	27,6	29,3
Ingeniería Industrial				24,6	24,6
Total	45,7	39,0	31,1	26,7	32,1

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Del cuadro 4-8 cabe destacar que la edad promedio de los encuestados refleja perfectamente la edad de los programas de la Universidad, siendo los más antiguos como: Comunicación Social y Periodismo, Administración de Empresas y Administración de Instituciones de Servicio los que tienen las mayores edades promedio, 34.6, 31.5 y 31.6 respectivamente. Así mismo, los promedios más bajos son los de las carreras más nuevas como Ingeniería Industrial (24.6) y Medicina (27.0).

4.7.4. Estado Civil

En este aspecto se presenta una tendencia normal, según la cual, a medida que es más reciente el año de egreso hay un mayor porcentaje de egresados solteros y, por consiguiente, una menor proporción de egresados casados. Se observa que actualmente el 55.6% de todos los egresados, independientemente del año de graduación, se clasifica como soltero, lo cual puede explicarse por la mayor cantidad de egresados de los periodos más recientes, quienes hasta el momento no han contraído matrimonio. Esta situación se presenta en cada una de las carreras.

Cuadro No. 4-9
Distribución de la población según promociones por estado civil

Estado Civil	1976-1986		1987-1992		1993-1999		2000-2003		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Casado(a)	105	33,3	1.138	58,6	1.432	41,8	641	22,2	3.316	38,7
Separado(a) o divorciado(a)	70	22,2	128	6,6	102	3,0	45	1,6	345	4,0
Soltero(a)	140	44,4	642	33,1	1.804	52,7	2.175	75,4	4.761	55,6
Unión Libre			34	1,8	74	2,2	23	0,8	131	1,5
Viudo(a)					14	0,4			14	0,2
Total	315	100,0	1.942	100,0	3.426	100,0	2.884	100,0	8.567	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En el grupo de egresados entre 1987 y 1992 hay un predominio de los casados (58.6%), mientras en los demás grupos de promociones esta relación se invierte. En las promociones más antiguas se puede ver que ya empiezan a haber una buena proporción de egresados separados o divorciados.

4.8. ANEXO: PRUEBAS ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS POBLACIONALES

4.8.1. Prueba de la diferencia de las medias

Anexo No. 4-1
Tabla ANOVA Análisis de Varianza

Origen	Suma de Cuadrados	Grados Libertad	Media al Cuadrado	Razón F	Valor P
Entre Grupos	1,78941E6	3	596471,0	73,15	0,0000
En los Grupos	195693,0	24	8153,87		
Total	1,9851E6	27			

The StatAdvisor

The ANOVA table decomposes the variance of the data into two components: a between-group component and a within-group component. The F-ratio, which in this case equals 73,1518, is a ratio of the between-group estimate to the within-group estimate. Since the P-value of the F-test is less than 0,05, there is a statistically significant difference between the means of the 4 variables at the 95,0% confidence level. To determine which means are significantly different from which others, select Multiple Range Tests from the list of Tabular Options.

4.8.2. Prueba de las diferencias de las medianas (Corrección por los datos extremos en los grupos)

Anexo No. 4-2
Prueba de Kruskal-Wallis

Grupos en Prueba	Tamaño de la Muestra	Rango promedio
Grupo 1	11	6
Grupo 2	6	15.5
Grupo 3	7	20.5714
Grupo 4	4	25.75

Estadístico de Prueba = 23,1349 Valor P = 0,0000378503

The StatAdvisor

The Kruskal-Wallis test tests the null hypothesis that the medians within each of the 4 columns is the same. The data from all the columns is first combined and ranked from smallest to largest. The average rank is then computed for the data in each column. Since the P-value is less than 0,05, there is a statistically significant difference amongst the medians at the 95,0% confidence level. To determine

which medians are significantly different from which others, select Box-and-Whisker Plot from the list of Graphical Options and select the median notch option.

4.8.3. Prueba de las diferencias de las varianzas

Anexo No. 4-3
Chequeo de las Varianzas

Prueba	Estadístico	Valor P
Prueba de Cochran	0,503408	0,124404
Prueba de Bartlett	1,87468	0,00302955
Prueba de Hartley	22,8472	
Prueba de Levene	2,70658	2,70658

The StatAdvisor

The four statistics displayed in this table test the null hypothesis that the standard deviations within each of the 4 columns are the same. Of particular interest are the three P-values. Since the smallest of the P-values is less than 0,05, there is a statistically significant difference amongst the standard deviations at the 95,0% confidence level. This violates one of the important assumptions underlying the analysis of variance and will invalidate most of the standard statistical tests.

4.8.4. Pruebas de múltiples rangos

Anexo No. 4-4
Método: 95% LSD

Grupo	Cuenta	Media	Grupo Homogéneo
Grupo 1	11	28.6364	Sí
Grupo 2	6	321.667	Sí
Grupo 3	7	489	Sí
Grupo 4	4	726.5	Sí

Contraste	Diferencia	Significativa	Límites
Grupo 1 – Grupo 2	-293.03	Sí	94.5853
Grupo 1 – Grupo 3	-460.364	Sí	90.1077
Grupo 1 - Grupo 4	-697.864	Sí	108.815
Grupo 2 – Grupo 3	-167.333	Sí	103.686
Grupo 2 – Grupo 4	-404.833	Sí	120.3
Grupo 3 – Grupo 4	-237.5	Sí	116.812

The StatAdvisor

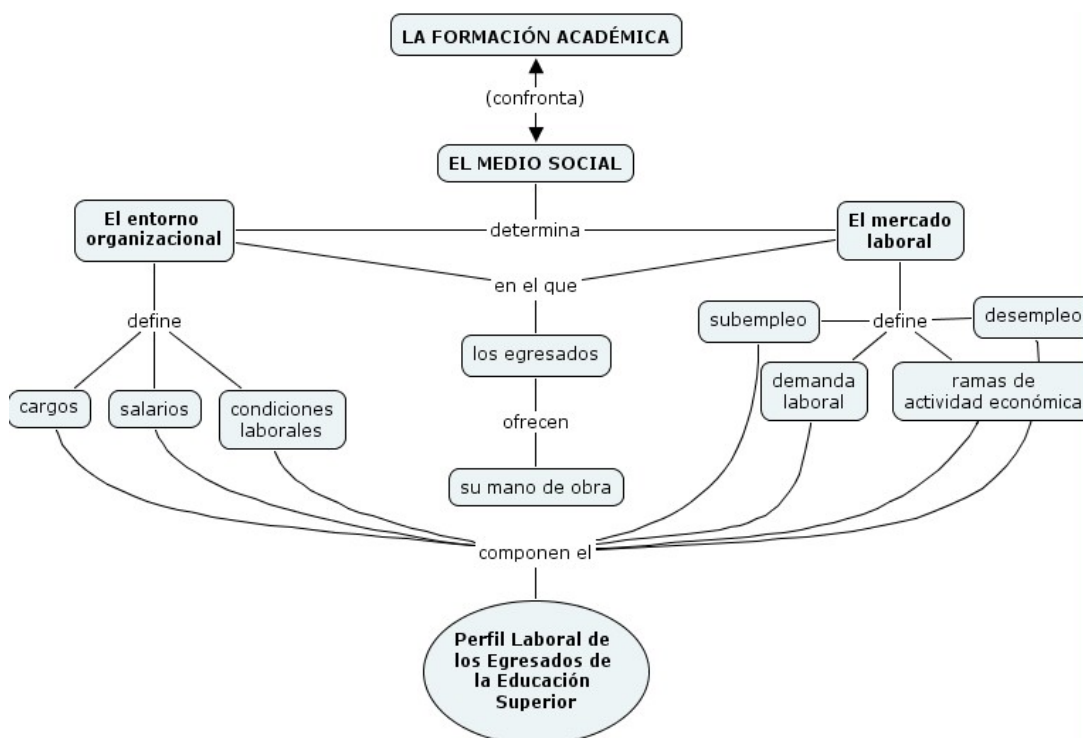
This table applies a multiple comparison procedure to determine which means are significantly different from which others. The bottom half of the output shows the estimated difference between each pair of means. An asterisk has been placed next to 6 pairs, indicating that these pairs show statistically significant differences at the 95,0% confidence level. At the top of the page, 4 homogenous groups are identified using columns of X's. Within each column, the levels containing X's form a group of means within which there are no statistically significant differences. The method currently being used to discriminate among the means is Fisher's least significant difference (LSD) procedure. With this method, there is a 5,0% risk of calling each pair of means significantly different when the actual difference equals 0.

5. LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL

El entorno laboral de los egresados de la educación superior constituye el campo de confrontación de la teoría frente a la práctica; de las enseñanzas académicas con las exigencias del mercado de trabajo; en fin, de los perfiles laborales previstos (diseñados) en los planes de estudio con los perfiles laborales exigidos por las empresas, en particular, y por el mercado laboral en general. Por este motivo, para cualquier universidad es de suma importancia estudiar y analizar el medio en el cual se desenvuelven sus egresados, las oportunidades que éste les ofrece y el grado de desempeño alcanzado. Así, este capítulo se desarrolla considerando tanto el entorno económico y laboral, como el contexto organizacional.

Dentro del entorno económico se consideran los indicadores laborales: tasas de ocupación, participación y desempleo, tasas de subempleo visible e invisible, y la distribución del empleo por sectores económicos.

Gráfico No. 5-1
Determinación del perfil laboral



Fuente: Construcción propia de los autores.

En cuanto a la organización y su contexto, se estudiarán los elementos que determinan directamente el “perfil laboral” de los egresados de la Universidad de

La Sabana: cargos que desempeñan, niveles jerárquicos que ocupan, condiciones laborales y características de las empresas.

Como se ve en el gráfico 5-1, el perfil laboral exigido por el entorno, a cualquier egresado de la educación superior, está determinado por las condiciones socioeconómicas que determinan el comportamiento del mercado laboral y de las organizaciones que participan de este mercado.

De esta forma, se puede dar una visión global del mundo laboral en el cual se encuentran los egresados de cada una de las carreras que ofrece la institución, en donde se pueden encontrar fortalezas y/o debilidades en cada uno de los programas frente al mercado laboral, que ayuden a mejorar la interacción entre la función educadora de la universidad y el desarrollo profesional de las personas que pasan por la educación superior. Por tanto, disminuye el desfase existente entre las instituciones educadoras y el mercado laboral, con lo que el producto final de la universidad (los egresados) puede acercarse mucho más a las necesidades del mercado laboral impuestas por las empresas.

5.1. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

Los indicadores económicos aquí consignados (tasa de participación, ocupación, desempleo, empleo según ramas de actividad económica, etc.) tienen como fin expresar la dinámica del mercado laboral para la población egresada de las diferentes carreras de la Universidad de La Sabana.

5.1.1. Indicadores laborales de los egresados

Para el análisis del mercado laboral se seguirá de cerca la metodología planteada por el DANE para la Encuesta Continua de Hogares⁷⁵. Adicionalmente se tomaron definiciones y conceptos que se encuentran en Lora⁷⁶.

El concepto básico es el de Población Total (PT), que se subdivide en individuos que están en edad de trabajar (PET) y quienes no lo están (PNET). La Población en Edad de Trabajar -categoría que cobija a todos los egresados de La Sabana- está compuesta por dos grupos: activos o vinculados al mercado laboral (PEA) e inactivos (PEI).

La Población Económicamente Inactiva (PEI) es la parte de la población que, no necesita, no puede, o no está interesada en realizar una actividad remunerada; es

⁷⁵ DANE, (2002). *Encuesta Continua de Hogares Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Conceptos Básicos y de Recolección*. Bogotá: DANE. 137 p.

⁷⁶ LORA, Eduardo (1997). *Técnicas de Medición Económica: Metodología y Aplicaciones en Colombia*. Bogotá: Tercer Mundo Editores y Fedesarrollo. p. 26.

decir, se consideran económicamente inactivos a quienes no están trabajando ni buscando empleo remunerado, como las amas de casa, los estudiantes, los pensionados, los jubilados, los rentistas, y los incapacitados permanentes para trabajar.

La PEA abarca a todas las personas que contribuyen o están disponibles para contribuir a la producción de bienes y servicios, y se desagrega en ocupados (PO) y desempleados (PD); de esta manera, para el caso de los egresados de La Sabana, se define la siguiente composición de la población: $PT = PEI + PD + PO$.

Hacen parte de la Población Ocupada (PO) las personas que en el momento de ser encuestadas participaban en el proceso de producción de bienes y servicios. Los desocupados (PD) son las personas que en el momento de la encuesta se encontraban sin empleo, es decir, no tenían un empleo asalariado o un trabajo independiente, estaban en busca de empleo y tenían disponibilidad para comenzar a trabajar, si les resultara un trabajo⁷⁷.

El criterio de búsqueda de empleo sirve para clasificar a la población desocupada en desempleo abierto y oculto. Se considera que las personas desempleadas que han hecho diligencias para conseguir un trabajo en las últimas cuatro semanas hacen parte del desempleo abierto, mientras las personas que no han hecho diligencias en las últimas cuatro semanas, pero si en el último año se encuentran en el desempleo oculto. Esta distinción es importante ya que permite ver la presión que ejercen los desempleados sobre el mercado laboral.

La experiencia laboral de los desocupados permite adicionalmente otra clasificación: cesantes, donde las personas habiendo trabajado antes, se encuentran desocupadas; y aspirantes, quienes están buscando trabajo por primera vez⁷⁸.

Para medir el tamaño relativo de la oferta laboral o fuerza de trabajo de una población, se utiliza la tasa global de participación ($TGP = PEA / PET$); por su parte, la tasa de desempleo se define como la fracción de la fuerza de trabajo que carece de una ocupación remunerada y está buscándola ($TD = PD / PEA$)⁷⁹. La tasa de ocupación indica qué porcentaje de la población en edad de trabajar (que es igual a la población total en este caso), tiene una ocupación remunerada ($TO = PO / PET$).

⁷⁷ El DANE incluye esta condición de disponibilidad para comenzar a trabajar si a la persona le resultara un trabajo, porque pueden haber personas buscando trabajo para una época posterior, por ejemplo estudiantes que se encuentran buscando empleo para las vacaciones, o personas que buscan trabajo pero actualmente no podrían desempeñarlo por responsabilidades familiares.

⁷⁸ Para esta clasificación se les pidió expresamente a los egresados que no consideraran el semestre de práctica como un trabajo previo, por lo tanto los recién egresados, a pesar de haber trabajado durante la práctica, se consideran aspirantes.

⁷⁹ $TC = Cesantes / PEA$. $TA = Aspirantes / PEA$. $TD = TC + TA$.

Dentro de los indicadores del mercado laboral también se incluyó la medición del subempleo, el cual está definido como: “situación del mercado laboral que refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Se distinguen dos formas principales de subempleo: subempleo visible, el cual refleja la insuficiencia en el volumen de empleo; subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores”⁸⁰.

Las personas que se encuentran en una situación de subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH), es porque las horas de trabajo del ocupado son insuficientes con respecto a una situación de empleo alternativo que esa persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Para que alguien se encuentre en una situación de subempleo visible debe cumplir con las siguientes características: a) desea trabajar más horas; b) ha trabajado menos de 48 horas en la semana (aquí vale hacer la aclaración que esto es en todos sus trabajos en caso de que la persona tenga un trabajo secundario), y c) esta disponible para trabajar más horas al momento de contestar la encuesta.

El subempleo invisible, comprendido en diferentes modalidades de empleo inadecuado, se presenta cuando una persona ocupada se enfrenta a una situación laboral que limita sus capacidades o su bienestar frente a una situación de empleo alternativa. Son subempleados invisibles, todas las personas ocupadas que al momento de responder la encuesta deseaban cambiar su situación laboral actual y estaban disponibles para comenzar en un nuevo trabajo antes de un mes. Existen tres categorías de situación de empleo inadecuado:

- Empleo Inadecuado por Competencias (EIC), se presenta por una utilización inadecuada e insuficiente de las competencias profesionales, en pocas palabras, es una subutilización del capital humano.
- Empleo Inadecuado por Ingresos (EII), el cual es resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. En esta categoría están las personas que quieren cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.
- Empleo Inadecuado por horario Excesivo (EIHE), donde las personas ocupadas quieren trabajar menos horas que las que trabajan al momento de responder la encuesta.

La tasa de subempleo ($TS = S / PEA$) representa la proporción de la fuerza de trabajo (PEA) que se encuentra subempleada. La población subempleada es la suma de los subempleados visibles con los invisibles, cifra a la cual se le resta el

⁸⁰ DANE, Op. cit., p. 121.

numero de personas que se encuentra en ambas categorías, para no caer en una doble contabilización de subempleados.

Las cifras correspondientes a los indicadores laborales antes descritos se presentan en el cuadro 5-1 y en el gráfico 5-2. En el cuadro 5-1, los cálculos de los indicadores laborales para Bogotá se hicieron sólo para las personas que indicaron, en la ECH, tener cinco o más años de educación superior.

La gran mayoría de la población egresada de Universidad de La Sabana se encuentra ocupada (87.8%), mientras sólo una pequeña parte se encuentra desocupada (9.3%) e inactiva (3.1%). La tasa global de participación (TGP) de los egresados de La Sabana (96.9%), es mayor que la calculada para Bogotá para las personas con educación superior (87.5%), lo que sugiere que, en términos relativos, la oferta laboral de egresados de la Institución es superior a la oferta local de profesionales (ver cuadro 5-1).

En cuanto a la tasa de ocupación (TO), es mayor (87.8%) en más de nueve puntos porcentuales, en relación con los datos para Bogotá (78.6%), esto en parte se explica gracias a una mayor demanda de los egresados de la Universidad frente a otros profesionales de la ciudad, lo cual expresa una preferencia por el producto final de la Institución.

La tasa de desempleo (TD) de los egresados de La Sabana se encuentra en el 9.3% (ver cuadro 5-1), siendo menor que la tasa de desempleo local para personas con educación superior de cinco años o más, que para febrero-marzo de 2004 fue del 10.2%. Aquí, cabe resaltar que las tasas de desempleo más bajas son para las carreras de Psicología (6.1%), Ingeniería de Producción Agroindustrial (6.7%) y Enfermería (7.0%), mientras las carreras más afectadas por el fenómeno del desempleo son Medicina (16.7%), Administración de Instituciones de Servicio (13.7%) y Comunicación Social y Periodismo (11.8%)⁸¹.

En general la menor tasa de desempleo que presentan los egresados de Universidad de La Sabana puede ser entendida como un menor impacto de los ciclos del mercado laboral, gracias a una buena formación en sus respectivos campos de competencia laboral, lo que les ha permitido sortear las dificultades económicas de los últimos años con una mayor facilidad que los demás profesionales de la ciudad.

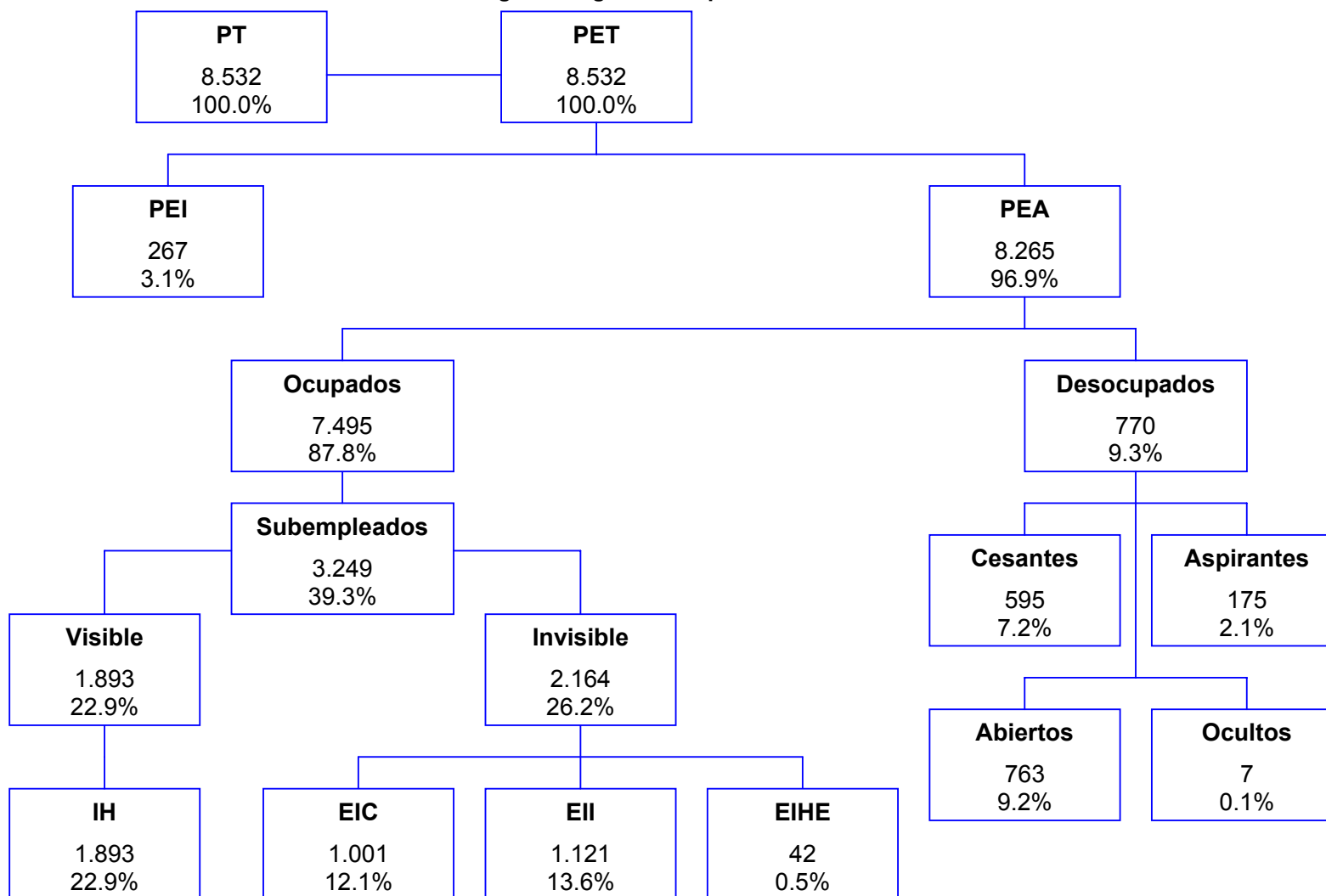
⁸¹ Un análisis más profundo sobre las tasas de desempleo de las carreras se puede ver más adelante en la sección "Caracterización del desempleo".

Cuadro No. 5-1
Indicadores laborales y población según categorías ocupacionales;
por carreras, total de La Sabana y Bogotá para personas con 5 años o más de educación superior

Indicadores Laborales	Comunicación Social y Periodismo	Administración de Empresas	Administración de Instituciones de Servicio	Derecho	Medicina	Enfermería	Psicología	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Ingeniería Industrial	Total Universidad de La Sabana	Bogotá
% población en edad de trabajar	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tasa global de participación	99,0	96,2	97,2	96,5	83,3	97,7	95,7	100,0	100,0	96,9	87,5
Tasa de ocupación	87,4	88,1	83,8	89,3	69,4	90,9	89,9	93,3	88,9	87,8	78,6
Tasa de desempleo	11,8	8,5	13,7	7,5	16,7	7,0	6,1	6,7	11,1	9,3	10,2
T.D. Abierto	11,8	8,5	13,7	7,5	16,7	7,0	6,1	4,3	11,1	9,2	10,2
T.D. Oculto								2,5		0,1	
T.D. Aspirantes	3,1	1,2	1,5	3,1	10,0			2,1	11,1	2,1	1,4
T.D. Cesantes	8,7	7,2	12,3	4,4	6,7	7,0	6,1	4,6		7,2	8,8
Tasa de subempleo	43,7	39,1	30,6	44,7	30,0	27,5	39,4	24,8	44,4	39,3	20,4
Insuficiencia de horas	31,6	20,1	17,8	18,9	20,0	19,9	22,2	8,9	22,2	22,9	11,1
Empleo inadecuado por competencias	15,7	11,2	9,3	13,3	6,7	4,7	11,8	6,4	16,7	12,1	4,9
Empleo inadecuado por ingresos	8,0	20,9	13,4	15,5	3,3	15,2	11,8	11,7	16,7	13,6	9,8
Empleo inadecuado por horario excesivo		0,4		1,2	6,7			2,1		0,5	0,2
Población total	2.310	2.039	562	1.185	252	484	1.346	282	72	8.532	897.509
Población en edad de trabajar	2.310	2.039	562	1.185	252	484	1.346	282	72	8.532	897.509
Población económicamente activa	2.288	1.962	546	1.144	210	473	1.288	282	72	8.265	785.729
Ocupados	2.018	1.796	471	1.058	175	440	1.210	263	64	7.495	705.647
Desocupados	270	166	75	86	35	33	78	19	8	770	80.082
Abiertos	270	166	75	86	35	33	78	12	8	763	80.082
Ocultos								7		7	
Aspirantes	72	24	8	36	21			6	8	175	10.618
Cesantes	198	142	67	50	14	33	78	13		595	69.464
Inactivos	22	77	16	41	42	11	58			267	111.780
Subempleados	1.000	768	167	511	63	130	508	70	32	3.249	160.123
Insuficiencia de horas	722	395	97	216	42	94	286	25	16	1.893	87.434
Empleo inadecuado por competencias	360	220	51	152	14	22	152	18	12	1.001	38.626
Empleo inadecuado por ingresos	184	411	73	177	7	72	152	33	12	1.121	76.880
Empleo inadecuado por horario excesivo		8		14	14			6		42	1.949

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Gráfico No. 5-2
Distribución de la Población Según Categorías Ocupacionales Universidad de La Sabana



Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

IH: Insuficiencia de Horas.

EIC: Empleo Inadecuado por Competencias.

EII: Empleo Inadecuado por Ingresos.

EIHE: Empleo Inadecuado por Horario Excesivo.

Sin embargo, la baja tasa de desempleo también tiene una estrecha relación con la alta tasa de subempleo de los egresados de La Sabana que es del 39.3%, comparada con el promedio para los profesionales que laboran en Bogotá, que es del 20.4%. Al parecer, la menor tasa de desempleo se explica, al menos en parte, porque los graduados de la Universidad han aceptado trabajos en los cuales están subempleados, quizás como un mecanismo para evitar periodos de desempleo.

Esta hipótesis se corrobora al examinar las brechas en materia de subempleo: en las cifras sobre subempleo visible y en el empleo inadecuado por competencias (EIC), se encuentra que los egresados de La Sabana estarían realizando trabajos que están por debajo de sus capacidades y su calificación, así el subempleo por EIC es del 12.1% para la Universidad de La Sabana y del 4.9% para Bogotá. En cambio el subempleo por EII no muestra una diferencia muy grande con los resultados para la ciudad, indicando que en general los egresados de La Sabana y de Bogotá encuentran más o menos igualmente satisfactoria su remuneración laboral, pues los primeros registran una tasa de subempleo del 13.6% y los últimos una del 9.8%⁸².

El subempleo visible, como ya se mencionó, también es mayor para La Sabana (22.9%) que para Bogotá (11.1%), lo que indica a su vez que buena parte de los egresados de la Universidad han aceptado trabajos de medio tiempo o tres cuartos de tiempo, a pesar de querer trabajar más horas semanales, para evitar el desempleo.

Estas cifras llevan a pensar que existe un efecto compensatorio entre las tasas de desempleo y las de subempleo registradas por los egresados de La Sabana, pues la aceptación de cargos de tiempo parcial y de baja calificación -que caracteriza el subempleo- evita declararse en desempleo.

Las carreras menos afectadas por el subempleo son Ingeniería de Producción Agroindustrial con un subempleo del 24.8% (aun por encima de la tasa de Bogotá), Enfermería (27.5%) y Medicina (30.0%). Por otro lado, los programas que presentan mayores tasas de subempleo son Derecho (44.7%), Ingeniería Industrial (44.4%) y Comunicación Social y Periodismo (43.7%).

5.1.1.1. La Universidad de La Sabana en comparación con el medio

Como se puede ver en el cuadro 5-2, todos los indicadores laborales de los egresados de la Universidad de La Sabana son mejores que los de Bogotá y

⁸² En la sección sobre “Remuneración laboral” se presenta con mayor amplitud el tema salarial.

Colombia, a excepción de los indicadores de subempleo visible e invisible, en donde la Universidad enfrenta dificultades en comparación con el medio⁸³.

Cuadro No. 5-2
Indicadores laborales comparativos para personas con 5 años o más de educación superior
(Marzo 2004)

Indicadores Laborales	Total Universidad de La Sabana	Bogotá	Medellín	Colombia
% población en edad de trabajar	100,0	100,0	100,0	100,0
Tasa global de participación	96,9	87,5	92,2	89,2
Tasa de ocupación	87,8	78,6	83,7	79,3
Tasa de desempleo	9,3	10,2	9,3	11,0
T.D. Abierto	9,2	10,2	9,3	11,0
T.D. Oculto	0,1			
T.D. Aspirantes	2,1	1,4	1,0	1,7
T.D. Cesantes	7,2	8,8	8,2	9,4
Tasa de subempleo	39,3	20,4	11,6	19,3
Insuficiencia de horas	22,9	11,1	6,9	9,8
Empleo inadecuado por competencias	12,1	4,9	2,8	4,8
Empleo inadecuado por ingresos	13,6	9,8	3,9	9,6
Empleo inadecuado por horario excesivo	0,5	0,2	0,1	0,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y DANE. Encuesta Continua de Hogares, febrero-marzo 2004 (cálculos de los autores).

Dada la concentración de la población de egresados en la ciudad de Bogotá, las cifras anteriores indican que, en comparación con Bogotá, las tasas de empleo y desempleo de los egresados de La Sabana exhiben un mejor comportamiento, no obstante, las tasas de subempleo son mayores en todos los casos para la institución, como ya se había mencionado antes. Con respecto al resto del país, las comparaciones son menos pertinentes⁸⁴; cabe resaltar, sin embargo, que los egresados de La Sabana tienen una mayor participación en el mercado laboral con cerca de un 100% de su población total, como población económicamente activa, en comparación con unas TGP de 87.5%, 92.2% y 89.2%, para los profesionales de Bogotá, Medellín y Colombia, respectivamente (ver cuadro 5-2).

Otro aspecto relevante es el menor nivel de desempleo que presentan los graduados de La Sabana frente a su medio inmediato y a nivel nacional; la tasa de

⁸³ Un análisis más detallado sobre el subempleo se puede ver más adelante en la sección "Caracterización del subempleo".

⁸⁴ Si bien, en todo el territorio nacional se localizan egresados de La Sabana.

desempleo del 9.3% es menor que las de 10.2% y 11.0% que enfrentan los profesionales de Bogotá y Colombia, respectivamente y es igual a la de Medellín.

Con esto, se puede concluir que la situación laboral -de los egresados de las diferentes carreras de la Universidad de La Sabana- es bastante buena en comparación con su medio inmediato (Bogotá), y en comparación con el medio medellinense y nacional. Esto, sin duda, es reflejo de una buena aceptación del profesional de La Sabana en el mercado laboral, gracias a una formación sólida, integral y enfocada a las necesidades del medio.

5.1.2. Caracterización del desempleo

En esta sección se analizarán la magnitud, la duración y la composición del desempleo de los egresados de la Universidad de La Sabana.

5.1.2.1. Magnitud del desempleo

La tasa de desempleo entre los egresados de la Universidad de La Sabana es del 9.3%⁸⁵, inferior a la profesional para Bogotá, en poco menos de un punto porcentual; de acuerdo con los períodos de graduación considerados en este estudio, la tasa de desempleo es cero para los egresados más antiguos y superior al promedio de la Institución y de Bogotá para los más recientes (ver Anexo 5-1).

Esta situación es el fruto de diversas circunstancias: la existencia de un proceso de inserción laboral, entre los nuevos graduados, con una duración cercana a los 10 meses; el cambio en las condiciones económicas del país, que tiende a afectar en mayor medida a la población más joven; la experiencia y formación alcanzada por los profesionales mayores, lo que les permite mantenerse en sus cargos, y la mayor oferta laboral de los egresados de la educación superior.

Medicina (16.7%), Administración de Instituciones de Servicio (13.7%), Comunicación Social y Periodismo (11.8%) e Ingeniería Industrial (11.1%) son las carreras que presentan mayores tasas de desempleo, todas ellas por encima del 10.2% que representa el desempleo de la ciudad de Bogotá. Las tasas de desempleo de Medicina e Ingeniería Industrial tendrían una explicación diferente a las de Administración de Instituciones de Servicio y Comunicación Social y Periodismo, por lo cual se explicarán por separado.

Como se observa en el cuadro 5-1, las tasas de desempleo de los aspirantes egresados de los programas de Medicina y de Ingeniería Industrial, explican en buena medida la tasa de desempleo total. Para el primer caso, los aspirantes con

⁸⁵ La tasa de desempleo para los egresados que viven en el exterior es del 12.0%, no obstante, dado que los egresados se encuentran dispersos en un gran número de países es imposible establecer un parámetro de comparación que indique la relación de esta tasa con respecto al entorno económico del país de residencia de cada egresado.

un desempleo del 10.0% explican el 62.5% del desempleo total, mientras en el segundo caso, con una tasa de desempleo de aspirantes del 11.1%, estos explican el 100% del desempleo de la carrera de Ingeniería de Industrial. En ambos casos los aspirantes provienen de las promociones de egresados más recientes, 2002-1 a 2003-2, es decir, apenas están buscando su primer empleo después del grado.

Cuadro No. 5-3
Promedio de la duración del desempleo
(en meses) por carreras y promociones

Carreras	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
Comunicación Social y Periodismo	20,7	8,2	8,8	12,9
Administración de Empresas	3,0	6,5	4,5	4,9
Administración de Instituciones de Servicio	8,0	24,0	6,5	9,4
Derecho		10,0	15,1	14,3
Medicina			2,8	2,8
Enfermería			1,3	1,3
Psicología	24,0	11,0	4,0	13,5
Ingeniería de Producción Agroindustrial		3,5	6,0	5,1
Ingeniería Industrial			7,5	7,5
Promedio	16,7	8,9	7,4	9,8

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

5.1.2.2. Duración del desempleo

Las cifras precedentes, relativas a los egresados que se encontraban desempleados en el momento de la encuesta, indican que los graduados en las últimas promociones de Ingeniería Industrial y Medicina llevaban en promedio 7.5 y 2.8 meses en esa situación; estos datos son muy similares a los relativos al “tiempo promedio de búsqueda de empleo después del grado” (ver cuadro 5-4), que es de 6.2 y 2.4 meses para estas carreras. Por tanto, no hay razón para pensar que el desempleo de las últimas promociones es inusual, sino más bien que se encuentra dentro del proceso normal de inserción al mercado laboral.

Se concluye, entonces, que las mayores tasas de desempleo de los Ingenieros Industriales y de los Médicos, frente al promedio de la Universidad, no es preocupante como podría pensarse al sólo ver la tasa de desempleo, sin tener en cuenta su duración, ya que a pesar de que la tasa de desempleo puede ser alta en determinado momento, la duración del desempleo puede ser muy baja, con lo que este segundo efecto compensaría el primero, como en el caso de las dos carreras analizadas.

Por su parte, las duraciones promedio del desempleo para Derecho (14.3 meses), Psicología (13.5 meses) y Comunicación (12.9 meses), suscitan inquietudes sobre

las posibilidades efectivas de obtener un empleo, pues la probabilidad de lograrlo disminuye con el tiempo, ya que las empresas utilizan la duración del desempleo como un mecanismo de selección. Sin embargo, las tasas de desempleo de las primeras dos carreras son bajas, lo que hace pensar que la situación de desempleo de estos egresados no es estructural (permanente), sino que obedece a situaciones particulares de los individuos. Por otra parte, al comparar el promedio de búsqueda de empleo de estas tres carreras con el de Bogotá (febrero-marzo de 2004) para desempleados con cinco o más años de educación superior, que es de 56.1 meses (más de 4 años), tanto la duración del desempleo de los abogados como la de los comunicadores y los psicólogos parece bastante baja a la luz de la dinámica económica de la región.

Cuadro No. 5-4
Tiempo promedio de búsqueda de empleo después
del grado (en meses) por carreras y promociones

Carreras	1976-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
Comunicación Social y Periodismo	1,5	18,7	7,1	5,0	11,2
Administración de Empresas		5,0	9,9	8,3	8,7
Administración de Instituciones de Servicio		4,0	5,8	5,7	5,5
Derecho		6,0	7,3	6,2	6,5
Medicina				2,4	2,4
Enfermería			2,8	5,3	4,1
Psicología		2,0	9,3	5,3	5,7
Ingeniería de Producción Agroindustrial			4,0	6,0	4,5
Ingeniería Industrial				6,2	6,2
Promedio	1,5	13,8	7,2	5,7	7,9

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Como se puede ver en el cuadro anterior, el tiempo promedio de búsqueda de empleo después del grado ha tenido una tendencia decreciente, lo que sugiere una buena aceptación de los egresados en el mercado laboral; no obstante, debe tenerse cuidado con el promedio del periodo 2000-2003 ya que puede estar sesgado hacia abajo por la promoción más reciente que -al momento de contestar la encuesta- solo llevaba 3 ó 4 meses de graduada.

Las tasas de desempleo de 13.7% y 11.8%, entre los profesionales de Administración de Instituciones de Servicio y Comunicación Social y Periodismo, respectivamente, no se pueden explicar por la situación de los recién graduados, quienes tienen aportes marginales. En estos casos, se sugiere un análisis más profundo de estos mercados laborales específicos.

5.1.2.3. El desempleo según actividades económicas

Al analizar por sectores económicos, el desempleo entre los egresados de la Universidad, se observa en el cuadro 5-5 que las ramas de actividad con un mayor

desempleo son las de Explotación de minas y canteras (64.0%) y Construcción (19.5%); esta última, quizás, como reflejo de la crisis sectorial y de la recesión económica del país desde finales del siglo XX.

Cuadro No. 5-5
Población desocupada y tasas de desempleo,
según ramas de actividad económica de la última empresa donde trabajaron

Secciones CIU	PD	TD
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	56	5,3
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	54	6,9
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14	9,8
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	47	10,7
Construcción	8	19,5
Educación		
Explotación de minas y canteras	16	64,0
Hoteles y restaurantes	16	13,2
Industrias Manufactureras	79	10,0
Intermediación financiera	23	3,2
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)		
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	68	13,5
Servicios sociales y de salud	108	12,9
Suministro de electricidad, gas y agua		
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	84	15,0
No responde	22	
No aplica	175	
Total	770	9,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En los sectores en donde los egresados se han visto menos afectados por el desempleo son los de Educación, Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc) y Suministro de electricidad, gas y agua, donde la tasa de desempleo es del 0%. De los 770 desempleados que tiene La Sabana, 175 egresados no aplican para una clasificación del desempleo por ramas de actividad económica, ya que son desocupados aspirantes, y no se pueden circunscribir dentro de ningún sector específico.

5.1.2.4. Desempleo e ingresos

En la pregunta 42 del cuestionario se indagó por el ingreso laboral mensual al que estaba aspirando quien se encontraba desempleado. Desde la teoría económica, las respuestas constituyen indicadores de los salarios de reserva de cada uno de los desempleados; el término salario de reserva define los ingresos no laborales

que le permiten subsistir a una persona que está desempleada⁸⁶. Estos ingresos sirven para cubrir las necesidades personales o familiares del desempleado y pueden ser monetarios -como la transferencia periódica de una suma por parte de familiares o amigos, o del gobierno, cuando existe subsidio al desempleo- o en especie -como recibir en préstamo o comodato una vivienda-.

La hipótesis subyacente a la asociación hecha entre aspiración salarial y salario de reserva es que la primera determina la remuneración mínima exigida para aceptar una vinculación laboral y que, por debajo de ella, se prefiere continuar en el desempleo y subsistiendo de los ingresos no laborales (o salario de reserva).

De esta manera, puede decirse que el apoyo económico de cónyuges y de los padres o familiares⁸⁷ ayudan a elevar los salarios de reserva (en algunos casos son superiores a éstos), con lo que la probabilidad de enganche de los desempleados disminuye, aumentando así la duración de los periodos de desempleo (ver cuadro siguiente).

Cuadro No. 5-6
Ingresos mensuales (transferencias monetarias) de los desempleados, según fuentes

Fuentes	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
Arriendos	\$ 650.000	\$ 1.000.000		\$ 757.143
De su cónyuge o pareja	\$ 2.967.742	\$ 13.000.000	\$ 861.972	\$ 2.906.122
De sus padres o familiares		\$ 300.000	\$ 396.047	\$ 388.817
Otra fuente		\$ 880.000	\$ 900.000	\$ 890.667
Transferencias promedias	\$ 2.146.875	\$ 3.745.965	\$ 554.903	\$ 1.367.330
Salarios de reserva	\$ 2.528.409	\$ 1.942.308	\$ 1.645.146	\$ 1.917.273

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Debe observarse, sin embargo, que 330 desocupados carecen de ingresos no laborales, por lo cual no toda la duración del desempleo puede atribuirse al impacto de éstos sobre el salario de reserva, y el efecto de éste sobre los periodos de desempleo.

Las dificultades para obtener una vinculación laboral, reflejadas en la duración del desempleo, producirían la reducción de las aspiraciones salariales; sin embargo, este fenómeno no se observa en el caso de los egresados de Unisabana, pues sus salarios de reserva, aparentemente, no tienen relación alguna con la duración

⁸⁶ En términos más técnicos, el concepto de salario de reserva es el ingreso no laboral que hace que un individuo sea indiferente entre aceptar una oferta salarial o rechazarla y seguir buscando empleo. Es decir, marca el límite entre la decisión de empleo y desempleo de una persona.

⁸⁷ Los padres o familiares en su mayoría otorgan ayuda económica a los recién egresados, aún después de que obtienen la primera vinculación laboral.

del desempleo (ver cuadro 5-7), y, específicamente, no disminuyen a medida que ésta aumenta.

Cuadro No. 5-7
Salarios de reserva según duración del desempleo y grupos de promociones

Duración del Desempleo	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
0-2		\$ 1.162.069	\$ 1.850.331	\$ 1.739.444
3-4	\$ 2.500.000	\$ 2.375.000	\$ 1.363.934	\$ 1.936.641
5-6		\$ 1.700.000	\$ 1.513.043	\$ 1.544.578
7-8	\$ 2.400.000	\$ 1.200.000	\$ 1.357.143	\$ 2.100.917
9-12		\$ 1.854.167	\$ 1.730.000	\$ 1.790.816
1 año -1 año y medio		\$ 3.000.000	\$ 1.500.000	\$ 2.305.556
1 año y medio y más	\$ 2.709.677	\$ 1.500.000	\$ 1.614.286	\$ 2.193.913
Promedio	\$ 2.528.409	\$ 1.942.308	\$ 1.645.146	\$ 1.917.273
Salarios empleados	\$ 2.975.095	\$ 2.518.246	\$ 1.604.420	\$ 2.449.108

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por el contrario, los altos salarios de reserva pueden ser la explicación de los prolongados periodos de duración del desempleo, pues mientras se disponga de ingresos para vivir se cuenta con mayor capacidad de decisión sobre las ofertas laborales recibidas. En este sentido, sobresale el hecho que el promedio de las aspiraciones salariales de las promociones más recientes (\$ 1.645.146) es superior al salario promedio recibido por sus colegas que están empleados (\$ 1.604.420); mientras que para los otros grupos de promociones, los salarios de reserva constituyen el 85.0% (para los graduados entre 1987 y 1992), y el 77.1% para quienes se titularon entre 1993 y 1999.

5.1.2.5. Orígenes del desempleo

De los 595 egresados que se encuentran desempleados y han tenido vinculación laboral anterior⁸⁸, el 28.1% asegura que se desvinculó de su último trabajo por renuncia voluntaria, mientras el 31.1% lo habría hecho por cierre o reestructuración de la empresa (ver cuadro siguiente). Esto sugiere que el desempleo de los egresados es atribuible, por lo menos en un 31.1%, a la crisis económica que ha enfrentado el país en los últimos años.

⁸⁸ Los periodos de práctica como estudiantes no son considerados en este estudio como vinculación laboral.

Cuadro No. 5-8
Motivo de desvinculación de la última empresa donde trabajo

Motivos de Desvinculación	No.	%
Cierre o reestructuración de la empresa	185	31,1
Renuncia voluntaria	167	28,1
Trabajo temporal terminado	115	19,3
Cambio de domicilio	74	12,4
Despido	54	9,1
Total	595	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

5.1.3. Caracterización del subempleo

Si bien la tipología del subempleo identifica distintas categorías en este fenómeno laboral, la esencia del mismo, común a todas sus modalidades, parece ser la insatisfacción con los ingresos recibidos, aun en el caso de los denominados subempleados visibles (quienes no trabajan una jornada laboral completa, pese a encontrarse en condiciones de hacerlo). En efecto, desde la teoría económica, la motivación individual para el trabajo no se encuentra en la duración de éste, sino en la suficiencia de los ingresos que proporciona para cubrir las necesidades del trabajador; en otras palabras, no se trata de laborar mucho o poco tiempo, sino de obtener los ingresos requeridos para llevar el nivel de vida deseado.

En el cuadro 5-9, se presentan los salarios promedio de los subempleados y los ocupados plenamente (es decir, no subempleados) y el promedio global por carreras; adicionalmente en las dos últimas columnas del cuadro, se presentan las diferencias salariales entre los ocupados y los subempleados, y entre los promedios por carrera y los subempleados.

De acuerdo con las cifras, los subempleados perciben ingresos inferiores a los de los ocupados, en una cifra promedio de un millón de pesos. Para todos los programas de pregrado, exceptuando Ingeniería Industrial, los salarios de los ocupados son mayores que los de los subempleados. Estos resultados corroboran la hipótesis de que el subempleo está definido, principalmente, por la insatisfacción con los ingresos laborales percibidos. Y dado que -en los últimos años- los salarios en Colombia han tenido una tendencia a la baja, es de esperar que los nuevos niveles salariales no cumplan con las expectativas de los individuos, lo cual se ve reflejado en su clasificación como subempleados.

Cuadro No. 5-9
Salarios promedio por carreras Subempleo vs. Ocupados

Carrera	Subempleados	Ocupados	Promedio	O - S	P - S
Comunicación Social y Periodismo	\$ 1.673.667	\$ 3.143.212	\$ 2.425.972	\$ 1.469.545	\$ 752.305
Administración de Empresas	\$ 2.229.167	\$ 3.129.782	\$ 2.719.390	\$ 900.615	\$ 490.222
Administración de Instituciones de Servicio	\$ 1.246.591	\$ 2.012.411	\$ 1.749.419	\$ 765.820	\$ 502.828
Derecho	\$ 2.404.462	\$ 4.620.160	\$ 3.509.049	\$ 2.215.697	\$ 1.104.587
Medicina	\$ 1.400.000	\$ 1.846.143	\$ 1.712.300	\$ 446.143	\$ 312.300
Enfermería	\$ 1.075.577	\$ 1.389.528	\$ 1.296.770	\$ 313.951	\$ 221.193
Psicología	\$ 1.644.606	\$ 2.204.000	\$ 1.960.313	\$ 559.394	\$ 315.707
Ingeniería de Producción Agroindustrial	\$ 2.353.125	\$ 2.903.766	\$ 2.755.070	\$ 550.641	\$ 401.945
Ingeniería Industrial	\$ 1.681.250	\$ 1.514.063	\$ 1.597.656	-\$ 167.188	-\$ 83.594
Promedio	\$ 1.886.329	\$ 2.893.124	\$ 2.449.108	\$ 1.006.794	\$ 562.778

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En términos de magnitudes, la tasa de subempleo entre los egresados de la Universidad de La Sabana, en el primer trimestre de 2004, fue del 39.3%. Por encima de este promedio institucional se encontraban las carreras de Derecho (44.7%), Ingeniería Industrial, 44.4%, y Comunicación Social y Periodismo, con el 43.7%.

En los tres casos, el subempleo visible es el que mayor peso tiene (18.9%, 22.2% y 31.6% respectivamente); para analizar este fenómeno, se debe tener en cuenta no sólo la tasa de subempleo sino también el número promedio de horas que se están dejando de utilizar en la economía⁸⁹. Haciendo este contraste, el subempleo visible de Ingeniería Industrial -que parece bastante alto en comparación con el promedio de La Sabana- resulta ser menos preocupante, pues equivaldría a una pérdida de 6.1 horas semanales de trabajo (ver cuadro 5-10).

En cambio, los egresados de Medicina y Psicología -con tasas de subempleo visibles de 20.0% y 22.2% respectivamente-, que no se alejan mucho de la media de La Sabana (22.9%), tienen un desperdicio promedio semanal de 21.1 y 16.1 horas de trabajo; cifras que comienzan a ser un poco altas.

⁸⁹ Este es un indicador bastante sencillo, en el cual se supone que todos los individuos quieren trabajar 48 horas semanales (jornada laboral legal), con lo que se calcula la diferencia entre el número de horas semanales trabajadas por cada persona y la jornada normal (48 horas), y posteriormente se calcula el promedio.

Cuadro No. 5-10
Horas de trabajo no utilizadas en la actividad económica debido
al subempleo visible y tasa de desempleo equivalente de dichas horas

Carreras	Horas Semanales Totales	Horas Semanales Promedio	PD Equivalente	TD Equivalente
Comunicación Social y Periodismo	16.572	13,7	345	15,1
Administración de Empresas	10.794	11,3	225	11,5
Administración de Instituciones de Servicio	3.401	10,4	71	13,0
Derecho	7.231	13,5	151	13,2
Medicina	1.477	21,1	31	14,7
Enfermería	2.647	13,3	55	11,7
Psicología	11.642	16,1	243	18,8
Ingeniería de Producción Agroindustrial	595	7,2	12	4,4
Ingeniería Industrial	244	6,1	5	7,1
Total	54.603	13,2	1.138	13,8

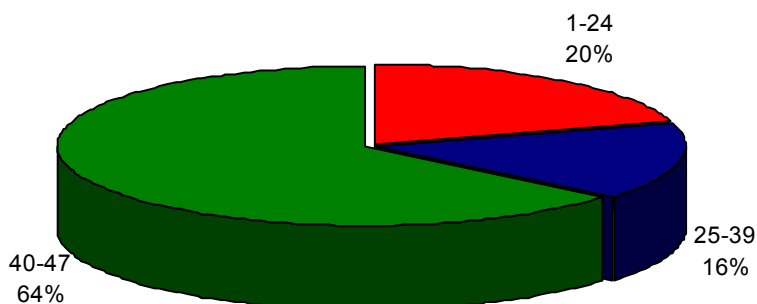
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Otra forma de mirar el fenómeno del subempleo visible es por medio del cálculo de una tasa de desempleo equivalente a las horas que los egresados dejan de trabajar debido a su situación de subempleo⁹⁰, tal como se puede ver en las últimas dos columnas del cuadro 5-10. En este caso, las carreras de Psicología (18.8%), Medicina (14.7%) y Comunicación Social (15.1%), se encuentran en desventaja frente a Ingeniería Industrial.

Según las horas de trabajo semanal (ver gráfico 5-3), el subempleo visible no es un problema grave entre los egresados, pues el 64% de ellos declaró laborar entre 40 y 47 horas a la semana, y, como bien se sabe, por diversas razones, existen en el país muchas jornadas laborales inferiores a la legal de 48 horas por semana; por el contrario, sí existe una clara situación de subempleo visible en el 20% de los egresados que laboran entre 1 y 24 horas a la semana.

⁹⁰ En este caso, se suman todas las horas no trabajadas por los subempleados (diferencia entre horas realmente trabajadas y la jornada de 48 horas), para posteriormente dividir el total de horas por 48, lo que nos indica una población desempleada equivalente, con la cual se puede proceder a calcular la tasa de desempleo.

Gráfico No. 5-3
Distribución del subempleo visible por horas de trabajo semanal



Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El subempleo también se caracteriza por la búsqueda activa de trabajo, reflejada en las diligencias realizadas -en las últimas cuatro semanas- para trabajar más horas, o para cambiar de trabajo. Los datos indican que de los 1.893 egresados que se encuentran subempleados por insuficiencia de horas, 784 (el 41.4%) han hecho diligencias para trabajar más horas durante las últimas cuatro semanas⁹¹.

De los 1.001 subempleados clasificados en la categoría de empleo inadecuado por competencias, 603 (el 60.2%) han hecho diligencias para cambiar de trabajo en las últimas cuatro semanas, a su vez 751 (el 67.0%) de los 1.121 subempleados con empleo inadecuado por ingresos también han realizado dichas diligencias. Así mismo, otros 13 egresados subempleados con empleo inadecuado por horario excesivo (el 31.0%) han hecho diligencias para cambiar de trabajo en las últimas cuatro semanas.

Como se puede ver en las cifras, la presión ejercida por los subempleados, visibles e invisibles, sobre el mercado laboral es grande; es decir, muchos de los ocupados se encuentran buscando empleo activamente, haciendo que el mercado de trabajo en Bogotá sea mucho más competido y por lo tanto más difícil para encontrar un empleo adecuado a las aspiraciones individuales de cada persona.

⁹¹ La búsqueda de más horas de trabajo puede ser en el mismo empleo, o también puede ser que la persona: visitó oficinas o establecimientos en los cuales los empleadores seleccionan y contratan personal; acordó citas con posibles empleadores; buscó establecer un negocio o ejercer su propia profesión; puso, contestó o consultó avisos clasificados; o, llenó una solicitud y está a la espera de que lo llamen.

Cuadro No. 5-11
Población subempleada y tasas de subempleo,
según ramas de actividad económica de la empresa

Secciones CIU	Subempleo Invisible								Subempleo Visible		Subempleo Total	
	EIC		EII		EIHE		Total		No.	TS	No.	TS
	No.	TS	No.	TS	No.	TS	No.	TS				
Construcción			16	39,0			16	39,0	16	39,0	24	58,5
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)									22	57,9	22	57,9
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	31	21,7	35	24,5			66	46,2	20	14,0	80	55,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	119	21,3	131	23,4			250	44,7	118	21,1	310	55,5
Intermediación financiera	95	13,3	170	23,8			265	37,1	255	35,7	395	55,3
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	155	19,9	91	11,7	14	1,8	260	33,5	201	25,9	381	49,0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	160	15,1	229	21,6			389	36,7	252	23,8	514	48,4
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	94	21,5	75	17,1			169	38,6	69	15,8	184	42,0
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	62	12,3	90	17,9			152	30,2	136	27,0	192	38,1
Hoteles y restaurantes	9	7,4	34	28,1			43	35,5	43	35,5	43	35,5
Suministro de electricidad, gas y agua			14	12,4	8	7,1	22	19,5	15	13,3	37	32,7
Servicios sociales y de salud	65	7,8	71	8,5	14	1,7	150	17,9	161	19,2	261	31,1
Industrias Manufactureras	86	10,9	95	12,0	6	0,8	187	23,7	111	14,1	229	29,0
Educación	93	5,0	70	3,8			163	8,8	454	24,5	525	28,3
No responde	32	43,2					32	43,2	20	27,0	52	70,3
Total	1.001	12,1	1.121	13,6	42	0,5	2.164	26,2	1.893	22,9	3.249	39,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El subempleo -según las ramas de actividad económica de las empresas- presenta unas dinámicas muy diferentes, que no necesariamente son reflejo de la dinámica del sector en su totalidad para Bogotá. Sin embargo, permite cuantificar los diferentes problemas de subempleo que enfrentan los egresados de La Sabana.

El cuadro 5-11 muestra en cada columna una categoría del subempleo. En cada categoría se presentan el número de personas subempleadas para cada sector económico y a su vez la tasa de subempleo de dicho sector. De esta forma, en la primera columna se tiene la medida del subempleo por Empleo Inadecuado por Competencias para cada sector económico, en la segunda está el subempleo por Empleo Inadecuado por Ingresos, en la tercera el subempleo por Empleo Inadecuado por Horario Excesivo y en la cuarta esta el total del Subempleo Invisible. En la quinta columna se presenta el Subempleo Visible y en la última columna se tiene el Subempleo Total.

Se puede observar que en los sectores de: Construcción y de Hoteles y Restaurantes, se presenta una mayor insatisfacción salarial, ya que las tasas de subempleo -en la categoría "Empleo Inadecuado por Ingresos"- son las más altas (ver cuadro 5-11). En ambos casos, los ingresos sectoriales promedio son

inferiores al promedio general, lo que concuerda con las tasas de subempleo invisible por ingresos. En la Construcción, el promedio salarial es el más bajo (\$1.082.182), seguido de Servicios Sociales y de Salud, y de Hoteles y Restaurantes (\$1.993.976).

Por otro lado, el sector de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura -con un subempleo por Empleo Inadecuado por Competencias del 21.7%- y el sector de Comercio al por mayor y al por menor con un subempleo del 21.5%, son las dos ramas de actividad económica en donde se presenta una mayor subutilización de las capacidades de los egresados de La Sabana, desaprovechando su formación profesional y personal.

El subempleo visible afecta más a los sectores de Organizaciones y órganos extraterritoriales (57.9%); Construcción (39.0%); Intermediación financiera (35.7%) y Hoteles y restaurantes (35.5%).

Cuadro No. 5-12
Tasas de subempleo visible e invisible por regiones

Tasas de Subempleo	Exterior	Colombia	Bogotá	Total
EIC	8,1	12,3	12,8	12,1
EII	5,0	14,0	15,2	13,6
EIHE	1,6	0,4	0,5	0,5
Subempleo Invisible	14,7	26,8	28,4	26,2
Subempleo Visible	19,9	23,1	21,8	22,9
Subempleo Total	26,5	40,0	40,2	39,3

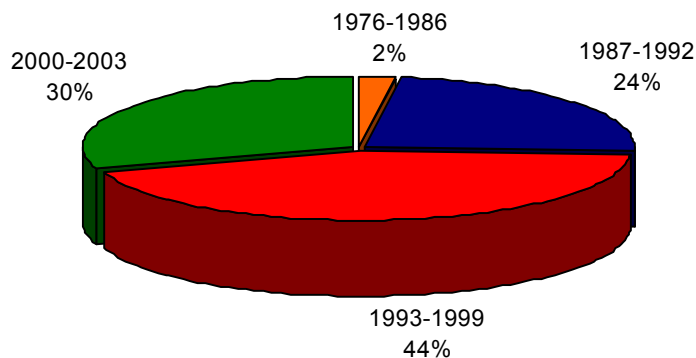
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Al analizar el subempleo de los egresados de la Universidad por regiones, se encuentra que los niveles de subempleo en el exterior en general son bastante más bajos que el promedio de todos los egresados. Únicamente en el caso del subempleo Invisible por Horario Excesivo la tasa exterior supera a la de Colombia y Bogotá.

En el cuadro 5-12 se puede ver que las tasas de subempleo de los egresados de La Sabana para el total de Colombia (incluye a Bogotá) son ligeramente menores que las calculadas para la ciudad de Bogotá.

La distribución del subempleo por grupos de promociones se presenta en el gráfico 5-4, en donde se aprecia que los egresados del periodo 1993-1999 son los más afectados por este problema, mientras las primeras promociones parecen no tener muchos problemas de subempleo.

Gráfico No. 5-4
Distribución del subempleo según grupos de promociones

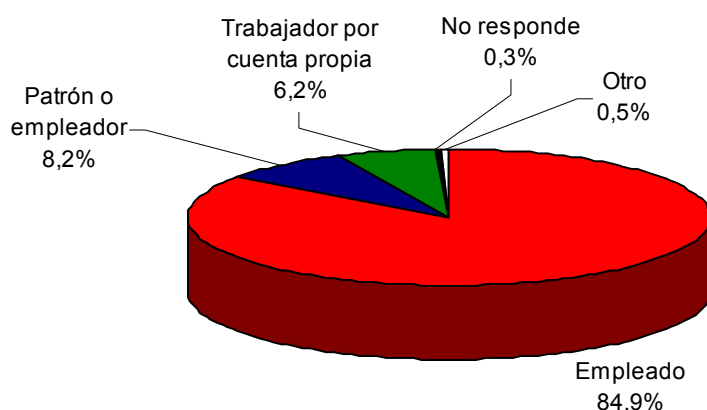


Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El hecho de que las promociones más recientes (2000-2003) tengan un menor subempleo que el grupo 1993-1999 puede explicarse por una mayor disposición de los recién egresados a salir al mercado laboral a trabajar por menos dinero y en trabajos menos relacionados con su preparación profesional, mientras las expectativas laborales de las personas con experiencia son mayores y, cuando no se cumplen, se reflejan en un mayor subempleo.

La distribución del subempleo según la categoría ocupacional del empleo principal muestra que el 84.9% de los subempleados se encuentran trabajando en la categoría de empleados, mientras los trabajadores por cuenta propia tan sólo aportan el 6.2%, lo que es un poco paradójico ya que este grupo es especialmente susceptible al subempleo dada la alta inestabilidad que enfrentan.

Gráfico No. 5-5
Distribución del subempleo según categoría ocupacional



Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Llama la atención que un 8.2% de los subempleados sean patrones o empleadores, ya que se esperaría que los empresarios no se vieran afectados por este fenómeno. Podría suponerse que esto se debe a que los empresarios aquí mencionados tengan empresas pequeñas y emergentes que no ofrecen mayor seguridad a los egresados.

5.1.4. Caracterización de los inactivos

La población económicamente inactiva de egresados de La Sabana corresponde al 3.1% de la población total de egresados, y, contrariamente a lo esperado, las personas inactivas se encuentran en los grupos de promociones más recientes, (ver Anexo 5-2). Sería de esperar que la PEI estuviera concentrada en las primeras promociones donde habría jubilados y pensionados; sin embargo, de los 267 egresados inactivos, 165 dicen no estar buscando trabajo, ya que actualmente se encuentran estudiando, 29 se dedican a las labores del hogar y tan solo 30 indican estar disfrutando actualmente de la jubilación o la renta. Adicionalmente, hay 34 personas que dicen estar buscando trabajo, pero que no están disponibles para comenzar a trabajar inmediatamente por lo que se clasifican como inactivos, y, por último, los restantes 9 esbozan otras razones para su inactividad, sin explicitar cuál es ésta. El estudio es la principal razón por la cual la PEI se concentra en las últimas promociones y no en las primeras.

Cuadro No. 5-13
Ingresos mensuales de los inactivos, según fuentes

Fuentes	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Total
De su cónyuge o pareja	\$ 1.200.000	\$ 6.500.000	\$ 8.000.000	\$ 4.215.385
De sus padres o familiares			\$ 1.082.979	\$ 1.082.979
Otra fuente			\$ 2.174.839	\$ 2.174.839
Total	\$ 1.200.000	\$ 6.500.000	\$ 2.050.824	\$ 2.743.497

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El buen apoyo económico que reciben los inactivos por parte de sus parejas, o de parte de sus padres, es lo que les permite ubicarse en esta categoría, ya que no tienen la necesidad de buscar un trabajo que les genere ingresos. En la categoría de Otra fuente, que como se ve en el cuadro 13 representa ingresos importantes para los egresados inactivos, se encuentran becas -que reciben los egresados que actualmente se encuentran estudiando- y también cesantías de trabajos anteriores.

Entre los inactivos, hay 55 personas que no declararon “ingresos no laborales”, lo que lleva a suponer que están consumiendo sus ahorros, lo cual no es sostenible por mucho tiempo, y tarde o temprano deberán ingresar al mercado laboral.

5.1.5. Empleo según ramas de actividad económica

La distribución por sectores económicos de los graduados es un aspecto fundamental para identificar el contexto económico en el cual se desempeñan, y, de esta forma, establecer los mercados en que se desenvuelven. Para esto se recurre a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU)⁹².

Los resultados señalan al sector de Educación como el mayor empleador, con un 24.7%⁹³, seguido de las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con el 13.4%, los Servicios sociales y de salud con el 9.7%, la Administración pública, 9.6% y las Industrias manufactureras, 9.5%; en estos cinco sectores se genera el empleo del 66.9% de los egresados de La Sabana (ver cuadro 5-14). Sin embargo, de acuerdo con las cifras promedias sectoriales, se puede hablar de un

⁹² DANE (1998). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas Revisión 3 Adaptada para Colombia*. Bogotá: DANE. 278 p.

⁹³ Debe tenerse cuidado con este resultado para el sector de Educación, ya que puede haber un leve sesgo a favor de este sector, dado que 69 de los encuestados son empleados de la Universidad de La Sabana.

mercado laboral atomizado y poco especializado para el conjunto de graduados en la Universidad de La Sabana.

Por carreras, existen diferencias notorias: los egresados de Medicina y Enfermería se concentran en el sector de Servicios sociales y de salud, 76.0% de los médicos y 79.3% de los enfermeros laboran en este sector. Los graduados de Ingeniería Industrial, Psicología, Administración de Instituciones de Servicio y Comunicación Social y Periodismo encuentran su mayor fuente de empleo en la Educación, lo cual es un poco sorprendente, salvo para los psicólogos, pero como ya se mencionó estos resultados pueden estar afectados en parte por una participación importante de empleados de La Sabana entre los encuestados.

La Industria manufacturera es la encargada de dar trabajo al 23.2% de los ingenieros de producción agroindustrial. Por su parte, los administradores de empresas trabajan principalmente en la Industria manufacturera (18.8%) y en la Intermediación financiera (18.4%).

El sector de Administración pública y defensa ocupa un primer lugar en cuanto a absorción de egresados de Derecho. La Intermediación financiera y las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler también son sectores importantes (ver cuadro 5-14).

La característica dominante, es la de una amplia distribución intersectorial de los egresados de los diferentes programas de Universidad de La Sabana; este fenómeno es más notorio entre los titulados en Administración de Empresas, Comunicación Social, Administración de Instituciones de Servicio, Derecho y Psicología, quienes por sus formaciones profesionales pueden ubicarse en un rango más amplio de sectores.

Cuadro No. 5-14
Empleo según actividad económica de la empresa por carreras

Secciones CIU	Comunicación Social y Periodismo	Administración de Empresas	Administración de Instituciones de Servicio	Derecho	Medicina	Enfermería	Psicología	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Ingeniería Industrial	Total
Educación	34,6	11,9	51,8	7,7	8,0	18,2	37,4	21,3	25,0	24,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11,1	13,4	5,7	20,3	4,0		21,2	11,8	6,3	13,4
Servicios sociales y de salud	2,0	3,3		2,6	76,0	79,3	9,9			9,7
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	11,7	7,2	4,0	27,5	4,0		2,3	4,9		9,6
Industrias Manufactureras	7,9	18,8	7,4	3,4			5,6	23,2	18,8	9,5
Intermediación financiera	4,6	18,4	1,7	20,7			2,8		12,5	9,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,6	6,4	6,4	5,9			7,3	2,3		6,3
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	12,5	3,2	6,4			2,5	6,8		6,3	5,8
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	1,4	10,3	9,1	4,2	4,0		2,8	14,4	18,8	5,2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,7	2,2		1,3				22,1	6,3	1,7
Suministro de electricidad, gas y agua		2,1	2,3	3,0			2,3		6,3	1,5
Hoteles y restaurantes	2,3	2,3	1,7	0,9						1,4
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)	1,1			0,9	4,0					0,5
Construcción		0,4	3,4	0,9						0,4
Explotación de minas y canteras				0,9						0,1
No responde	1,6						1,7			0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

5.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL

A continuación se analizarán las condiciones laborales y características de las organizaciones en donde se desempeñan los egresados de la Universidad de La Sabana, estableciendo la posición ocupacional que éstos ejercen en el mercado laboral, los cargos, el nivel administrativo que ocupan dentro de las empresas, el salario, tipo de contrato, tiempo de permanencia en el empleo actual, características de la empresa, y finalmente, los canales de consecución de empleo más utilizados por ellos. En pocas palabras, se intentará establecer las condiciones que ofrece el mercado de trabajo a los egresados de la Universidad de La Sabana.

Por mercado de trabajo se entiende: “todas las variables que desde el punto de vista de una empresa o de un sector productivo caracterizan las fuerzas del trabajo utilizables por él: composición por edad y por sexo, escolaridad, origen étnico, tipo y nivel de calificación, estadio de socialización industrial, distribución geográfica, características psicofísicas, etc”⁹⁴. Además, este concepto incluye la forma en que varían los salarios y la movilidad de los trabajadores entre las diferentes ocupaciones y empresas. Es necesario aclarar, que el utilizar este término no necesariamente quiere decir que el trabajo sea una mercancía exactamente igual a cualquier otra.

5.2.1. Ocupaciones de los egresados

Dentro del análisis del entorno organizacional, las ocupaciones de los egresados juegan un papel preponderante, ya que las posiciones ocupacionales, los niveles administrativos y las áreas en que se desempeñan, determinan el rol que cumple cada uno dentro de la organización donde trabaja, y ésta es una manera de medir el impacto de los egresados en el medio laboral.

5.2.1.1. Posición ocupacional de los egresados

En términos generales, la mayor parte de los egresados de la Universidad de La Sabana son empleados asalariados (85.2%), seguidos por quienes ocupan una posición de patrones o empleadores dentro de la empresa (7.7%), y por los trabajadores por cuenta propia (5.6%)⁹⁵. Los asalariados se ubican en primer lugar, en empresas grandes (62.3%), y en segundo lugar, en empresas pequeñas

⁹⁴ GALLINO, Luciano (1995). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Siglo XXI. p. 892. Citado por: BELTRÁN, Miguel y CARDONA, Marleny (2001). “El factor trabajo: un asunto de la economía y la sociología”. En: *Ecos de Economía*. No. 12, p. 25.

⁹⁵ Un 1.1% de los egresados ocupados no respondió a la pregunta de posición ocupacional y un 0.4% restante se clasifica en la opción de “Otro”.

(18.5%).⁹⁶ La mayor parte de los patrones o empleadores trabajan en empresas pequeñas (93.6%), mientras que los trabajadores por cuenta propia laboran generalmente en empresas pequeñas 78.3%.

Según López⁹⁷, en Colombia existe un ciclo de vida laboral como consecuencia de las políticas de vinculaciones y de despidos que se han venido adoptando en el país; específicamente, los enganches de personal joven (entre 30 y 35 años), y la agresiva rotación de éstos entre empresas, ha desencadenado un efecto de expulsión sobre los trabajadores de mayor edad, para quienes se reducen las posibilidades de obtener una nueva contratación. Este ciclo de vida laboral consiste en la iniciación de los más jóvenes como asalariados, quienes en principio rotan constantemente de empresa en empresa, y luego, al terminar su vida productiva, salen de las empresas en donde trabajaron como asalariados y se dedican al montaje de microempresas.

Este ciclo de vida laboral parece cumplirse en el caso de los egresados de Unisabana: el 16.5% de los graduados en el periodo 1987-1992 han creado sus propias empresas, es decir, son empleadores y en menor proporción son trabajadores por cuenta propia (9.2%). Por el contrario, entre las generaciones más recientes hay menores porcentajes de patrones y de trabajadores por cuenta propia (ver cuadro 5-15). Sin embargo, se debe recalcar que las promociones más antiguas (1976-1986) se dedican en un 100% a ser empleados, lo cual es inesperado y peculiar, pero dada la poca información que se alcanzó a recolectar sobre las primeras promociones, este resultado puede deberse a un ruido estadístico y no a una precisa aproximación a la realidad.

Cuadro No. 5-15
Posición ocupacional según promociones

Posición Ocupacional	1976-1986		1987-1992		1993-1999		2000-2003		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Empleado	315	100,0	1.258	72,5	2.832	89,5	1.979	86,8	6.384	85,2
Patrón o empleador			286	16,5	127	4,0	161	7,1	574	7,7
Cuenta propia			160	9,2	165	5,2	95	4,2	420	5,6
No responde			32	1,8	40	1,3	14	0,6	86	1,1
Otro							31	1,4	31	0,4
Total	315	100,0	1.736	100,0	3.164	100,0	2.280	100,0	7.495	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

⁹⁶ La clasificación por tamaños de las empresas se hizo de acuerdo al número de empleados de la siguiente forma: empresa grande (más de 200 empleados); empresa mediana (entre 50 y 200 empleados); empresa pequeña (menos de 50 empleados).

⁹⁷ LOPEZ, Hugo (1996). *Ensayos Sobre Economía Laboral Colombiana*. Bogotá: FONADE y Carlos Valencia Editores. 304 p.

Desde la perspectiva de las carreras, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Producción Agroindustrial, Enfermería, Medicina y Administración de Instituciones de Servicio cuentan con el mayor número de asalariados, por encima del 90% en todos los casos y en algunos incluso llegando al 100%. Mientras que, carreras como Administración de Empresas, Comunicación Social, Derecho y Psicología, se destacan por tener la mayor proporción de egresados como empleadores, con proporciones del 10.0%, 5.6%, 13.7% y el 8.8%, respectivamente. De igual manera, los egresados de Comunicación y Psicología, son quienes llevan la delantera en cuanto a número de trabajadores por cuenta propia con un 8.2% y un 9.3%.

5.2.1.2. Cargos de los egresados

El término ocupación se refiere a un conjunto de empleos de características similares. En esta investigación, las ocupaciones han sido ordenadas según niveles de cualificación, llamados niveles de competencias, las cuales son las capacidades requeridas para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, según definición de la CIUO-88⁹⁸; sin embargo, con el fin de analizar y comparar las ocupaciones de los egresados entre carreras y promociones, desde una perspectiva más general, se jerarquizaron los cargos en cuatro categorías: Propietarios de empresa, Alta administración, Ejecutivos, y Profesionales.

Para la jerarquización de los cargos se siguió la metodología utilizada por Londoño (2001), que a su vez está basada en el esquema de clases de Goldthorpe (2001). "[...] se toman como características el ejercicio de autoridad y/o conocimiento especializado en tareas con grados variables de autonomía y discrecionalidad, los niveles administrativos que ocupan dentro de la jerarquía en el sistema organizacional de cada empresa y la importancia en términos sociales que cada cargo implica"⁹⁹.

De esta manera se establecen las siguientes categorías: "Propietarios de empresa", en donde los socios de la empresa no sólo son dueños, sino que también participan activamente en el manejo del negocio; "Alta Administración", en donde se encuentran los egresados que definen las políticas de la organización; "Ejecutivos" que incluye los cargos en donde se toman decisiones referentes a sus funciones y se llevan a cabo las órdenes impartidas por las jerarquías más altas de cada organización; es decir, cuentan 'con grado intermedio de mando y discrecionalidad'; la última categoría denominada "Profesionales" involucra aquellos egresados que están encargados de la orientación, ejecución u operación

⁹⁸ OIT (1991). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-88*. Ginebra: OIT. 523 p.

⁹⁹ LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y Trayectoria Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. p. 16.

administrativa sin otro personal al mando y con poca discrecionalidad en las decisiones.

Cuadro No. 5-16
Nivel Administrativo del cargo según promociones

Nivel Administrativo	1976-1986		1987-1992		1993-1999		2000-2003		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Propietarios de empresa			284	16,4	138	4,4	202	8,9	624	8,3
Alta administración	105	33,3	252	14,5	356	11,3	147	6,4	860	11,5
Ejecutivos	35	11,1	358	20,6	1.039	32,8	401	17,6	1.833	24,5
Profesional	105	33,3	810	46,7	1.631	51,5	1.494	65,5	4.040	53,9
No responde	70	22,2	32	1,8			36	1,6	138	1,8
Total	315	100,0	1.736	100,0	3.164	100,0	2.280	100,0	7.495	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Las cifras indican que un 8.3% se clasifica como “Propietarios de empresa” y un 11.5% se encuentra actualmente en la categoría de “Alta administración”. También puede observarse que la antigüedad de las promociones va de la mano con una mayor proporción de egresados en categorías superiores (Alta administración y Propietarios de empresa), lo cual es comprensible si se mira desde el ciclo de vida y el ciclo laboral, donde, ante el aumento de la edad y la experiencia, los individuos recorren el trayecto de empleado a empresario¹⁰⁰.

Cuadro No. 5-17
Nivel administrativo del cargo actual según carreras

Carreras	Propietarios de empresa		Alta administración		Ejecutivos		Profesional		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	146	7,7	234	12,3	308	16,1	1.220	63,9	1.908	100,0
Administración de Empresas	139	7,7	332	18,5	521	29,0	804	44,8	1.796	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	16	3,4	27	5,7	222	47,1	206	43,7	471	100,0
Derecho	158	14,9	97	9,2	135	12,8	668	63,1	1.058	100,0
Medicina							175	100,0	175	100,0
Enfermería					72	16,4	368	83,6	440	100,0
Psicología	146	12,4	114	9,6	464	39,3	458	38,7	1.182	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	19	7,2	52	19,8	99	37,6	93	35,4	263	100,0
Ingeniería Industrial			4	6,3	12	18,8	48	75,0	64	100,0
Total	624	8,5	860	11,7	1.833	24,9	4.040	54,9	7.357	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

¹⁰⁰ Igual que como sucedió con las categorías ocupacionales, no hay egresados del periodo 1976-1986 que sean Propietarios de empresa, que es contrario a lo esperado, pero que puede obedecer a las pocas encuestas recolectadas de este grupo de egresados.

Cabe resaltar para las carreras lo siguiente: los egresados de Medicina y Enfermería no muestran individuos en las categorías “Propietarios de empresa” y “Alta administración”. Administración de Empresas con un 18.5%, Ingeniería de Producción Agroindustrial con 19.8% y Comunicación Social con el 12.3%, son las carreras que muestran una mayor proporción de egresados en la categoría de “Alta Administración”. Para el resto de programas esta proporción no supera el 10% (ver cuadro 5-17).

Por sectores económicos, se concentra un mayor número de titulados con cargos de “Alta Administración” en Educación (24.4%), seguido por el sector de Industrias manufactureras (17.4%) y el de Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (15.7%).

Cuadro No. 5-18
Nivel administrativo del cargo actual, según sectores económicos de la empresa

Secciones CIIU	Propietarios de empresa		Alta administración		Ejecutivos		Profesional		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Educación	28	4,5	210	24,4	540	29,5	975	24,1	1.753	23,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	291	46,6	135	15,7	188	10,3	391	9,7	1.005	13,7
Servicios sociales y de salud			92	10,7	111	6,1	513	12,7	716	9,7
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria					140	7,6	583	14,4	723	9,8
Industrias Manufactureras	40	6,4	150	17,4	211	11,5	309	7,6	710	9,7
Intermediación financiera	9	1,4	72	8,4	252	13,7	358	8,9	691	9,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	1,3	45	5,2	41	2,2	381	9,4	475	6,5
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	22	3,5	42	4,9	156	8,5	208	5,1	428	5,8
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	97	15,5	58	6,7	125	6,8	111	2,7	391	5,3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	34	5,4	26	3,0	28	1,5	41	1,0	129	1,8
Suministro de electricidad, gas y agua			30	3,5	25	1,4	44	1,1	99	1,3
Hoteles y restaurantes	75	12,0			8	0,4	22	0,5	105	1,4
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)							38	0,9	38	0,5
Construcción					8	0,4	25	0,6	33	0,4
Explotación de minas y canteras							9	0,2	9	0,1
No responde	20	3,2					32	0,8	52	0,7
Total	624	100,0	860	100,0	1.833	100,0	4.040	100,0	7.357	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Para el resto de sectores, las proporciones de egresados en cargos de “Alta Administración” son reducidas, e incluso iguales a cero, como en el caso de los sectores de Organizaciones y órganos extraterritoriales, Administración pública y defensa, Construcción, Hoteles y restaurantes, y Explotación de minas y canteras.

Por su parte, dentro de la categoría de “Ejecutivos”, se destacan los sectores de Educación (29.5%), Intermediación financiera (13.7%), e Industrias manufactureras (11.5%). Los sectores más representativos en la categoría de “Profesionales”, son Educación (24.1%), Administración pública (14.4%) y Servicios sociales y de salud (12.7%).

Los “Propietarios de empresa” se concentran en las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, con un 46.6%, que era de esperarse ya que es en este sector en donde se encuentran agrupadas las empresas de asesoría, consultoría, investigación y desarrollo etc., que, por lo general, son más permeables a la entrada de nuevas empresas.

Al comparar el nivel administrativo entre los diferentes países en que laboran los graduados de la Universidad, se observa que la mayoría de individuos que laboran en el exterior se desempeñan como Ejecutivos (15.4%), y Profesionales (65.6%), y en menor proporción, se desenvuelven en cargos de Alta administración (11.3%); quienes laboran en los Estados Unidos -donde hay una mayor concentración de egresados de La Sabana (206 personas)- tienen una distribución entre categorías de 14.1% en Alta administración, 14.6% en Ejecutivos, y 60.7% en Profesionales. Además, es el único país del exterior donde hay egresados que se desempeñan como Propietarios de empresas con 10.7%. Mientras que en Colombia, con 7.106 egresados ocupados, estos porcentajes varían y se concentran más en los cargos de Profesionales con un 53.3% y Ejecutivos con un 25.0%, entre tanto hay un 11.5% en cargos de Alta administración, y un 8.5% en cargos de Propietarios de empresas. Sin embargo, debe recalcar un caso excepcional, Ecuador, en donde laboran 23 egresados, que se ubican mayoritariamente en cargos de Alta administración (65.2%). En el resto de países los egresados se concentran principalmente en cargos de Profesionales.

Parte fundamental del estudio de los cargos es también el área de desempeño dentro de la empresa¹⁰¹ (ver cuadro 5-19). Al comparar las áreas de los cargos con las carreras de La Sabana, se encuentra por ejemplo que los egresados de Comunicación Social trabajan principalmente en el área asociada a su carrera (Comunicación, publicidad y diseño) acorde con su perfil profesional. Adicionalmente, trabajan en buena medida en las áreas Académica (24.5%) y Administrativa (13.2%).

¹⁰¹ Como áreas dentro de las empresas se tiene las siguientes: Administrativa; Académica; Comunicaciones, publicidad y diseño; Mercadeo y ventas; Legal; Salud; Técnica o de producción; Financiera y riesgo; Investigación económica y de proyectos; Contable y Comercio exterior.

Cuadro No. 5-19
Área del Cargo Actual según carreras

Área del Cargo Actual	Comunicación Social y Periodismo		Administración de Empresas		Administración de Instituciones de Servicio		Derecho		Medicina		Enfermería		Psicología		Ingeniería de Producción Agroindustrial		Ingeniería Industrial		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administrativa	266	13,2	683	38,0	273	58,0	289	27,3			97	22,0	716	59,2	79	30,0	20	31,3	2.423	32,3
Académica	494	24,5	57	3,2	68	14,4	72	6,8	35	20,0	80	18,2	202	16,7	14	5,3	4	6,3	1.026	13,7
Comunicaciones, publicidad y diseño	934	46,3					9	0,9					14	1,2					957	12,8
Mercadeo y ventas	124	6,1	429	23,9	111	23,6	28	2,6					78	6,4	19	7,2	16	25,0	805	10,7
Legal			15	0,8			621	58,7											636	8,5
Salud									140	80,0	263	59,8	124	10,2					527	7,0
Técnica o de producción	58	2,9	171	9,5	8	1,7	30	2,8							130	49,4	20	31,3	417	5,6
Financiera y riesgo	32	1,6	341	19,0	11	2,3									7	2,7			391	5,2
Investigación económica y proyectos	70	3,5	8	0,4									28	2,3	7	2,7			113	1,5
Contable			53	3,0			9	0,9					20	1,7	7	2,7	4	6,3	93	1,2
Comercio exterior			39	2,2															39	0,5
No responde	40	2,0											28	2,3					68	0,9
Total	2.018	100,0	1.796	100,0	471	100,0	1.058	100,0	175	100,0	440	100,0	1.210	100,0	263	100,0	64	100,0	7.495	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Como era de esperarse, los egresados de Administración de Empresas y Administración de Instituciones de Servicio concentran su trabajo en el área Administrativa (con el 38.0% y el 58.0%, respectivamente) y de Mercadeo y ventas (con el 23.9% y el 23.6%, respectivamente). Administración de Empresas así mismo tiene una importante proporción de egresados trabajando en el área de Finanzas y riesgo, lo cual también esta acorde con el perfil de su profesión. En el caso de los abogados, aunque una muy alta proporción (58.7%) se encuentra trabajando en el área legal, hay un 27.3% que labora en el área Administrativa.

Las carreras del área de la salud (Medicina y Enfermería) presentan un comportamiento acorde con sus profesiones, ya que un 80.0% de los médicos y un 59.8% de las enfermeras de La Sabana trabajan en el área de la Salud. Una buena parte de los egresados de ambas carreras también trabajan como académicos, mientras un 22.0% de los egresados de Enfermería laboran en el área Administrativa.

Los resultados para Psicología son un poco inesperados, ya que dado el perfil impartido a los estudiantes se esperaba que la mayoría de los egresados trabajaran en el área académica, y, aunque esta área es la segunda en importancia para los psicólogos con un 16.7%, la gran mayoría se ubica actualmente en el área administrativa con un 59.2%. También cabe resaltar la baja proporción de psicólogos (10.2%) que se dedican al área de la Salud.

Los ingenieros (tanto los de Producción Agroindustrial como los Industriales) trabajan principalmente en el área Técnica o de producción, seguida del área Administrativa. Además, los ingenieros industriales también participan con un 25.0% en Mercadeo y ventas.

“La definición de profesión y su quehacer no determina una única práctica ocupacional, al contrario, implica variados campos laborales complejamente relacionados y una diversidad de contextos de desempeño”¹⁰². Esto explica en gran medida, que haya egresados laborando en cargos poco cercanos al perfil propuesto por la Universidad; dentro de éstos, se destaca la participación de los abogados y las enfermeras en el área administrativa.

5.2.2. Remuneración laboral

En primer lugar, se observa que el salario promedio de los egresados residentes en Colombia es de \$2.449.108¹⁰³, superior al promedio percibido por quienes tienen educación superior y residen en Bogotá (\$1.731.317¹⁰⁴).

¹⁰² LONDOÑO, Op. cit., p. 28

¹⁰³ En toda la sección de remuneración laboral se trabajará con los salarios promedio de los egresados residentes en Colombia, a no ser que se indique lo contrario, ya que al incluir los salarios del exterior se introduce ruido en los datos y los resultados no reflejarían adecuadamente la realidad salarial de los egresados de la Universidad de La Sabana.

Según los datos del cuadro 5-20, existe una relación directa entre la experiencia laboral de los egresados, y el nivel de salarios. Las promociones más antiguas (1976-1986) tienen los salarios promedio más altos, \$5.348.571, y, a medida que las promociones son más jóvenes y, por ende, con menor experiencia, los promedios salariales van descendiendo. Así, para los graduados en el periodo 1987-1992 el salario promedio era de \$2.975.095; para los de 1993-1999, de \$2.518.246; y para las promociones más recientes, de \$1.604.420.

Cuadro No. 5-20
Salario promedio de los residentes en Colombia

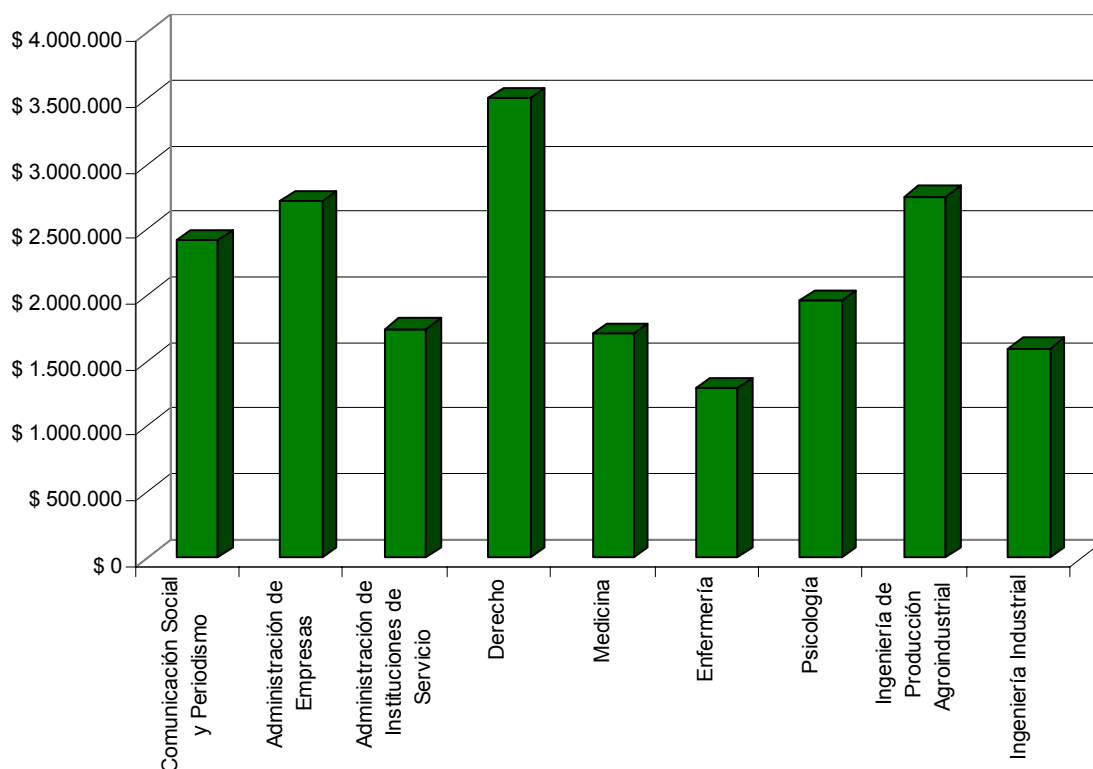
Carrera	1976-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
Comunicación Social y Periodismo	\$ 5.200.000	\$ 2.245.622	\$ 2.513.563	\$ 1.363.514	\$ 2.425.972
Administración de Empresas	\$ 5.546.667	\$ 2.636.364	\$ 2.881.894	\$ 1.881.214	\$ 2.719.390
Administración de Instituciones de Servicio		\$ 1.620.540	\$ 2.089.913	\$ 1.299.789	\$ 1.749.419
Derecho		\$ 6.022.309	\$ 3.084.832	\$ 1.939.305	\$ 3.509.049
Medicina				\$ 1.712.300	\$ 1.712.300
Enfermería			\$ 1.446.671	\$ 1.046.933	\$ 1.296.770
Psicología		\$ 2.692.845	\$ 2.129.231	\$ 1.454.109	\$ 1.960.313
Ingeniería de Producción Agroindustrial			\$ 3.250.908	\$ 1.945.200	\$ 2.755.070
Ingeniería Industrial				\$ 1.597.656	\$ 1.597.656
Promedio	\$ 5.348.571	\$ 2.975.095	\$ 2.518.246	\$ 1.604.420	\$ 2.449.108

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

También existen diferencias salariales por programas (ver cuadro 5-20 y gráfico 5-6); los egresados que gozan de mayores salarios son los de Derecho con ingresos promedio mensuales de \$3.509.049, seguidos de los de Ingeniería de Producción Agroindustrial con \$2.755.070, y de los de Administración de Empresas con \$2.719.390.

¹⁰⁴ Encuesta Continua de Hogares, febrero-marzo 2004 (cálculo de los autores).

Gráfico No. 5-6
Salarios promedio por carreras

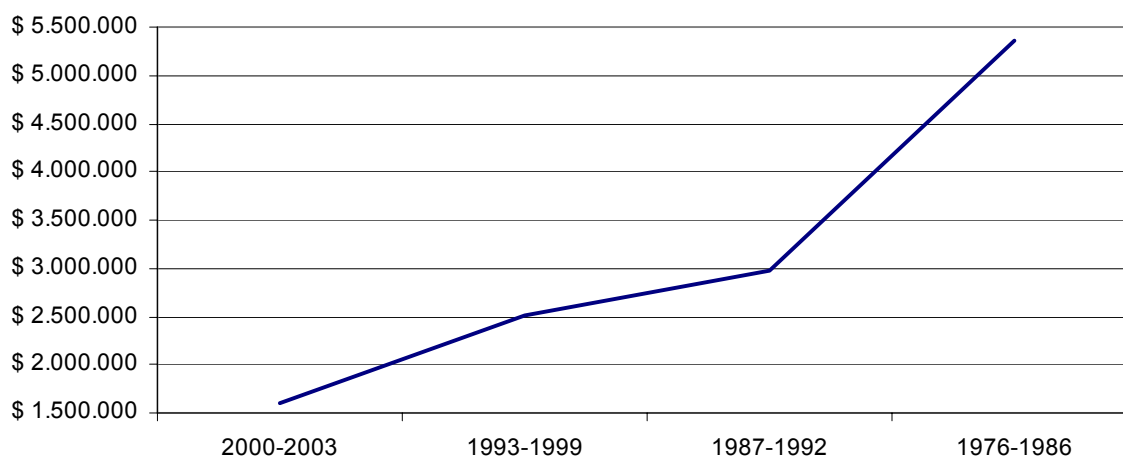


Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El resto de carreras tienen salarios inferiores al promedio de la Universidad como un todo. Particularmente, los salarios más bajos son los de Enfermería (\$1.296.770) e Ingeniería Industrial (\$1.597.656); debido quizás a la existencia de mercados laborales muy competidos (la sobreoferta reduce los salarios) y a los efectos de la Ley 100 sobre el sistema de salud, en el caso de Enfermería.

En estos resultados (cuadro 5-20) se evidencia la importancia de la experiencia en la determinación de los salarios. Carreras como Derecho, Administración de Empresas, y Comunicación Social -que están entre las más antiguas de La Sabana- han influido de forma importante en las condiciones que ofrece el mercado laboral a los egresados.

Gráfico No. 5-7
Diferencias salariales según experiencia

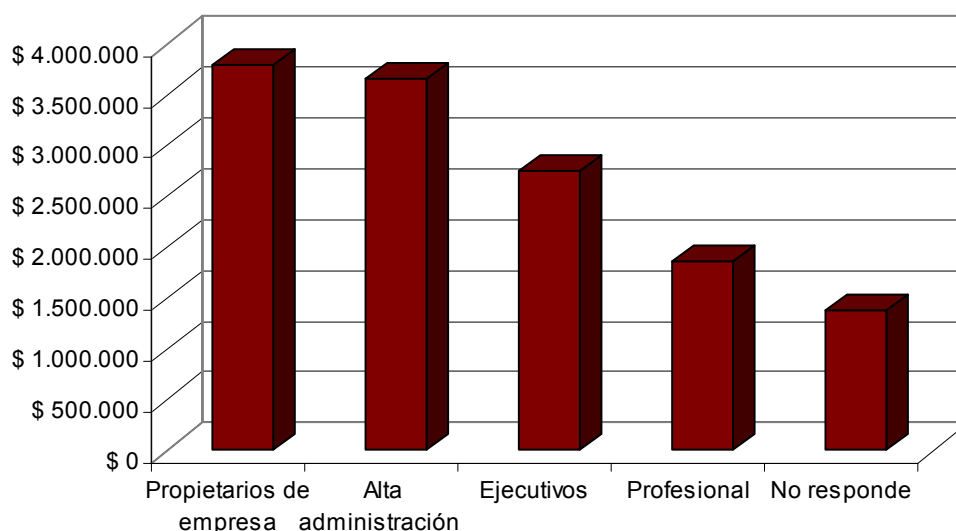


Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En el gráfico 5-7 se puede observar claramente la influencia de la experiencia de los egresados sobre los salarios promedio mensuales: a medida que aumentan los años de experiencia (tiempo transcurrido desde la fecha de grado hasta el momento de la encuesta) crecen los ingresos.

Por nivel administrativo del cargo, los salarios promedio varían considerablemente: las categorías superiores (“Propietarios de empresa” y “Alta administración”) tienen ingresos considerablemente mayores a las de “Ejecutivos” y “Profesionales”. Este comportamiento es normal y esperado, ya que los cargos con un nivel administrativo más bajo son ocupados generalmente por profesionales con poca experiencia, y a medida que acumulan conocimientos más allá de las aulas universitarias van escalando la escalera corporativa que conlleva mayores beneficios salariales.

Gráfico No. 5-8
Salarios promedio según nivel administrativo del cargo



Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En el cuadro 5-21 se pueden ver los salarios promedio mensuales de los egresados de La Sabana para cada uno de los sectores económicos en que participan. Los sectores aparecen en orden descendente de salarios, de forma tal que los sectores por encima de Organizaciones y órganos extraterritoriales, incluido, tienen ingresos superiores al promedio de la Universidad, mientras los sectores por debajo de Administración pública y defensa, incluido, devengan salarios menores al promedio de La Sabana que está en \$2.449.108.

En cuanto a los salarios discriminados por actividad económica de la empresa y carreras (ver Anexo 5-4), se puede observar que -para un mismo sector- se presentan significativas diferencias entre carreras. Así por ejemplo, mientras en el sector de Industrias Manufactureras, las carreras de Comunicación Social y Administración de Empresas, presentan salarios promedio de \$5.131.250 y \$3.265.111 respectivamente, las carreras de Administración de Instituciones de Servicio e Ingeniería Industrial tienen salarios promedios de \$1.281.143, y \$1.166.667 respectivamente. Diferencias que se explicarían, en el caso de los ingenieros industriales, por la poca experiencia de éstos en el mercado laboral; y en el caso de los administradores de servicios, porque su perfil profesional está más enfocado a los servicios y menos a la manufactura, por lo que su valoración en dicho sector puede no ser la adecuada.

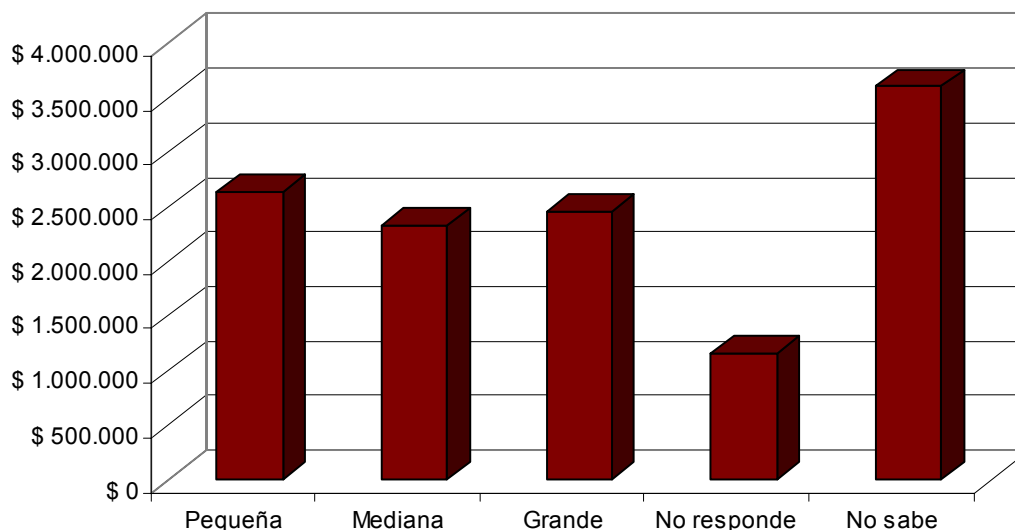
Cuadro No. 5-21
Salarios promedios según actividad económica de la empresa

Secciones CIU	Promedio
Explotación de minas y canteras	\$ 5.100.000
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 4.294.656
Suministro de electricidad, gas y agua	\$ 3.721.876
Industrias Manufactureras	\$ 3.442.750
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	\$ 3.082.190
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 2.560.327
Intermediación financiera	\$ 2.558.120
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 2.548.810
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)	\$ 2.466.667
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	\$ 2.386.044
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 2.222.200
Educación	\$ 2.145.050
Hoteles y restaurantes	\$ 1.993.976
Servicios sociales y de salud	\$ 1.448.088
Construcción	\$ 1.082.182
No responde	\$ 376.923
Promedio	\$ 2.449.108

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Según el tamaño de la empresa, la pequeña registra el mayor salario promedio (\$2.644.336), debido a que los salarios devengados por los egresados que ocupan niveles administrativos de primer orden se encuentran trabajando principalmente en empresas de menos de 50 empleados. En segundo lugar, se encuentran los salarios promedio de la empresa grande y, por último, de la mediana (ver gráfico 5-9). Curiosamente, un pequeño número de egresados -que dijo no saber cuantos empleados trabajaban en su empresa- presenta el mayor promedio según tamaño de empresa.

Gráfico No. 5-9
Salarios promedio según tamaño de la empresa



Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los retornos de la educación se evidencian claramente cuando los salarios promedio son comparados entre quienes han realizado un postgrado y quienes no lo han hecho. Efectivamente, se puede ver -en el cuadro 5-22- que los ingresos de los egresados que tan solo tienen pregrado (\$1.950.964) son bastante menores a los de los egresados con especialización (\$3.452.358), maestría (\$ 2.989.820) o doctorado (\$ 3.313.500).

Cabría esperar que los egresados con maestría y doctorado obtuvieran mejores ingresos laborales que los que tan sólo tienen una especialización, pero los resultados muestran todo lo contrario. Las especializaciones son más profesionalizantes y enfocadas a actualizaciones y capacitaciones específicas, que complementan la formación de los profesionales de acuerdo a las necesidades de las empresas; en cambio las maestrías y doctorados están más enfocadas a la formación de investigadores, y, al parecer, el mercado laboral da más importancia a la preparación para hacer que la preparación para investigar.

Cuadro No. 5-22
Salarios promedio por carrera según posgrado

Carrera	Sin Posgrado	Especialización	Maestría	Doctorado	Promedio
Comunicación Social y Periodismo	\$ 2.102.507	\$ 2.899.253	\$ 2.314.815	\$ 3.395.448	\$ 2.425.972
Administración de Empresas	\$ 2.210.068	\$ 3.941.296	\$ 4.322.449	\$ 3.670.000	\$ 2.719.390
Administración de Instituciones de Servicio	\$ 1.738.995	\$ 1.548.571	\$ 3.631.901		\$ 1.749.419
Derecho	\$ 2.200.650	\$ 4.834.842	\$ 3.422.783	\$ 2.100.000	\$ 3.509.049
Medicina	\$ 1.712.300				\$ 1.712.300
Enfermería	\$ 1.292.301	\$ 1.379.826	\$ 1.129.385		\$ 1.296.770
Psicología	\$ 1.583.113	\$ 2.437.459	\$ 3.028.142		\$ 1.960.313
Ingeniería de Producción Agroindustrial	\$ 2.174.305	\$ 4.437.550	\$ 2.740.000	\$ 2.600.000	\$ 2.755.070
Ingeniería Industrial	\$ 1.597.656				\$ 1.597.656
Promedio	\$ 1.950.964	\$ 3.452.358	\$ 2.989.820	\$ 3.313.500	\$ 2.449.108

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

A su vez, el hecho de que los egresados con nivel de maestría tengan menores salarios -que los de doctorado o especialización- muestra una polarización de la formación de posgrados, un título de maestría parece no aportar más a la formación de los especialistas para su trabajo en la empresa; es decir, es una sobrecalificación, pero, por otro lado, tampoco parece ser suficiente formación para el mundo académico y de investigación que prefiere a los doctores.

5.2.3. Distribución del empleo según tamaño de empresas

Según tamaño de empresa, la mayoría de los egresados (57.4%) trabaja en empresas grandes y, en menor medida, en empresas pequeñas (28.9%), y medianas (13.6%)¹⁰⁵. Estas proporciones se cumplen de forma similar para todas las carreras de la Institución.

¹⁰⁵ La diferencia entre el número total de ocupados 7.495, y 7.087 (408 personas), se explica por el número de ocupados que no respondió a la pregunta de cuantas personas tiene la empresa en que labora.

Cuadro No. 5-23
Empleo por tamaño de empresa y carreras

Carrera	Pequeña		Mediana		Grande		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	582	31,4	266	14,3	1.008	54,3	1.856	100,0
Administración de Empresas	470	27,3	340	19,7	914	53,0	1.724	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	113	24,6	46	10,0	301	65,4	460	100,0
Derecho	330	33,1	87	8,7	579	58,1	996	100,0
Medicina	21	13,6	28	18,2	105	68,2	154	100,0
Enfermería	69	16,1	11	2,6	349	81,4	429	100,0
Psicología	402	35,0	122	10,6	624	54,4	1.148	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	50	19,5	55	21,5	151	59,0	256	100,0
Ingeniería Industrial	12	18,8	12	18,8	40	62,5	64	100,0
Total	2.049	28,9	967	13,6	4.071	57,4	7.087	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por género se resalta que, aunque para ambos sexos la mayor proporción de egresados se encuentra laborando en empresas grandes, las mujeres, trabajan en una mayor proporción en este tipo de firmas (58.4%), seguido por las pequeñas (26.3%); los hombres, de igual forma, se ubican en mayor proporción en empresas grandes (55.6%).

Cuadro No. 5-24
Empleo según tamaño de empresa y género

Tamaño	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Pequeña	1.248	26,3	801	34,2	2.049	28,9
Mediana	729	15,4	238	10,2	967	13,6
Grande	2.771	58,4	1.300	55,6	4.071	57,4
Total	4.748	100,0	2.339	100,0	7.087	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

5.2.4. Condiciones laborales de los egresados

En este aparte se analizan aspectos como tipo y tiempo de vinculación a la empresa en la que se encontraba el egresado al momento de la encuesta (febrero-abril de 2004).

5.2.4.1. Duración del contrato laboral

La gran mayoría de los egresados tienen contrato a término indefinido (62.8%), mientras que es muy poco significativa la proporción de egresados que poseen contrato a término fijo (12.8%) o de prestación de servicios (15.4%) (ver cuadro 32

en el anexo estadístico). Por carreras, predominan los contratos a término indefinido en Ingeniería de Producción Agroindustrial (85.5%), Administración de Empresas (75.9%), e Ingeniería Industrial (75.0%). Por otra parte, las carreras que presentan una mayor proporción de sus egresados con contrato a término fijo son Medicina (48.0%), Ingeniería Industrial (25.0%), y Enfermería (23.9%). Finalmente, entre los egresados que poseen contrato de prestación de servicios, se destacan, las carreras de Medicina (24.0%), Comunicación Social (21.7%), y Psicología (20.8%).

En términos agregados, predomina el contrato a término indefinido, con el 62.8% en la distribución porcentual de las formas de contratación (ver anexo 5-7). Los contratos a término fijo y de prestación de servicios, aunque poco significativos en el agregado, son importantes para los primeros egresados, lo cual puede indicar que están haciendo labores de asesoría y consultoría, dada su mayor experiencia.

5.2.4.2. Tiempo de vinculación a la empresa

El tiempo promedio, en meses, de vinculación a las empresas, es de 45.7; sin embargo, esta cifra es más alta para las mujeres (55.7) que para los hombres (38.7) con un 43.9%; es decir, hay una mayor permanencia y estabilidad laboral de las mujeres en las empresas.

Desde la perspectiva de las carreras, los administradores de instituciones de servicio son quienes llevan el mayor tiempo promedio de vinculación a la empresa actual con 62.1 meses; a éstos le siguen los comunicadores sociales, quienes tienen en promedio 58.1 meses, y los abogados, con 50.0 meses. Por otro lado, Medicina (7.7) e Ingeniería Industrial (17.8 meses), son las carreras que presentan el menor tiempo de vinculación a las empresas actuales. Estas cifras reflejan no sólo las diferencias de antigüedad de los programas, sino también la existencia de una gran estabilidad laboral de los egresados.

En concordancia con lo anterior, se observa una relación directa entre las promociones y el tiempo de vinculación con las empresas. Las promociones de 1976-1986 y 1987-1992 presentan los mayores tiempos de vinculación con 146.3, y 73.3 meses en promedio respectivamente, mientras que los dos últimos grupos (1993-1999, y 2000-2003), presentan un tiempo de duración de 41.0 y 16.9 meses respectivamente (ver Anexo 5-8).

5.2.5. Canales de consecución de empleo

Existen diversidad de vías a través de las cuales es posible obtener un empleo, entre las más generales y de fácil acceso para toda la población están la prensa, visitas directas a los empleadores potenciales, y las convocatorias, las cuales se clasifican como mecanismos de mercado.

Otros medios, como la búsqueda de apoyo de profesores y universidades, pueden ser clasificados como relacionales, haciendo referencia a "las redes sociales, familiares y de amigos en las que se inscriben los egresados"¹⁰⁶; finalmente, también pueden utilizarse mecanismos mixtos, que reúnen características de los dos anteriores, como la iniciativa empresarial.

Entre éstas diferentes opciones (ver Anexo 5-9), la más recurrida es la recomendación por parte de familiares, amigos o colegas (43.2%); los casos de las carreras de Administración de Instituciones de Servicio (63.9%) y Derecho (53.1%) son claros ejemplos. Entre los restantes medios se destacan, las convocatorias o concursos (14.2%); sobresaliendo los egresados de Ingeniería de Producción Agroindustrial (20.9%) y Comunicación Social (18.8%).

Cabe señalar que un porcentaje significativo de los egresados que manifestaron haber obtenido el cargo por otro medio (34.8%), lo hizo a través del ofrecimiento directo de otras personas. En promedio, por este mecanismo, un 7.4% de los egresados habría obtenido su vinculación laboral actual.

Como efecto de la práctica profesional, el 4.7% de los egresados de La Sabana ha conseguido empleo. Los medios de consecución de empleo menos utilizados serían la Asociación de Egresados de La Sabana (3.3%), y visitando, llevando o enviando hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios (4.0%).

5.2.6. Situación de segundo empleo

Muchos de los egresados, 21.2%, afirmaron tener otro trabajo o negocio, además de su ocupación principal; por carreras, los médicos (32.0%), seguidos por los abogados (24.3%), y los psicólogos (22.4%), son quienes presentan una mayor proporción de ocupados con un segundo empleo. Los administradores de instituciones de servicio (9.8%) y, en menor medida, los ingenieros industriales (12.5%) son los egresados que menos recurren a un segundo empleo (ver Anexo 5-10).

Como se puede ver en el Anexo 5-11, los principales sectores económicos en que se encuentran inscritos estos negocios o segundos empleos son, en orden de importancia: Educación (27.8%); Servicios sociales y de salud (14.8%); Comercio al por mayor y al por menor (13.3%); Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (12.4%) y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (10.1%).

Entre las carreras, sobresale Comunicación Social con un mayor número de egresados con empleos secundarios en el sector de Educación (46.3%). Este porcentaje se reduce para los otros programas (en promedio es inferior al 10%), y

¹⁰⁶ LONDOÑO, Op. cit., p. 16.

es de cero para Enfermería e Ingeniería Industrial. Estas cifras se explican por el profesorado de cátedra (actividad de segundo empleo). Se distinguen por su participación en el sector de Servicios sociales y de salud, las enfermeras (70.9%), médicos (50.0%) y psicólogos (53.0%).

En cuanto al sector de Comercio al por mayor y al por menor, la carrera más representativa es Ingeniería Industrial (50.0%), seguida por Ingeniería de Producción Agroindustrial (39.6%) y Administración de Empresas (26.2%).

Por otra parte, la categoría ocupacional de los cargos ocupados en el empleo secundario son, en mayor medida, empleados (41.3%), patrones o empleadores (22.6%), y trabajadores por cuenta propia (28.0%), como aparece en el Anexo 5-12. Según géneros, se observan diferencias significativas en las categorías de patrón o empleador y de trabajador por cuenta propia; en la primera, predominan los hombres con el 61.7%; mientras que en la segunda lo hacen las mujeres con el 70.5% (ver cuadro 5-20).

Cuadro No. 5-25
Composición del empleo secundario según categoría ocupacional y género

Posición Ocupacional	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Patrón o empleador	168	38,3	271	61,7	439	100,0
Empleado	280	44,8	345	55,2	625	100,0
Trabajador por cuenta propia	299	70,5	125	29,5	424	100,0
Otro	25	100,0			25	100,0
Total	772	51,0	741	49,0	1.513	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En cuanto al nivel administrativo del empleo secundario (ver Anexo 5-13), se tiene que los egresados de La Sabana se concentran principalmente en el nivel de Profesionales (63.4%), seguidos de los Propietarios de empresa con un 34.5% y, finalmente, hay algunos en el nivel de Alta administración (2.1%). Cabe resaltar que Ingeniería de Producción Agroindustrial, Ingeniería Industrial, Administración de Instituciones de Servicio y Administración de empresas reportan el mayor porcentaje de "Propietarios de empresa" en el segundo empleo, con 75.5%, 50.0%, 50.0% y 46.9%, respectivamente.

En promedio, el tiempo destinado al empleo secundario es de 14 horas semanales. De acuerdo a la carrera, quienes le dedican más tiempo a la semana, en orden de importancia, son los egresados de, Enfermería (43 horas), Medicina (22.6 horas), Derecho (13.5 horas) y Administración de Empresas (13.3 horas).

5.2.6.1. Remuneración salarial del segundo empleo

El promedio de salarios devengados por los profesionales de La Sabana en el empleo secundario es de \$1.128.995. El salario del empleo secundario, a diferencia del salario del empleo principal, no parece tener una relación muy clara con la experiencia, pues las diferencias salariales entre los grupos de promociones son muy pequeñas, e incluso los egresados más antiguos tienen el ingreso promedio más bajo (\$800.000).

Cuadro No. 5-26
Salario promedio del segundo empleo según carreras y promociones

Carrera	1976-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
Comunicación Social y Periodismo	\$ 800.000	\$ 736.000	\$ 869.000	\$ 2.083.333	\$ 1.008.584
Administración de Empresas		\$ 600.000	\$ 1.477.778	\$ 1.000.000	\$ 1.076.699
Administración de Instituciones de Servicio			\$ 800.000	\$ 500.000	\$ 643.478
Derecho		\$ 3.500.000	\$ 1.425.000	\$ 580.000	\$ 1.728.255
Medicina				\$ 1.056.000	\$ 1.056.000
Enfermería			\$ 1.783.333		\$ 1.783.333
Psicología		\$ 1.125.000	\$ 712.500	\$ 300.000	\$ 746.875
Ingeniería de Producción Agroindustrial			\$ 575.000	\$ 1.166.667	\$ 806.522
Ingeniería Industrial				\$ 500.000	\$ 500.000
Promedio	\$ 800.000	\$ 1.327.703	\$ 1.191.233	\$ 908.862	\$ 1.128.995

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Las carreras con mayores ingresos promedio del empleo secundario son: Enfermería, con un salario promedio de \$1.783.333 y Derecho con un ingreso de \$1.728.255. Los menores salarios los obtienen Ingeniería Industrial (\$500.000) y Administración de Instituciones de Servicio (\$643.478). El caso de Enfermería es bastante singular, ya que no sólo pasa de tener el salario promedio más bajo en el empleo principal a tener el promedio más alto en el empleo secundario, sino que el ingreso promedio de este último (\$1.783.333) es mayor que el del empleo principal (\$1.296.770). No obstante, se debe tener en cuenta que tan solo un 19.5% de los egresados ocupados de Enfermería tienen un trabajo secundario, por lo que el ingreso promedio tan alto, de éstos, se explica por unos casos particulares.

5.3. ANEXO

Anexo No. 5-1
Indicadores laborales por grupos de promociones

Promociones	Indicadores Laborales		
	TGP	TO	TD
1976-1986	100,0	100,0	
1987-1992	98,5	89,4	9,2
1993-1999	97,9	92,5	5,4
2000-2003	94,3	79,8	15,3
Total	96,9	87,8	9,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-2
Distribución de los grupos de promociones por categorías poblacionales

Promociones	PEI		PEA		PT	
	No.	%	No.	%	No.	%
1976-1986			315	100,0	315	100,0
1987-1992	30	1,5	1.912	98,5	1.942	100,0
1993-1999	73	2,1	3.346	97,9	3.419	100,0
2000-2003	164	5,7	2.692	94,3	2.856	100,0
Total	267	3,1	8.265	96,9	8.532	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-3
Subempleo según nivel administrativo del cargo

Nivel Administrativo	Subempleados		Ocupados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Propietarios de empresa	226	36,2	398	63,8	624	100,0
Alta administración	313	36,4	547	63,6	860	100,0
Ejecutivos	692	37,8	1.141	62,2	1.833	100,0
Profesional	1.894	46,9	2.146	53,1	4.040	100,0
No responde	124	71,7	49	28,3	173	100,0
Total	3.249	43,1	4.281	56,9	7.530	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-4
Salario promedio del empleo principal según el sector y la carrera

Secciones CIU	Comunicación Social y Periodismo	Administración de Empresas	Administración de Instituciones de Servicio	Derecho	Medicina	Enfermería	Psicología	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Ingeniería Industrial	Promedio
Explotación de minas y canteras				\$ 5.100.000						\$ 5.100.000
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 8.000.000	\$ 6.553.846		\$ 3.500.000				\$ 1.995.059	\$ 1.400.000	\$ 4.294.656
Suministro de electricidad, gas y agua		\$ 4.113.211	\$ 6.640.000	\$ 4.294.688			\$ 1.750.000		\$ 1.200.000	\$ 3.721.876
Industrias Manufactureras	\$ 5.131.250	\$ 3.265.111	\$ 1.281.143	\$ 2.475.000			\$ 2.257.353	\$ 3.520.741	\$ 1.166.667	\$ 3.442.750
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	\$ 1.850.500	\$ 2.031.633	\$ 1.817.143	\$ 8.786.364	\$ 1.200.000		\$ 3.500.000	\$ 3.803.125	\$ 2.005.000	\$ 3.082.190
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 1.990.125	\$ 1.751.328	\$ 2.636.815	\$ 4.233.953	\$ 1.200.000		\$ 2.333.333	\$ 1.430.000	\$ 2.200.000	\$ 2.560.327
Intermediación financiera	\$ 1.882.261	\$ 2.577.793	\$ 1.500.000	\$ 2.937.951			\$ 2.252.941		\$ 1.550.000	\$ 2.558.120
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 2.148.219	\$ 2.437.000	\$ 1.257.267	\$ 5.047.097			\$ 2.058.045	\$ 2.000.000		\$ 2.548.810
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)	\$ 2.500.000				\$ 2.400.000					\$ 2.466.667
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	\$ 2.367.534	\$ 2.123.218	\$ 1.473.684	\$ 2.746.475	\$ 1.300.000		\$ 1.200.000	\$ 1.734.826		\$ 2.386.044
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 2.053.739	\$ 5.080.702	\$ 1.366.667			\$ 1.680.000	\$ 897.059		\$ 1.610.000	\$ 2.222.200
Educación	\$ 2.244.940	\$ 2.714.588	\$ 1.705.693	\$ 2.384.784	\$ 915.000	\$ 1.125.408	\$ 2.111.123	\$ 3.019.300	\$ 1.634.375	\$ 2.145.050
Hoteles y restaurantes	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 1.500.000	\$ 500.000						\$ 1.993.976
Servicios sociales y de salud	\$ 1.960.000	\$ 1.500.000		\$ 2.200.000	\$ 1.879.714	\$ 1.323.971	\$ 1.019.600			\$ 1.448.088
Construcción		\$ 1.400.000	\$ 650.000	\$ 1.568.000						\$ 1.082.182
No responde	\$ 300.000						\$ 500.000			\$ 376.923
Promedio	\$ 2.425.972	\$ 2.719.390	\$ 1.749.419	\$ 3.509.049	\$ 1.712.300	\$ 1.296.770	\$ 1.960.313	\$ 2.755.070	\$ 1.597.656	\$ 2.449.108

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-5
Salarios promedio según área del cargo

Área del Cargo	Promedio
Legal	\$ 2.973.575
Administrativa	\$ 2.681.545
Mercadeo y ventas	\$ 2.645.908
Técnica o de producción	\$ 2.624.282
Comunicaciones, publicidad y diseño	\$ 2.493.608
Financiera y riesgo	\$ 2.273.822
Académica	\$ 2.123.450
Contable	\$ 1.548.639
Comercio exterior	\$ 1.525.874
Salud	\$ 1.286.735
Investigación económica y proyectos	\$ 1.179.488
No responde	\$ 1.375.333
Promedio	\$ 2.449.108

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-6
Tipo de contrato según carreras

Carrera	Término indefinido		Término fijo		Prestación de servicios		Otro		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	1.072	54,4	274	13,9	428	21,7	198	10,0	1.972	100,0
Administración de Empresas	1.352	75,9	172	9,7	123	6,9	134	7,5	1.781	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	342	72,6	86	18,3	24	5,1	19	4,0	471	100,0
Derecho	633	60,6	23	2,2	207	19,8	181	17,3	1.044	100,0
Medicina	35	20,0	84	48,0	42	24,0	14	8,0	175	100,0
Enfermería	277	63,0	105	23,9	47	10,7	11	2,5	440	100,0
Psicología	650	55,9	178	15,3	242	20,8	92	7,9	1.162	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	219	85,5	6	2,3	24	9,4	7	2,7	256	100,0
Ingeniería Industrial	48	75,0	16	25,0					64	100,0
Total	4.628	62,8	944	12,8	1.137	15,4	656	8,9	7.365	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-7
Tipo de contrato según promociones

Tipo de Contrato	1976-1986		1987-1992		1993-1999		2000-2003		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Término indefinido	175	55,6	1050	61,6	2110	68,2	1293	57,4	4628	62,8
Término fijo	70	22,2	130	7,6	340	11,0	404	17,9	944	12,8
Prestación de servicios	70	22,2	302	17,7	406	13,1	359	15,9	1137	15,4
Otro			222	13,0	238	7,7	196	8,7	656	8,9
Total	315	100,0	1704	100,0	3094	100,0	2252	100,0	7365	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-8
Tiempo promedio de vinculación a la empresa actual (meses)

Carrera	1976-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	Promedio
Comunicación Social y Periodismo	130,0	68,1	43,5	17,6	58,1
Administración de Empresas	179,0	59,7	30,7	17,2	42,4
Administración de Instituciones de Servicio		110,8	73,3	21,6	62,1
Derecho		96,4	42,4	17,2	50,0
Medicina				7,7	7,7
Enfermería			38,9	11,6	28,7
Psicología		71,3	35,9	18,8	34,4
Ingeniería de Producción Agroindustrial			51,6	20,1	39,4
Ingeniería Industrial				17,8	17,8
Promedio	146,3	73,3	41,0	16,9	45,7

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-9
Canales de consecución de empleo por carreras

Canales	Comunicación Social y Periodismo		Administración de Empresas		Administración de Instituciones de Servicio		Derecho		Medicina		Enfermería		Psicología		Ingeniería de Producción Agroindustrial		Ingeniería Industrial		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas	742	36,8	753	41,9	301	63,9	562	53,1	84	48,0	144	32,7	532	44,0	89	33,8	32	50,0	3.239	43,2
Por convocatorias o concurso	332	16,5	291	16,2	46	9,8	122	11,5	21	12,0	22	5,0	178	14,7	55	20,9			1.067	14,2
Por la Asociación de Egresados de La Sabana	8	0,4	137	7,6	16	3,4	23	2,2	7	4,0	11	2,5	34	2,8	7	2,7	4	6,3	247	3,3
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	22	1,1	107	6,0	24	5,1	18	1,7			61	13,9	48	4,0	14	5,3	4	6,3	298	4,0
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a empresas o empleadores	296	14,7	224	12,5	38	8,1	65	6,1	49	28,0	119	27,0	130	10,7	59	22,4	16	25,0	996	13,3
Otro medio	582	28,8	269	15,0	30	6,4	254	24,0	14	8,0	72	16,4	274	22,6	39	14,8	8	12,5	1.542	20,6
No responde	36	1,8	15	0,8	16	3,4	14	1,3			11	2,5	14	1,2					106	1,4
Total	2.018	100,0	1.796	100,0	471	100,0	1.058	100,0	175	100,0	440	100,0	1.210	100,0	263	100,0	64	100,0	7.495	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-10
Segundo empleo por carreras

Carrera	Sí		No		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	428	21,6	1.554	78,4	1.982	100,0
Administración de Empresas	367	20,8	1.395	79,2	1.762	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	46	9,8	425	90,2	471	100,0
Derecho	249	24,3	777	75,7	1.026	100,0
Medicina	56	32,0	119	68,0	175	100,0
Enfermería	86	19,5	354	80,5	440	100,0
Psicología	268	22,4	928	77,6	1.196	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	53	20,2	210	79,8	263	100,0
Ingeniería Industrial	8	12,5	56	87,5	64	100,0
Total	1.561	21,2	5.818	78,8	7.379	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-11
Segundo empleo según actividad económica de la empresa por carreras

Secciones CIU	Comunicación Social y Periodismo	Administración de Empresas	Administración de Instituciones de Servicio	Derecho	Medicina	Enfermería	Psicología	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Ingeniería Industrial	Total
Educación	46,3	22,9	17,4	27,7	25,0		20,1	13,2		27,8
Servicios sociales y de salud					50,0	70,9	53,0			14,8
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	5,1	26,2	23,9	21,3				39,6	50,0	13,3
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	28,0	10,4					10,4	13,2		12,4
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		10,4	41,3	39,0					50,0	10,1
Industrias Manufactureras	10,7	21,8	17,4					22,6		9,4
Hoteles y restaurantes		2,2			12,5	29,1				2,6
Intermediación financiera				12,0						1,9
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)							11,2			1,9
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		2,2			12,5					1,0
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria							5,2			0,9
Explotación de minas y canteras	3,3									0,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,3									0,9
Construcción								11,3		0,4
No responde	3,3	4,1								1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-12
Categoría ocupacional del segundo empleo

Carrera	Patrón o empleador		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Otro		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	86	21,5	234	58,5	80	20,0			400	100,0
Administración de Empresas	157	42,8	122	33,2	88	24,0			367	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	8	17,4			27	58,7	11	23,9	46	100,0
Derecho	83	33,3	69	27,7	97	39,0			249	100,0
Medicina	14	25,0	42	75,0					56	100,0
Enfermería	25	29,1	61	70,9					86	100,0
Psicología	28	11,3	84	33,9	122	49,2	14	5,6	248	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	34	64,2	13	24,5	6	11,3			53	100,0
Ingeniería Industrial	4	50,0			4	50,0			8	100,0
Total	439	29,0	625	41,3	424	28,0	25	1,7	1.513	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 5-13
Nivel administrativo del segundo empleo

Carrera	Propietarios de empresa		Alta administración		Profesional		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Comunicación Social y Periodismo	100	24,2	8	1,9	306	73,9	414	100,0
Administración de Empresas	165	46,9	23	6,5	164	46,6	352	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	19	50,0			19	50,0	38	100,0
Derecho	88	35,3			161	64,7	249	100,0
Medicina	14	25,0			42	75,0	56	100,0
Enfermería	25	29,1			61	70,9	86	100,0
Psicología	64	25,8			184	74,2	248	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	40	75,5			13	24,5	53	100,0
Ingeniería Industrial	4	50,0			4	50,0	8	100,0
Total	519	34,5	31	2,1	954	63,4	1.504	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

6. BENEFICIOS DE ESTUDIAR EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA

Los egresados de la educación superior ingresan al mercado laboral buscando ejercer los cargos destinados a la mano de obra calificada, en los cuales los salarios son superiores debido al tipo de funciones y al valor que agregan en las empresas, a través de la toma de decisiones sobre el uso de los recursos. Ese valor adicional en el salario, comparado con aquél que devengarían de no haber realizado un proceso de formación en la educación superior, es una ganancia salarial que se constituye en uno de los beneficios más importantes de la educación, que es el más deseado, pero no siempre obtenido.

El beneficio salarial de la educación superior representa el grado de aceptación de los egresados y la pertinencia de los conocimientos con los que fueron formados, factores que permiten ocupar las posiciones en las que pueden ser más productivos y competitivos; al aumentar su grado de aceptación en el medio, los egresados serán más demandados y por ende, sus salarios tienden a aumentar. A pesar de lo virtuoso de este círculo, no siempre la existencia de beneficios salariales confirma la calidad de la institución, porque esos mayores salarios pueden ser resultado de condiciones particulares de cada egresado como individuo o de ciclos en los mercados y en las empresas.

Con la incorporación de conceptos de mercado en la educación, se ha dicho que es racional estudiar en universidades que aseguren esa ganancia, puesto que la inversión en la formación será recuperada más rápidamente. Confiando en la racionalidad económica, los individuos sólo seleccionan los programas donde el retorno de su inversión está asegurado; no obstante, la educación es una inversión que surge de condicionantes personales y subjetivos, por lo cual se puede aceptar una baja tasa de retorno, siempre y cuando la persona quede transformada en sus capacidades y habilidades, su satisfacción personal y su bienestar.

Para una Universidad, las primas salariales le podrían ayudar a determinar cuáles son los programas que tienen mejor desempeño laboral y que experimentarían mayores niveles de demanda por parte de los aspirantes; en la perspectiva contraria, bajas primas salariales de algunos programas señalarían debilidades en la demanda futura. A pesar de lo incierto de este beneficio, la Institución tendría herramientas en el diseño de estrategias para mantener o aumentar la calidad de los programas con una mayor demanda futura debido a su ganancia salarial y estudiar posibles opciones de impulso a los programas en una situación no tan favorable.

Las primas salariales no han sido ajenas a profundas críticas metodológicas y conceptuales, a debates económicos y sociológicos sobre su significado y su

posible interpretación, los cuales, por el alcance del presente texto, no serán abordados. En estas páginas se presentará un breve recuento teórico, se explicará sucintamente la metodología empleada en su cálculo, el proceso de depuración y transformación de la base de datos y los resultados obtenidos.

Antes de abordar el aspecto teórico, conviene hacer una claridad sobre el alcance de los cálculos a presentar, que al efectuarse utilizando procedimientos econométricos manifiestan una serie de condiciones y restricciones impuestas por el equipo investigador, con el objetivo de confirmar o rechazar las hipótesis. Bajo otro marco metodológico, los resultados podrían ser diferentes, lo cual no debe preocupar, siempre y cuando las estimaciones sean robustas y consistentes, siguiendo los enunciados de la teoría económica y del análisis de datos.

6.1. BREVE APROXIMACIÓN TEÓRICA

Al proponer una definición de las primas salariales, éstas son diferenciales en los niveles de salarios de los empleados, que no son resultado del juego entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, sino de características de los individuos y de las industrias donde se emplean. Dentro de las características de los individuos, recientemente se han explorado esos diferenciales desde su tipo de formación y en el caso de la educación superior, el programa que cursaron, la universidad de procedencia y la acumulación de capital humano a través de programas de posgrado.

Los primeros trabajos sobre los diferenciales salariales surgieron de encontrar irregularidades en el mercado laboral, cambios muy pronunciados en la escala salarial que no podían ser explicados por los cambios en los mercados o la estructura productiva de las empresas. Se encuentra que en algunos sectores, los salarios no siguen la lógica económica de tener un valor equivalente a la productividad marginal del trabajo y que conceptualmente, tienen significaciones más amplias a la de una remuneración.

Las primeras aproximaciones fueron estadísticas e intuitivas, centradas en un análisis descriptivo y se limitaron a señalar las posibles fuentes de esas primas, con una cuantificación poco confiable. En 1988, se publicó el trabajo pionero de la aplicación de las técnicas econométricas en la medición de los diferenciales salariales, el cual también propuso las tres posibles fuentes de las primas (Krueger y Summer, 1988).

Básicamente, existen tres modelos que explican la existencia de los “premiums” en los salarios de las personas ocupadas en una economía. “Un primer modelo de salarios de eficiencia postula, que los salarios son pagados, para reducir los costos del cambio de trabajadores[...] Una segunda posibilidad es que incrementando los salarios, se aumente el nivel de esfuerzo de los trabajadores. Los trabajadores a quienes sólo se les remunera su costo de oportunidad, tienen muy poco incentivo para realizar bien su trabajo, ya que para ellos perder su

trabajo no es costoso[...] Alternativamente, un tercer modelo postula, que los sentimientos de lealtad de los trabajadores hacia la firma, mide la proporción de las rentas que la firma comparte con sus trabajadores[...] Un último modelo está basado en la selección más que en los incentivos para aumentar el esfuerzo. Las firmas, que pagan mayores salarios, encuentran que atraen aplicantes de mayor calidad”¹⁰⁷.

Los costos de rotación son altos en las empresas donde los trabajadores tienen que pasar largos períodos de inducción a sus funciones o en las que realizan labores tan complejas, que la contratación de un nuevo empleado representaría la no realización de actividades vitales para la empresa. En el caso de los empleados calificados, se podría suponer que esos costos no son muy grandes, puesto que los profesionales comparten unas competencias básicas por su formación; sin embargo, debe pensarse en lo que tarda la adaptación de un profesional a la estructura de la empresa, su ambiente y ritmo de trabajo, y establecer relaciones con sus superiores y compañeros.

El modelo de la motivación o del aumento del esfuerzo es el de mayores posibilidades de interpretación, ya que explica que los empleados con grandes responsabilidades en las organizaciones devenguen salarios más altos; si el empleado maneja equipo costoso o información vital para la empresa, es más eficiente para la organización premiar la lealtad del empleado, en lugar de tener problemas con el manejo de estos recursos. En otros ámbitos, mayores salarios compensan situaciones que tienen que experimentar los trabajadores (ausencias de su hogar, viajes constantes, inexistencia de horario de trabajo), o los riesgos que deben asumir. Mayores remuneraciones promueven en el empleado intereses de mayor capacitación, de más entrenamiento, que son rentas para la empresa, al tener un recurso humano más calificado.

La capacidad de atracción de buenos empleados depende de salarios altos, pero los estos salarios no son suficientes: los buenos salarios expresan otras condiciones de desempeño laboral. Los trabajadores más capacitados toman los salarios altos como referente de las condiciones de trabajo, para realizar su propia selección de los segmentos del mercado y de las empresas donde ofrecerán su mano de obra.

Han sido muy útiles los conceptos de las primas salariales, para explicar los niveles de salarios entre industrias y medir la influencia de las características personales en los cambios de las remuneraciones; las técnicas econométricas han contribuido, aportando la capacidad de utilizar las grandes bases de datos existentes sobre la fuerza de trabajo de un país. La existencia de estos diferenciales proporcionan mayor transparencia en el mercado laboral, facilitando

¹⁰⁷ KRUEGER, Alan y SUMMERS, Lawrence (1988). “Efficiency Wages and the Interindustry Wage Structure”. En: *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, p. 261.

información más precisa a empleados y empleadores, a la hora de celebrar sus contratos.

Por el lado de las críticas, incluso se ha llegado a dudar de la existencia de las primas salariales, ya que es normal que por la estructura de las empresas y de las organizaciones algunos empleados reciban un “premio” salarial. Los diferenciales en la remuneración no expresan otra cosa diferente al esfuerzo de los empleadores por hacer un uso eficiente de la mano de obra y ellas están sujetas a las variaciones de los mercados.

6.2. METODOLOGÍA DE CÁLCULO

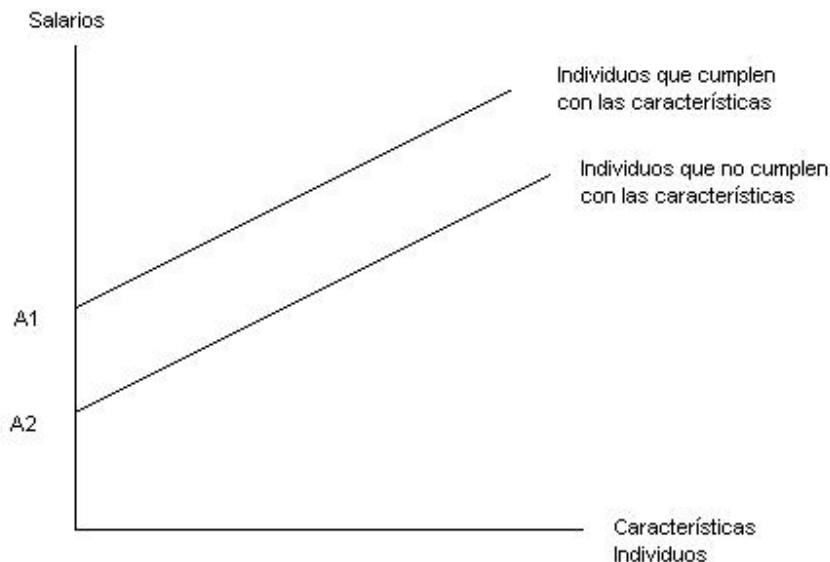
Al calcular las primas salariales, se puede hacer uso de dos opciones: la primera es comparar los salarios promedios de dos categorías de individuos, calcular la diferencia y asignarle a este valor el término de diferencial salarial, que si es positivo se denomina “prima” y si es negativo “pérdida”. El problema de este enfoque es que la prima salarial raramente es el resultado de una sola característica y en ella están presentes elementos del empleado, de la empresa, del sector donde se ocupa, de su formación y hasta de la estructura económica.

La segunda opción es la técnica de regresión lineal, en la cual se seleccionan las variables que podrían tener influencia en el salario y se regresan contra el salario devengado por los empleados. Los coeficientes de las variables explicativas representan el aumento (prima) o la pérdida, si los individuos poseen o no poseen cierto rasgo o según el grado de cumplimiento de alguna condición.

Algunas de esas características pueden ser fácilmente medibles (la experiencia, el número de cargos anteriores, entre otras); no obstante, algunas de esas características no son cuantificables, por ejemplo el género, si la persona es un trabajador calificado, la posesión de títulos de posgrado o si trabaja en una industria determinada. Para este tipo de características, se emplean unas variables llamadas “dummy”, las que sólo tienen valores de 0 (cero) y 1 (uno), para indicar si la persona carece o posee determinada característica; estas variables son utilizadas para cuantificar las pérdidas o aumentos en los salarios, como consecuencia de elementos no cuantificables y que son de índole cualitativo.

El uso de las variables “dummy” es uno de los grandes avances en el cálculo de diferenciales salariales, porque de no existir, como se presenta en el gráfico, se tendrían que estimar dos ecuaciones de salario independientes. Los individuos de la curva superior poseen las características deseadas y los de la curva inferior no las poseen; la diferencia entre el intercepto de la curva superior y de la curva inferior, sería una buena aproximación a una prima salarial, de no poder utilizar variables “dummy”.

Gráfico No. 6-1
Diferencias salariales en un grupo de individuos



Fuente: Representación de los Autores

Toda regresión lineal tiene un término de perturbación, que se controla para evitar los problemas de heterocedasticidad (en datos de un solo período), o de autocorrelación (en datos de varios períodos). Si no existieran las variables “dummy”, la diferencia entre las dos ecuaciones podría estar sesgada por los diferentes elementos que, en cada una, influyen en el comportamiento de los términos de perturbación.

Si en una ecuación se utiliza una variable “dummy”, es como si se tratara de encontrar otra curva entre las dos anteriores, de forma que todos los elementos comparten un mismo término de perturbación y la prima expresa, de manera más precisa, la diferencia salarial que se atribuye a esa característica. Una ventaja adicional es que se puede conocer la significancia estadística de la diferencia en los salarios estimada y se pueden aislar los efectos de otras variables, añadiéndolas a la ecuación.

Lo que se gana en significancia estadística, se pierde en el poder de explicación de la regresión (el R cuadrado es bajo), para ajustar todos los datos en estudio, independientemente de cumplir o no con la característica deseada. En muchas ocasiones, los investigadores pueden tratar de depurar tanto las primas, que incluyen muchas variables en sus ecuaciones, lo que podría conducir a problemas de multicolinealidad, que son más difíciles de controlar.

Las limitaciones conceptuales son algo más profundas, ya que las variables “dummy” serían insuficientes para expresar efectos tan complejos como el de la

procedencia social de la persona: cómo cuantificar el efecto salarial de una persona que desde su nacimiento pertenece a los estratos más altos de la sociedad o el impacto de sus habilidades personales y laborales. Si se encuentra una prima, en el caso de la procedencia social, ella no podría ser explicada desde el mercado laboral o desde el tipo de formación recibida; en otras palabras, el modelo sólo cuantificaría pero no podría señalar las variables sobre las cuáles se podría intervenir.

6.3. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y VARIABLES EMPLEADAS

Con la información de la encuesta a egresados, se construyó un modelo lineal de la forma log-lin (logarítmico en la variable dependiente y lineal en las variables explicativas), siendo la variable dependiente el salario recibido en el empleo principal actual. Ante cambios absolutos en las variables independientes, el modelo calcula los cambios en términos porcentuales en el salario; los coeficientes de cada variable independiente representan las primas o pérdidas salariales.

Las variables explicativas utilizadas en las siguientes estimaciones, son:

- Género: variable “dummy” con 1 para las mujeres y 0 para los hombres.
- Experiencia: tomada como meses desde la graduación a marzo de 2004.
- Experiencia al cuadrado: una variable de control, para considerar los beneficios decrecientes de la acumulación de capital humano, lo que es normal para todo tipo de capital, por los beneficios marginales decrecientes.
- Escolaridad: Meses acumulados de educación superior que resultaban de la suma de pregrado (60 meses), posgrado (18 meses), maestría (24 meses), y doctorado (60 meses), según los títulos obtenidos por cada egresado.
- Formación de posgrado: 3 (tres) variables “dummy” (especialización, maestría y doctorado); cada una tomaba el valor de 1 (uno) si el egresado obtenía ese título y 0 (cero) si no lo obtenía.
- Ubicación de la empresa: dos variables “dummy”, una para Bogotá y otra para Bogotá y los municipios de La Sabana, que se utilizaron en ecuaciones diferentes, para establecer si hay diferencias significativas en el salario según el lugar de ubicación de la empresa.
- Sector de ocupación: 10 (diez) variables “dummy” y la que correspondía al sector de ocupación actual del egresado era igual a 1 (uno) y las demás eran iguales a 0 (cero).
- Programa de procedencia: 9 (nueve) variables “dummy”, de las cuales sólo había una que tomaba el valor de 1 (uno), para representar el programa del cual se graduó el egresado.
- Unisabana: 1 (una) variable “dummy”, que se empleó para relacionar los salarios de los egresados de la Universidad de La Sabana con los datos para las personas con educación superior que aparecen registradas en la ECH-DANE. Sólo era igual a 1 (uno), para los egresados de la Universidad de La Sabana.

En los casos donde hay más de una variable “dummy”, la realización de las regresiones demandó seleccionar una variable como referencia: un sector de referencia, un programa de referencia. Las primas o pérdidas salariales se interpretan como ganancias o pérdidas con respecto a los salarios de los egresados del programa y del sector seleccionados. La escogencia del sector consultó aspectos de distribución del empleo por sectores y por programas, y en el caso de la prima entre las carreras, el número de egresados y la trayectoria del programa en la Universidad.

Para asegurar la representatividad de los resultados, la base de datos fue depurada, excluyéndose a los egresados desocupados e inactivos (cuyos ingresos no están determinados por el mercado laboral o las empresas), y los egresados residentes en el extranjero; en este segundo caso se quería evitar la distorsión ocasionada por la devaluación y por las diferencias en los sistemas de precios en los otros países. Adicionalmente, no se incluyeron en la muestra a los egresados que no diligenciaron alguna de las preguntas que sirvieron de fuente para la construcción de las variables, por ejemplo el salario o su formación de posgrado.

La estimación utilizó el procedimiento de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), método econométrico que no demanda la normalidad de los datos empleados, por lo cual no fue necesario eliminar de la muestra a los egresados con salarios extremos. Reconociendo la existencia de profundas diferencias salariales entre períodos de graduación y la desigualdad por género en el mercado laboral, las variables género, experiencia y experiencia al cuadrado fueron empleadas como variables de control en todas las regresiones, a las que también se les aplicó el ajuste de varianzas de White por heterocedasticidad¹⁰⁸.

La significancia estadística de los resultados, tomó como referencia el valor de 10% o 15% en la mayoría de los casos; hay resultados que se presentan a un nivel de confianza del 30% o del 40%, que no implica pérdida de rigor estadístico, sino que responde a la reducción en el número de observaciones en las variables, después de las transformaciones. Como era de esperar, la bondad del ajuste de los modelos fue baja, en todos los casos inferior a 0.30, efecto lógico de la inclusión de las variables dummy y que no es de preocupar si se comparan con otros trabajos de economía de la educación, como los mencionados en el capítulo de revisión bibliográfica.

Como nota final de aclaración metodológica, las primas salariales, en la mayoría de los casos, no coinciden con otros cálculos estadísticos de promedios presentados en este informe. La razón de esta diferencia se encuentra en la inclusión de variables de control en las estimaciones y la presencia de un elemento de perturbación, que no aparece a la hora de calcular un promedio.

¹⁰⁸ Se utilizó el paquete econométrico E-Views versión 3.1. Los resultados de todas las estimaciones se pueden consultar en los anexos del informe.

Antes de analizar los resultados, se hace necesaria una guía sobre la lectura de los cuadros: las casillas muestran los porcentajes de ganancia o de pérdida según las condiciones impuestas en las regresiones. Los valores positivos son los aumentos salariales o las primas, mientras que los valores negativos son las pérdidas o reducciones en los salarios de los egresados. En los casos de las diferencias salariales por programa sector y por sector económico de ocupación, los valores positivos expresan el porcentaje en que, con respecto al programa académico o sector económico de referencia, los otros sectores y programas pagan adicionalmente; los valores negativos, en caso contrario, la pérdida salarial por ser egresado de otro de los programas o trabajar en otro sector diferente al de referencia.

En algunos casos las diferencias salariales no son significativas, es decir, las regresiones no pudieron encontrar un diferencial significativo en los criterios seleccionados, por ejemplo, entre programas académicos o sectores económicos.

6.4. “PREMIUM” SALARIAL

Las características generales son aquellas básicas a todos los egresados, como su género, su experiencia, los niveles de posgrado alcanzados y su lugar de residencia, de las cuales se quiso conocer su influencia en el salario, a través de ecuaciones independientes (para no incurrir en problemas de especificación de los modelos). Teóricamente, a mayor experiencia y nivel de escolaridad, los salarios tendrían que ser mayores y con respecto al género, es normal que en todos los mercados, los hombres devenguen, en promedio, salarios mayores a los de las mujeres. Con relación a la ubicación, las áreas urbanas más desarrolladas pagan salarios más altos, para compensar el aumento en el costo de vida y en los bienes necesarios para el bienestar en un ambiente más diverso y con altos costos de congestión; en otro sentido, salarios más altos en ciertas zonas, manifiestan mercados laborales más desarrollados.

Para la Universidad de la Sabana, en estimaciones que fueron efectuadas para toda la muestra resultante después de la depuración y para dos programas que tenían más de 100 observaciones útiles en las regresiones, las mujeres ganan menos que los hombres, pérdida salarial que es mayor en el caso de las comunicadoras sociales y periodistas. Esta diferencia sugeriría que el ascenso en el nivel salarial de las mujeres es más retardado en el tiempo o que en su mayoría, ocupan cargos de niveles administrativos no tan altos como aquellos ocupados por sus colegas del otro género.

Cuadro No. 6-1
Primas salariales por características generales

Variable		Todos los programas	Programa	
			Comunicación Social	Administración de Empresas
Tamaño de la Muestra		495	109	111
Genero		-39,7	-44,5	-30,1
Experiencia	Lineal	0,72	0,38	0,55
	Cuadrática	-0,0016	No Significativa	No Significativa
Escolaridad	Lineal	0,89	0,71	1,2
	Logarítmica	0,77	0,53	1,1
Capacitación Posgrado	Especialización	23,8	No Significativa	34,7
	Maestría	22,1	17,8**	55,6
	Doctorado	21,5*	55,9	No Significativa
Ubicación Empresa	Bogotá	8,4	No Significativa	No Significativa
	Bogotá y Sabana	No Significativa	60,8	-27**

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

* Variable significativa al 30%

** Variable significativa al 40%

Común para todas las carreras es que un mes adicional de escolaridad tenga un mayor efecto en el salario que un mes adicional de experiencia; incluso al calcular la elasticidad escolaridad-salario (la escolaridad en términos de logaritmo), el aumento en un 1% de los meses de escolaridad sigue siendo mayor que el aumento absoluto en la experiencia. En el mercado laboral ya no sólo basta con tener experiencia, se requiere la continua actualización y adquisición de los conocimientos, para enfrentar los retos de mercados diferentes y más globalizados; al parecer, la experiencia se entiende como una capacidad de permanecer vinculado a las empresas, más que una capacidad de competir en el mercado.

Los títulos de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados), representan beneficios salariales, que en el caso de todas las carreras son mayores para los graduados de las especializaciones (su salario en promedio es \$3.452.358) que de las maestrías (el salario promedio es de \$2.989.220). Los doctores, quienes usualmente se emplean en el sector de educación (que como se verá más adelante, paga menos que muchos de los otros demás sectores), no disfrutaban de beneficios significativos en el cálculo de la prima, debido a su escaso número.

Cuando se toman los resultados para las dos carreras analizadas, las conclusiones son inversas: en comunicación los doctores ganan más de la mitad que quienes no tienen ese título y en administración, posiblemente por los títulos de maestría en administración de negocios (un programa con claros efectos laborales), tienen un diferencial mayor que los especialistas.

Por lugar de residencia, antes de comentar las estimaciones, los promedios muestran que los egresados ocupados en empresas ubicadas en Bogotá son quienes reciben los mayores salarios y como son más numerosos que los de las otras categorías propuestas, su salario determina el promedio total. Comprobando el efecto de ser capital de departamento, lo que conlleva a mayor presencia de actividad económica, especialmente del sector de servicios, los egresados que laboran en otras capitales devengan los segundos salarios en importancia, aunque la diferencia con quienes laboran en otros municipios de la Sabana es muy reducida.

Cuadro No. 6-2
Salarios de los egresados por municipio de residencia

Programa	Bogotá	Sabana	Otras Capitales	Otros Municipios	Promedio
Derecho	\$ 3.627.259	\$ 2.638.667	\$ 2.450.000	\$ 3.022.368	\$ 3.509.049
Ingeniería de Producción Agroindustrial	\$ 2.850.852	\$ 2.565.129		\$ 2.720.000	\$ 2.755.070
Administración de Empresas	\$ 2.436.771	\$ 2.780.205	\$ 2.309.524	\$ 7.391.176	\$ 2.614.234
Comunicación Social y Periodismo	\$ 2.567.766	\$ 2.405.730	\$ 1.300.000	\$ 1.129.859	\$ 2.425.972
Psicología	\$ 1.987.884	\$ 2.552.198	\$ 1.400.000	\$ 778.846	\$ 1.960.313
Administración de Instituciones de Servicio	\$ 1.742.503	\$ 1.556.757	\$ 4.654.000	\$ 1.371.800	\$ 1.757.923
Medicina	\$ 2.087.000	\$ 1.212.500	\$ 1.225.000	\$ 1.519.000	\$ 1.712.300
Ingeniería Industrial	\$ 1.620.192	\$ 1.500.000			\$ 1.597.656
Facultad de Educación	\$ 1.129.719	\$ 1.645.032	\$ 2.040.000	\$ 1.262.150	\$ 1.287.878
Enfermería	\$ 1.317.146	\$ 1.260.490		\$ 850.000	\$ 1.286.943
Promedio	\$ 2.480.261	\$ 2.176.938	\$ 2.202.688	\$ 2.120.847	\$ 2.410.802

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Otras Capitales: Medellín, Cali, Barranquilla.

Municipios de la Sabana: Cajicá, Cota, Chía, Facatativá, Funza, Madrid, Mosquera, Subachoque, Soacha, Sopó, Tenjo, Tocancipá, Ubaté, Zipaquirá.

Otros: Otros municipios de Colombia.

La concentración de los egresados en empresas ubicadas en Bogotá y en municipios de la Sabana hace que la variable "dummy" para estas empresas sólo sea significativa entre los egresados de Comunicación Social y Periodismo, quienes ganan más en estos municipios que sus colegas en otras partes del país. Sólo con los egresados de todas las carreras, se encuentra una prima cercana al 8% para quienes trabajan en empresas de Bogotá, prima que provendría de la terciarización de esa economía, lo que se refleja en los salarios de los egresados de programas que se ocupan en actividades de servicios (tanto del sector público, como privadas).

6.5. DIFERENCIAS SALARIALES POR CARRERAS

Como se anunció en la explicación metodológica, fue necesario seleccionar una carrera, que sirviera de base para el cálculo de las posibles ganancias o pérdidas salariales de los otros programas. Los criterios de selección fueron el número de egresados en la Universidad, que fuera un programa de trayectoria y que hubiera pasado por varios ciclos de transformación, para tener evidencias de los esfuerzos para mantener su pertinencia y su impacto en el entorno.

El programa que cumple con todos los anteriores requisitos es Comunicación Social y periodismo, por lo cual la variable “dummy” correspondiente a este programa no se incluye en el modelo. Las estimaciones realizadas tienen dos tipos de datos: una con los egresados de todos los períodos de graduación y otra, para tener una prima que exprese mejor las condiciones de los egresados más recientes y que no esté sesgada por la experiencia, sólo incluye a los egresados desde 1999.

Cuadro No. 6-3
Primas salariales según programas
(con respecto a Comunicación Social y Periodismo)

Programa	Muestra	
	Todos los egresados	Egresados desde 1999
Administración de Empresas	18,5	16,5
Administración de Instituciones de Servicio	No Significativa	No Significativa
Derecho	33,8	22,2
Enfermería	-22,2	-30,8
Ingeniería de Producción Agroindustrial	31,6	19,4
Ingeniería Industrial	21,7	22,6
Medicina	20	18,2
Psicología	9,6*	No Significativa

Fuente: Encuesta a Egresados. Universidad de La Sabana, 2004.

* Variable Significativa al 30%

En términos generales, los egresados en Comunicación Social y Periodismo ganan más que los egresados de Enfermería y casi lo mismo que los administradores de instituciones de servicios y los psicólogos. Los egresados de los demás programas tienen mayores salarios, pero las diferencias no son muy grandes, es más, ellas se reducen cuando sólo se realizan los cálculos para quienes han obtenido su título con posterioridad a 1999.

Quizás los menores salarios de los comunicadores manifiestan las condiciones de su ejercicio profesional, especialmente el tipo de cargo a los que acceden; mas debe considerarse que en su mayoría están empleados en el sector de la

educación, donde tradicionalmente los salarios son más bajos. Otro elemento es que en las empresas de los demás sectores, a menos que realicen actividades de comunicación (radio, televisión, prensa), los comunicadores cumplen labores en las que son desplazados por publicistas o expertos en mercadeo.

6.6. REMUNERACIONES SECTORIALES

La selección del sector de referencia se apoyó en la información que los egresados proporcionaron en la encuesta, procedimiento que podría contradecir los perfiles profesionales o las áreas de proyección profesional propuestas en los planes de estudio. El establecimiento de unas primas según el sector de ocupación no podía realizarse desde lo que teóricamente se espera del desempeño de los profesionales, sino desde lo que ha sido su competencia en el mercado laboral y la dinámica de los sectores económicos.

Para ello, se calculó la distribución por programas de los sectores de ocupación actual, lo que reveló la dispersión de los administradores de empresas o psicólogos, y la concentración de los médicos y de egresados de Enfermería. Los anteriores resultados no son muy dicentes. La siguiente fase es identificar el sector económico en el cual se emplean egresados de la mayor cantidad de programas, lo cual aplica perfectamente para el sector de la educación, que es a su vez el principal sector de ocupación entre todos los egresados.

El sector de educación paga, en promedio, un salario de \$2.145.050, que es uno de los salarios más bajos al compararlo con el de otras actividades económicas, superando solamente los salarios del sector de hoteles y restaurantes, de servicios sociales y de salud y de la construcción. Las estimaciones deberían confirmar las pérdidas salariales y, según el número de egresados en los sectores que no tienen grandes diferencias con el de educación, si las posibles ganancias o pérdidas son significativas.

Cuadro No. 6-4
Primas salariales según sector de ocupación CIU
(con respecto al sector de educación)

Sector Económico (CIU)	Prima Salarial
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-11,9*
Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler	No Significativa
Servicios sociales y de salud	-7,4*
Intermediación financiera	16,7
Industrias manufactureras	20,5
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	21,4
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	No Significativa
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	13,9
Otros sectores	26,9

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Otros incluye: Agricultura, caza y silvicultura; Explotación de Minas y canteras; Construcción; Hoteles y restaurantes; Organizaciones y Órganos extraterritoriales; Suministro de electricidad, agua y gas.

* Variable Significativa al 35%

Algunos sectores son agrupados en una sola variable (la variable Otros sectores), ya que por su limitada cantidad de observaciones, la regresión no puede ser estimada. Si existiera un diferencial salarial de este sector se originaría por los altos salarios de algunas de las actividades económicas incorporadas en esta variable, como la Explotación de minas y canteras (que es el sector de más alta remuneración, con un promedio de \$5.100.000).

En el cuadro donde aparecen las primas salariales, sólo dos sectores (Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler y los Servicios sociales y de salud), pagan menos que el sector de la Educación, aceptando un nivel de significancia del 35%. Los sectores en donde el diferencial no es significativo son aquellos en los que la distribución de los salarios está muy concentrada alrededor de una media que es muy parecida a la calculada en Educación. En los demás, las ganancias no son muy altas, pero existen.

Las diferencias salariales manifiestan la forma en la que el recurso humano es empleado en el proceso de producción, su participación en la generación de valor, que es superior cuando se realizan tareas de control e interpretación de información, toma de decisiones u operación de equipos de alta tecnología. De otro lado, las diferencias pueden expresar los cambios en la demanda y remuneración del empleo de los sectores, producto del proceso de desarrollo del país y la expansión de las actividades del sector de servicios (intermediación financiera y telecomunicaciones).

6.7. LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA Y EL MERCADO LABORAL DE BOGOTÁ

El último de los ejercicios consistió en establecer la existencia de un diferencial salarial por haber estudiado en la Universidad de La Sabana. Para ello, se compararon los salarios de los egresados con el de las personas que han realizado estudios de educación superior y residen en Bogotá, utilizando la información de la ECH-DANE de marzo de 2004¹⁰⁹, sobre los salarios de personas con educación superior (15 años o más), sin importar que hubiesen recibido el título respectivo; tampoco aparece la institución de origen y -en términos de muestreo estadístico- posiblemente quedan incluidos los datos correspondientes a egresados de la Universidad de La Sabana que hayan sido encuestados.

Estas características no restan méritos a la ECH-DANE como el inventario más completo y disponible sobre el mercado laboral en Colombia, siendo la fuente primaria más importante para estudios laborales y sociales. Por el contrario, su realización mensual asegura que se reflejen las tendencias del mercado laboral.

La depuración de la ECH-DANE, para la comparación con los datos de los egresados, consistió en tomar sólo la información para las personas ocupadas que recibían un salario. No se quiso eliminar información extrema de las observaciones de esta encuesta, prefiriéndose conocer y manejar la distribución de estas observaciones para identificar los salarios compatibles con la información de los egresados de la Universidad de La Sabana.

Se calcularon los estadísticos básicos de la distribución de salarios, procedimiento que ayudaría a identificar posibles sesgos en la estimación del diferencial salarial y para escoger los niveles de comparación entre los dos grupos (egresados Universidad de La Sabana y las observaciones de la muestra). Llama la atención que el promedio de la ECH es muy similar al de los egresados del período 2000-2003 (\$1.641.054 y \$1.604.420), pero este valor está muy sesgado por los datos

¹⁰⁹ La ECH-DANE es una encuesta mensual para conocer, entre muchos aspectos, la situación laboral de los encuestados; se realiza en las áreas metropolitanas y en las principales ciudades del país. El universo de información que incluye es muy amplio, desde aspectos relacionados con la situación de vivienda, pasando por el nivel de educación, hasta elementos socioeconómicos y laborales.

extremos, razón que motivó a calcular la mediana (el valor central de la distribución), que no sólo es más representativo, sino que permite tener más información disponible; adicionalmente, se calculó la moda, el valor más frecuente de la distribución, que dio la idea del salario actual predominante en el mercado de trabajo.

Cuadro No. 6-5
Distribución salarial ECH-DANE Bogotá

Estadísticos Principales			
Salario Mínimo	30,000		
Salario Máximo	11,000,000		
Número de Salarios	Moda	Media	Mediana
	1,000,000	1,641,054	1,100,000
Salarios iguales	27		6
Salarios superiores	153	98	147
Salarios inferiores	117	199	144

Fuente: ECH-Dane, febrero-marzo de 2004.

Los estadísticos de la distribución muestran que muchas personas devengan menos de \$1.000.000, seguramente quienes tienen años de educación superior pero no son titulados. En los salarios de los egresados no hay una cantidad significativa de ocupados que tengan salarios inferiores a \$1.000.000, (sólo 60 de 480, cuyos datos se utilizaron para las regresiones), lo que evidencia una condición más favorable de inserción y competencia en el mercado laboral para los ex-alumnos de La Sabana.

Cuadro No. 6-6
Distribución Salarial datos egresados
Universidad de la Sabana para regresiones

Estadísticos principales			
Salario Mínimo	200,000		
Salario Máximo	18,000,000		
Número de salarios	Moda	Promedio	Mediana
	1,500,000	2,193,831	1,700,000
Salarios iguales	35		5
Salarios superiores	269	164	236
Salarios Inferiores	176	316	239

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Al replicar el mismo ejercicio de distribución a la información salarial de los egresados, la primera diferencia aparece al comparar los salarios máximos y mínimos con los de la ECH-DANE, cifras muy superiores para la Universidad de

La Sabana, lo mismo que los valores de los estadísticos principales calculados. Si fuera a graficarse esta distribución, lo primero que se apreciaría es el sesgo de la misma hacia los mayores valores de la escala salarial, lo que inmediatamente indica la presencia de diferenciales salariales positivos.

La diferencia entre el promedio y los otros estadísticos permite afirmar que los salarios muy altos, aunque pocos en comparación con el resto de la muestra, tienen una influencia importante. Si se considera el valor de la moda y que sólo 60 salarios son inferiores a \$1.000.000, queda un grupo muy significativo de salarios ubicado en ese intervalo, que podría ser el piso salarial o el valor base con el que el mercado comienza a competir por los egresados de la Universidad de La Sabana.

La realización de las regresiones exigió tomar como variables de control el género y la experiencia¹¹⁰; la muestra de los egresados de la Universidad de La Sabana se restringió a quienes tienen residencia en Bogotá y municipios de La Sabana, para incorporar los flujos laborales entre Bogotá y los municipios aledaños. Buscando que la variable de la Universidad de La Sabana fuera siempre representativa, no se excluyeron los datos extremos de la población; el número de datos es crítico para la significancia de la variable “dummy”.

En todos los ejercicios realizados se encuentra que el diferencial salarial es significativo y que su valor depende de las transformaciones que se apliquen a las muestras en comparación. Con toda la muestra de egresados, la prima va a estar sesgada por la experiencia y por la trayectoria laboral de los egresados más antiguos, para quienes la prima provendría de su propia trayectoria en el mercado laboral más que de la posesión de un título de la Universidad.

Los grupos de egresados más recientes son los que pueden evidenciar el verdadero impacto salarial de la Universidad, debido a la poca experiencia profesional que han acumulado. Sus salarios deben ser comparados con los niveles salariales en los que ellos compiten, por lo cual se realizan dos regresiones contra los salarios iguales o mayores a la moda y a la mediana de la ECH, para tener datos más reales y más actuales de la prima salarial por estudiar en la Universidad de La Sabana.

Con estas transformaciones, la prima salarial se reduce al 25.3%, para salarios de la ECH-DANE iguales o superiores a \$1.000.000 y hasta 16.1%, comparada con los salarios iguales o superiores a \$1.100.000. El valor del premium salarial de 16.1%, el cual da una imagen más precisa de la competencia de los egresados en el mercado laboral actual, se interpreta como el porcentaje adicional que pagan los

¹¹⁰ Se calculó para la ECH como la edad registrada al momento de la encuesta, menos los años dedicados a actividades escolares; también se restaron 6 años, que es la edad promedio de ingreso al sistema académico. Sólo en algunos casos la experiencia resultó ser negativa, algunos individuos han realizado paralelamente sus actividades laborales y de capacitación; al ser grande el tamaño de la muestra y en su mayoría con valores de experiencia positivos, la experiencia negativa no se convertía en sesgo.

empleadores a sus empleados si son egresados de la Universidad de La Sabana, debido a las competencias profesionales y humanas con las que fueron formados en su pregrado.

Cuadro No. 6-7
Prima salarial por estudiar en la Universidad de La Sabana

Tipo de Muestra	Tamaño de la Muestra		Valor de la Prima	R Cuadrado
	ECH	UniSabana		
Todos los Egresados y Toda la muestra ECH	297	480	80,5	0,227681
Todos los egresados y salarios superiores a \$1,100,000 ECH	153	480	16,1	0,205966
Todos los egresados y salarios superiores a \$1,000,000 ECH	180	480	25,3	0,182874
Egresados desde 2000 y ECH para menores de 30 años	78	231	86,2	0,261936
Egresados desde 2000 y toda la muestra ECH	297	231	74,3	0,134617

Fuente: ECH-Dane, febrero-marzo de 2004.
Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

La ganancia salarial es mucho mayor cuando se comparan los salarios de los egresados del último período de graduación contra los reportados en la ECH-DANE por quienes tienen menos de 30 años (edad compatible con la de los egresados del último período), y con toda la muestra de la ECH-DANE. Estas dos últimas regresiones dejan una conclusión tranquilizadora: los egresados del último período, en promedio, no se ubican en los niveles más bajos de la escala salarial actual, por lo que es rentable estudiar en la Universidad de La Sabana.

Todas las estimaciones confirmaron la existencia de un diferencial salarial significativo, a favor de la Universidad de La Sabana, que calculado bajo las condiciones ingreso al mercado laboral de sus egresados más recientes, en los niveles salariales a los que ellos aspiran por tener un título de educación superior, es del 16.1%. El beneficio salarial no es estático, no se puede asegurar que sea fijo, todo lo contrario, puede estar influenciado por la evolución del mercado laboral y quizás, más importante, por los esfuerzos de la Universidad por brindar una educación más pertinente y de mayor calidad.

El valor más representativo de la prima salarial estimada, el 16.1% estimado, no corresponde a una decisión consciente de los empresarios al contratar a los egresados, sino que es una síntesis de la interacción de todas las variables sociales, económicas y culturales, que se hacen presentes en el momento de la inserción y a lo largo de toda la actividad profesional. No se puede decir que ese

valor sea alto o bajo, pues se desconocen los salarios de los egresados de otras instituciones análogas a la Universidad de La Sabana.

La prima salarial es un indicador importante de rentabilidad de la inversión en educación, mas no es un criterio suficiente en la determinación de este importante asunto, debiéndose considerar elementos financieros más profundos; no obstante, la prima salarial sí resulta relevante, para compensar el mayor valor que se pagó por educación de calidad. Un diferencial salarial positivo puede tener efecto en el bienestar social y personal del egresado, facilitándole el acceso a más educación de posgrado o a mejor condiciones de vida para él y su familia, de forma que contribuye a la generación de los otros beneficios que se derivan de la educación superior.

6.8. COMENTARIOS FINALES

Las primas salariales, calculadas haciendo uso de procedimientos econométricos, permiten identificar efectos aislados de características de los egresados y de su inserción en el mercado laboral, que se materializan en su salario. A pesar de su utilidad, las críticas sobre la metodología del cálculo son diversas y producto de debates intensos; quizás, una de las debilidades es la imposibilidad de estimar una ecuación con todos los efectos (características del empleado), por la presencia de problemas de multicolinealidad.

La pérdida salarial de las mujeres es un fenómeno derivado del cargo ocupado y de las dificultades de ascender en las organizaciones, debido a sus otras funciones en la sociedad; la pérdida es mayor en los programas que tienen un claro predominio de la población femenina, como Comunicación Social y Periodismo. Es muy poco lo que puede hacer la Universidad sobre esta situación, lo que no sucede con la remuneración de la escolaridad adicional, que es más rentable que la acumulación de experiencia; este hallazgo debe motivar a la creación de programas de formación de posgrado y de formación continua, ya que por efecto de la escolaridad, se podría compensar la pérdida salarial ocasionada por el género.

Los resultados para los sectores económicos exigen una interpretación a la luz de las transformaciones de la economía nacional y de la mayor flexibilidad en el perfil ocupacional de los egresados, como un mecanismo de ajuste después de la reciente crisis económica. En particular, que el sector de educación tenga una pérdida salarial con casi todos los sectores, obliga a reflexionar sobre un posible exceso de oferta de egresados en ese sector o a que el empleo en actividades educativas es una decisión para evitar los episodios de desempleo.

En un estudio reciente (López, 2003), se exponen los aumentos de los salarios de las personas con educación completa (casi del 35% en la década de los noventa), y la recuperación de los salarios después de la crisis (comparados con quienes sólo tienen educación secundaria). Estos aumentos son el trasfondo de la

existencia de prima salarial para los egresados de la Universidad de La Sabana con relación a otras personas con educación superior en el mercado laboral, la cual, excluyendo los efectos de la trayectoria de cada egresado, es del 16.1%, demostrando la rentabilidad de optar por esta Institución.

Cuadro No. 6-8
Distribución sectorial de los egresados ocupados, según programa

Sector Económico (CIU)	Programas									Total
	Administración Empresas	Administración Instituciones Servicio	Comunicación Social Periodismo	Derecho	Enfermería	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Ingeniería Industrial	Medicina	Psicología	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	13,4	5,7	11,3	20,3		11,8	6,3	4,0	21,5	13,5
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	7,2	4,0	11,9	27,5		4,9		4,0	2,4	9,7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,2		0,7	1,3		22,1	6,3			1,7
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	10,3	9,1	1,4	4,2		14,4	18,8	4,0	2,9	5,3
Construcción	0,4	3,4		0,9						0,4
Educación	11,9	51,8	35,1	7,7	18,2	21,3	25,0	8,0	38,0	24,9
Explotación de minas y canteras				0,9						0,1
Hoteles y restaurantes	2,3	1,7	2,3	0,9						1,4
Industrias Manufactureras	18,8	7,4	8,1	3,4		23,2	18,8		5,7	9,5
Intermediación financiera	18,4	1,7	4,6	20,7			12,5		2,9	9,3
Organizaciones y órganos extraterritoriales			1,1	0,9				4,0		0,5
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3,2	6,4	12,7		2,5		6,3		6,9	5,9
Servicios sociales y de salud	3,3		2,0	2,6	79,3			76,0	10,1	9,8
Suministro de electricidad, gas y agua	2,1	2,3		3,0			6,3		2,4	1,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,4	6,4	8,8	5,9		2,3			7,4	6,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

6.9. ANEXOS ESTIMACIÓN PRIMAS SALARIALES (Cuadros de salida de las Regresiones, obtenidos en E-views)

Anexo No. 6-1 Estimación de prima salarial por género y experiencia (todos los programas)

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Date: 07/08/04 Time: 09:28

Sample: 1 495

Included observations: 495

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.30458	0.052368	273.1548	0.0000
C(2)	-0.397260	0.050652	-7.842851	0.0000
C(3)	0.007248	0.001154	6.282169	0.0000
C(4)	-1.60E-05	6.42E-06	-2.495234	0.0129
R-squared	0.238150	Mean dependent var	14.39328	
Adjusted R-squared	0.233495	S.D. dependent var	0.614203	
S.E. of regression	0.537736	Akaike info criterion	1.605152	
Sum squared resid	141.9778	Schwarz criterion	1.639128	
Log likelihood	-393.2750	Durbin-Watson stat	2.092466	

Anexo No. 6-2 Estimación de prima salarial por género y experiencia (Administración de Empresas)

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Sample: 1 111

Included observations: 111

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.34821	0.121604	117.9916	0.0000
C(2)	-0.301611	0.108821	-2.771610	0.0066
C(3)	0.005576	0.002872	1.941199	0.0549
C(4)	-7.95E-06	1.32E-05	-0.601108	0.5490
R-squared	0.166915	Mean dependent var	14.47655	
Adjusted R-squared	0.143557	S.D. dependent var	0.614138	
S.E. of regression	0.568349	Akaike info criterion	1.743208	
Sum squared resid	34.56319	Schwarz criterion	1.840849	
Log likelihood	-92.74806	Durbin-Watson stat	1.986901	

Anexo No. 6-3
Estimación de prima salarial por género y experiencia
(Comunicación Social y Periodismo)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 15:07
 Sample: 1 109

Included observations: 109

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 $LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.36622	0.126313	113.7349	0.0000
C(2)	-0.445610	0.117363	-3.796857	0.0002
C(3)	0.003834	0.001919	1.997854	0.0483
C(4)	-3.53E-06	7.68E-06	-0.460112	0.6464
R-squared	0.227938	Mean dependent var		14.35389
Adjusted R-squared	0.205880	S.D. dependent var		0.648753
S.E. of regression	0.578126	Akaike info criterion		1.777959
Sum squared resid	35.09417	Schwarz criterion		1.876724
Log likelihood	-92.89875	Durbin-Watson stat		1.981905

Anexo No. 6-4
Estimación prima salarial por escolaridad
(forma lineal, todos los programas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 09:37
 Sample: 1 495

Included observations: 495

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 $LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)*ESCOLA$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.74882	0.176595	77.85514	0.0000
C(2)	-0.380066	0.050537	-7.520506	0.0000
C(3)	0.006567	0.001089	6.030304	0.0000
C(4)	-1.70E-05	6.28E-06	-2.702810	0.0071
C(5)	0.008993	0.002706	3.323725	0.0010
R-squared	0.262292	Mean dependent var		14.39328
Adjusted R-squared	0.256269	S.D. dependent var		0.614203
S.E. of regression	0.529688	Akaike info criterion		1.576991
Sum squared resid	137.4788	Schwarz criterion		1.619462
Log likelihood	-385.3054	Durbin-Watson stat		2.105446

Anexo No. 6-5
Estimación prima salarial por escolaridad
(forma logarítmica, todos los programas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 09:42
 Sample: 1 495

Included observations: 495

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *LESCOLA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	11.11631	0.730925	15.20857	0.0000
C(2)	-0.377583	0.049917	-7.564248	0.0000
C(3)	0.006244	0.001228	5.084464	0.0000
C(4)	-1.58E-05	6.13E-06	-2.579164	0.0102
C(5)	0.774915	0.177111	4.375310	0.0000
R-squared	0.266795	Mean dependent var	14.39328	
Adjusted R-squared	0.260810	S.D. dependent var	0.614203	
S.E. of regression	0.528068	Akaike info criterion	1.570868	
Sum squared resid	136.6396	Schwarz criterion	1.613338	
Log likelihood	-383.7898	Durbin-Watson stat	2.098098	

Anexo No. 6-6
Estimación prima salarial por escolaridad
(forma lineal, Administración de Empresas)

Method: Least Squares

Sample: 1 111

Included observations: 111

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*ESCOLA+C(4)*EXPERI+C(5)
 *EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.54602	0.358660	37.76844	0.0000
C(2)	-0.278473	0.106991	-2.602783	0.0106
C(3)	0.012936	0.005456	2.371080	0.0195
C(4)	0.005302	0.002815	1.883813	0.0623
C(5)	-1.29E-05	1.31E-05	-0.982787	0.3280
R-squared	0.208874	Mean dependent var	14.47655	
Adjusted R-squared	0.179021	S.D. dependent var	0.614138	
S.E. of regression	0.556457	Akaike info criterion	1.709547	
Sum squared resid	32.82236	Schwarz criterion	1.831598	
Log likelihood	-89.87986	Durbin-Watson stat	2.005623	

Anexo No. 6-7
Estimación prima salarial por escolaridad
(forma logarítmica, Administración de Empresas)

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Sample: 1 111

Included observations: 111

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *LESCOLA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	9.841784	2.172829	4.529478	0.0000
C(2)	-0.266910	0.105935	-2.519551	0.0132
C(3)	0.004626	0.002856	1.619360	0.1083
C(4)	-9.88E-06	1.64E-05	-0.603294	0.5476
C(5)	1.095414	0.523104	2.094063	0.0386
R-squared	0.215168	Mean dependent var	14.47655	
Adjusted R-squared	0.185552	S.D. dependent var	0.614138	
S.E. of regression	0.554240	Akaike info criterion	1.701560	
Sum squared resid	32.56124	Schwarz criterion	1.823611	
Log likelihood	-89.43656	Durbin-Watson stat	2.013342	

Anexo No. 6-8
Estimación prima salarial por escolaridad
(forma lineal, Comunicación Social y Periodismo)

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Date: 07/08/04 Time: 15:19

Sample: 1 109

Included observations: 109

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *ESCOLA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.93781	0.263496	52.89580	0.0000
C(2)	-0.447368	0.116891	-3.827216	0.0002
C(3)	0.003527	0.001849	1.907070	0.0593
C(4)	-5.38E-06	7.20E-06	-0.747516	0.4564
C(5)	0.007112	0.003560	1.997547	0.0484
R-squared	0.242476	Mean dependent var	14.35389	
Adjusted R-squared	0.213340	S.D. dependent var	0.648753	
S.E. of regression	0.575404	Akaike info criterion	1.777299	
Sum squared resid	34.43338	Schwarz criterion	1.900755	
Log likelihood	-91.86278	Durbin-Watson stat	1.981020	

Anexo No. 6-9
Estimación prima salarial por escolaridad
(forma logarítmica, Comunicación Social y Periodismo)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 15:22
 Sample: 1 109

Included observations: 109

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *LESCO

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	12.18212	1.616334	7.536884	0.0000
C(2)	-0.446940	0.119621	-3.736310	0.0003
C(3)	0.003369	0.002463	1.367841	0.1743
C(4)	-4.53E-06	1.06E-05	-0.429085	0.6687
C(5)	0.533635	0.393032	1.357739	0.1775
R-squared	0.241385	Mean dependent var		14.35389
Adjusted R-squared	0.212208	S.D. dependent var		0.648753
S.E. of regression	0.575818	Akaike info criterion		1.778737
Sum squared resid	34.48294	Schwarz criterion		1.902193
Log likelihood	-91.94117	Durbin-Watson stat		1.983655

Anexo No. 6-10
Estimación prima salarial por Ubicación
(Para Bogotá, todos los programas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 09:32
 Sample: 1 495

Included observations: 495

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *CIUDADBOG

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.23214	0.068538	207.6530	0.0000
C(2)	-0.394446	0.050499	-7.810924	0.0000
C(3)	0.007320	0.001157	6.324738	0.0000
C(4)	-1.62E-05	6.47E-06	-2.511661	0.0123
C(5)	0.084350	0.056497	1.493019	0.1361
R-squared	0.241159	Mean dependent var		14.39328
Adjusted R-squared	0.234964	S.D. dependent var		0.614203
S.E. of regression	0.537221	Akaike info criterion		1.605235
Sum squared resid	141.4171	Schwarz criterion		1.647705
Log likelihood	-392.2956	Durbin-Watson stat		2.097631

Anexo No. 6-11
Estimación prima salarial por ubicación
(Para Bogotá y municipios de La Sabana, todos los programas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/27/04 Time: 11:41
 Sample: 1 495

Included observations: 495

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *CIUDADREG

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.21676	0.115008	123.6157	0.0000
C(2)	-0.399046	0.050759	-7.861611	0.0000
C(3)	0.007180	0.001157	6.208291	0.0000
C(4)	-1.56E-05	6.45E-06	-2.419197	0.0159
C(5)	0.096524	0.112827	0.855503	0.3927
R-squared	0.239594	Mean dependent var	14.39328	
Adjusted R-squared	0.233386	S.D. dependent var	0.614203	
S.E. of regression	0.537775	Akaike info criterion	1.607296	
Sum squared resid	141.7088	Schwarz criterion	1.649766	
Log likelihood	-392.8056	Durbin-Watson stat	2.101738	

Anexo No. 6-12
Estimación prima salarial por ubicación
(Para Bogotá, Administración de Empresas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Sample: 1 111

Included observations: 111

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *CIUDADBOG

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.42176	0.213869	67.43282	0.0000
C(2)	-0.300102	0.109303	-2.745604	0.0071
C(3)	0.005599	0.002884	1.941491	0.0549
C(4)	-8.36E-06	1.33E-05	-0.628114	0.5313
C(5)	-0.080266	0.191634	-0.418852	0.6762
R-squared	0.168291	Mean dependent var	14.47655	
Adjusted R-squared	0.136906	S.D. dependent var	0.614138	
S.E. of regression	0.570552	Akaike info criterion	1.759573	
Sum squared resid	34.50608	Schwarz criterion	1.881623	
Log likelihood	-92.65627	Durbin-Watson stat	1.995052	

Anexo No. 6-13
Estimación prima salarial por ubicación
(Para Bogotá y municipios de La Sabana, Administración de Empresas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Sample: 1 111
 Included observations: 111
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *CIUDADREG

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.60631	0.329741	44.29627	0.0000
C(2)	-0.294185	0.104587	-2.812839	0.0059
C(3)	0.005844	0.002585	2.260787	0.0258
C(4)	-1.02E-05	1.19E-05	-0.854752	0.3946
C(5)	-0.270687	0.303147	-0.892923	0.3739
R-squared	0.171535	Mean dependent var		14.47655
Adjusted R-squared	0.140272	S.D. dependent var		0.614138
S.E. of regression	0.569438	Akaike info criterion		1.755665
Sum squared resid	34.37151	Schwarz criterion		1.877716
Log likelihood	-92.43940	Durbin-Watson stat		2.001588

Anexo No. 6-14
Estimación prima salarial por ubicación
(Para Bogotá, Comunicación Social y Periodismo)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 15:16
 Sample: 1 109
 Included observations: 109
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *CIUDADBOG

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.29826	0.172788	82.75028	0.0000
C(2)	-0.449710	0.118242	-3.803285	0.0002
C(3)	0.003984	0.001971	2.021174	0.0458
C(4)	-4.04E-06	7.79E-06	-0.517892	0.6056
C(5)	0.076118	0.138571	0.549309	0.5840
R-squared	0.229804	Mean dependent var		14.35389
Adjusted R-squared	0.200181	S.D. dependent var		0.648753
S.E. of regression	0.580197	Akaike info criterion		1.793889
Sum squared resid	35.00939	Schwarz criterion		1.917345
Log likelihood	-92.76693	Durbin-Watson stat		1.971208

Anexo No. 6-15
Estimación prima salarial por ubicación
(Para Bogotá y municipios de La Sabana, Comunicación Social y Periodismo)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 15:17
 Sample: 1 109
 Included observations: 109
 LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *CIUDADREG

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.73977	0.343844	39.95933	0.0000
C(2)	-0.450295	0.118341	-3.805072	0.0002
C(3)	0.004579	0.002440	1.876223	0.0634
C(4)	-5.26E-06	1.05E-05	-0.503223	0.6159
C(5)	0.608213	0.297529	2.044215	0.0435
R-squared	0.257762	Mean dependent var	14.35389	
Adjusted R-squared	0.229215	S.D. dependent var	0.648753	
S.E. of regression	0.569569	Akaike info criterion	1.756913	
Sum squared resid	33.73852	Schwarz criterion	1.880369	
Log likelihood	-90.75174	Durbin-Watson stat	1.996927	

Anexo No. 6-16
Estimación prima salarial por título de posgrado (todas las carreras)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 15:24
 Sample: 1 495
 Included observations: 495
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*ESPECIALIZA+C(4)*MAESTRIA+C(5)
) *DOCTORADO+C(6)*EXPERI+C(7)*EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.29714	0.052339	273.1657	0.0000
C(2)	-0.377079	0.050490	-7.468352	0.0000
C(3)	0.238313	0.067772	3.516380	0.0005
C(4)	0.221470	0.102239	2.166207	0.0308
C(5)	0.215790	0.206439	1.045297	0.2964
C(6)	0.005700	0.001223	4.660752	0.0000
C(7)	-1.26E-05	7.10E-06	-1.776867	0.0762
R-squared	0.267782	Mean dependent var	14.39328	
Adjusted R-squared	0.258779	S.D. dependent var	0.614203	
S.E. of regression	0.528793	Akaike info criterion	1.577602	
Sum squared resid	136.4556	Schwarz criterion	1.637060	
Log likelihood	-383.4564	Durbin-Watson stat	2.084689	

Anexo No. 6-17
Estimación prima salarial por título de posgrado
(Administración de Empresas)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/08/04 Time: 15:50
 Sample: 1 111

Included observations: 111

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*ESPECIALIZA+C(4)*MAESTRIA+C(5)
) *DOCTORADO+C(6)*EXPERI+C(7)*EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.35160	0.120805	118.7999	0.0000
C(2)	-0.248738	0.108976	-2.282495	0.0245
C(3)	0.347119	0.144855	2.396328	0.0183
C(4)	0.556831	0.402118	1.384745	0.1691
C(5)	-0.283628	0.791662	-0.358269	0.7209
C(6)	0.002805	0.003280	0.855078	0.3945
C(7)	1.12E-07	1.58E-05	0.007103	0.9943
R-squared	0.226980	Mean dependent var	14.47655	
Adjusted R-squared	0.182383	S.D. dependent var	0.614138	
S.E. of regression	0.555317	Akaike info criterion	1.722431	
Sum squared resid	32.07118	Schwarz criterion	1.893302	
Log likelihood	-88.59491	Durbin-Watson stat	2.016640	

Anexo No. 6-18
Estimación prima salarial por título de posgrado
(Comunicación Social y Periodismo)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Sample: 1 109
 Included observations: 109

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *ESPECIALIZA+C(6)*MAESTRIA+C(7)*DOCTORADO

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.35001	0.123645	116.0585	0.0000
C(2)	-0.443505	0.118247	-3.750685	0.0003
C(3)	0.004171	0.002115	1.972417	0.0513
C(4)	-8.09E-06	9.09E-06	-0.890146	0.3755
C(5)	0.060632	0.150919	0.401749	0.6887
C(6)	0.178237	0.196454	0.907272	0.3664
C(7)	0.559141	0.188136	2.971997	0.0037
R-squared	0.245397	Mean dependent var	14.35389	
Adjusted R-squared	0.201008	S.D. dependent var	0.648753	
S.E. of regression	0.579897	Akaike info criterion	1.810133	
Sum squared resid	34.30061	Schwarz criterion	1.982971	
Log likelihood	-91.65223	Durbin-Watson stat	1.976514	

Anexo No. 6-19
Estimación prima salarial por programa académico de graduación

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Sample: 1 495

Included observations: 495

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*ADEM+C(4)*ADSERVI+C(5)*DERE
 +C(6)*MEDI+C(7)*ENFER+C(8)*SICO+C(9)*AGRO+C(10)*INDUS
 +C(11)*EXPERI+C(12)*EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.10180	0.079124	178.2242	0.0000
C(2)	-0.317217	0.052510	-6.041088	0.0000
C(3)	0.184717	0.071569	2.580950	0.0101
C(4)	-0.021611	0.095558	-0.226157	0.8212
C(5)	0.338368	0.079746	4.243084	0.0000
C(6)	0.199907	0.131365	1.521768	0.1287
C(7)	-0.222685	0.117701	-1.891951	0.0591
C(8)	0.095977	0.085401	1.123849	0.2616
C(9)	0.315970	0.102323	3.087960	0.0021
C(10)	0.216796	0.145330	1.491752	0.1364
C(11)	0.007684	0.001241	6.190164	0.0000
C(12)	-1.68E-05	6.21E-06	-2.708736	0.0070
R-squared	0.292733	Mean dependent var	14.39328	
Adjusted R-squared	0.276625	S.D. dependent var	0.614203	
S.E. of regression	0.522389	Akaike info criterion	1.563134	
Sum squared resid	131.8058	Schwarz criterion	1.665063	
Log likelihood	-374.8757	Durbin-Watson stat	2.079894	

Anexo No. 6-20
Estimación prima salarial por programa académico de graduación
(sólo egresados desde 1999)

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Date: 07/12/04 Time: 09:40

Sample: 1 220

Included observations: 220

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*ADEM+C(4)*DERE+C(5)*MEDI+C(6)
 *ENFER+C(7)*AGRO+C(8)*INDUS+C(9)*EXPERI+C(10)
 *EXPERIDOS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.00136	0.113036	123.8663	0.0000
C(2)	-0.226519	0.063865	-3.546848	0.0005
C(3)	0.164852	0.088106	1.871054	0.0627
C(4)	0.222010	0.099414	2.233195	0.0266
C(5)	0.181649	0.121944	1.489608	0.1378
C(6)	-0.307743	0.130365	-2.360618	0.0192
C(7)	0.193753	0.126293	1.534152	0.1265
C(8)	0.226130	0.133760	1.690571	0.0924
C(9)	0.012092	0.006943	1.741523	0.0831
C(10)	-4.65E-05	0.000119	-0.391880	0.6955
R-squared	0.239907	Mean dependent var	14.23935	
Adjusted R-squared	0.207332	S.D. dependent var	0.501100	
S.E. of regression	0.446139	Akaike info criterion	1.268018	
Sum squared resid	41.79846	Schwarz criterion	1.422274	
Log likelihood	-129.4820	Durbin-Watson stat	2.118191	

Anexo No. 6-21
Estimación prima salarial por sector de ocupación CIU

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Sample: 1 407

Included observations: 407

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *PUBLICA+C(6)*COMERCIO+C(7)*MANU+C(8)*FINANZA+C(9)
 *COMUNI+C(10)*SALUD+C(11)*OTROS

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.19339	0.081316	174.5471	0.0000
C(2)	-0.333123	0.057811	-5.762297	0.0000
C(3)	0.006902	0.001169	5.905796	0.0000
C(4)	-1.33E-05	5.88E-06	-2.263337	0.0242
C(5)	0.139464	0.078589	1.774587	0.0767
C(6)	0.214421	0.102491	2.092107	0.0371
C(7)	0.205454	0.105566	1.946209	0.0523
C(8)	0.166750	0.081982	2.033982	0.0426
C(9)	-0.119136	0.118424	-1.006013	0.3150
C(10)	-0.073830	0.074853	-0.986335	0.3246
C(11)	0.269343	0.124648	2.160823	0.0313
R-squared	0.279012	Mean dependent var	14.41468	
Adjusted R-squared	0.260806	S.D. dependent var	0.607280	
S.E. of regression	0.522117	Akaike info criterion	1.564806	
Sum squared resid	107.9522	Schwarz criterion	1.673152	
Log likelihood	-307.4380	Durbin-Watson stat	1.994157	

Anexo No. 6-22
Estimación prima salarial por estudiar en Universidad de La Sabana
(Toda la muestra ECH-DANE)

Dependent Variable: LSAL

Method: Least Squares

Date: 07/16/04 Time: 10:58

Sample: 1 777

Included observations: 777

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERIENCIA+C(4)*EXPERIDOS
 +C(5)*UNISABANA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.54299	0.084867	159.5798	0.0000
C(2)	-0.385455	0.050684	-7.605077	0.0000
C(3)	0.005907	0.000663	8.905006	0.0000
C(4)	-1.04E-05	1.70E-06	-6.131380	0.0000
C(5)	0.805260	0.068581	11.74179	0.0000
R-squared	0.227681	Mean dependent var	14.22325	
Adjusted R-squared	0.223679	S.D. dependent var	0.763810	
S.E. of regression	0.672986	Akaike info criterion	2.052229	
Sum squared resid	349.6464	Schwarz criterion	2.082187	
Log likelihood	-792.2910	Durbin-Watson stat	1.716360	

Anexo No. 6-23
Estimación prima salarial por estudiar en Universidad de La Sabana
(salarios ECH-DANE iguales o superiores a \$1.100.000)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/16/04 Time: 11:09
 Sample: 1 633

Included observations: 633

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *UNISABANA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.20944	0.086423	164.4172	0.0000
C(2)	-0.378877	0.044732	-8.469988	0.0000
C(3)	0.005493	0.000733	7.492279	0.0000
C(4)	-1.06E-05	2.01E-06	-5.267561	0.0000
C(5)	0.161195	0.072224	2.231875	0.0260
R-squared	0.205966	Mean dependent var	14.44614	
Adjusted R-squared	0.200909	S.D. dependent var	0.603214	
S.E. of regression	0.539224	Akaike info criterion	1.610497	
Sum squared resid	182.5990	Schwarz criterion	1.645651	
Log likelihood	-504.7223	Durbin-Watson stat	1.955963	

Anexo No. 6-24
Estimación prima salarial por estudiar en Universidad de La Sabana
(salarios ECH-DANE iguales o superiores a \$1.000.000)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/16/04 Time: 11:21
 Sample: 1 660

Included observations: 660

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *UNISABANA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	14.12386	0.085866	164.4869	0.0000
C(2)	-0.375486	0.044415	-8.454059	0.0000
C(3)	0.005322	0.000642	8.285450	0.0000
C(4)	-1.03E-05	1.50E-06	-6.898121	0.0000
C(5)	0.253504	0.070910	3.575008	0.0004
R-squared	0.182874	Mean dependent var	14.42034	
Adjusted R-squared	0.177884	S.D. dependent var	0.603810	
S.E. of regression	0.547478	Akaike info criterion	1.640558	
Sum squared resid	196.3246	Schwarz criterion	1.674591	
Log likelihood	-536.3843	Durbin-Watson stat	1.952868	

Anexo No. 6-25
Estimación prima salarial por estudiar en Universidad de La Sabana
(Egresados Universidad de La Sabana desde 2000
y ECH-DANE para menores de 30 años)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/16/04 Time: 11:29
 Sample: 1 309
 Included observations: 309
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *UNISABANA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.33538	0.125223	106.4933	0.0000
C(2)	-0.266388	0.065568	-4.062769	0.0001
C(3)	0.007214	0.003637	1.983822	0.0482
C(4)	4.66E-06	4.85E-05	0.096100	0.9235
C(5)	0.862320	0.116033	7.431681	0.0000
R-squared	0.261936	Mean dependent var	14.02782	
Adjusted R-squared	0.252224	S.D. dependent var	0.629661	
S.E. of regression	0.544493	Akaike info criterion	1.638126	
Sum squared resid	90.12770	Schwarz criterion	1.698536	
Log likelihood	-248.0904	Durbin-Watson stat	1.892975	

Anexo No. 6-26
Estimación prima salarial por estudiar en Universidad de La Sabana
(Egresados Universidad de La Sabana desde 2000
y toda la muestra ECH-DANE)

Dependent Variable: LSAL
 Method: Least Squares
 Date: 07/16/04 Time: 11:37
 Sample: 1 528
 Included observations: 528
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance
 LSAL=C(1)+C(2)*GENERO+C(3)*EXPERI+C(4)*EXPERIDOS+C(5)
 *UNISABANA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	13.54551	0.111870	121.0824	0.0000
C(2)	-0.343251	0.063556	-5.400785	0.0000
C(3)	0.005619	0.000987	5.691332	0.0000
C(4)	-9.80E-06	2.15E-06	-4.557356	0.0000
C(5)	0.743257	0.095602	7.774482	0.0000
R-squared	0.134617	Mean dependent var	14.04696	
Adjusted R-squared	0.127999	S.D. dependent var	0.749026	
S.E. of regression	0.699448	Akaike info criterion	2.132375	
Sum squared resid	255.8662	Schwarz criterion	2.172802	
Log likelihood	-557.9469	Durbin-Watson stat	1.553495	

7. PROYECCIÓN SOCIAL DE LOS EGRESADOS

A través de la formación recibida por los egresados, la Universidad genera un impacto en la sociedad. Se esperaría que las actividades que ellos desarrollan en sus trayectorias profesionales reflejen los propósitos institucionales, relacionados con la proyección social, con los que se familiarizaron a lo largo del pregrado. En este sentido, la proyección social de un conglomerado o conjunto de personas, se define por lo que están haciendo en la comunidad (trabajando, estudiando, inactivos), por la forma específica en que lo están haciendo (sectores económicos, cargos, posiciones ocupacionales), por lo que han hecho para llegar a donde se encuentran en este momento (desempeños laborales anteriores, desarrollo académico logrado) y por los reconocimientos que han recibido. A esto se agrega el espíritu emprendedor (empresarismo) y de apoyo a obras sociales, culturales, religiosas y cívicas.

Por ello, se incluyó en la encuesta, un capítulo denominado “Proyección social de los egresados”, que está construido sobre cuatro ejes: la trayectoria académica, definida por la escolaridad formal a nivel universitario (pregrado y posgrados realizados). El segundo eje es la trayectoria laboral, en el cual se estudian los procesos de inserción al mercado laboral y la movilidad de los egresados entre empresas, cargos y sectores económicos. Con la información obtenida en la encuesta sobre la trayectoria académica, se analizaron los procesos de recalificación o cambio en el perfil profesional que generarán a su vez tendencias de reconversión laboral.

En un tercer eje, se analiza el espíritu emprendedor de los egresados al asumir riesgos para crear sus propios negocios, generar empleo y ofrecer en el mercado sus productos y servicios. Luego es analizado un cuarto aspecto: la proyección social individual, expresada en los reconocimientos recibidos, tanto académicos como laborales y cívicos, y en la vinculación a obras y actividades de interés social.

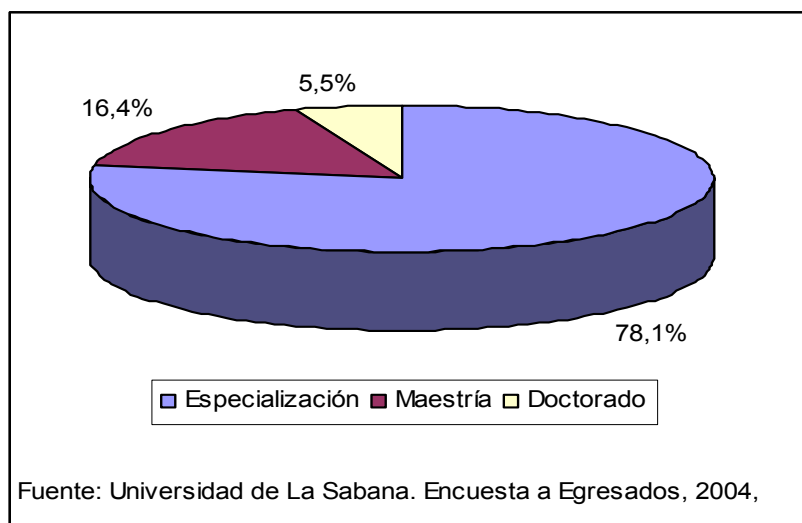
Finalmente, se muestran los resultados relacionados con los vínculos que sostienen los egresados con su *Alma Máter*; los principales medios de información, las preferencias en cuanto a las actividades institucionales y cómo los egresados planean vincularse a ellas durante 2004.

7.1. TRAYECTORIA ACADÉMICA DE LOS EGRESADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta sobre la realización de estudios de posgrado. Del total de egresados, el 36.5% afirma haber obtenido algún título, correspondiendo el 5.5% a doctorados, el 16.4% a maestrías y el mayor porcentaje, 78.1%, a estudios de especialización. La preferencia por este tipo de estudios puede explicarse por el menor tiempo de

duración, los costos más bajos y el hecho de no tener que salir del país o dedicar una jornada de tiempo completo a los cursos, pudiendo alternar esta actividad con el trabajo.

Gráfico No. 7-1
Títulos de posgrado obtenidos por los egresados



Las carreras con el mayor porcentaje de egresados que obtuvieron título de posgrado son Comunicación Social (30.0%), Derecho (22.1%) y Administración de Empresas (20.5%). Los egresados de Comunicación Social, se distribuyeron así: el 69.5% adelantó especializaciones, el 18.1% maestrías y el 12.4% doctorados (siendo este el mayor porcentaje de todos los programas con este título). Por otra parte, los egresados de Derecho realizaron especializaciones (88.7%), maestrías (9.3%) y sólo el 2.0% declaró haber obtenido título de doctorado. El 77.8% de los egresados de Administración de Empresas adelantó estudios de especialización, el 16.7% maestría y 5.5% doctorado.

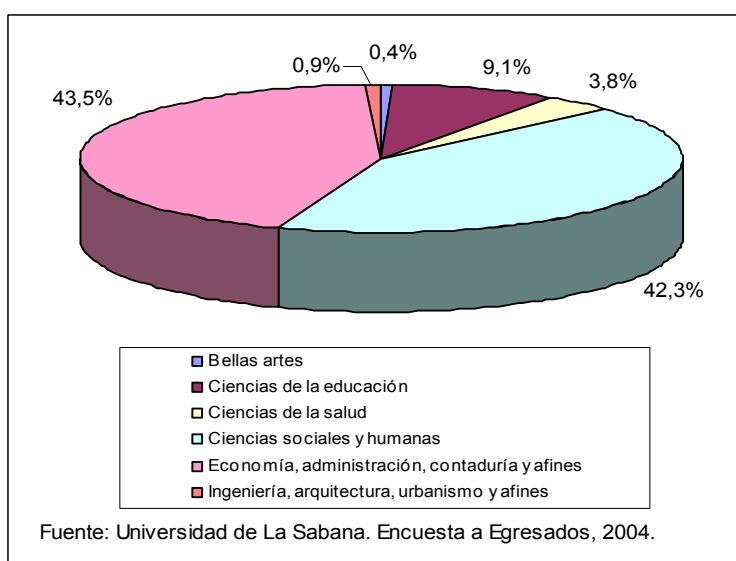
Cuadro No. 7-1
Títulos de posgrado obtenidos por los egresados, según carreras

Carreras	Posgrados			Total
	Especialización	Maestría	Doctorado	
Administración de Empresas	77,8	16,7	5,5	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	89,6	10,4		100,0
Comunicación Social y Periodismo	69,5	18,1	12,4	100,0
Derecho	88,7	9,3	2,0	100,0
Enfermería	73,4	26,6		100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	68,5	25,2	6,3	100,0
Psicología	80,4	19,6		100,0
Total	78,1	16,4	5,5	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Las mujeres se titularon en una mayor proporción, comprendiendo el 65.6% de los 3.131 egresados con estudios posteriores al pregrado, frente al restante 34.4% de los hombres. Las principales áreas académicas escogidas por los profesionales para realizar los posgrados, fueron economía, administración, contaduría y afines (43.5%) y ciencias sociales y humanas (42.3%). Les siguen en importancia, con un porcentaje inferior, los estudios en ciencias de la educación (9.1%) y ciencias de la salud (3.8%). Este bajo porcentaje puede explicarse porque sólo dos carreras jóvenes, y con pocas cohortes de egresados, pertenecen a ésta área del conocimiento: Medicina y Enfermería.

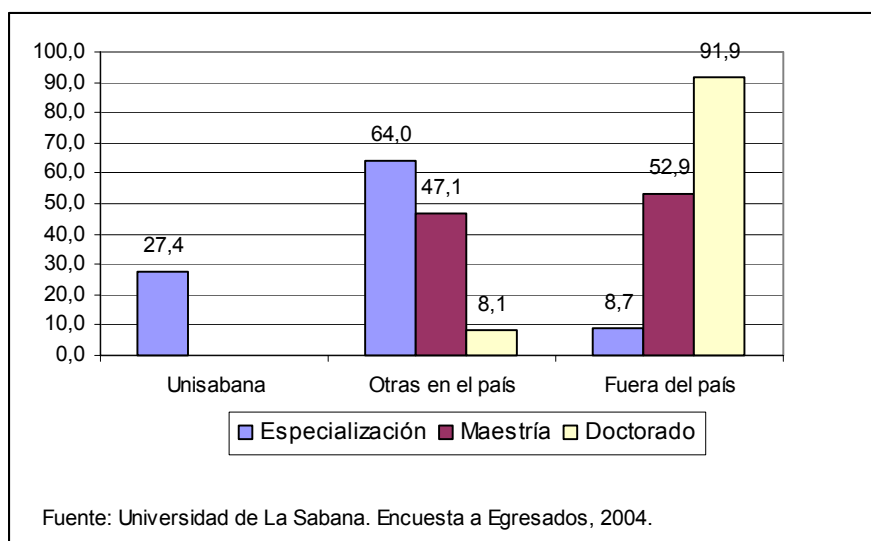
Gráfico No. 7-2
Áreas de estudio de los posgrados



Cabe destacar que el 35.1% de egresados de Enfermería y el 74.8% de egresados de Ingeniería de Producción Agroindustrial adelantaron posgrados en áreas administrativas, lo cual podría reflejar una eventual recalificación, que se verificará más adelante. La mayor parte de los egresados de Administración de Empresas, Administración de Instituciones de Servicio adelantaron posgrados en áreas afines al pregrado (económicas y administrativas), al igual que los egresados de Derecho, quienes optaron por estudios en Ciencias sociales y humanas.

El 58.2% de los posgrados ha sido cursado en otras universidades del país, el 21.5% en la Universidad de La Sabana y el 20.3% en el exterior. Con respecto a las especializaciones, el 64.0% afirmó haber obtenido el título en otras universidades colombianas, mientras que, para la realización de estudios de maestría (52.9%) y doctorado (91.9%) los egresados optaron por Instituciones en el exterior.

Gráfico No. 7-3
Universidades en que los egresados realizan posgrados



En programas recientes como Ingeniería Industrial y Medicina, se encontró que, aunque algunos egresados afirmaron cursar o haber cursado este tipo de estudios, no se consiguieron datos de profesionales que hubieran obtenido el título, tal vez por estar aún cursando materias, por ser actualmente candidatos al título de maestría y doctorado, o por no haber continuado con los programas. En el siguiente cuadro se presenta la totalidad de estudios declarados por los encuestados, discriminando los porcentajes de profesionales que obtuvieron el título y aquellos que no lo obtuvieron. Estos últimos no fueron incluidos en los cálculos presentados anteriormente.

Cuadro No. 7-2
Clasificación de los estudios de posgrado, según carreras

Carrera	Especialización		Maestría		Doctorado	
	Obtuvo título	Posiblemente en curso	Obtuvo título	Posiblemente en curso	Obtuvo título	Posiblemente en curso
Administración de Empresas	62,9	37,1	51,0	49,0	100,0	
Administración de Instituciones de Servicio	68,8	31,2	100,0			
Comunicación Social y Periodismo	90,8	9,2	57,0	43,0	71,6	28,4
Derecho	74,9	25,1	73,6	26,4	11,7	88,3
Enfermería	47,9	52,1	100,0			
Ingeniería de Producción Agroindustrial	79,2	20,8	80,0	20,0	100,0	
Ingeniería Industrial		100,0		100,0		
Medicina		100,0		100,0		
Psicología	74,4	25,6	62,8	37,2		
Total	72,3	27,7	59,9	40,1	53,1	46,9

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

7.2. TRAYECTORIA LABORAL DE LOS EGRESADOS

El análisis de la trayectoria laboral de los egresados da cuenta de la evolución que han experimentado en sus carreras profesionales. Para ello, en esta sección se presenta la inserción al mercado laboral (considerando las actividades realizadas por los profesionales en el semestre inmediatamente siguiente al grado), la evolución y movilidad ocupacional, tópicos que se abordan desde el número de empleos que han tenido a lo largo de su trayectoria laboral. Igualmente, se realiza un análisis de los cambios en las categorías de los cargos desempeñados, así como de la movilidad entre sectores económicos. El análisis de los posgrados adelantados por los egresados sirve para determinar si han experimentado procesos de recalificación con miras a una reconversión laboral o, bien, para profundizar y complementar lo aprendido en el pregrado.

7.2.1. Inserción al mercado laboral

La inserción de los profesionales en el mercado laboral refleja la dinámica del grado de aceptación y pertinencia de los programas académicos. Sin embargo, el acceso a puestos de trabajo está sujeto a factores como la creciente oferta de mano de obra de profesionales de las mismas carreras de otras instituciones y la menor oferta de puestos de trabajo, como consecuencia de la crisis económica de los años recientes y la reorganización tecnológica de las empresas que implica, en muchos casos, la reducción de personal.

Una vez obtiene el título, el egresado entra a formar parte del mercado laboral como aspirante (quien busca trabajo por primera vez), o bien puede continuar trabajando, si se encontraba empleado antes del grado. También, es necesario considerar cuánto tardan en conseguir empleo aquellos egresados que esperan un tiempo, dedicándose a actividades no laborales en el semestre siguiente al grado y posteriormente comienzan a buscar trabajo.

Con el fin de visualizar la inserción al mercado de trabajo, los egresados fueron interrogados acerca de la actividad que desarrollaron en el semestre siguiente al grado. Del total de profesionales encuestados, el 46.2% continuó trabajando después del grado, y el 23.3% comenzó a trabajar inmediatamente, lo que refleja una alta absorción por parte del mercado laboral, incluso previa al grado. El 20.5% se dedicó a buscar trabajo y sólo un 10.0% prefirió realizar otro tipo de actividades no laborales, antes de convertirse en aspirantes en el mercado laboral.

Las carreras con más altos porcentajes de egresados que continuaron trabajando después del grado son Ingeniería Industrial (66.7%), Administración de Empresas (58.4%) y Psicología (49.8%), lo que sugiere que en Ingeniería Industrial existe una buena conexión entre la Universidad y el sector industrial, y en Administración de Empresas el posicionamiento del programa, que facilita el acceso de los egresados a los puestos de trabajo.

Por otra parte, el 54.3% de los egresados de Medicina, el 29.8% de Enfermería y el 27.7% de Psicología comenzaron a trabajar inmediatamente después del grado. En el caso de Medicina, la rápida vinculación podría asociarse al reducido número de egresados y al éxito del programa, a pesar de su novedad, impulsado por los vínculos que sostiene la Universidad con diversas instituciones de salud, desde su creación.

La búsqueda de empleo se presentó en mayor proporción entre los egresados de Enfermería (34.5%), Ingeniería de Producción Agroindustrial (32.5%), y Administración de Instituciones de Servicio (28.8%). En Enfermería, factores como las regulaciones para la contratación en el sector de la salud o los ajustes presupuestales de las instituciones públicas del sector, pudieron haber afectado la inserción inmediata de los egresados de esta carrera, mientras que en Ingeniería de Producción Agroindustrial obedecería a la juventud del programa.

Cuadro No. 7-3
Actividad del grado según carreras

Carreras	Buscó trabajo	Comenzó a trabajar inmediatamente	Continuó trabajando	Se dedicó a una actividad no laboral	Total
Administración de Empresas	14,5	20,8	58,4	6,2	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	28,8	27,0	30,2	13,9	100,0
Comunicación Social y Periodismo	23,1	19,1	44,1	13,6	100,0
Derecho	19,5	21,2	47,4	11,9	100,0
Enfermería	34,5	29,8	25,8	9,9	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	32,5	22,8	38,1	6,6	100,0
Ingeniería Industrial	27,8	5,6	66,7	0,0	100,0
Medicina	14,3	54,3	17,1	14,3	100,0
Psicología	15,7	27,7	49,8	6,7	100,0
Total	20,5	23,3	46,2	10,0	100,0

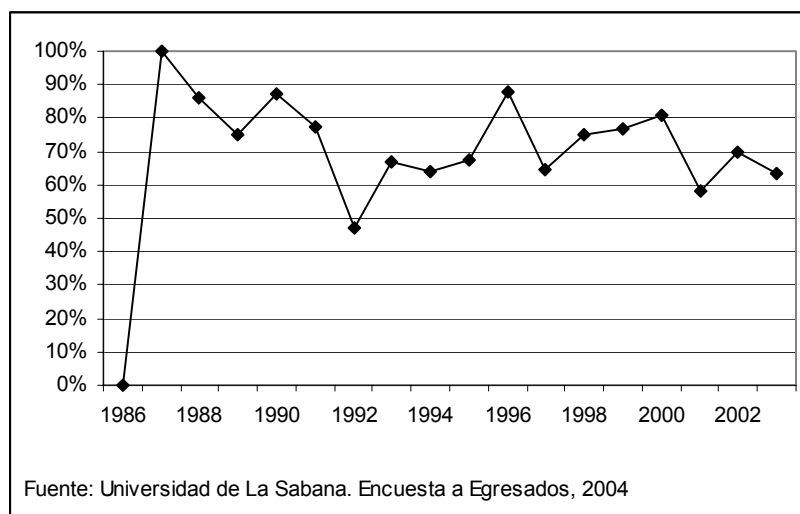
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los profesionales que buscaron empleo después del grado tardaron en promedio 8.3 meses en encontrarlo, mientras que los que desarrollaron actividades diferentes, cuando decidieron buscar trabajo, esperaron 7.1 meses; este menor tiempo de búsqueda podría explicarse por las posibles conexiones laborales que los egresados realizaron mientras se dedicaban a otras actividades, por ejemplo de tipo académico. Los egresados que más tiempo esperaron antes de poder vincularse laboralmente provenían de los programas de Comunicación Social (11.2 meses), Administración de Empresas (8.7 meses) e Ingeniería Industrial (6.2 meses).

Si se hace un seguimiento del comportamiento de la inserción laboral en el tiempo, teniendo en cuenta a los egresados que continuaron trabajando y los que comenzaron a trabajar inmediatamente después del grado, se encuentra una tendencia irregular en los primeros años, tal vez por el reducido número de egresados del período de inicio de actividades académicas de la Universidad que fueron encuestados. Corresponden a este período las primeras promociones de las carreras más tradicionales de la Universidad: Administración de Empresas, Comunicación social y Psicología¹¹¹. Desde finales de los años ochenta, como se observa en el siguiente gráfico, se observa una tendencia decreciente en la inserción laboral, debido tal vez, a la desaceleración económica y a que se trata de egresados de programas muy jóvenes, que entraron a competir en el mercado laboral con egresados de otras universidades. Tal es el caso de los graduados de Enfermería, Medicina, Derecho y las Ingenierías Industrial y de Producción Agroindustrial.

¹¹¹ Los programas de la Facultad de Educación no se tuvieron en cuenta para este análisis.

Gráfico No. 7-4
Porcentaje de egresados que se vincularon laboralmente en el semestre siguiente al grado



7.2.2. Evolución y movilidad ocupacional de los egresados

En la trayectoria laboral deben tenerse en cuenta los cambios que el profesional ha experimentado a lo largo de su carrera en cuanto a empleos, ascensos y tránsitos entre empresas de distintas actividades económicas. Es necesario considerar, igualmente, la concentración de los egresados en ciertos sectores económicos, sin desconocer la naturaleza de algunos programas que enfocan su perfil profesional hacia áreas específicas, como Medicina o Enfermería.

Para saber cómo ha sido la evolución de los niveles administrativos en los que se han ubicado los profesionales dentro de las empresas, fue necesario realizar una jerarquización de los cargos, clasificándolos en: Propietarios de Empresa, funcionarios de Alta Administración, Ejecutivos y Profesionales¹¹². Es importante aclarar, que sólo se compara el primer empleo declarado por el egresado¹¹³ y el empleo actual, lo que si bien limita el análisis, da una idea general de la evolución en la trayectoria laboral de los titulados.

¹¹² Las categorías de los cargos fueron definidos en la encuesta para que los egresados estuvieran en capacidad de ubicar sus datos en cualquiera de los siguientes niveles:

- Propietario de Empresa.
- Alta Administración: presidentes, directores, gerentes generales o de áreas específicas.
- Ejecutivos: coordinadores, jefes, gerentes de marca o producto, líderes de proyectos.
- Profesional: asistentes, analistas, comisionistas, traders, asesores, consultores, ejecutivos de cuenta o ventas, instructores, docentes.

¹¹³ Nota: En la encuesta se descartaron para el análisis los semestres de práctica incluidos en los planes de estudio de las distintas facultades, por tratarse de actividades de carácter académico.

7.2.2.1. Número de empleos

En promedio, los egresados de la Universidad de La Sabana han tenido tres empleos. Por promociones, los profesionales graduados entre 1977 y 1986 presentaron el mayor promedio de empleos (4.3), mientras que los egresados del período más reciente, entre 2000 y 2003 presentaron sólo 1.9 empleos, por efecto del tiempo de permanencia en el mercado laboral.

Los programas cuyos egresados registran el mayor número de empleos son Enfermería, Comunicación Social, Administración de Empresas y Psicología. Sin embargo, el alto porcentaje de egresados de estas carreras con contratos a término indefinido (75.9% en Administración de Empresas, 63% en Enfermería, 54.4% en Comunicación Social y 55.9% en Psicología) no permite concluir que la rotación obedezca a períodos de vinculación más cortos. En las carreras más recientes como Medicina, Ingeniería Industrial y Derecho, es menor el número de empleos declarados por los egresados, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 7-4
Número promedio de empleos, según carreras y períodos de graduación

Carreras	Períodos de graduación				Total
	1977-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	
Administración de Empresas	1,7	4,3	2,8	1,8	2,8
Administración de Instituciones de Servicio		3,2	2,7	1,6	2,3
Comunicación Social y Periodismo	5,7	4,2	3,8	1,9	3,8
Derecho		3,6	3,0	1,6	2,7
Enfermería			3,8	2,2	3,1
Ingeniería de Producción Agroindustrial			2,4	1,5	2,0
Ingeniería Industrial				1,2	1,2
Medicina				2,0	2,0
Psicología		2,8	3,0	2,5	2,8
Total	4,3	3,9	3,1	1,9	3,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por género, el número promedio de empleos es ligeramente inferior en las mujeres (2.9) que en los hombres (3.1). Como es de esperarse, a mayor edad aumenta el número de empleos observados en los egresados. Entre los más jóvenes, con edades entre los 22 y los 25 años, el promedio es de 1.6 empleos, siendo superior entre los egresados de Enfermería con 2.2 empleos. El rango de edades que presenta el mayor número de empleos es entre los 41 y 45 años con 4.3 empleos.

Si se compara el número de empleos con la categoría del cargo que actualmente desempeñan los egresados, se observa una alta rotación en todas las categorías, principalmente entre quienes actualmente son propietarios de empresas (47.7% con cuatro o más empleos), lo cual muestra en este caso que, antes de crear o adquirir su propia empresa, acumularon experiencia laboral en la mayoría de los

casos. Sin embargo, un alto porcentaje de egresados de Administración de Instituciones de Servicio e Ingeniería de Producción Agroindustrial son dueños de empresas desde que obtuvieron el título y sólo han laborado en ellas (50.0% y 63.2% respectivamente); es posible que estos egresados trabajen en empresas que son propiedad de sus familias, o tal vez han logrado desarrollar un temprano empresarismo. Por otra parte, entre quienes desarrollan labores ejecutivas y profesionales se observa igualmente que la gran mayoría ha tenido más de un empleo¹¹⁴.

Cuadro No. 7-5
Número de empleos según categoría del cargo actual

Categoría del cargo	Número de empleos				Total
	1	2	3	4 y más	
Propietarios de empresa	11,7	25,8	14,9	47,7	100,0
Alta administración	12,1	36,4	23,6	28,0	100,0
Ejecutivos	23,3	25,9	17,9	32,9	100,0
Profesional	24,9	23,7	20,1	31,3	100,0
Total	21,9	25,9	19,5	32,7	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

7.2.2.2. Movilidad ocupacional

Con el análisis de la movilidad ocupacional se explican los cambios en las categorías de los cargos desempeñados por los egresados, para saber en qué medida las trayectorias han sido ascendentes, descendentes, o si por el contrario, han permanecido estables en un nivel administrativo desde que obtuvieron el título. Dicho análisis permite apreciar el efecto de la calidad de la educación, en la medida en que proporciona los conocimientos necesarios para lograr un buen ajuste y competencia en el mercado laboral.

Las trayectorias de los egresados fueron clasificadas en: “inmóviles”, cuando no presentaron cambio alguno entre el nivel administrativo del primer cargo y el cargo actual, o “móviles”, cuando se encontraron diferencias entre el primer y el último cargo. Esta categoría a su vez, se clasificó en “móviles ascendentes” (si el rango del cargo actual era superior al del primer empleo), y en “móviles descendentes” en el caso contrario.

¹¹⁴ En un estudio sobre Administración de Empresas, adelantado en 1997, con una muestra de 322 encuestados, se encontró que el 54.0% de los egresados desempeñaban labores de tipo profesional u operativo y el 24.2% laboraba en cargos ejecutivos. MORENO, Ana María (1997). *Estudio de la situación actual de los egresados del programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 139 p.

Cuadro No. 7-6
Relación entre categoría del primer cargo y categoría del cargo actual

Categoría primer cargo	Categoría cargo actual				Total
	Propietarios de empresa	Alta administración	Ejecutivos	Profesional	
Propietarios de empresa	1,2		0,6	1,1	2,9
Alta administración	0,2	1,4	1,1	1,4	4,0
Ejecutivos	0,6	2,3	4,9	4,0	11,8
Profesional	6,5	7,8	17,7	49,1	81,2
Total	8,6	11,6	24,3	55,6	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

Estos resultados permiten concluir que la inmovilidad es una característica importante de los egresados y se concentra principalmente entre aquellos que realizan labores profesionales. El 49.1% de los egresados que iniciaron su trayectoria en cargos de tipo profesional aún sigue ocupándolos. La mayor movilidad se presenta entre quienes pasan de cargos profesionales a ejercer cargos ejecutivos (17.7%), y entre quienes pasaron de cargos profesionales a cargos de alta administración (7.8%). Esta información se presenta ampliada y clasificada por categorías de movilidad en el anexo estadístico.

Al analizar por promociones, como se observa a continuación, la inmovilidad entre empleos sigue siendo la característica más representativa, especialmente en los egresados entre 2000 y 2003 (68.2%). En segundo lugar está la trayectoria laboral móvil ascendente, con el 35.4%, encontrándose el porcentaje más alto en los titulados entre 1993 y 1999 con el 41.2%. Los egresados de las últimas promociones apenas se están ajustando al mercado laboral y tal vez, por efecto de la crisis, han tenido que permanecer en empleos cuya labor es de tipo profesional, o no han encontrado empleos de categorías superiores, mientras que los egresados con más trayectoria y reconocimiento en el mercado han podido ascender más fácilmente a cargos ejecutivos y directivos.

Cuadro No. 7-7
Movilidad ocupacional según promociones

Movilidad	Periodos de graduación				Total
	1977-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	
Inmóvil	57,1	50,9	51,7	68,2	56,5
Ascendente	42,9	38,0	41,2	23,7	35,4
Descendente	0,0	11,1	7,1	8,1	8,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por programas, las carreras que presentan mayor inmovilidad en los cargos son Medicina (91.7%), Enfermería (88.4%), Ingeniería Industrial (73.3%). En Enfermería y Medicina, la situación se explica por tratarse de programas cuya labor está centrada más en la prestación de servicios profesionales, que en el ejercicio de labores administrativas o de empresarismo, mientras que los ingenieros industriales aún están incursionando en el mercado laboral¹¹⁵ y es posible que no hubieran acumulado suficiente experiencia para ocupar cargos de alta administración. La mayor proporción de egresados con trayectoria laboral móvil ascendente corresponde a los egresados de Ingeniería de Producción Agroindustrial (41.6%) y Administración de empresas (37.8%), por efecto del empresarismo y la tecnificación de sectores que demandan mano de obra más calificada, que sería el caso de los ingenieros de producción agroindustrial. (ver anexo estadístico).

7.2.2.3. Movilidad entre sectores económicos

Con el fin de evaluar la movilidad sectorial de los profesionales, se pidió a los encuestados que identificaran la principal actividad económica de las empresas en las que trabajaron por primera vez y la actividad de las empresas donde trabajan actualmente¹¹⁶.

Los sectores que retienen en mayor porcentaje a los egresados son: el de Educación (76.6%) y el de Servicios sociales y de salud (67.0%). La alta participación de egresados en el sector educación llama la atención, teniendo en cuenta que en este análisis no se incluye a los egresados de la Facultad de

¹¹⁵ La primera promoción de Ingeniería Industrial obtuvo el título en 2002

¹¹⁶ En un estudio desarrollado por Gaitán (1994), para una muestra de 221 egresados de Administración de Empresas, se calculó que los principales sectores económicos en los cuales laboraban los egresados de este programa fueron: Comercio mayorista (19.2%), Servicios (18.2%), Comercio minorista (10.3%) y sector manufacturero 9.9%. GAITAN, Felipe y otros (1994). Estudio descriptivo de la Ubicación actual del Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana. Santafé de Bogotá: Universidad de La Sabana. 80 p. En Moreno (1997), se encontró que los sectores con mayor participación de egresados de Administración de Empresas fueron: Servicios (26.7%), Sector Financiero (15.8%), Sector Manufacturero (15.5%) y Sector Comercial (11.2%).

Educación de la Universidad. El 37.6% de egresados que laboran actualmente en este sector corresponde a la carrera de Comunicación Social, seguido por el 24.4% de egresados de Psicología.

En el caso del sector de la salud, se ve reflejada la participación de profesionales en áreas de Medicina y Enfermería, quienes ingresaron a trabajar en este sector y aún permanecen allí. En este sector labora actualmente, el 79.3% de las enfermeras, el 76.0% de los médicos y sólo el 10.1% de los psicólogos. Otros sectores importantes, pero con una participación menor son Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (39.4%), Actividades inmobiliarias y empresariales (38.3%), e Intermediación financiera (35.2%).

Por otra parte, la mayor movilidad sectorial se observa entre los egresados que iniciaron su carrera laboral en el sector manufacturero y actualmente trabajan en el sector educación (32.2%), seguido de los profesionales que pasaron de los sectores empresarial y de transporte hacia otras actividades económicas (25.2% y 23.2%, respectivamente). Es notorio el desplazamiento de egresados empleados en el sector real hacia el sector servicios, tal vez por efecto de la terciarización de la economía, que desplaza la mano de obra hacia servicios de mayor valor agregado.

Cuadro No. 7-8
Movilidad entre sectores económicos por Secciones de la CIU Rev.3

Primera empresa	Empresa actual								
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Comercio	Educación	Industrias Manufactureras	Intermediación financiera	Servicios sociales y de salud	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Otras	Total
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	38,3		11,7	5,7	5,4	7,4	6,3	25,2	100,0
Comercio	12,7	28,6	17,6	2,8	10,8	5,5		22,0	100,0
Educación	2,0	2,4	76,6	4,5	1,3	3,9	2,6	6,6	100,0
Industrias Manufactureras	9,1	2,5	32,2	32,2	9,1		1,8	13,1	100,0
Intermediación financiera	17,3	7,2	8,3	16,2	35,2	1,6	8,8	5,4	100,0
Servicios sociales y de salud	5,9		17,9	1,8		67,0		7,4	100,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,1	6,5	4,6	3,9	17,4		39,4	23,2	100,0
Otras	12,6	2,5	17,8	7,4	4,5	6,3	6,0	43,0	100,0
Total	12,4	4,9	26,6	9,8	9,5	9,5	6,4	20,9	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Otras actividades: Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria; agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Construcción; Explotación de minas y canteras; Hoteles y restaurantes; Organización y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc.); Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Suministro de electricidad, gas y agua.

7.2.3. Recalificación profesional

El análisis de la trayectoria laboral incluye los cambios que el egresado realiza en su carrera profesional generados por la necesidad de ascensos laborales, del mejoramiento de sus ingresos y de mayores competencias requeridas en su trabajo. Es posible que, ante la dificultad de encontrar empleo, el profesional tome la decisión de buscar una mayor capacitación, profundizando en el área estudiada en el pregrado o incursionando en áreas diferentes, tal vez con mayor demanda en el mercado laboral.

En ese sentido, “[...] la reconversión laboral se entiende como un comportamiento a través del cual se pretende reincorporar laboralmente a trabajadores que, teniendo una especialidad, se ven impedidos de continuar ejerciéndola por razones externas a ellos y carecen de opciones de permanecer en el mercado de trabajo con dicho perfil ocupacional [...]”¹¹⁷. Para adquirir nuevas competencias que otorguen un cambio favorable en el perfil ocupacional y un mejor acceso al mercado de trabajo, los egresados adelantan un proceso de recalificación, a partir de la realización de estudios de posgrado en áreas diferentes a las cursadas en pregrado.

El presente análisis de la recalificación y posterior reconversión laboral comprende a los egresados que obtuvieron un título de posgrado en áreas diferentes a las del pregrado, y actualmente se encuentran laborando en las áreas para las cuales se recalificaron. Se excluye a los egresados que, aunque obtuvieron títulos en áreas diferentes a la de su profesión, continuaron laborando en ella o no están ocupados actualmente, y a los que siguieron estudios de posgrado en áreas semejantes a las del pregrado para actualizar y complementar sus conocimientos.

El estudio de posgrados en áreas diferentes a las del pregrado, se presentó en mayor proporción en mujeres (74.3%) que en hombres (25.7%). El siguiente gráfico muestra la recalificación por edades donde se observa que la realización de especializaciones en áreas diferentes a la del pregrado se presenta principalmente entre los 28 y 32 años, y entre los 41 y 44 años, en el primer rango a través de especializaciones y en el segundo mediante el estudio de maestrías.

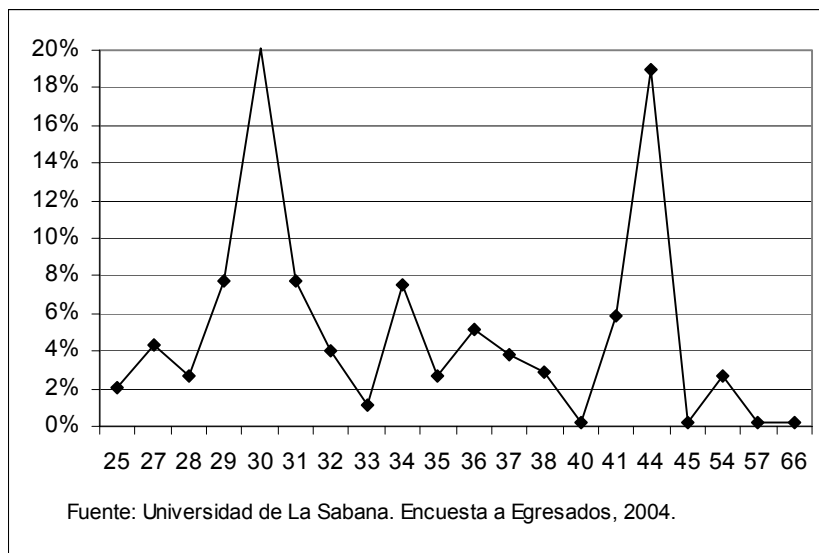
¹¹⁷ PELUFFO, Martha (1995). “*La reconversión laboral desde una perspectiva de género*”.

Disponible en:

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/132_33/index.htm

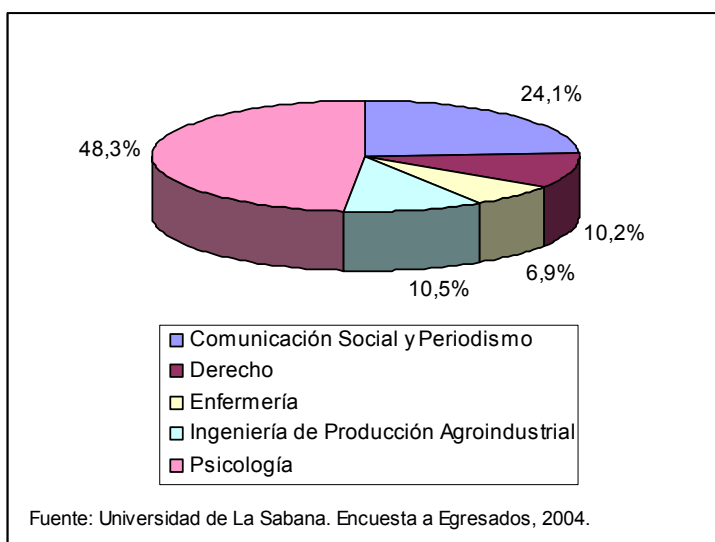
Fecha de ingreso: Julio 6 de 2004.

Gráfico No. 7-5
Porcentaje de recalificación por edades



El 77.2% de los egresados encuestados, que adelantaron estudios de posgrado, prefiere la profundización y complemento del pregrado y sólo el 22.8% opta por seguir estudios en áreas diferentes. El total de egresados recalificados (522), corresponde al 6.1% de la población. Por carreras, dos de las más tradicionales, presentan los mayores porcentajes de recalificación: Psicología con el 48.3%, seguido por los egresados de Comunicación Social (24.1%).

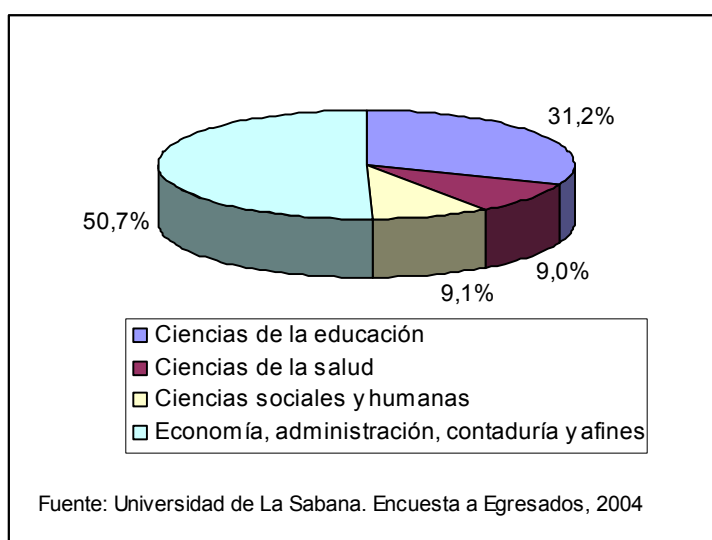
Gráfico No. 7-6
Recalificación de los egresados según programas



Las principales áreas de recalificación escogidas por los egresados fueron, economía, administración, contaduría y afines (50.7%), y ciencias de la educación (31.2%).

El 66.7% de los egresados de Comunicación Social adelantó estudios en ciencias de la educación y el 63.9% de los egresados de Derecho optó por el área administrativa, entre los egresados de Enfermería, la principal área escogida fue ciencias sociales y humanas (69.4%); los ingenieros de producción agroindustrial desarrollaron su nuevo perfil en el área administrativa (100.0%); por su parte, los psicólogos adelantaron estudios en esta misma área (47.7%) y en ciencias de la educación (34.4%). Este porcentaje de estudios en el área educativa podría asociarse al perfil inicial que tuvo el programa, anteriormente llamado Psicología Educativa, el cual posteriormente fue transformado en 1986, luego de reglamentarse el ejercicio de la Psicología en Colombia.

Gráfico No. 7-7
Recalificación de los egresados según áreas de conocimiento



Los egresados que se recalificaron actualmente trabajan en el área administrativa (44.3%) y académica (30.7%), lo que estaría reflejando los nuevos perfiles adquiridos por los egresados. En el primer caso, quienes optaron por el área administrativa tal vez buscaban mejores oportunidades de empleo y salarios más altos, y quienes siguieron estudios en educación lo hicieron para dedicarse a la docencia, principalmente al nivel universitario.

El 46.0% de los egresados, que adelantaron procesos de recalificación, laboran en áreas diferentes a las del pregrado y del mismo campo de los posgrados estudiados. Dado que el total de casos corresponde sólo al 2.8% del total de

encuestados, no es posible hablar de un fenómeno significativo de reconversión laboral entre los profesionales. Por programas, el mayor porcentaje de los episodios de reconversión laboral corresponde a los egresados de Psicología (60.0%), seguido en menor proporción por los de Ingeniería de Producción Agroindustrial (14.2%) y Comunicación Social y Periodismo (11.7%).

7.3. EMPRESARISMO

De una manera muy amplia, el empresarismo¹¹⁸ puede definirse como el despliegue de la actividad empresarial, si bien, no hay unanimidad sobre el sentido de esta expresión; mientras que, por el contrario, puede afirmarse que existe pleno consenso en diferenciar el empresarismo del rol del administrador, entendido como el desarrollo de todas las actividades de dirección del funcionamiento de una empresa.

En efecto, mientras Joseph Schumpeter, un autor clásico en la materia, sostiene que “[...] el empresario y su función no son difíciles de conceptuar: la característica definitoria es simplemente el hacer nuevas cosas o el hacer de una manera nueva cosas que ya se habían hecho (la innovación)[...]”¹¹⁹; la tradición en economía política, liderada por John Stuart Mill y Jean Baptiste Say, considera al empresario como quien “[...] emprende la creación por su cuenta, en su beneficio y con sus riesgos, de cualquier producto [...]”¹²⁰; es decir, la actividad empresarial se caracterizaría por la asunción del riesgo financiero, implícito en toda actividad económica.

Sin entrar en detalles sobre la controversia teórica, que no es el objetivo de este trabajo, se asumirá como empresarismo tanto la participación en la creación de empresas como el ejercicio actual (en el momento de la encuesta) de posiciones ocupacionales asociadas con las categoría de “patrón o empleador” y de “trabajador por cuenta propia”. En el primer caso, la participación en la creación de empresas, se evaluará con base en las respuestas dadas a la pregunta 78 de la encuesta; en el segundo, según las tabulaciones de la pregunta 21, en donde se indagó por la posición ocupacional dentro de la empresa o actividad económica desempeñada.

¹¹⁸ En este texto, se utiliza el de “empresarismo” como una traducción libre de la palabra “entrepreneurship”, propia del inglés americano. El término no existe en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua; como tampoco el de “empresarialidad”, utilizado en la traducción del libro de Israel Kirzner: *Competition and Entrepreneurship* (“Competencia y empresarialidad”. Madrid, Unión Editorial, 1998).

¹¹⁹ SCHUMPETER, Joseph A. (1966) “La respuesta creadora en la historia económica”. En: *Ensayos*. Traducción de Joaquín Silvestre y otros. Barcelona (España): Oikos-tau, p. 223. El término función corresponde a la denominada “actividad empresarial”.

¹²⁰ SAY, Jean Baptiste (2001). *Tratado de Economía Política*. México: Fondo de Cultura Económica p. 66.

7.3.1. Experiencias empresariales

Con el objetivo de contar con una visión muy global de las iniciativas empresariales desarrolladas por los egresados, la medición del empresarismo se hizo de una manera muy amplia, con base en la pregunta 78 del formulario de encuesta, en la cual se solicitaba indicar si se había participado en la creación de una o más empresas durante la vida profesional.

El término “participación” no fue delimitado en forma alguna y, por tanto, las respuestas recibidas involucran, de manera implícita, distintas manifestaciones de esta actividad, como la consultoría, mediante la realización de estudios de prefactibilidad; la asesoría técnica o administrativa, durante el proceso de montaje de la empresa; la vinculación como socio capitalista (con el aporte de fondos) o industrial (como responsable de la ejecución del proyecto y de poner a marchar la empresa); la asistencia permanente, a título de asalariado, a los eventuales inversionistas de capital.

Cuadro No. 7-9
Egresados con experiencias empresariales, según estado laboral

Estado laboral	Total
Desocupados	66
Inactivos	15
Ocupados	1.859
Sin información	14
Total	1.954

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Nota: El renglón “sin información” corresponde a quienes diligenciaron sólo la sección de evaluación de la calidad del programa y de la Universidad, dentro del formulario de encuesta.

De acuerdo con las cifras precedentes, un total de 1.954 egresados habrían tenido experiencias empresariales; de ellos, el 95.1% se encontraban ocupados, en el momento de diligenciar la encuesta, lo cual no significa que en ese momento (primer trimestre de 2004), todos ellos se desempeñasen como empresarios, según se verá luego.

La magnitud del empresarismo se aprecia en los cuadros siguientes, medida por la cantidad de empresas creadas y por la distribución de las experiencias empresariales entre los egresados de los distintos programas. Las cifras por períodos de graduación sugieren una mayor vocación empresarial entre quienes se titularon durante 1993-1999, pues el 43.2% de ellos habrían tenido alguna experiencia empresarial y, en conjunto, habrían creado el 42.8% de las empresas.

Sin embargo, en términos relativos -expresados en el cociente entre empresas creadas y egresados participantes, denominado índice de empresarismo- la mayor

actividad empresarial corresponde a los graduados del período 1988-1992, con 1.7 empresas creadas por egresado, contra 1.4 y 1.3. Estos datos coinciden con la hipótesis de que se requieren conocimientos prácticos -sobre una actividad productiva- y recursos de capital para incursionar como empresario; ambos requisitos se adquieren -en la mayoría de los casos- por medio de la experiencia laboral como empleado.

Cuadro No. 7-10
Experiencias empresariales, según períodos de graduación

Períodos de graduación	Egresados participantes		Total empresas creadas	
	No.	%	No.	%
1988-1992	544	27,8	922	32,3
1993-1999	844	43,2	1.221	42,8
2000-2003	566	29,0	711	24,9
Total	1.954	100,0	2.854	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En contra de esta hipótesis, se encuentra el hecho que la muestra no arrojó evidencias de empresarismo entre los egresados más antiguos, aquellos graduados entre 1976-1987 (ver cuadro siguiente), debido, quizás, a que la pregunta se refería a las experiencias empresariales posteriores a la obtención del título, o al tipo de formación profesional brindada por la Institución en ese entonces.

Cuadro No. 7-11
Empresas creadas según períodos de graduación y períodos de fundación

Períodos de graduación	Períodos de fundación (de las empresas)								Total	
	Años 70		Años 80		Años 90		2000-2003			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1988-1992			64	11,8	382	70,2	98	18,0	544	100,0
1993-1999			15	1,8	282	34,6	519	63,6	816	100,0
2000-2003	14	2,6			48	8,9	479	88,5	541	100,0
Total	14	0,7	79	4,2	712	37,5	1.096	57,7	1.901	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Según las cifras anteriores, el 57.7% de las empresas “más importantes” fueron creadas en los últimos cuatro años, y del total de ellas (1.096), el 43.7% por los graduados en el mismo período. En general, puede decirse que existe un mayor espíritu empresarial en los egresados más recientes, lo cual puede explicarse por cambios tanto en los planes de estudio como por una nueva dinámica del mercado laboral; los nuevos currículos posiblemente incluyan una formación en

empresarismo, mientras que las reformas laborales de los años 90 habrían motivado el empleo de cuenta propia en detrimento del asalariado.

En total, hasta el momento de la encuesta, se habrían creado cerca de 2.854 empresas; en la tercera parte de ellas estarían involucrados los graduados de Administración de Empresas, quienes se muestran como los más activos en este aspecto, seguidos por los de Comunicación Social y Periodismo, y los de Derecho. Según las formaciones profesionales de los egresados empresarios, cabe suponer que la mayoría de las empresas creadas se encuentran en el sector de servicios.

Cuadro No. 7-12
Experiencias empresariales totales por carrera

Carreras	Egresados participantes		Empresas creadas	
	No.	%	No.	%
Administración de Empresas	663	33,9	949	33,3
Administración de Instituciones de Servicio	124	6,3	181	6,3
Comunicación Social y Periodismo	410	21,0	606	21,2
Derecho	313	16,0	593	20,8
Medicina	7	0,4	14	0,5
Enfermería	22	1,1	22	0,8
Psicología	314	16,1	312	10,9
Ingeniería de Producción Agroindustrial	93	4,8	169	5,9
Ingeniería Industrial	8	0,4	8	0,3
Total	1.954	100,0	2.854	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los datos anteriores corresponden a la totalidad de las experiencias empresariales declaradas, sin distinguir la importancia ni la permanencia temporal de ellas; en el cuadro siguiente, por el contrario, se muestran las estadísticas correspondientes a la “empresa más importante” creada por el encuestado. En este caso, el número de empresas coincide, obligatoriamente, con el número de egresados empresarios (1.954) pues en la pregunta 79 se solicitaba identificar únicamente la empresa más importante (los nombres de éstas se presentan en el anexo estadístico de este capítulo), y se requería alguna información adicional: número de trabajadores, actividad o sector económico al que pertenece, año de creación y si, al momento de la encuesta, todavía existía.

En el cuadro siguiente se recoge información sobre las cantidades iniciales y vigentes de empresas “más importantes” y de empleos creados por los egresados. Los cifras muestran dos características propias de las pequeñas y medianas empresas (pymes); por una parte, las empresas de este tipo registran una alta mortandad (la tercera parte de las creadas, el 32.8%, habría desaparecido, en el momento de contestar la encuesta, y, con ellas, el 56.8% de los empleos originales).

Cuadro No. 7-13
Experiencias empresariales relevantes, según carreras

Carreras	Empresas creadas		Empresas vigentes	
	No.	Empleos	No.	Empleos
Administración de Empresas	663	7.783	421	5.322
Administración de Instituciones de Servicio	124	3.238	67	1.119
Comunicación Social y Periodismo	410	2.632	294	2.164
Derecho	313	3.744	248	3.535
Enfermería	22	33		
Ingeniería de Producción Agroindustrial	93	680	67	492
Ingeniería Industrial	8	44	8	44
Medicina	7	56		
Psicología	314	13.938	208	1.202
Total	1.954	32.148	1.313	13.878

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por otra parte, las pymes son intensivas en mano de obra, lo que explica el promedio de 16.5 empleos por empresa, que, en este caso, es incrementado por los empresarios graduados en Psicología. Esta característica es más notoria en las empresas que desarrollan actividades de servicio, como ocurre en este caso, según se observa al apreciar la clasificación CIIU de ellas (ver cuadro siguiente).

En efecto, sólo un 14.2% de las empresas más importantes pertenecen al sector manufacturero; y un 4.9% a la explotación del sector primario (actividades agropecuarias y mineras) y de la construcción, comprendida en el renglón "otras actividades de transformación"; es decir, las empresas de servicios constituyen el 80.9% de las creadas por los egresados y habrían generado el 91.6% de los puestos de trabajo.

Conviene destacar, para mayor claridad, que la sección "Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler", de la CIIU: comprende las siguientes divisiones: la 70, relativa a las "Actividades inmobiliarias: realizadas con bienes propios o arrendados"; la 71 o de "Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios"; la 72, "Informática y actividades conexas"; la 73, correspondiente a labores de "Investigación y desarrollo"; la 74, "Otras actividades empresariales: Actividades jurídicas y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría, asesoramiento en materia de impuestos, estudio de mercados y realización de encuestas de opinión pública, asesoramiento empresarial y en materia de gestión, Actividades de arquitectura, e ingeniería y otras actividades técnicas, Obtención y suministro de personal, Investigación y seguridad, Limpieza de edificios, Fotografía, Envase y empaque".

Cuadro No. 7-14
Experiencias empresariales relevantes, por secciones de la CIU Rev.3
(Distribuciones porcentuales)

CIU	Empresas creadas		Empresas vigentes	
	%	Empleos creados	%	Empleos creados
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	26,8	46,4	28,2	13,9
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	15,4	15,5	18,3	31,9
Educación	6,0	2,1	7,8	4,4
Industrias Manufactureras	14,2	5,8	9,2	4,9
Intermediación financiera	3,9	7,6	2,3	2,7
Servicios sociales y de salud	6,8	4,5	9,9	10,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,2	4,7	2,7	6,9
Otras actividades de transformación	4,9	2,6	6,0	5,8
Otras actividades de servicio	18,8	10,8	15,7	18,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Desde la perspectiva de los períodos de graduación definidos, una revisión de los datos permite varias observaciones: las empresas creadas por los titulados más antiguos son las que más empleos generan (en la actualidad, el 43.2% del total); la mayor tasa de supervivencia corresponde a las creadas por los egresados más jóvenes (sobrevive el 71.4% de ellas), lo cual se asocia con la duración (vida activa) más frecuente de este tipo de empresas, que es de 1 a 4 años (el 57.8% de las existentes y el 52.3% de las creadas se encuentran en este rango de antigüedad, como se aprecia en el anexo estadístico de este capítulo).

Cuadro No. 7-15
Experiencias empresariales relevantes, según períodos de graduación

Período de graduación	Empresas creadas				Empresas vigentes			
	No.	%	Empleos	%	No.	%	Empleos	%
1988-1992	544	27.8	20.410	63.5	362	27.6	5.994	43.2
1993-1999	844	43.2	6.591	20.5	547	41.7	3.805	27.4
2000-2003	566	29.0	5.147	16.0	404	30.8	4.079	29.4
Totales	1954	100.0	32.148	100.0	1.313	100.0	13.878	100.0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

7.3.2. Empresarismo reciente

Como se explicó al analizar el estado laboral de la población de egresados, el DANE¹²¹ tiene definidas, para construir los indicadores laborales del país, algunas categorías ocupacionales; de ellas, para efectos de caracterizar el empresarismo actual de los egresados, conviene recordar tres: patrón o empleador, trabajador por cuenta propia y empleado.

Patrón o empleador: son las personas que dirigen su propia empresa económica o ejercen por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados, empleados y/o obreros.

Trabajador por cuenta propia: son las personas que explotan su propia empresa económica o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin utilizar ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado. Estas personas se denominan también trabajadores independientes y pueden trabajar solas o asociadas con otras de igual condición.

Cabe recordar, además, que como parte de la caracterización laboral de la población de egresados, se indagó por las actividades laborales principales y secundarias, restringidas al ejercicio de un máximo de dos cargos, en dos empresas diferentes. La actividad principal quedó definida con las respuestas a la pregunta 10: “¿Cuál es su actividad principal (a la que le dedica más tiempo)?”.

Para quienes reconocieron estar dedicados a trabajar, se les preguntó, también, si además de la ocupación principal tenían algún otro trabajo o negocio. A partir de la pregunta 28, se estableció la actividad secundaria que, en algunos casos, podría ser la más importante, según los ingresos reportados, si bien aparecía, en términos de tiempo de trabajo, como un segundo empleo.

La delimitación de los egresados empresarios, tanto en el primero como en el segundo cargo, se hizo con base en escogencia de la categoría ocupacional (trabajador por cuenta propia, patrón o empleador, empleado, otro), solicitada en las preguntas 21 y 31, para ambos cargos. De esta manera se obtuvo el cuadro siguiente, en donde las columnas denominadas “empresarios” agrupan a quienes se declararon “trabajador por cuenta propia” y “patrón o empleador”, en uno u otro cargo.

¹²¹ DANE (2003). *Manual de conceptos básicos y de recolección*. Encuesta continua de Hogares. Etapas 0401 0403. Código TS-ECH-MDI-01, versión 01. Bogotá.

Cuadro No. 7-16
Actividades empresariales de primero y segundo orden

Nivel Administrativo	Empleo Principal		Empleo Secundario	
	Empresarios	NO empresarios	Empresarios	NO empresarios
Propietarios de empresa	618	6	494	25
Alta administración	110	750	15	16
Ejecutivos	29	1.804		
Profesional	237	3.803	346	608
No responde		138	8	49
Total	994	6.501	863	698

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El número de 994 empresarios en la categoría “empleo principal” conforma el grupo de empresarios de primer orden, es decir, quienes, en su actividad principal, se desempeñan como trabajadores por cuenta propia y como patronos o empleadores. Entre los 863 empresarios de segundo orden, quienes ejercen esta actividad como complemento a la principal, hay una doble contabilidad de personas, pues algunos encuestados declararon desempeñarse como patronos o empleadores tanto en un primer empleo como en una actividad laboral complementaria. Al eliminar la doble contabilidad, se obtiene la cifra de 623 egresados empresarios en un segundo empleo.

La distribución de los empresarios entre los distintos niveles administrativos, en lugar de concentrarse en el de “propietarios de empresa”, encontraría explicación en dos fenómenos; por una parte, porque la pregunta incluía la opción dual “patrón o empleador” y, pese a las depuraciones de las respuestas recibidas, es posible que algunos egresados con cargos de alta administración se consideren “empleadores”, por el hecho de incidir en los procesos de selección de personal para las empresas en donde ellos mismos son empleados, y no se haya podido detectar y corregir esta clasificación incorrecta al revisar las encuestas.

En segundo lugar, la distribución entre los niveles administrativos estaría explicada por las posibles formas de vinculación a las empresas; así, por ejemplo, algunos propietarios -aportantes de recursos financieros- fungen, al tiempo, como gerentes o socios industriales, por lo cual desempeñan cargos de “alta administración”; en los niveles “ejecutivo” y “profesional”, estarían los propietarios de empresas pequeñas, en las cuales les corresponde realizar también labores administrativas y de producción.

Las cifras por programas académicos, en el cuadro siguiente, muestran el número de empresarios actuales, eliminada la doble contabilidad; de esta manera, como actividad complementaria, serían 623 los egresados empresarios, distribuidos en 298 patronos o empleadores y 326 trabajadores por cuenta propia.

Cuadro No. 7-17
Empresarios actuales según carreras y categorías ocupacionales

Carrera	Empleo Principal		Empleo Secundario	
	Patrón o empleador	Trabajador cuenta propia	Patrón o empleador	Trabajador cuenta propia
Comunicación Social y Periodismo	114	166	58	48
Administración de Empresas	180	72	118	73
Administración de Instituciones de Servicio	16	11	8	27
Derecho	145	59	23	65
Medicina			14	
Enfermería			25	
Psicología	106	112	14	102
Ingeniería de Producción Agroindustrial	13		34	6
Ingeniería Industrial			4	4
Total	574	420	298	325

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En términos porcentuales, sobresalen los egresados de Administración de Empresas, con un 31.4% de quienes se desempeñan como patronos o empleadores en el primer cargo, y con un 39.6% de quienes lo hacen en el segundo empleo. Entre los trabajadores por cuenta propia, sobresalen los graduados en Comunicación Social y Periodismo, con el 39.5% de los que declaran esta posición ocupacional en el empleo principal; sin embargo, en el agregado, los que más realizan actividades profesionales por cuenta propia, son los psicólogos (26.7% del total de registrados en el empleo principal y el 31.4% del total correspondiente en el empleo secundario).

Cuadro No. 7-18
Empresarios actuales según periodos de graduación y categorías ocupacionales

Períodos de graduación	Empleo Principal		Empleo Secundario	
	Patrón o empleador	Trabajador cuenta propia	Patrón o empleador	Trabajador cuenta propia
1976-1986				35
1987-1992	286	160	34	92
1993-1999	127	165	169	97
2000-2003	161	95	95	101
Total	574	420	298	325

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por su parte, la clasificación de los egresados según los períodos de graduación definidos (cuadro precedente) permite destacar las promociones de los años 1987-1992 como las más emprendedoras, con el 44.9% de los empresarios activos, en el empleo principal. En este caso, aunque leve, se verifica una tendencia decreciente en la participación en la categoría de empresarios, en el empleo

principal, acorde con la menor experiencia de los egresados, pues los dos grupos siguientes aportan el 29.4% y el 25.7% del empresariado actual. Estas cifras, por tanto, constatan, al menos parcialmente, la hipótesis de que se requiere experiencia y capital para desempeñarse como empresario (patrón o empleador, o trabajador por cuenta propia).

En el cuadro sobresale la calidad de trabajadores por cuenta propia de 35 de los egresados más antiguos, en la categoría de empleo secundario, los cuales no se detectaron en la identificación de las experiencias empresariales asociadas con la participación en la creación de empresas. Esta situación induce a pensar que ellos mismos no valoran su actividad independiente como una actividad empresarial, así fuese a nivel germinal.

7.3.3. Ingresos comparados

Desde la perspectiva de quienes culminan una carrera profesional, el emprendimiento empresarial tendría como motivaciones la búsqueda de mejores ingresos, la independencia laboral, el deseo de superación personal, y una actitud favorable al riesgo económico y social que involucra la creación de empresas (la vocación empresarial misma).

Las limitaciones de la encuesta en materia de empresarismo -derivadas de su extensión- no permiten dar cuenta de todos estos tópicos propios de la vida empresarial; por ello, sólo se analizarán las diferencias salariales para tratar de encontrar algunas explicaciones, en materia de ingreso, al comportamiento diferenciado de los egresados, según programas y promociones, en materia de empresarismo.

Cuadro No. 7-19
Salarios según grupos de promociones Empresarios vs. NO empresarios

Promociones	Empleo principal		Empleo secundario	
	Empresarios	No empresarios	Empresarios	No empresarios
1976-1986		\$ 5.348.571		\$ 800.000
1987-1992	\$ 3.869.806	\$ 2.674.916	\$ 1.753.247	\$ 923.173
1993-1999	\$ 2.460.076	\$ 2.523.931	\$ 1.569.139	\$ 691.804
2000-2003	\$ 1.701.818	\$ 1.593.047	\$ 1.029.167	\$ 641.519
Total	\$ 2.922.637	\$ 2.379.033	\$ 1.430.643	\$ 758.400

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En este sentido, las cifras anteriores parecen hablar por sí mismas: los primeros graduados -identificados como no empresarios- perciben los más altos ingresos entre todos los rangos considerados, superiores en un 27.6% a los de los empresarios mejor remunerados. En esta situación se encuentra una explicación de la ausencia de “empresarios actuales” entre los primeros egresados: están

percibiendo altos salarios y, seguramente, desempeñando cargos de alta dirección.

En segundo lugar, se observa que los ingresos para los empresarios en un segundo empleo -quienes posiblemente se desempeñen como empleados en un primer empleo- son inferiores a los recibidos por los “no empresarios” en el primer empleo (los valores de la segunda columna son superiores, en todos los casos, a los de la tercera). Estas diferencias llevan a señalar al empresarismo de segundo orden como una actividad complementaria, desarrollada por quienes gozan de empleos con remuneraciones satisfactorias. El carácter marginal de esta actividad sugiere la existencia de una cultura laboral que prefiere la estabilidad de un cargo asalariado al riesgo de la actividad empresarial.

Sin embargo, desde la perspectiva del segundo empleo, las cifras favorecen la actividad de los empresarios en comparación con la de no empresarios, pues éstos perciben menores ingresos que los primeros.

Por carreras, la comparación entre remuneraciones empresariales y no empresariales presenta resultados similares, con algunos matices (ver cuadro siguiente). En general, en lo que concierne al “empleo principal” son mejores las remuneraciones asalariadas que las obtenidas como empresario, salvo en los casos de los profesionales del Derecho -donde los ingresos empresariales duplican con creces a los de los asalariados- y en los de Administración de Instituciones de Servicio, y en Comunicación Social y Periodismo. En estos últimos casos, las similitudes entre ambas remuneraciones inducen a suponer un comportamiento de “indiferencia”, en el sentido en que no hay motivo económico para privilegiar la actividad empresarial frente a la asalariada, o a la inversa.

Cuadro No. 7-20
Salarios según carreras Empresarios vs. NO empresarios

Carrera	Empleo principal		Empleo secundario	
	Empresarios	NO empresarios	Empresarios	NO empresarios
Comunicación Social y Periodismo	\$ 2.390.075	\$ 2.432.023	\$ 1.925.000	\$ 663.949
Administración de Empresas	\$ 1.726.667	\$ 2.856.974	\$ 1.173.762	\$ 893.458
Administración de Instituciones de Servicio	\$ 1.755.556	\$ 1.749.039	\$ 657.143	\$ 600.000
Derecho	\$ 6.200.980	\$ 2.835.241	\$ 2.143.333	\$ 369.818
Medicina		\$ 1.712.300	\$ 1.750.000	\$ 778.400
Enfermería		\$ 1.296.770	\$ 3.000.000	\$ 1.175.000
Psicología	\$ 1.638.947	\$ 2.024.995	\$ 660.000	\$ 891.667
Ingeniería de Producción Agroindustrial	\$ 1.500.000	\$ 2.827.909	\$ 909.091	\$ 546.154
Ingeniería Industrial		\$ 1.597.656	\$ 500.000	
Total	\$ 2.922.637	\$ 2.379.033	\$ 1.430.643	\$ 758.400

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Entre los profesionales de la salud, Medicina y Enfermería, no se observan empresarios en el primer empleo; pero quienes lo hacen como una segunda actividad laboral perciben en ésta mejores ingresos que como asalariados en su actividad principal. En el caso de Enfermería, además, se aprecia que la remuneración asalariada tiene un valor similar en el primero y segundo empleo, lo que lleva a pensar que el segundo no tiene un carácter marginal, adicional al primero, sino de complementariedad en términos de la jornada laboral. Cabría esperar que se tratara de egresados dedicados a desempeñar su profesión de manera independiente, en consultas particulares, laboratorios o clínicas, incluso laborando en una doble jornada; sin embargo, al clasificar la actividad secundaria por sectores económicos, se encontró que el total de encuestados de Enfermería y el 50.0% de egresados de Medicina, afirmaron ser propietarios de negocios clasificados en el sector de Hotelería y Turismo. Podría tratarse de restaurantes y bares pequeños, clasificados en un sector que no tiene un estrecho vínculo con el perfil de estos egresados. (ver anexo estadístico).

Para los demás profesionales, por el contrario, las remuneraciones salariales en el segundo empleo son notoriamente inferiores a las que reciben en el empleo principal (menos de la mitad, en todos los casos).

Por otra parte, al analizar la clasificación de las empresas por sector económico, se sigue observando el predominio de las actividades de servicio sobre las actividades de transformación. La categoría "actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler" comprende el 40.0% de las ocupaciones principales de los empresarios, seguida de comercio al por mayor y al por menor (10.7%), hoteles y restaurantes (9.0%), otras actividades de servicios comunitarios (7.8%) entre otros. Ciertamente es más factible para el profesional incursionar en el ámbito empresarial a partir de la creación de pequeños negocios, que no requieran un elevado capital inicial, ni grandes inversiones en equipo y montaje para iniciar operaciones, como en el caso de las actividades relacionadas con la prestación de servicios. En el caso de Ingeniería de Producción Agroindustrial, se observa un alto porcentaje de empresarismo (53.8%), que obedece al perfil del programa. En los programas de Administración de Empresas y Derecho se registraron empresas pequeñas dedicadas a la intermediación financiera, dedicadas por ejemplo, a la compra y venta de títulos valores.

Cuadro No. 7-21
Empresarios en la principal actividad, según carreras y actividades económicas (CIU)

Secciones CIU	Comunicación Social y Periodismo	Administración de Empresas	Administración de Instituciones de Servicio	Derecho	Psicología	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Total
Educación	5,0		40,7		12,8		5,3
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	39,3	19,4	29,6	58,3	51,4		40,0
Servicios sociales y de salud	11,4				13,8		6,2
Industrias Manufactureras	2,9	16,7	29,6	4,4		53,8	7,4
Intermediación financiera		19,4		11,3			7,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		3,2					0,8
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,0	3,2			12,8		7,8
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	5,0	24,6		14,7			10,7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,0			6,9		46,2	3,4
Hoteles y restaurantes	16,4	13,5		4,4			9,0
No responde					9,2		2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

7.3.4. La mirada empresarial sobre la calidad de la educación recibida

La forma en que el egresado se proyecta profesionalmente afecta su evaluación sobre la educación recibida, ya que en su desempeño laboral se pone en juego la pertinencia de los conocimientos adquiridos y la satisfacción de la decisión vocacional. Las principales formas de proyección profesional son el ejercicio como empleado, la vinculación a empresas ya constituidas, o la realización de actividades empresariales, lo que implica dejar de ser oferente de mano de obra y convertirse en demandante y asumir unos riesgos diferentes.

En el caso de los empresarios, la evaluación de la calidad puede ser el análisis del proceso que los llevó a iniciar sus propios negocios, las reconversiones y recalificaciones necesarias para ser competentes en la actividad empresarial. También puede ser, desde otro ángulo, la identificación de los elementos en su formación que les permitieron tener una participación más flexible en el mercado y que les mostraron la actividad empresarial como una mejor forma de aprovechar sus habilidades y tener una proyección social más amplia.

Dentro de esta actividad hay diferencias generadas por el grado de intensidad, la transformación que representa en el perfil profesional del egresado, y si tiene la posibilidad de ejercer la profesión para la cual fue formado, las cuales se identifican al organizar la información de la evaluación de acuerdo a la importancia o nivel de exclusividad de la actividad empresarial.

Si el egresado tiene el manejo de su propia empresa como actividad principal (es patrón o empleador o trabajador por cuenta propia), evaluará el proceso por el cual llegó a ser empresario y es de esperar que las calificaciones sean en algo menores a las de sus compañeros empleados. El razonamiento del empresario lo llevará a acentuar la importancia de aquellas herramientas que no recibió durante su formación profesional, señalando carencias o aspectos por mejorar en la Universidad; daría una evaluación desde los riesgos aumentados de la recepción de los beneficios laborales de la educación y no necesariamente desde la formación recibida.

Cuando el egresado realiza actividades empresariales como un complemento a su vinculación a una empresa anteriormente constituida, puede estar tomando una decisión de inversión (buscando obtener mayor rentabilidad que la ofrecida por otras alternativas), de aprovechamiento de su tiempo libre o de acceso a otra fuente de ingresos. En la evaluación de este tipo de egresado, el menor riesgo de recepción de beneficios económicos de la educación, la posibilidad de interactuar en dos escenarios laborales diferentes y un mejor aprovechamiento de sus capacidades profesionales, producirían unos mejores resultados.

A continuación, se presentará la evaluación de los egresados empresarios, comparando los resultados entre los empresarios de primer y de segundo empleo con la calificación general. Este ejercicio lleva una limitación implícita, que es la de catalogar a los empresarios como un segmento muy diferente del resto de la población, como si su particular vinculación al mercado laboral y trayectoria profesional contrarrestaran el vínculo fundamental de ser egresados de la Universidad.

7.3.4.1. Resultados relevantes

En aquellos aspectos de la calidad donde los egresados calificaron, los resultados para los profesionales cuya actividad principal es ser empresarios son menores en casi todos los aspectos que la de los egresados que combinan la actividad empresarial con la de ser empleados. Sólo en el reconocimiento de la Universidad las calificaciones son iguales, lo que expresa que la opinión que el medio se forma sobre la Institución es la misma sin importar el tipo de participación del egresado en el mercado laboral; en este mismo aspecto, la calificación general es menor que la de los egresados empresarios, lo que se origina por la mayor diversidad de áreas de desempeño en el conjunto de egresados, en las cuales pueden existir algunas donde la proyección de la universidad es reciente.

Cuadro No. 7-22
Evaluación de la calidad egresados empresarios

Aspecto evaluación calidad	Empresarios		Calificación General
	Primer Empleo	Segundo Empleo	
Calidad	3,9	4,1	4,1
Satisfacción	4,0	4,1	4,1
Reconocimiento	4,1	4,1	4,0
Pertinencia	3,8	4,0	3,8
Posibilidades laborales	4,0	4,2	4,0

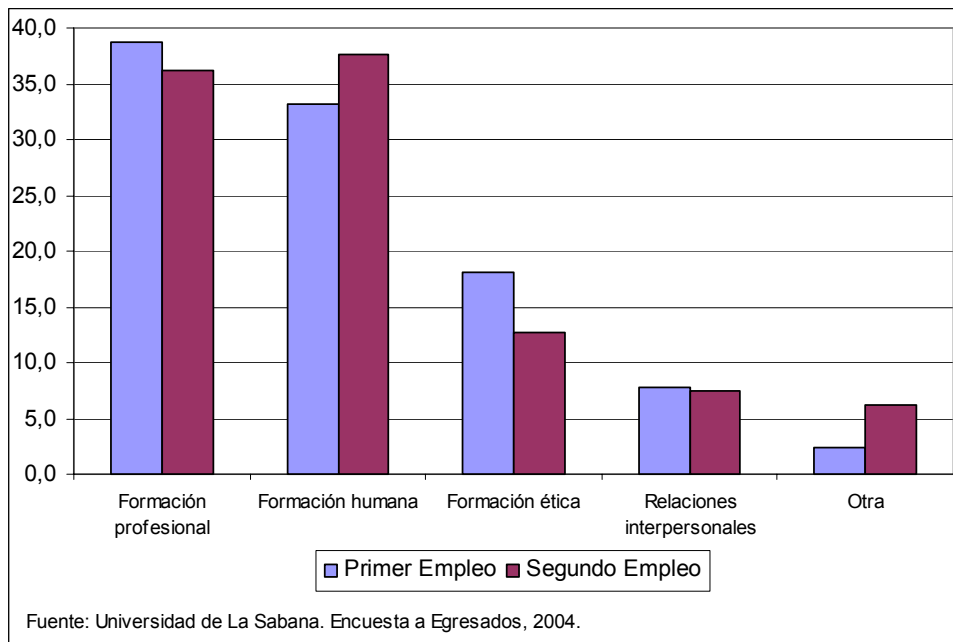
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Las calificaciones de quienes tienen como actividad secundaria ser empresarios se asemejan a la calificación general para la Universidad de La Sabana y para este grupo de egresados la pertinencia y las posibilidades laborales son mejores. El efecto de experiencias laborales diversas, que les dan la oportunidad de aplicar el conocimiento adquirido en varios escenarios y para la solución de diferentes problemas, produce el incremento de la calificación a la pertinencia, mientras por el lado de las posibilidades laborales, la mejor nota expresa que no se preocupan por los ciclos del mercado laboral, ya que tienen una forma de compensar las situaciones adversas (pasando a ser sólo empresarios o sólo empleados).

En la selección de los aportes, se esperaría que los egresados empresarios de primer empleo eligieran como el principal aporte la formación humana, suponiendo que han tenido que reconvertirse profesionalmente para poder actuar como empresarios. Para los de segundo empleo, lo más importante sería la formación profesional, gracias a la cual han podido cumplir dos papeles en el mercado laboral.

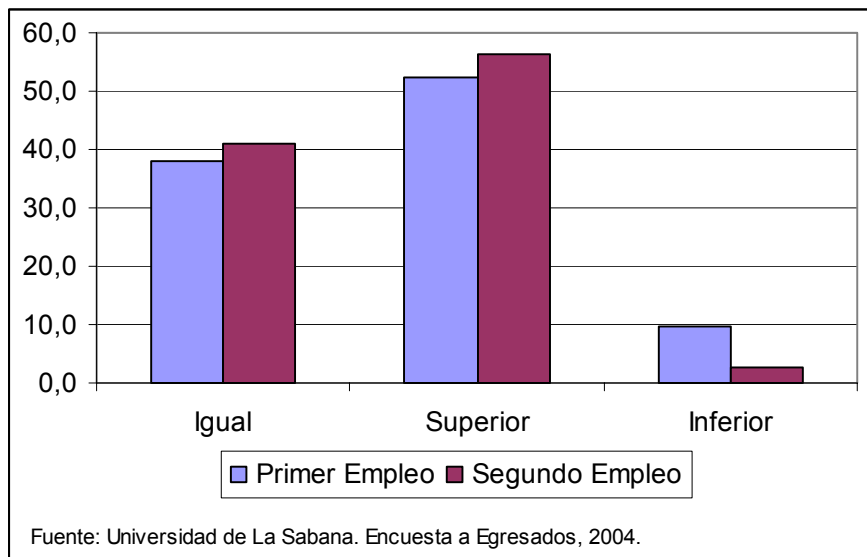
Los resultados contradicen la suposición y en opinión de los egresados dedicados al empresarismo, la formación profesional es el principal aporte, hecho que pone de manifiesto que la Universidad forma en competencias y conocimientos necesarios para ser empresario. Por su parte, para quienes ser empresario es algo adicional, la importancia de la formación humana enfatiza las habilidades que se requieren para interactuar con diferentes grupos de personas y desarrollar una amplia gama de relaciones.

Gráfico No. 7-8
Principal aporte de la Universidad según los egresados empresarios



Sobre el nivel de competitividad, el mayor peso que tiene el nivel inferior entre los empresarios de primer empleo expresa el reconocimiento de algunas desventajas a la hora de montar los negocios. Si el egresado empresario tiene que responder con mayor prontitud a los cambios en el mercado - porque de lo contrario perdería su inversión-, cuando esas respuestas no son tan eficientes como lo que él esperaba o son rezagadas (lo que le representa costos), es normal que haya un mayor porcentaje en este nivel, evaluando su propia competitividad y no aquella que proviene de lo aprendido en el pregrado.

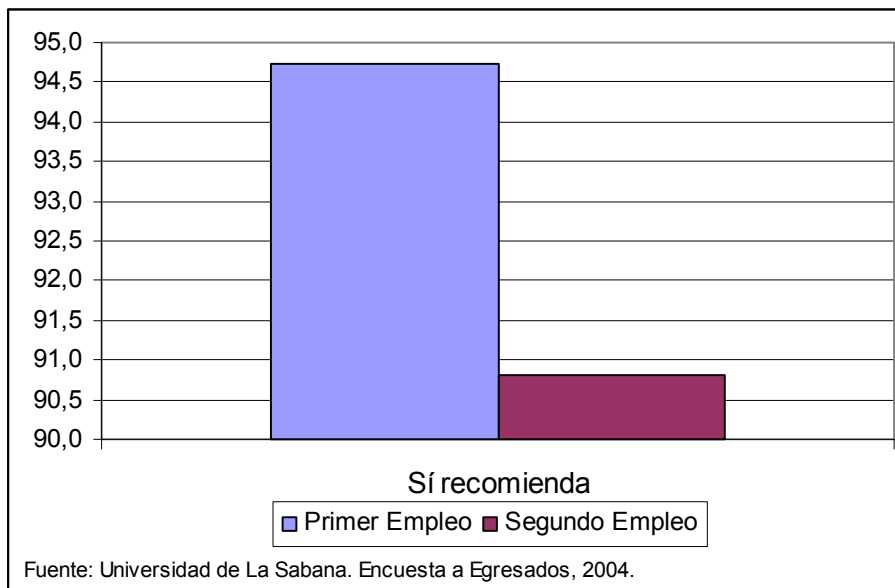
Gráfico No. 7-9
Nivel de competitividad de los egresados empresarios



En los empresarios de segundo empleo, quienes se ubican principalmente en el nivel de competitividad superior, el poder combinar el papel de empleado con el de empresario, tener la versatilidad para responder a requerimientos diversos, tener más fuentes de ingreso, entre otros elementos, los hacen sentir más competitivos que sus otros colegas.

Por los resultados anteriores, sería normal que los empresarios de segundo empleo recomiendan más su programa que los de primer empleo; las calificaciones de satisfacción, calidad, posibilidades laborales y el nivel de competitividad, lo justificarían. Que sean los empresarios de primer empleo quienes más recomiendan su programa da lugar a reflexiones como la de si la recomendación de la carrera obedece a criterios de transformación personal más que a desempeño profesional o si se recomienda más la Universidad que la carrera cursada.

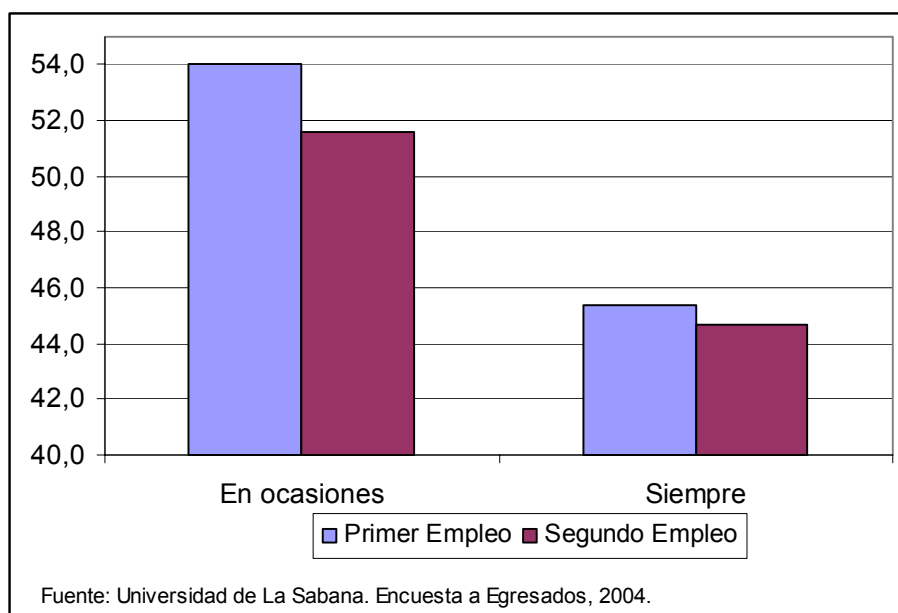
Gráfico No. 7-10
Recomendación de los programas por los empresarios



El efecto de la Universidad en la trayectoria profesional de los egresados empresarios, podría ser una vía para la comprensión del logro de su crecimiento personal y profesional, como consecuencia de su actividad empresarial. No es exagerado pensar que los riesgos, los posibles ajustes a los proyectos empresariales y los cambios de actividad económica, se traducen en un cumplimiento parcializado de las expectativas.

Por su bajo valor se ha excluido el nulo de “cumplimiento de las expectativas”, mas en los niveles restantes se aprecia que la actividad empresarial como primer empleo puede producir cumplimiento parcial de las expectativas. La cifra de cumplimiento nulo (0.6 en el primer empleo y 3.8 en el segundo empleo), resalta una situación interesante, en la cual si el egresado no está bien ajustado con su cargo o con la trayectoria que ha llevado, no consigue mejorar esta situación con una actividad empresarial adicional.

Gráfico No. 7-11
Cumplimiento de las expectativas laborales de los empresarios



La evaluación de la calidad, efectuada por los egresados empresarios, refleja su especial papel en el mercado laboral, los diferentes impactos de sus actividades en la sociedad y el cambio en la concepción que poseen sobre la educación recibida. Es posible que la universidad no forme explícitamente para el empresarismo, pero los conocimientos impartidos se convierten en una buena base para esa actividad; sus procesos internos y de relación con el entorno son considerados como buenos, por quienes han tenido que asumir riesgos financieros y personales, para hacer un mejor uso de sus capacidades profesionales, compensar ciclos del mercado laboral o buscar una fuente adicional de ingresos.

7.4. OBRAS Y ACTIVIDADES SOCIALES DE LOS EGRESADOS

La Universidad de La Sabana, en su Proyecto Educativo Institucional contempla unos propósitos relacionados con la proyección social. En este sentido, la Institución, “[...] de conformidad con su visión, deberá [...] Buscar que la formación que se imparte en ella esté claramente orientada hacia la promoción del hombre [...] Estimular el afán de servicio y el espíritu solidario en las personas vinculadas a la Universidad [...] Ejercer una particular presencia de servicio en los municipios del sector norte de la Sabana de Bogotá, que corresponden a la actual ubicación de la Universidad. [...]”¹²². El alcance de esta sección no comprende las acciones

¹²² Proyecto Educativo Institucional. Universidad de La Sabana. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/pei/pei_propositos.html Fecha de acceso: Marzo de 2004

“[...] derivadas de la articulación de los procesos de docencia e investigación [...]”¹²³, sino el desarrollo de actividades de Proyección Comunitaria por parte de los egresados.

Las actividades de voluntariado y labor social son adelantadas por estudiantes de pregrado y miembros de la comunidad universitaria en zonas aledañas al Campus, las cuales consisten en programas de empresarismo, prácticas sociales universitarias, Consultorio Jurídico, programas de salud, entre otros. “[...] Así, la Universidad de La Sabana propicia, a través de diferentes espacios de práctica social, una oportunidad para que los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos en las aulas y desarrollen aptitudes y destrezas mediante el trabajo con la comunidad [...]”¹²⁴. Cabe esperar que los estudiantes, una vez obtenido el título, dediquen parte de su tiempo y sus recursos a los programas en los que estuvieron vinculados, o que trabajen en nuevos proyectos.

La vinculación de los egresados a estas obras corresponde al 30.1% de los encuestados. En orden de importancia, los profesionales desarrollan actividades relacionadas con la infancia (23.4%), hacen parte de clubes y voluntariados (22.9%) y realizan actividades pastorales (19.4%).

Los profesionales de las carreras más tradicionales son los que, en mayor porcentaje, se dedican a este tipo de actividades: Comunicación Social y Periodismo (32.8%), Administración de Empresas (22.4%) y Psicología (20.0%). Los egresados de los programas de Administración de Empresas y Administración de Instituciones de Servicio trabajan en actividades de apoyo a la infancia; los abogados y los periodistas, participan en clubes y voluntariados y los egresados de programas del área de la salud, tienen una alta participación en programas de pastoral, como se observa a continuación

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Proyección comunitaria. Universidad de La Sabana. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html Fecha de acceso: Marzo de 2004.

Cuadro No. 7-23
Obras y actividades sociales, según carreras

Carreras	Actividades							Total
	Actividades Pastorales	Clubes y Voluntariados	Cultura y Educación	Infancia	Paz y Derechos Humanos	Salud y Nutrición	Otras Actividades	
Administración de Empresas	8,6	14,1	11,9	39,3	8,0	18,0		100,0
Administración de Instituciones de Servicio		35,3		41,4		23,3		100,0
Comunicación Social y Periodismo	22,3	29,1	6,1	18,7	9,5	14,2		100,0
Derecho	4,8	35,1	14,9	17,0	4,8	7,4	16,0	100,0
Enfermería	64,9	11,7		23,4				100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	40,9	18,2		30,3		10,6		100,0
Ingeniería Industrial			25,0	25,0		50,0		100,0
Medicina	33,3	22,2	11,1		11,1	22,2		100,0
Psicología	23,9	17,9	14,2	13,3	10,1	20,6		100,0
Total	19,4	22,9	9,3	23,4	7,7	16,0	1,4	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por género, se observa una mayor participación de las mujeres en las obras sociales: 68.3% frente al 31.7% de los hombres. Las mujeres prefieren las actividades de pastoral (25.1%), clubes y voluntariados (22.2%) y de apoyo a la infancia (19.3%); los hombres por su parte, trabajan en actividades relacionadas con la infancia (32.1%), pertenecen a clubes y voluntariados (24.3%) y colaboran en actividades de salud y nutrición (17.8%).

Cuadro No. 7-24
Obras y actividades sociales, según género

Actividad	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Actividades Pastorales	25,1	7,2	19,4
Clubes y Voluntariados	22,2	24,3	22,9
Cultura y Educación	8,7	10,7	9,3
Infancia	19,3	32,1	23,4
Paz y Derechos Humanos	9,5	3,6	7,7
Salud y Nutrición	15,2	17,8	16,0
Otras actividades		4,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El tipo de participación de los profesionales en las obras sociales se distribuye de la siguiente manera: 48.2% como colaboradores, donde se destacan los programas de Comunicación Social y Periodismo (29.1%) y Psicología (23.0%); el 34.1% realiza aportes de fondos, principalmente en las carreras de Administración de Empresas (32.8%) y Comunicación Social y Periodismo (31.6%). Otras labores como gestor o promotor y miembro de junta directiva son ejercidas por los titulados en menor proporción, con el 7.2% y 10.5%, respectivamente.

Cuadro No. 7-25
Tipo de participación en obras y actividades sociales, según carrera

Carrera	Participación				Total
	Aportante de fondos	Colaborador	Gestor o promotor	Miembro de junta directiva	
Administración de empresas	50,4	31,5	4,0	14,1	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	60,5	30,6	8,9		100,0
Comunicación Social y Periodismo	34,2	44,6	10,4	10,9	100,0
Derecho	11,5	78,4	5,0	5,0	100,0
Enfermería	32,8	46,9		20,3	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	81,8	9,1		9,1	100,0
Ingeniería Industrial	20,0	60,0	20,0		100,0
Medicina	18,2	72,7	9,1		100,0
Psicología	16,7	64,0	9,5	9,9	100,0
Total	34,1	48,2	7,2	10,5	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los egresados entre 1993 y 1999 son quienes mas trabajan en estas actividades, con el 39.0%. Entre 1977 y 1985 se observa un porcentaje muy bajo, que puede

obedecer al menor número de encuestas diligenciadas por los egresados de este período. Quienes más contribuyen con recursos son los graduados desde finales de los años ochenta y toda la década de los noventa, tal vez por tener una mayor estabilidad económica estos egresados estarían en capacidad de aportar recursos. Por otra parte, aquellos que obtuvieron el título profesional desde los años noventa hasta 2003, tienen una mayor participación en estas actividades como colaboradores y gestores.

Cuadro No. 7-26
Tipo de participación de los egresados, por promociones

Participación	Periodo de graduación				Total
	1977-1985	1988-1992	1993-1999	2000-2003	
Aportante de fondos	4,0	40,8	35,2	20,0	100,0
Colaborador	11,3	14,7	39,1	34,9	100,0
Gestor o promotor		17,3	36,8	45,9	100,0
Miembro de junta directiva	13,1	23,1	52,2	11,6	100,0
Total	8,2	24,7	39,0	28,2	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

En síntesis, más de la cuarta parte de los egresados que diligenciaron la encuesta participa en actividades y obras de tipo social, principalmente en labores relacionadas con la infancia, clubes y voluntariados. Entre los profesionales de los programas más antiguos, graduados a finales de los años ochenta y durante la década de los noventa, se observa una mayor vinculación a estas obras. La forma más común de participación, es a través de la colaboración directa; sin embargo, entre los egresados más antiguos, la donación y el aporte intelectual y estratégico en juntas directivas son las tareas desempeñadas.

7.5. RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LOS EGRESADOS

Del total de egresados encuestados, el 45.5%, declaró haber recibido algún reconocimiento de carácter científico, religioso, cívico, laboral o académico, siendo estos dos últimos, los principales campos en los cuales se han destacado los profesionales, con el 60.3% y el 26.0%, respectivamente.

Por género, se observa el predominio de las mujeres, con el 66.7% de los reconocimientos obtenidos. En ambos géneros, los más altos porcentajes de distinciones corresponden al ámbito laboral, con un porcentaje superior en los hombres (63.7%) que en las mujeres (58.6%); en el área académica el porcentaje de reconocimientos obtenidos por los hombres fue ligeramente superior al de las mujeres (26.3% frente al 25.9%), mientras que en el campo cívico las mujeres se destacaron en mayor proporción con el 13.0% frente al 7.6% de los hombres.

Cuadro No. 7-27
Reconocimientos obtenidos por los egresados, según género

Reconocimiento	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Académico	25,9	26,3	26,0
Científico	2,0	2,5	2,2
Cívico	13,0	7,6	11,2
Laboral	58,6	63,7	60,3
Religioso	0,5		0,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por períodos de graduación, los egresados entre 1987 – 1992 y 1993 – 1999 han obtenido el mayor porcentaje de distinciones, con el 26.3% y el 41.1%, respectivamente. Los egresados de programas más antiguos (Comunicación Social, Administración de Empresas y Psicología), han recibido más reconocimientos. El 31.2% de estos profesionales egresaron de Comunicación Social y Periodismo, destacándose en el ámbito laboral (53.9%), académico (28.0%) y cívico (16.9%); los administradores de empresas (24.8%) y los psicólogos (17.5%) sobresalen igualmente en estos campos. Cabe anotar que los psicólogos son los únicos profesionales con menciones en el campo religioso (2.1%). Egresados de programas jóvenes como Derecho (9.9%), Administración de Instituciones de Servicio (5.1%) y Enfermería (4.9%) se destacan principalmente en las áreas científica, académica y laboral.

Cuadro No. 7-28
Reconocimientos obtenidos por los egresados, según carreras

Carreras	Reconocimiento					Total
	Académico	Científico	Cívico	Laboral	Religioso	
Administración de Empresas	21,5		9,5	69,0		100,0
Administración de Instituciones de Servicio	20,1			79,9		100,0
Comunicación Social y Periodismo	28,0	1,2	16,9	53,9		100,0
Derecho	46,1		9,6	44,3		100,0
Enfermería	11,5	18,8	5,8	63,9		100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	31,2		5,6	63,2		100,0
Ingeniería Industrial	57,1			42,9		100,0
Medicina	60,0	6,7	20,0	13,3		100,0
Psicología	15,8	4,1	9,1	68,9	2,1	100,0
Total	26,0	2,2	11,2	60,3	0,4	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El 37.5% de los egresados con reconocimientos declara igualmente apoyar obras o actividades sociales. Los profesionales destacados en los campos laboral, científico y académico trabajan en obras sociales, principalmente como colaboradores y aportando recursos; quienes han sido reconocidos en el ámbito cívico, trabajan en obras sociales como colaboradores y gestores, y en menor proporción, quienes han obtenido menciones en el área religiosa, participan como gestores en actividades a beneficio de la comunidad.

Cuadro No. 7-29
Relación entre reconocimientos obtenidos por los egresados
y participación en actividades y obras sociales

Reconocimientos	Participación en actividades sociales				Total
	Aportante de fondos	Colaborador	Gestor o promotor	Miembro de junta directiva	
Académico	52,9	28,7	4,5	13,9	100,0
Científico	36,8	63,2			100,0
Cívico		52,4	31,2	16,5	100,0
Laboral	35,4	44,4	5,3	14,9	100,0
Religioso			100,0		100,0
Total	34,7	42,3	8,8	14,2	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

A medida que la trayectoria profesional del egresado se va consolidando, y los programas académicos se posicionan en el medio, sería posible esperar un mayor reconocimiento de los méritos de los profesionales en distintas áreas. Parte de estos reconocimientos estarían ligados al trabajo voluntario y la colaboración (en recursos, tiempo y conocimientos) en obras sociales.

7.6. RELACIONES DE LOS EGRESADOS CON LA UNIVERSIDAD

Con respecto a los vínculos entre la Institución y sus egresados, el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de La Sabana, plantea en sus propósitos “[...] Mantener un permanente contacto con sus egresados y una continua verificación del impacto de ellos en su medio social y profesional [...]”¹²⁵. Igualmente, en el Plan de Desarrollo de la Universidad 1997-2003, se establece que “[...] La institución velará por continuar la formación integral de sus egresados y por fomentar en ellos el espíritu de pertenencia al *Alma Máter* [...]”¹²⁶.

¹²⁵ Proyecto Educativo Institucional. Universidad de La Sabana. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/pei/pei_propositos.html. Fecha de acceso: Marzo de 2004

¹²⁶ Universidad de la Sabana (2003). *Plan de Desarrollo 2003-2007*. Chía: Universidad de La Sabana. 171p.

Dado que la Universidad de La Sabana reconoce la importancia de la participación de los egresados en el desarrollo de la institución, se incluyó en la encuesta un capítulo que indagó por las relaciones de los egresados con la Universidad, las actividades en las que participan, los canales a través de los cuales se informan del acontecer universitario, cómo esperan vincularse con su Universidad en 2004, y si planean realizar algún posgrado próximamente.

7.6.1. Medios de vínculo con la Universidad

El 63.5% de los egresados sostiene vínculos con la Institución a través de la Asociación de Egresados¹²⁷. En todas las facultades es alto el porcentaje de egresados que se relacionan a través de la Asociación, excepto en Ingeniería de Producción Agroindustrial, donde el 39.8% de los egresados afirma tener contacto permanente a través de su Facultad. Lo anterior se debe a que la Facultad de Ingeniería envía información periódica sobre noticias, cursos y eventos de su interés, y presta el servicio exclusivo de apoyo en intermediación laboral, a través de correo electrónico. Sólo el 3.8% de los egresados afirmó no tener ninguna relación con la Universidad.

Por promociones, los egresados entre 1993 y 1999 son quienes tienen la mayor participación en todas las opciones de vínculo con la Universidad, a excepción del contacto a través de las facultades; en contraste, este tipo de vínculo se presenta en mayor proporción entre los graduados de 2000 a 2003 (46.5%).

7.6.2. Actividades en que participan los egresados

La Universidad de La Sabana realiza periódicamente actividades abiertas a la participación de los egresados. Se trata de eventos de carácter académico (conferencias, cursos y seminarios); cultural (exposiciones, presentaciones de teatro); social (fiestas, conmemoraciones) y los comités de los programas académicos: subcomisiones de autoevaluación, autorregulación, currículo e investigación.

El 52.5% de los egresados afirma no asistir a los eventos organizados por la Universidad. Del resto de egresados, el mayor porcentaje participa en eventos de carácter académico (30.0%). Este comportamiento es similar en todas las facultades, menos en Derecho donde el porcentaje más alto de egresados que participa en alguna actividad, lo hace en actividades de tipo social (31.6%).

¹²⁷ La Asociación presta a los egresados los servicios de Red de Apoyo Laboral, convenios con diferentes establecimientos comerciales para obtener descuentos de los que gozan los egresados afiliados, organización de diferentes eventos de carácter social y académico y divulgación de los diferentes boletines informativos de la Universidad.

Cuadro No. 7-30
Participación de los egresados en las actividades
organizadas por la Universidad, según carreras

Carrera	Comités	Eventos académicos	Eventos culturales	Eventos sociales	Ninguno	Total
Administración de Empresas	3,3	25,9	1,2	4,7	64,8	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	2,0	30,9	2,9	6,3	57,9	100,0
Comunicación Social y Periodismo	4,8	38,3	2,3	17,0	37,7	100,0
Derecho	1,2	18,6		31,6	48,6	100,0
Enfermería	14,9	30,8		12,0	42,4	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial		26,0		22,5	51,6	100,0
Ingeniería Industrial		22,2	11,1	22,2	44,4	100,0
Medicina	8,6	28,6		5,7	57,1	100,0
Psicología	1,5	32,5	1,1		64,9	100,0
Total	3,7	30,0	1,4	12,4	52,5	100,0

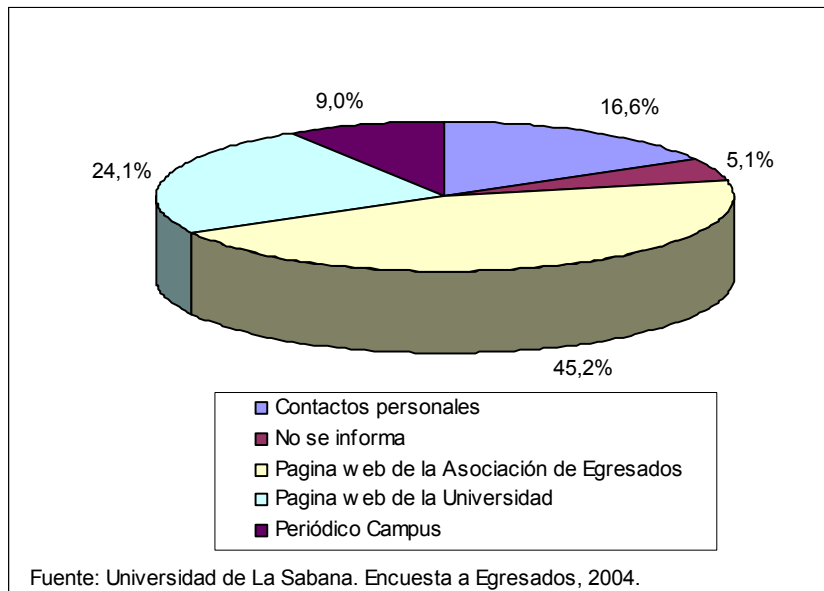
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

Por períodos de graduación, se observa la mayor participación de todas las promociones en eventos de académicos, encontrándose el mayor porcentaje entre los egresados del período 1977 - 1986 (44.4%). Le siguen en importancia los eventos sociales, con la mayor participación de los egresados entre 1987- 1992 (18.6%). Llama la atención el hecho de que las promociones más recientes son las que menos participan de estas actividades; en efecto, el 58.9% de los graduados en la década de los noventa y el 57.0% de los egresados entre 2000 -2003 afirman no asistir a ningún evento.

7.6.3. Medios de acceso a la información de la Universidad

El 45.2% de los egresados accede a la información de la Universidad de La Sabana a través de la página web de la Asociación de Egresados. De ellos, el 29.1% corresponde a la carrera Administración de Empresas, lo que coincide con la alta participación de los egresados de este programa en las actividades de la Asociación. La página web de la Universidad (24.1%), los contactos personales (16.6%) y el periódico Campus (9.0%) constituyen otros medios de acercamiento de los egresados con la Institución.

Gráfico No. 7-12
Medios de Acceso a la información de Universidad



7.6.4. Proyección del vínculo de los egresados con la Universidad

El mayor porcentaje de los egresados que espera vincularse con la Universidad de La Sabana en 2004, planea hacerlo participando en las actividades programadas por la Asociación de Egresados (27.7%). Le siguen en importancia otras actividades como eventos (20.9%), educación continua (20.5%) e intermediación laboral (19.2%). Para los egresados de Ingeniería de Producción Agroindustrial (26.6%) y Administración de Empresas (24.2%) la mayor participación será en actividades de intermediación laboral, mientras que los profesionales de Administración de Instituciones de Servicio, Ingeniería Industrial, Medicina y Psicología, planean matricularse en cursos de educación continua ofrecidos por la Institución.

Cuadro No. 7-31
Proyección de vinculación con la Universidad en 2004, según programas

Carreras	Intermediación laboral	Asociación de Egresados	Eventos de la Universidad	Programas de solidaridad	Educación continua	Ninguno	Total
Administración de Empresas	24,2	20,9	12,0	2,2	27,6	13,1	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	13,3	22,4	24,2	3,4	27,9	8,7	100,0
Comunicación Social y Periodismo	20,6	27,2	29,9	2,1	14,9	5,4	100,0
Derecho	19,0	34,6	17,0	11,7	8,2	9,5	100,0
Enfermería	16,5	37,2	28,1	2,3	13,6	2,3	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	26,6	18,3	24,9		18,3	11,8	100,0
Ingeniería Industrial	16,7	27,8	22,2		27,8	5,6	100,0
Medicina	8,6	37,1	14,3	5,7	28,6	5,7	100,0
Psicología	13,3	32,0	18,4	2,1	28,8	5,3	100,0
Total	19,2	27,7	20,9	3,6	20,5	8,1	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

7.6.5. Proyección de realización de posgrados

El 72.38% de los encuestados afirma estar interesado en adelantar algún posgrado en los próximos dos años. En todas las carreras se encuentra la intención de cursar estos estudios, sólo en las carreras de Ingeniería de Producción Agroindustrial (39.1%) y Derecho (32.7%) presentan los porcentajes más altos de egresados que no consideran esta opción en sus planes; no obstante, los egresados de Derecho obtuvieron el 22.0% de los títulos de posgrado analizados en la primera parte de este capítulo, y por ello, tal vez, no incluyen esta opción dentro de sus planes a mediano plazo.

Las especializaciones siguen siendo el tipo de estudio preferido por los egresados, dadas las facilidades en términos económicos y de tiempo frente a las maestrías y doctorados. Sin embargo, las carreras que muestran el mayor interés por las maestrías y doctorados son: Comunicación Social, Derecho y Administración de Empresas, como se observa a continuación.

Cuadro No. 7-32
Proyección de realización de posgrados, según carreras

Carreras	Posgrado			Total
	Especialización	Maestría	Doctorado	
Administración de Empresas	72,6	26,8	0,6	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	78,4	18,8	2,8	100,0
Comunicación Social y Periodismo	57,1	34,9	8,0	100,0
Derecho	66,3	28,1	5,6	100,0
Enfermería	82,5	17,5		100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	70,5	25,6	4,0	100,0
Ingeniería Industrial	77,8	16,7	5,6	100,0
Medicina	88,9	3,7	7,4	100,0
Psicología	68,8	25,7	5,5	100,0
Total	68,6	26,9	4,5	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

El 22.2% de los egresados que desea comenzar un posgrado en los próximos dos años, tiene intenciones de realizarlo en la Universidad de La Sabana; adicionalmente un 1.8% desea estudiarlo en el Inalde¹²⁸. Por carreras se destaca el 40.8% de los egresados de Administración de Instituciones de Servicio que desean hacer un posgrado en la Institución. Entre los egresados de derecho sólo el 8.4% cursaría sus estudios en la Institución.

El 29.4% de los egresados espera realizar especialización y el 7.0% espera cursar maestría en la Universidad de La Sabana. Entre éstos últimos sólo hay egresados de Administración de Empresas y Comunicación Social y Periodismo. Hasta el momento la Universidad no ofrece ningún doctorado.

El 45.2% de los egresados muestra inclinación por el área de Economía, administración, contaduría y afines. Las preferencias cambian en las facultades de Comunicación Social y Periodismo, Derecho y Psicología donde los mayores porcentajes de egresados se prefieren los posgrados en el área de Ciencias sociales y humanas, y en las facultades de Enfermería y Medicina, donde, como es de esperarse, la mayor preferencia es hacia las ciencias de la salud. Se destaca que entre los interesados en realizar posgrados en ciencias de la educación, el 24% son egresados de Psicología y el 63.5% de Comunicación Social y Periodismo.

¹²⁸ El Inalde es el Instituto de la Universidad de La Sabana que se dedica a la formación y perfeccionamiento de directivos, centrando su investigación y actividades de enseñanza en el campo de la dirección general, no en el de la administración.

Cuadro No. 7-33
Áreas de estudio de los posgrados a realizar, por carrera

Carrera	Bellas artes	Ciencias de la educación	Ciencias de la salud	Ciencias sociales y humanas	Economía, administración, contaduría y afines	Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	Matemáticas y ciencias naturales	Total
Administración de Empresas		7,2		0,7	50,6		100,0	23,6
Administración de Instituciones de Servicio		5,3		2,6	11,8			6,5
Comunicación Social y Periodismo	100,0	63,5		45,2	15,2			26,5
Derecho				28,6	5,8			13,3
Enfermería			48,8	1,1	1,4			7,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial				0,6	3,8	69,2		2,6
Ingeniería Industrial					2,0	30,8		1,2
Medicina			25,3	0,3				3,2
Psicología		24,0	25,9	20,9	9,5			16,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

El 48.3% de quienes esperan realizar una especialización se inclina por el área de economía, administración, contaduría y afines, seguido por el 34.2% de quienes mostraron inclinación hacia las ciencias sociales y humanas. Esta misma área concentra el mayor porcentaje entre quienes quieren realizar una maestría (44.9%) seguido muy de cerca por quienes desean realizarla en economía, administración, contaduría y afines (43.8%).

7.7. ANEXOS

Anexo No. 7-1
Promedio de empleos por género y promociones

Promoción	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
1977-1986	4,4	3,9	4,3
1987-1992	3,7	4,3	3,9
1993-1999	3,1	3,3	3,1
2000-2003	1,9	1,8	1,9
Total	2,9	3,1	2,9

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-2
Actividad después del grado según género

Actividad	Femenino	Masculino	Total
Busco trabajo	20,3	20,9	20,5
Comenzó a trabajar inmediatamente	25,2	19,1	23,3
Continuó trabajando	43,0	53,3	46,2
Se dedicó a una actividad no laboral	11,5	6,7	10,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-3
Movilidad entre el primer cargo y el cargo actual según promociones

Movilidad	Promociones				Total
	1977 - 1986	1987-1992	1993 -1999	2000 - 2003	
Inmóvil Categoría 1	0,0	0,0	1,2	2,4	1,2
Inmóvil Categoría 2	0,0	4,2	0,5	0,7	1,4
Inmóvil Categoría 3	14,3	6,3	3,8	4,6	5,0
Inmóvil Categoría 4	42,9	40,4	46,2	60,6	48,9
Móvil Ascendente Categoría 2	0,0	0,0	0,0	0,7	0,2
Móvil Ascendente Categoría 3	14,3	3,9	2,4	1,6	2,9
Móvil Ascendente Categoría 4	28,6	34,1	38,8	21,4	32,3
Móvil Descendente Categoría 1	0,0	2,2	0,7	2,8	1,6
Móvil Descendente Categoría 2	0,0	4,1	2,3	1,8	2,5
Móvil Descendente Categoría 3	0,0	4,9	4,0	3,5	3,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Donde:

- “móviles” : los egresados cuyo cargo actual es de jerarquía mayor (móvil ascendente) o menor (móvil descendente) que el primer cargo.

- “inmóviles” son aquellos cuyo primer y actual empleo son de categoría semejante.

A su vez, las categorías de móvil, e inmóvil, pueden clasificarse de la siguiente manera¹²⁹:

- Inmóvil Categoría 1: Propietario de empresa (primer cargo, Propietario de empresa, ocupación actual Propietario de empresa).
- Inmóvil Categoría 2: Alta administración (primer cargo, Alta administración, cargo actual Alta administración).
- Inmóvil Categoría 3: Ejecutivos (primer cargo, Ejecutivo, cargo actual, Ejecutivo).
- Inmóvil Categoría 4: Profesionales (primer cargo, Profesional, cargo actual, Profesional).
- Móvil Ascendente Categoría 2: (primer cargo, Alta administración, actualmente propietario de empresa).
- Móvil Ascendente Categoría 3: (primer cargo, Ejecutivo, cargo actual, Alta Administración o Propietario de empresa).
- Móvil Ascendente Categoría 4: (primer cargo, Profesional, cargo actual superior a esta categoría).
- Móvil Descendente Categoría 1: (primer cargo, Propietario de empresa, cargo actual inferior a esta categoría).
- Móvil Descendente Categoría 2: (primer cargo, Alta administración, cargo actual, Ejecutivo o Profesional).
- Móvil Descendente Categoría 3: (primer cargo, Ejecutivo, cargo actual, Profesional).

Anexo No. 7-4 Movilidad ocupacional según carreras

Carrera	Movilidad			Total
	Inmóviles	Ascendentes	Descendentes	
Administración de Empresas	53,1	37,8	9,1	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	50,0	36,5	13,5	100,0
Comunicación Social y Periodismo	62,1	28,6	9,3	100,0
Derecho	59,2	33,6	7,3	100,0
Enfermería	88,4	8,9	2,7	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	50,0	41,6	8,4	100,0
Ingeniería Industrial	73,3	20,0	6,7	100,0
Medicina	91,7	0,0	8,3	100,0
Psicología	35,5	59,9	4,6	100,0
Total	56,5	35,4	8,1	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.
Sobre 6802 respuestas

¹²⁹ LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y Trayectoria Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. 81p.

Anexo No. 7-5
Estudios de posgrado de profundización y recalificación, según carreras

Carreras	Tipo de estudio		Total
	Profundización	Recalificación	
Administración de Empresas	100,0		100,0
Administración de Instituciones de Servicio	100,0		100,0
Comunicación Social y Periodismo	77,8	22,2	100,0
Derecho	90,0	10,0	100,0
Enfermería	50,0	50,0	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	20,3	79,7	100,0
Psicología	43,5	56,5	100,0
Total	77,2	22,8	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-6
Áreas de desempeño del cargo actual de los egresados que se recalificaron

Programas	Área actual de desempeño						Total
	Académica	Administrativa	Financiera y riesgo	Investigación económica y proyectos	Mercadeo y ventas	Salud	
Comunicación Social y Periodismo	33,3			55,6	11,1		100,0
Derecho		100,0					100,0
Enfermería		100,0					100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	25,5	61,8	12,7				100,0
Psicología	41,3	42,9			7,9	7,9	100,0
Total	30,7	44,3	1,3	13,4	6,5	3,8	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-7
Promedio de meses de vinculación a la empresa, según carreras y promociones

Carreras	Promociones				Total
	1977-1986	1987-1992	1993-1999	2000-2003	
Administración de Empresas	179,0	59,7	30,7	17,2	42,4
Administración de Instituciones de Servicio		110,8	73,3	21,6	62,1
Comunicación Social y Periodismo	130,0	68,1	43,5	17,6	58,1
Derecho		96,4	42,4	17,2	50,0
Enfermería			38,9	11,6	28,7
Ingeniería de Producción Agroindustrial			51,6	20,1	39,4
Ingeniería Industrial				17,8	17,8
Medicina				7,7	7,7
Psicología		71,3	35,9	18,8	34,4
Total	146,3	73,3	41,0	16,9	45,7

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-8
Tipos de contrato según carreras

Carreras	Tipo de contrato				Total
	Término indefinido	Término fijo	Prestación de servicios	Otro	
Administración de Empresas	75,9	9,7	6,9	7,5	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	72,6	18,3	5,1	4,0	100,0
Comunicación Social y Periodismo	54,4	13,9	21,7	10,0	100,0
Derecho	60,6	2,2	19,8	17,3	100,0
Enfermería	63,0	23,9	10,7	2,5	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	85,5	2,3	9,4	2,7	100,0
Ingeniería Industrial	75,0	25,0	0,0	0,0	100,0
Medicina	20,0	48,0	24,0	8,0	100,0
Psicología	55,9	15,3	20,8	7,9	100,0
Total	62,8	12,8	15,4	8,9	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Otro tipo de contratos: Verbal, Por Obra Contratada, Libre nombramiento y remoción.

Anexo No. 7-9
Experiencias empresariales relevantes, según antigüedad

Carreras	Empresas creadas		Empresas vigentes	
	No.	Empleos creados	No.	Empleos creados
Menos de un año	5,3	0,9	6,2	1,7
1 a 4 años	52,3	25,4	57,8	42,4
5 a 8 años	23,0	49,8	18,7	19,4
9 a 17 años	16,0	22,7	17,2	36,6
18 años y más	3,3	1,2		
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-10
Egresados empresarios según género

Carreras	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino			
	No.	%	No.	%	No.	%
Administración de Empresas	263	39,7	400	60,3	663	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	116	93,5	8	6,5	124	100,0
Comunicación Social y Periodismo	292	71,2	118	28,8	410	100,0
Derecho	60	19,2	253	80,8	313	100,0
Enfermería	11	50,0	11	50,0	22	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	21	22,6	72	77,4	93	100,0
Ingeniería Industrial		0,0	8	100,0	8	100,0
Medicina		0,0	7	100,0	7	100,0
Psicología	294	93,6	20	6,4	314	100,0
Total	1.057	54,1	897	45,9	1.954	100,0

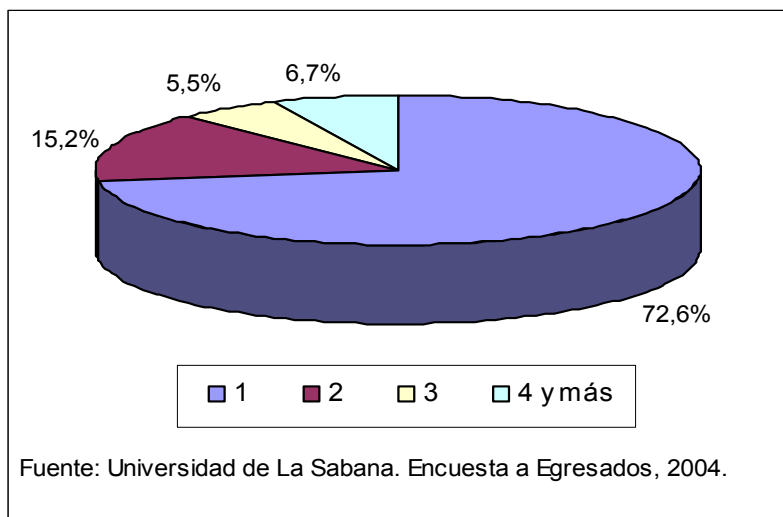
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-11
Edad promedio de las empresas que subsisten, por programas

Carreras	Edad promedio
Administración de Empresas	3,2
Administración de Instituciones de Servicio	6,4
Comunicación Social y Periodismo	3,5
Derecho	5,1
Ingeniería de Producción Agroindustrial	2,9
Ingeniería Industrial	1,5
Psicología	3,2
Total	3,7

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-12
Distribución egresados según número de empresas creadas



Anexo No. 7-13
Empresarios actuales según grupos de promociones

Promociones	Empresarios Empleo Principal	Empresarios Empleo Secundario
1976-1986		35
1987-1992	446	126
1993-1999	292	266
2000-2003	256	196
Total	994	623

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-14
Empresarios actuales según actividad económica de las empresas

Secciones CIU	Empresarios Empleo Principal	Empresarios Empleo Secundario
Educación	53	94
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	398	101
Servicios sociales y de salud	62	102
Industrias Manufactureras	74	53
Intermediación financiera	72	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	78	111
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	106	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	34	15
Hoteles y restaurantes	89	32
Construcción		6
No responde	20	
Total	994	623

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-15
Empresarios actuales según actividad económica de las empresas y categoría ocupacional

Secciones CIU	Empleo Principal		Empleo Secundario	
	Patrón o empleador	Trabajador cuenta propia	Patrón o empleador	Trabajador cuenta propia
Educación	28	25	29	65
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	206	192	23	78
Servicios sociales y de salud	62			102
Industrias Manufactureras	31	43	39	14
Intermediación financiera	57	15		
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8			
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	22	56	64	47
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	83	23		
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	34		15	
Hoteles y restaurantes	43	46	32	
Construcción			6	
No responde		20		
Total	574	420	298	325

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-16
Salarios según actividad económica de la empresa Empresarios vs. No empresarios

Secciones CIU	Empleo principal		Empleo secundario	
	Empresarios	No empresarios	Empresarios	No empresarios
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 5.000.000	\$ 4.022.136	\$ 1.500.000	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 3.854.393	\$ 1.851.462	\$ 1.272.093	\$ 600.000
Construcción		\$ 1.082.182	\$ 3.000.000	
Explotación de minas y canteras		\$ 5.100.000		\$ 600.000
Intermediación financiera	\$ 2.343.056	\$ 2.584.410	\$ 4.000.000	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 1.200.000	\$ 2.574.259		
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 1.584.615	\$ 2.376.646	\$ 1.039.241	\$ 404.545
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	\$ 4.965.306	\$ 2.341.044	\$ 1.210.227	\$ 950.000
Suministro de electricidad, gas y agua		\$ 3.721.876		
Industrias Manufactureras	\$ 1.028.378	\$ 3.737.574	\$ 2.427.869	\$ 803.529
Educación	\$ 1.479.245	\$ 2.166.475	\$ 1.128.767	\$ 691.034
Hoteles y restaurantes	\$ 2.046.667	\$ 1.500.000	\$ 2.625.000	
Servicios sociales y de salud	\$ 1.645.161	\$ 1.427.656	\$ 742.623	\$ 942.308
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)		\$ 2.466.667		\$ 1.375.000
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria		\$ 2.386.044		
No responde	\$ 500.000	\$ 300.000		\$ 180.000
Total	\$ 2.922.637	\$ 2.379.033	\$ 1.430.643	\$ 758.400

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 7-17
Empresarios en la actividad secundaria, según carreras y actividades económicas (CIU)

Secciones CIU	Comunicación Social y Periodismo	Administración de Empresas	Administración de Instituciones de Servicio	Derecho	Medicina	Enfermería	Psicología	Ingeniería de Producción Agroindustrial	Ingeniería Industrial	Total
Educación	21,7	20,4	22,9	7,8			9,3			14,1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		15,5	22,9	46,1					50	15,4
Servicios sociales y de salud							81,3			14,1
Industrias Manufactureras	14,5	9,4	22,9					15		7,1
Hoteles y restaurantes		3,3			50,0	100,0				4,6
Intermediación financiera				16,7						3,5
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	8,4	35,9	31,4	29,4				53	50	22,1
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	55,4	12,2					9,3	18		16,6
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		3,3			50,0					1,7
Construcción								15		0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Listado de empresas según actividades económicas, creadas por los encuestados

Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	
Empresas	Existe
Cruz Arango Administraciones	Sí
Legal And Logistic Services	Sí
Oficina de Abogados	Sí
Fundación Proyecto País El Cinco	Sí
Geoweb Comunicaciones	Sí
V&T Abogados Consultores	Sí
Independiente	Sí
Herrera y Valenzuela Abogados Consultores	Sí
Mizhar Holding	Sí
Epyemso	Sí
Fakia Asociados	Sí
Cic Colombia	Sí
Alta Gestión	No

Mi Propia Empresa	Sí
Serinte de Colombia	No
Cidm Consultores Asociados	No
Cdo Comunicaciones	Sí
Imw	Sí
Esmd	Sí
Empresa de Cobranza	Sí
Asesoría Empresarial	No
Kaba Publicidad	No
Huertas & Huertas Asoc. Ltda.	Sí
Asser Ltda	No
Todavía No Tiene Nombre	Sí
Lava Facil Velsan	Sí
Teleimportaciones Global Ltda	Sí
Aset Ltda.	No
Wear Colombia	Sí
Asetemp Ltda	No
Novus Financial Group de Colombia S:A	Sí
Suarez Gómez y Asociados	Sí
Jara Publicidad	Sí
Asesorías Empresariales en Servicios Administrativos	No
Proactivar	Sí
Proactivar	Sí

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	
Empresas	Existe
Piscifactoría Tayrona	Sí
E.A.T. Tilodiran	Sí
La Dalia Ltda.	No
Granja Integral La E . Ltda.	Sí
Sanperez Ltda.	Sí
Agroindustria Para Producción, Manufactura de yuca	Sí
Granja San Luis	Sí

Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	
Empresas	Existe
Rt	Sí
Cobre y Bronce Ltda.	Sí
Lia International Corporation	Sí
Creaciones Daos	Sí
Medicalex	Sí

Serkimed Ltda	No
Cotaba	Sí
Aguchoa Asociados	Sí
Tech Market Ltda.	Sí
Renner Dupont Ltda.	Sí
Gama Electrocarbones	Sí
Lubritodo S.A.	Sí
Reef depot	Sí
Rodaretenes y Crucetas	Sí
Corracol Ltda.	Sí
Klave Automotriz E.U.	Sí
Comorient S.A-Cucuta	Sí
Unipel	No
Ventura International Group	Sí
Eyco Negocios Ltda	Sí
C I Ventura Internacional Group Ltda	Sí
Librería Distribuidora V Centenario	No
Beatriz de Forero Confecciones	No
Consortio Nacional de Medios	Sí
Nordet	No

Construcción	
Empresas	Existe
Storage Creations	Sí
Instituto Técnico de La Construcción	Sí

Educación	
Empresas	Existe
Nueva Lengua	Sí
Mi Propio Centro Educativo	Sí
Asesorías Psicológicas Integrales	Sí
Independiente	Sí
Head Els	Sí
Gimnasio Infantil Los Alamos	Sí
Jardín Inf. Mis Dos Corazoncitos	Sí
Jardín Maternal	No
Interactuemos	Sí
Fundación Colombia Un Jardín	Sí
Comunicación Total, Empresa Asociativa de Trabajo	Sí
Taller Creativo Mi Carita Feliz	Sí
Jardín Infantil Burbujitas	Sí

Instituto Hispanoamericano	Sí
Jardín Infantil	No
Colegio departamental El Dorado (Meta)	Sí
Centro de Integración Educativa del Norte	Sí
Tundama	Sí
Escuela Luis N. Sánchez López	Sí
Gimnasio Nueva Generación	Sí
Pre-Escolar El Camino de La Sabiduría	Sí
Jardín Infantil Nuevo Milenio	Sí
Academia de Arte	Sí
Liceo Margarita de Vercelly	No
Colegio Cooperativo de La Caja Nacional de Previsión	No
Jardín Infantil Construyendo Futuro	No
Liceo El Rosario Norte	Sí
Institución educativa Rural Río Negro Puerto Rico Caquetá	Sí
Gimnasio Cantillana	Sí
Iniciación del Liceo Tacurí	Sí

Hoteles y restaurantes	
Empresas	Existe
Mesón de La Sabana	Sí
Restaurante Barbacoa del Contry	No
Café Atlántico	Sí
Vino y Café Internet	No
Espacio.Com	Sí
Espacio.Com	Sí
Banquetes y Eventos	No
Lunch	No

Industrias Manufactureras	
Empresas	Existe
Pan de Jábana	No
No Tiene Nombre	Sí
La Propia.	No
Familiar	No
Alimentos Cohesa Ltda.	No
Geomundo	No
Empresa de Confección de Dotaciones Empresariales	Sí
Maxiabonos	No
Colecciones Maliu	Sí

Periódico Luna Hoy	Sí
Stainedglass	Sí
Helados Astrolatto	No
Industrias Santoro Ltda	Sí
Lacteos Roxana	No
Revista La Barra	Sí
Talabartería	Sí
Bolsas Multiusos	Sí
World entertainment	Sí
Bicicletas B y B Ltda.	No
Europintar del Ecuador	Sí
Soluagro Ltda.	No
Invemédica Publicaciones Ltda.	Sí
Flor de Luna	Sí
Imperman Ltda.	No
Manualidades San Alejo	Sí
Casaletto-Arte	Sí

Intermediación financiera	
Empresas	Existe
Focisne	Sí
Cooperativa Darvida	Sí
Ultra Investments Trust Ltda.	No
Directa S.A. Sucursal Cali	No
Financredito	Sí
Covidata	No

Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	
Empresas	Existe
Cosmopolitan Studies	Sí
La Rueda Comunicaciones	No
Kalkyn Creativos Asociados Ltda.	No
Polish Car Express	No
Bakano.Com	No
Ibarra Garrido Promotores Ltda.	Sí
Diversiones Ltda.	Sí
Marketcolombia.Com	No
Eco Estrategias de Comunicación Organizacional	No
Sol y Luna Eventos y Ediciones	No
Ruta & Guía Servicios Turísticos	Sí

Península Comunicaciones	No
Escuela Nacional de Parapente	No
Eventosya.Com	Sí
Conti Productions	Sí
14 Pies Audiovisual	Sí
Astuviaje	Sí
Arte Facto	No
Asociación Internacional de Organizaciones de Trabajo Capítulo Colombia	Sí
Eco	Sí

Servicios sociales y de salud	
Empresas	Existe
Consultorio Privado	Sí
Darvida	Sí
Corporación El Buen Samaritano	Sí
Casa de Ancianos	Sí
Centro de Servicios Psicológicos. U. Mariana	Sí
Fundación Niña María	Sí

Transporte, almacenamiento y comunicaciones	
Empresas	Existe
Organización Logística Colombiana	No
Solinte	Sí
Diveo de Colombia	Sí
Disram Ltda	Sí
Transportes Unidos del Norte Ltda.	Sí
Transporte Escolar	No
Cabinas	Sí

8. LA CALIDAD DE UNISABANA Y SUS PROGRAMAS

Durante los procesos de autoevaluación, los egresados asumen un doble carácter de agentes pasivos y activos. En efecto, los ex-alumnos se convierten en agentes pasivos, o mejor, objetos de evaluación, cuando se recopilan y analizan las estadísticas concernientes a sus trayectorias laborales, profesionales y sociales. Estos datos, en sí mismos, constituyen indicadores de la aceptación y reconocimiento que la comunidad ha dado al programa y a la institución de la cual proceden.

Pero los egresados también pueden formular juicios sobre la educación recibida, tanto en términos absolutos –considerando el programa y el entorno institucional en el que se tituló- como relativos, comparando su formación profesional con la de otros colegas graduados en instituciones diferentes. En este caso, los ex-alumnos asumen el carácter de agentes activos, sujetos evaluadores de la calidad de un programa y de la institución que lo brindó.

Una evaluación de la calidad de la educación superior, con base en las apreciaciones de los egresados, tiene las peculiaridades propias de cualquier estudio de opinión, pues sus resultados no son inmediatamente cuantitativos sino cualitativos y, por tanto, corresponde al investigador definir y construir categorías, para aproximarse a una medición sintética del nivel de calidad atribuido por los encuestados al programa o institución examinada y, de esta manera, objetivar las subjetividades contenidas en cada formulario respondido.

Puesto que cada individuo encuestado expresa, de manera inconsciente o consciente, su propia satisfacción con respecto al objeto de la indagación, las opiniones difieren entre los miembros de la población en estudio, máxime cuando se trata -como en este caso- de un asunto de transformación personal y de desarrollo de capacidades. Además, en las respuestas también están implícitas la condición laboral presente en el momento de resolver el cuestionario y la trayectoria profesional específica. Todo ello justifica recurrir a unas categorías que permitan agregar las apreciaciones individuales y obtener consolidados sociales de los diversos temas abordados.

El presente capítulo sintetiza las opiniones de los egresados de la Universidad de La Sabana sobre la calidad de los programas en los que fueron formados y sobre la Institución misma, recogidas mediante una encuesta difundida por medio de las bases de datos disponibles en la Universidad.

Conviene recordar, para finalizar esta introducción, que “los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son sólo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son mecanismos poderosos de

diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores”¹³⁰.

8.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS

Parecería ilusorio separar la evaluación de la calidad entre aspectos institucionales y de programas académicos, ya que todo se interrelaciona, en la medida que la acción formativa de la Universidad se desarrolla a través de los procesos en los programas académicos. Más ilusorio sería separar aspectos tan importantes como la satisfacción, la pertinencia o la calidad, de la relación entre la Universidad y los programas, que va más allá de un simple asunto estructural (el todo y sus partes), porque los programas son los medios para formar personas, capaces de responder a necesidades específicas del medio, según sus intereses profesionales y vocacionales.

La separación obedece a reconocer que los programas están dotados de ciertas especificidades, con repercusiones en los asuntos de la calidad, como su relación con el conocimiento y la consolidación de su área de estudio, el tipo de competencias que desarrollan, su proyección profesional y su participación en el desarrollo de la sociedad. Cada programa interioriza los principios institucionales, en su perfil profesional; consolida diversas relaciones entre quienes componen su comunidad académica (profesores, alumnos y directivas), y responde a dinámicas universitarias diferentes.

En esta sección se abordan los siguientes temas: la calidad del programa académico, el grado de satisfacción con la formación recibida, la pertinencia de la educación brindada por la Universidad de La Sabana, la competitividad relativa de los egresados (en comparación con profesionales de la misma carrera, graduados en otras universidades) y la recomendación de cursar su programa. En los tres primeros temas, el egresado calificaba de 1 a 5 (siendo 5 la mayor calificación). La escala empleada, para clarificar las interpretaciones y análisis, expresa lo siguiente: 1 (nulo), 2 (malo), 3 (regular), 4 (bueno), y 5 (excelente).

8.1.1. La calidad institucional desde la perspectiva de los programas

La evaluación de la Universidad de La Sabana y de sus programas, por parte de sus ex-alumnos, se hizo alrededor de 9 preguntas, la primera de las cuales decía: “¿En términos generales, cómo califica usted la calidad del programa académico que cursó en la Universidad de La Sabana?”, y ofrecía, como alternativas de respuestas, la asignación de una calificación numérica entre 1 y 5, siendo esta

¹³⁰ FRESÁN, Magdalena (1998). “Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación” Disponible en: <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm>. Tomado en abril de 2004.

última cifra la mejor calificación. La síntesis de las respuestas recibidas aparece en el cuadro siguiente.

Cuadro No. 8-1
Evaluación de la Calidad de Universidad de La Sabana

Programas de origen	Calificaciones de la calidad institucional
Administración de Empresas	4,0
Administración de Instituciones de Servicio	3,9
Comunicación Social y Periodismo	4,1
Derecho	4,0
Enfermería	4,2
Ingeniería de Producción Agroindustrial	4,3
Ingeniería Industrial	4,0
Medicina	4,2
Psicología	4,2
Calificación promedia	4,1

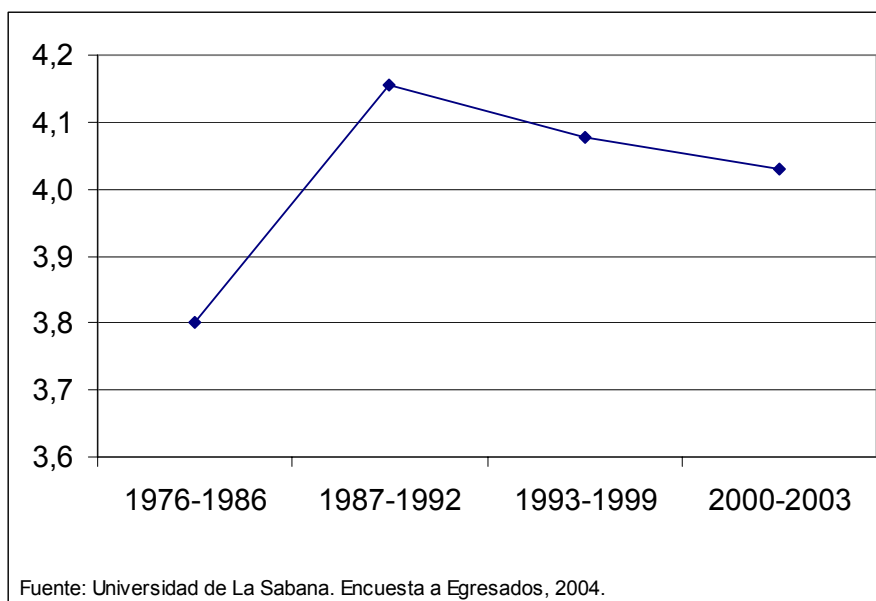
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

De acuerdo con la escala de valoración establecida, análoga a la utilizada en el sistema de educación universitario colombiano, las cifras indican que los egresados de los diferentes programas tienen una buena consideración sobre la calidad general de la Universidad de La Sabana; además, dada la estrecha diferencia entre la menor calificación (3.9) -brindada por los graduados en Administración de Instituciones de Servicio- y la mayor, correspondiente a los egresados de Ingeniería de Producción Agroindustrial (4.3), la calificación promedia constituye un buen indicador de la calidad de la Institución.

Cabe anotar, por otra parte, que la escala de respuestas tiene implícita una estrecha vinculación entre el concepto de calidad y el atributo o calificativo de bueno que recibe algo, cuando se aproxima al óptimo de su especie; es decir, la buena calidad se asocia con lo mejor en su género y especie, manifiesto en la máxima calificación posible dentro de la escala prevista.

En el gráfico 8-1 se muestran las distintas calificaciones dadas por cada uno de los 4 subgrupos de titulados definidos antes; al mirarlas en conjunto, como una tendencia, se identifica una evolución favorable de la imagen de la Institución ante sus graduados, lo cual es muy positivo dentro de un proceso de autoevaluación.

Gráfico No. 8-1
Calificación de la calidad por período de graduación



De esta manera, cabe decir que las respuestas dadas a la pregunta son útiles y aceptables para obtener una calificación válida sobre la calidad de la Universidad de La Sabana como institución de educación superior.

8.1.2. La satisfacción con la formación universitaria

La pregunta 59 de la encuesta indagó por el grado de satisfacción con la formación recibida durante el desarrollo del pregrado. En el contexto de la educación superior, el término formación comprende tanto el desarrollo de competencias -mediante la asimilación de conocimientos y de metodologías de aprendizaje- como el crecimiento personal, derivado de la interiorización de unos valores éticos y humanos; por ello, en esta sección no se restringe el término a la formación profesional sino que se extiende al contexto universitario o institucional.

Al calificar la satisfacción con la formación recibida, se hace un reconocimiento de la transformación y crecimiento personales, logrados mediante el desarrollo de habilidades y competencias, el contacto con el conocimiento, y la vinculación a una institución académica portadora de unos principios filosóficos. En esta esfera de la satisfacción, la calificación no estaría determinada exclusivamente por el desempeño laboral del egresado, sino por el bienestar personal que le representó haber elegido un programa y una institución para realizarlo (en este caso, la Universidad de La Sabana) y por el cumplimiento de las expectativas que tenía al momento de iniciar su formación profesional.

Cuadro No. 8-2
Calificación de la satisfacción con la formación recibida

Programa académico de origen	Calificación Satisfacción
Administración de Empresas	4,0
Administración de Instituciones de Servicio	3,9
Comunicación Social y Periodismo	4,0
Derecho	4,1
Enfermería	4,1
Ingeniería de Producción Agroindustrial	4,2
Ingeniería Industrial	4,1
Medicina	4,5
Psicología	4,1
Calificación promedia	4,1

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por otra parte, queda la satisfacción que proviene de la trayectoria profesional en el mercado laboral, y en la cual inciden fenómenos como los episodios de desempleo, las promociones o ascensos laborales, las remuneraciones o salarios alcanzados. Este tipo de satisfacciones responde a la concepción de la educación como una inversión en capital humano que, como toda inversión, debe traducirse en utilidades futuras; en este caso, en mejores empleos y salarios. Del grado de obtención de esas utilidades, del rendimiento de la inversión en la acumulación de capital humano mediante la educación superior, dependerá el nivel de satisfacción que exprese el egresado.

Más adelante se hacen algunos análisis de estos determinantes de la satisfacción y, por ende, de las calificaciones dadas al respecto, las cuales se presentan en el cuadro 8-2, agrupadas según programas de procedencia.

Las cifras son muy similares, pero no idénticas, a las expresadas respecto a la calidad general de la Universidad de La Sabana, lo cual, por una parte, evidencia una alta asociación entre ambas evaluaciones -pues la satisfacción sentida con algo lleva a considerar bueno ese algo y, por tanto, a reconocerle calidad-; mientras que, por otra parte, identifica consistencia en los evaluadores; es decir, muestra que no hay contradicciones evidentes entre una calificación y otra.

En la pregunta siguiente de la encuesta, se interrogaba sobre “el mayor aporte” dejado por los estudios cursados en la Universidad de La Sabana, con el objetivo de identificar la huella o impronta institucional en los egresados. Por ello, las opciones de respuesta incluían, separadamente, la formación ética y la formación humana.

Cuadro No. 8-3
Aporte de la Universidad según Calificación de
satisfacción con la formación recibida

Calificación Satisfacción	Mayor Aporte de la Universidad					Total
	Formación profesional	Formación humana	Formación ética	Relaciones interpersonales	Otro	
2	13,8	30,0	46,3	10,0		100,0
3	27,4	39,9	18,9	10,7	3,0	100,0
4	48,1	32,7	13,3	3,7	2,2	100,0
5	45,9	27,0	16,3	2,5	8,4	100,0
Total general	44,4	32,2	15,1	4,4	3,9	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

A fin de obtener una mejor apreciación de la satisfacción de los egresados con su *Alma Mater*, se cruzaron las respuestas de ambas preguntas (ver cuadro 8-3). Las cifras muestran que, en las calificaciones más altas, los egresados se concentran entre quienes eligieron la formación profesional como el mayor aporte dejado por los estudios en Unisabana; por el contrario, la mayoría (46.3%) de quienes calificaron con 2 -el grado de satisfacción con la formación recibida- consideran que lo mejor que les quedó de estudiar en Unisabana fue una formación ética. En otras palabras, a menor satisfacción con la formación institucional, los egresados seleccionaron otro aporte diferente a la formación profesional, que es la principal motivación de la educación universitaria.

8.1.3. Determinantes de la satisfacción con la formación universitaria

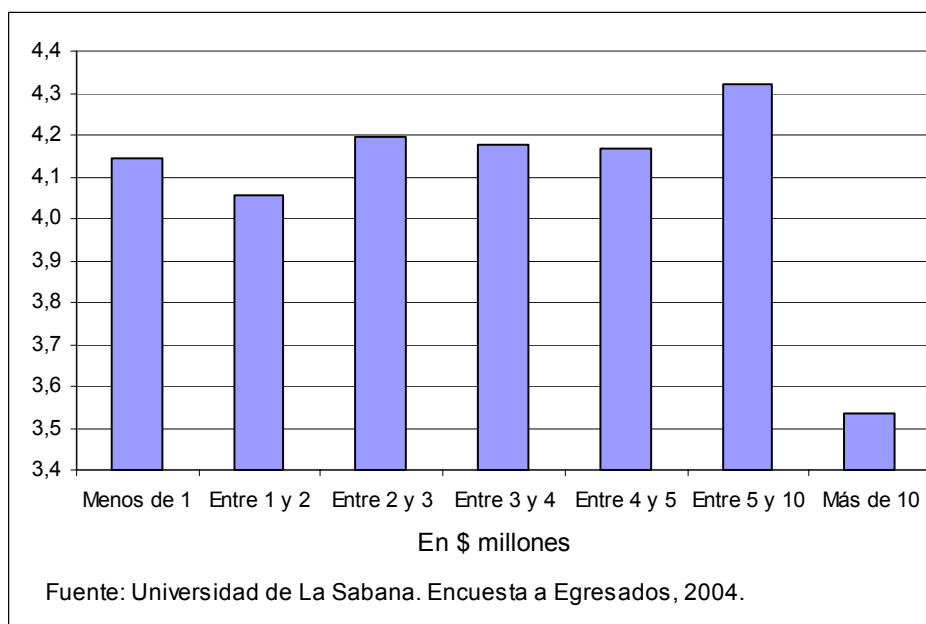
Para determinar el efecto de los elementos objetivos, se calculó la satisfacción promedio de los egresados según el salario de su empleo principal actual (se excluían otras fuentes de ingreso), esperando una relación directamente proporcional entre el ingreso salarial y la satisfacción. La escala salarial se organizó, para que se evitara en lo posible, el sesgo de dejar muy pocos egresados en cada nivel salarial.

La economía laboral supone que una persona no ingresa al mercado de trabajo con los más altos salarios, sino que -al acumular experiencia y títulos- asciende en las organizaciones, adquiere más responsabilidades y, por consiguiente, obtiene un mayor salario. No siempre el nivel salarial es sinónimo de experiencia profesional, ya que hay situaciones coyunturales, en las que los salarios pueden subir por los ciclos en los sectores donde compiten las empresas, la escasez de mano de obra calificada y especializada, lo que es independiente de la experiencia de los empleados. Pero también hay situaciones estructurales, creadas por la definición de cargos con salarios de ingreso preestablecidos, que, en algunos casos, no exigen mayor experiencia para ejercerlos.

En el gráfico 8-2 aparecen los resultados de este análisis; el eje vertical muestra las calificaciones y el horizontal los niveles salariales, en millones de pesos

mensuales. Dado que las alturas de las barras es muy similar y que, en conjunto, no muestran una tendencia clara -creciente o decreciente- puede colegirse que no existe una relación directa entre la calificación del grado de satisfacción con la formación recibida y el salario percibido al momento de responder la encuesta.

Gráfico No. 8-2
Calificación de la satisfacción con la formación recibida por nivel salarial

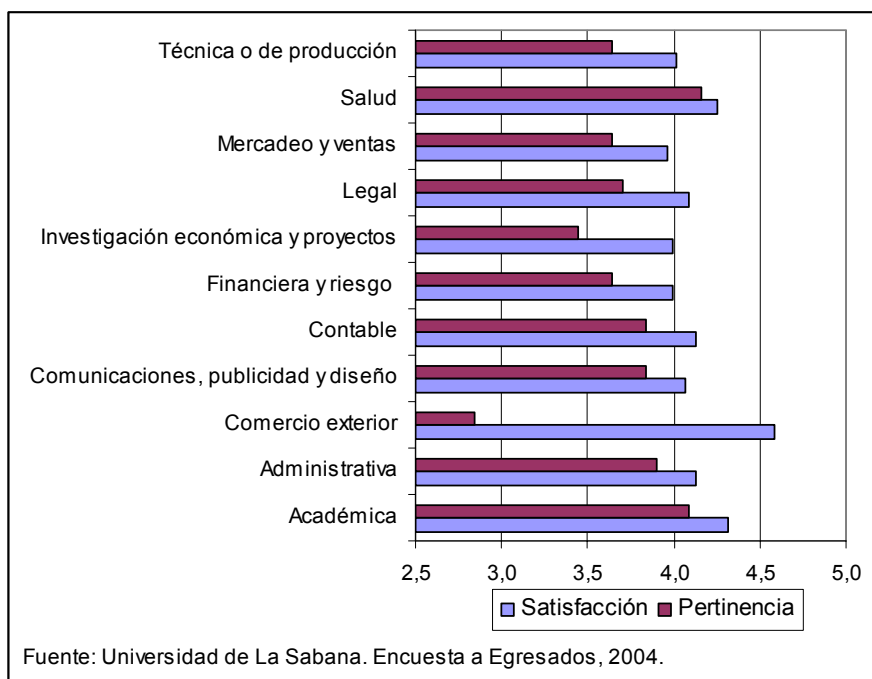


Esta independencia entre ambas variables dice, de manera contundente, que el juicio de los egresados sobre la calidad de la Institución no está sesgado por sus situaciones individuales, lo que hace más válido y respetable la calificación promedia obtenida.

Para terminar de comprobar el bajo efecto del desempeño laboral en la satisfacción, se comparó la calificación de esta variable con la de la pertinencia de la formación (gráfico 8-3), porque es normal que si lo que se recibe en la formación universitaria tiene aplicación en los cargos, las personas serán más productivas, obtendrán más beneficios laborales y estarán más satisfechas.

La comparación se realizó en dos fases: la primera, entre el promedio de la pertinencia y el de la satisfacción por área de desempeño en la empresa, que permitía la mezcla de egresados de diferentes programas, procedimiento que tiene variaciones que se atribuyen a la ubicación de profesionales en áreas de la empresa que no son principales en su desempeño profesional. La segunda, estableciendo el grado de satisfacción promedio por programa y según el área de desempeño en la empresa, una medida más depurada de la primera comparación.

Gráfico No. 8-3
Calificación de la satisfacción con la formación recibida
y de la pertinencia, según áreas de desempeño en la empresa



La satisfacción y la pertinencia por área de desempeño darían una medida institucional de estos aspectos, más que por programas; esta organización puede resultar inconveniente, pero reconoce que el mercado laboral demanda flexibilidad de actuación en las áreas de las empresas y que los títulos profesionales, aunque específicos, no pueden limitar el campo de acción de los profesionales. También podría cuestionarse la organización por área, cuando las empresas tienden a organizarse en estructuras más transversales, que puedan atender integralmente los negocios o los proyectos; no obstante, estas áreas señalan que los cargos cumplen con ciertas funciones que ocupan la mayor parte de sus tareas y los requisitos mínimos de formación de quienes los ocupan.

Después de hacer la comparación, se observa que en todos los casos la satisfacción es mayor que la pertinencia, lo que expresa la conformidad de los egresados con la formación que han recibido, independientemente de lo útil que consideren los conocimientos adquiridos. Lo interesante de esta comparación es la diferencia entre la satisfacción y pertinencia por área de desempeño (eliminando el elemento de diversidad de profesionales que se ocupan por área, que debe explicar parcialmente esta diferencia); en el área de salud, es donde más cercanía entre ambas variables se logra, mientras la de comercio exterior es en la que los egresados están muy satisfechos con lo que hacen, pero aplican muy poco de lo aprendido en sus estudios.

Más adelante, en el cuadro 8-19 se encuentra el análisis de la satisfacción por programa y área de desempeño en la empresa, del cual se rescata la dispersión de profesionales por programas entre las áreas de la empresa, algo relacionado con la flexibilidad y apertura del campo de acción, con algunos de esos campos “nuevos” para ciertos programas con buenas calificaciones. Hay satisfacciones buenas o cercanas a regulares en todas las carreras y lo que vale la pena resaltar es que hay egresados que alcanzan éxito profesional en esas “nuevas” áreas, lo que indica un proceso de reconversión profesional, que tiene como base la relación con el conocimiento y con la capacidad para aprender por su cuenta, o que alcanzan mejores desempeños laborales en esas áreas.

8.1.4. Una mirada a la pertinencia

Ya ha sido introducido el tema de la pertinencia, entendiendo este concepto como la capacidad de la Universidad -teniendo como vía la educación impartida en los programas- para satisfacer las necesidades del medio. Parecería que la Universidad tiene una acción sólo de respuesta ante los cambios en el medio, pero, en realidad, a través de la investigación y de la creación de nuevo conocimiento, va generando los procesos que demandan nuevas técnicas y herramientas.

El concepto de la pertinencia tiene un significado diferente para los programas, adquiriendo el carácter de ser el conocimiento y las herramientas o métodos que tienen una aplicación en algún ámbito social y en el momento que pide el mercado, demandas determinadas por el crecimiento económico y la incorporación de mayor tecnología en los procesos productivos. En la esfera de las universidades, aceptando que las instituciones tienen un estilo de formación, la pertinencia podría estar vinculada con las habilidades generales que conforman el estilo de la universidad, el énfasis en alguna de las áreas de la formación de la persona que se convierte en profesional.

El programa mantiene su pertinencia realizando ajustes en su estructura académica que, por lo general, conllevan variaciones en el plan curricular, como eliminación, creación, o desplazamiento de materias. En el egresado, la pertinencia profesional demanda la actualización permanente de sus conocimientos, la continuación de su formación en el sitio de trabajo o el ingreso a programas formales o no formales.

La pertinencia exige que la Universidad haga una lectura del medio, descubra las oportunidades y riesgos que afrontarán sus egresados en el mercado, pero no podrá convertirse en presa de las coyunturas ni del ritmo, algunas veces contradictorio, de la sociedad. Por eso es que la pertinencia es un proceso permanente más que una condición; la Universidad debe tener tiempo para valorar los posibles cambios, reconocer los cambios estructurales de los coyunturales y dar una educación de calidad sin perder de vista los otros fines de la educación, como la formación integral.

La Universidad puede realizar los cambios necesarios para ser más pertinente y los efectos de esos cambios pueden tardarse, todo un ciclo de formación profesional o el tiempo necesario para modificar el perfil de los aspirantes o incluso de los docentes de la institución. La pertinencia define, entonces, una relación dinámica entre universidad y sociedad; “las instituciones de educación superior responden así a necesidades sociales que ellas mismas están en la obligación de estudiar y jerarquizar”, como afirma el CNA¹³¹.

Cuadro No. 8-4
Calificación de la pertinencia institucional

Programas académicos de origen	Calificación pertinencia institucional
Administración de Empresas	3,8
Administración de Instituciones de Servicio	3,9
Comunicación Social y Periodismo	3,8
Derecho	3,6
Enfermería	3,9
Ingeniería de Producción Agroindustrial	4,0
Ingeniería Industrial	3,7
Medicina	4,3
Psicología	3,9
Calificación promedia	3,8

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El cuadro 8-4 se elaboró con base en las respuestas dadas a la pregunta 62 del formulario de encuesta, “califique el grado en que la Universidad de La Sabana satisface las necesidades del medio en que usted se desempeña profesionalmente”, y la escala de calificaciones era de 1 a 5, siendo esta última la mayor posible.

Si bien la calificación promedia de la pertinencia institucional es buena, equivalente a un nivel de satisfacción de las necesidades sociales en un 76%, las cifras para algunos programas dan lugar a pensar que en el proceso de búsqueda de pertinencia, los efectos, en promedio para la Universidad, no han sido completamente los esperados. Casos, como el de Derecho y el de Ingeniería Industrial, podrían estar señalando que el entorno de proyección profesional cambia a ritmo tan veloz (nuevas legislaciones, nuevo entorno industrial), que la Universidad podría estar rezagada. Más satisfactorios son los resultados para Medicina e Ingeniería Agroindustrial, cuyos egresados manifiestan que los contenidos y las actividades complementarias, son las que forman al estudiante para ejercer su carrera en su entorno profesional.

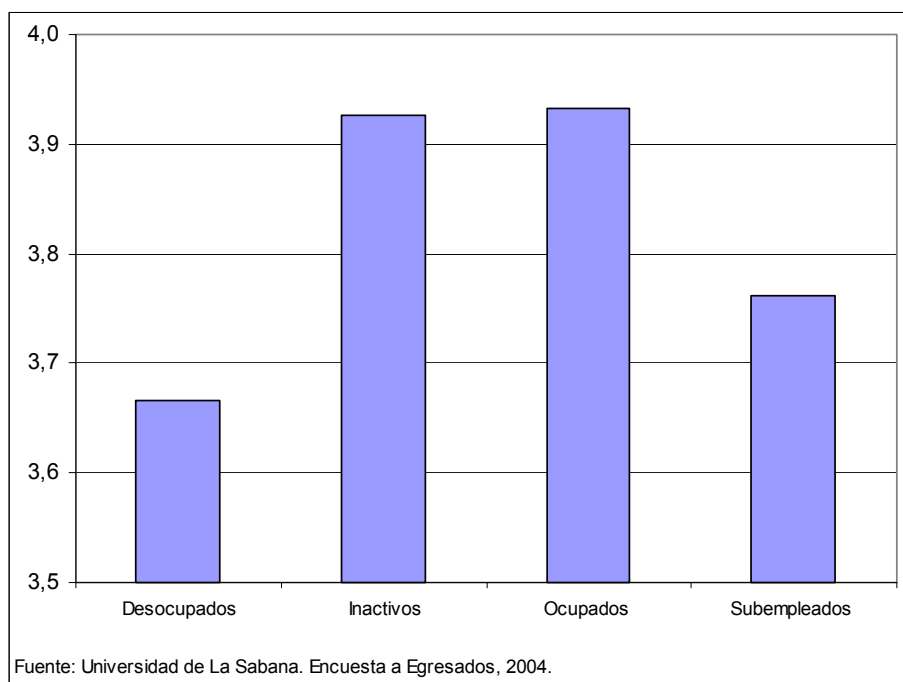
¹³¹ CNA (2001). Lineamientos para la acreditación institucional. Bogotá: CNA. p. 18.

La calificación de la pertinencia asignada por los egresados de Enfermería, 3.9, quizás pueda hallar explicación si se recuerdan algunos datos, procedentes de una encuesta anterior, sobre competencias laborales: el 54% de los egresados consideró que los conocimientos adquiridos eran suficientes, el 31% que las habilidades adquiridas eran excelentes; y el 37% que, durante su formación, había desarrollado excelentes destrezas. Las cifras corresponden a las mejores opciones dentro de las preguntas y, por tanto, sugieren un alta disconformidad con las competencias laborales logradas con el programa¹³².

La formación se considera más pertinente cuando el egresado tiene la oportunidad de aplicar lo aprendido, situación que genera un reflujo (del entorno a la institución): si la formación es pertinente, el medio demandará a los egresados de una institución universitaria. Si, por ejemplo, la formación no proporciona el desarrollo de competencias profesionales útiles para la competitividad y productividad de las empresa, por ejemplo, los egresados podrían experimentar episodios de desempleo más frecuentes o tendrían que realizar más procesos de recalificación laboral; por consiguiente, la persona con un irregular desempeño en el mercado laboral podría atribuirlo a la falta de pertinencia de la formación que recibió.

¹³² FLÓREZ, Alba et al (1997). *Autoevaluación del desempeño profesional del egresado de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana*. Bogotá: Universidad de La Sabana. p. 16-58.

Gráfico No. 8-4
Calificación de la pertinencia según estado laboral



Según el estado laboral afrontado en el momento de la encuesta (gráfico 8-4), los desocupados -como era de esperarse- son los que más baja calificación dan a la pertinencia de la formación recibida; los subempleados¹³³, personas que no están eficientemente ocupadas (bien sea porque consideran insuficientes los ingresos percibidos, poco aprovechan sus capacidades, o porque tienen disponibilidad para trabajar más horas), dan las segundas calificaciones más bajas. Por su parte, quienes se encontraban en condición de “ocupados”, es decir, satisfechos con la actividad laboral desempeñada, calificaron mejor la pertinencia de los conocimientos adquiridos, o, en otras palabras, la capacidad de la Universidad de La Sabana para satisfacer las necesidades del medio profesional respectivo.

Los inactivos dan una calificación casi igual a la de sus compañeros empleados, calificación que puede estar sustentada en experiencias laborales pasadas o en un efecto de espejo: al reconocer que muchos de sus compañeros están bien empleados y han tenido éxito profesional, juzgan que la formación recibida es pertinente y que de estar vinculados al mercado laboral, podrían tener un desempeño similar.

¹³³ El equipo investigador para evitar considerar subempleados a los egresados que reportaron 40 horas de trabajo a la semana, reclasificó a los egresados empleados entre ocupados y desempleados. Al comparar los resultados con los obtenidos siguiendo la clasificación del DANE, la calificación de la pertinencia de los empleados se reduce, debido a que muchos de los subempleados según el DANE, calificaron con notas bajas la pertinencia de su formación; la diferencia resulta no ser muy significativa y de ahí que no se presente esta calificación en el texto.

Muy similar al ejercicio de la satisfacción, se calculó la calificación promedio de la pertinencia por programa y área de desempeño, que tiene relación muy directa con los perfiles profesionales o las áreas de desempeño profesional prioritarias por programas, en las cuales se esperarían las mejores calificaciones. En las nuevas áreas, las calificaciones sufren del sesgo del número de egresados, ya que si hay pocos y éstos asignan muy bajas calificaciones, el promedio será muy bajo y viceversa; las calificaciones de los egresados que consideran la pertinencia muy alta podría estar asociada con la realización de estudios de posgrado (en la Universidad de la Sabana o en otra institución).

En las ingenierías, que por naturaleza tienen un énfasis más operativo, los egresados que laboran en el área técnica y de producción dan las notas más bajas a la pertinencia, lo cual contrasta con los perfiles ocupacionales de los programas de esta facultad, en los cuales se hace énfasis en aspectos técnicos. Este fenómeno se repite en Administración de Empresas, con diferencias menores entre las calificaciones por áreas, programa para el cual los egresados creen que la pertinencia es menor en el área administrativa o financiera. Los comunicadores sociales dan una calificación baja si laboran en el área de mercado o de comunicaciones y los abogados en el área académica, opinan que lo aprendido tiene una regular pertinencia. Sería de esperar que estas calificaciones fueran asignadas por egresados que laboraran en áreas diferentes a las del perfil ocupacional de los programas cursados, pero en este caso, las opiniones pueden reflejar la necesidad de una profundización en los conocimientos adquiridos en pregrado para hacer frente, con mejores herramientas, a las labores diarias en sus puestos de trabajo.

Para controlar la calificación de la pertinencia, en la sección de la trayectoria laboral se le preguntó a los egresados por la afinidad entre los conocimientos adquiridos y las actividades que realiza en el cargo actual. La pertinencia se consigue mediante una labor institucional, más la afinidad entre conocimientos y actividades podría resaltar algunos elementos más personales, aquellos conocimientos que se adquieren debido a la construcción del perfil profesional.

Cuadro No. 8-5
Comparación afinidad de los conocimientos adquiridos
y la actividad profesional con la pertinencia, según programas

Programa	Afinidad Conocimiento- Actividades laborales	Pertinencia
Administración de Empresas	3,8	3,8
Administración de Instituciones de Servicio	3,9	3,9
Comunicación Social y Periodismo	3,9	3,8
Derecho	4,0	3,6
Enfermería	4,0	3,9
Ingeniería de Producción Agroindustrial	3,5	4,0
Ingeniería Industrial	3,7	3,7
Medicina	4,4	4,3
Psicología	3,9	3,9
Promedio	3,9	3,8

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004

La comparación de las calificaciones deja claro que en la mayoría de las carreras los factores institucionales y la construcción personal son iguales o muy semejantes; sólo en dos casos, Derecho e Ingeniería de Producción Agroindustrial, las diferencias son sustanciales. Cuando la pertinencia es mayor que la afinidad entre los conocimientos y las actividades del cargo, se puede sospechar de la existencia de cambios en el mercado de trabajo, que representan modificaciones al tipo de actividades que ejecutan los profesionales; en el caso contrario (la afinidad mayor que la pertinencia) la pertinencia que logra la Universidad es potenciada por los intereses particulares de los egresados.

8.1.5. ¿Mayor o igual nivel de competitividad?

En la pregunta 63, se solicitaba al encuestado señalar la calidad relativa de la formación recibida en la Universidad de La Sabana; es decir, debía indicar si consideraba su formación "superior, igual o inferior" a la de colegas profesionales, titulados en otras universidades. Esta comparación subjetiva constituye un indicador de competitividad interinstitucional, de carácter relativo, ciertamente, pero muy dicente porque refleja las experiencias de los graduados en un mercado de trabajo altamente competido, en donde el perfil profesional, entre otros, es uno de los factores que incide notoriamente en la vinculación laboral.

Las respuestas sugieren que un 51.9% de los ex-alumnos considera que la formación profesional brindada por la Universidad de La Sabana es superior a la recibida por colegas graduados en otras instituciones, mientras que sólo un 5.1% piensa que es inferior (ver cuadro 8-6).

Cuadro No. 8-6
Niveles de competitividad profesional de los ex-alumnos de Unisabana

Programas académicos	Comparación formación recibida		
	Superior	Igual	Inferior
Administración de Empresas	35,3	55,9	8,8
Administración de Instituciones de Servicio	39,8	49,2	11,0
Comunicación Social y Periodismo	74,0	24,0	2,0
Derecho	47,8	43,3	8,9
Enfermería	33,7	64,0	2,3
Ingeniería de Producción Agroindustrial	74,1	25,9	
Ingeniería Industrial	44,4	55,6	
Medicina	52,8	44,4	2,8
Psicología	49,7	48,2	2,1
Total	51,9	43,0	5,1

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Estas apreciaciones son altamente favorables en la evaluación de la calidad institucional y resultan coherentes con las calificaciones dadas a la pertinencia, pues mientras ésta mide la capacidad de la Institución y de sus programas para resolver los problemas del medio, la competitividad profesional mide la capacidad del egresado para vincularse a la resolución de tales problemas.

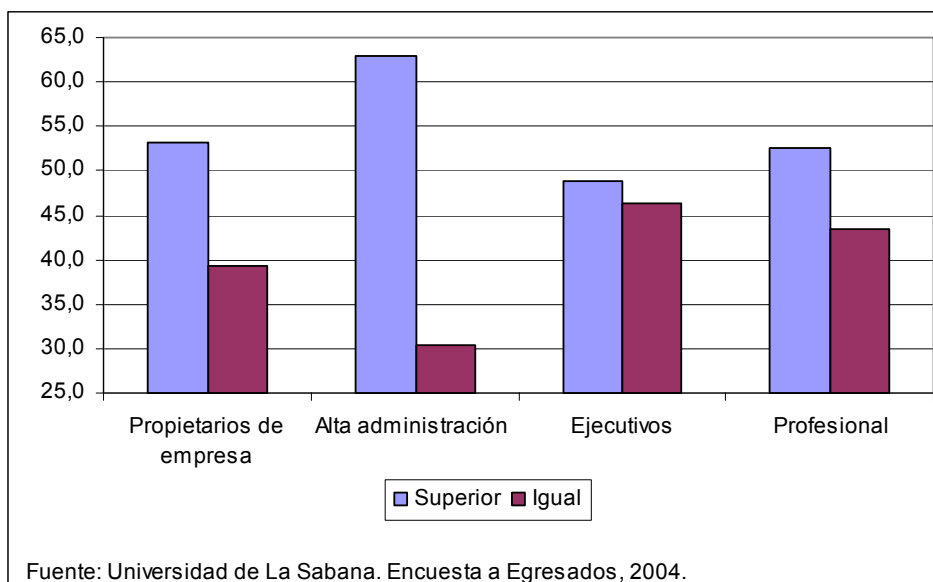
Para el egresado, ser más competitivo significa tener más habilidades que sus inmediatos competidores, poder realizar las tareas a su cargo de forma más eficiente y productiva, poder aportarle al crecimiento y competitividad de la empresa y la sociedad. Aparece una disyuntiva entre la competitividad obtenida por la formación universitaria y aquella que es el resultado de la experiencia profesional, de los cargos desempeñados y de los estudios de posgrado realizados; con la acumulación de experiencia profesional, será la segunda competitividad la que prime en los egresados, desplazando la competitividad generada desde la universidad.

Desde la perspectiva institucional, puede afirmarse que de las ventajas que tengan sus egresados para obtener los cargos en las organizaciones dependerá el prestigio de la Universidad, su reconocimiento en el medio y el concepto social de su calidad.

8.1.6. Factores que inciden en la calificación de la competitividad

Si la competitividad se mide en el ejercicio profesional mismo, el primer factor que incide en su calificación será la aceptación del mercado laboral; es decir, el acceso y el posicionamiento logrado por el encuestado. Por ello, como se muestra en el gráfico 8-5, resulta pertinente examinar las respuestas con base en los cargos ocupados dentro de las organizaciones.

Gráfico No. 8-5
Nivel de competitividad según nivel del cargo en las empresas



El efecto de la experiencia y de la trayectoria profesional sugiere que a mayor nivel en las organizaciones, los egresados se sentirán más competitivos, lo cual es cierto en el caso de los propietarios de empresa y para quienes ejercen cargos de alta administración. En el cargo de ejecutivos, el efecto no es tan claro, quizás porque la simplificación de las estructuras organizacionales condujo a una reasignación de responsabilidades, a un “empoderamiento” de los trabajadores; de ahí, que los profesionales técnicos se puedan sentir competitivamente mejores que los egresados en cargos ejecutivos.

En el cuadro 8-7 se presentan la distribución de la competitividad para los distintos estados laborales. Se destaca que los inactivos y desocupados son quienes reducen el porcentaje total de egresados que consideran “superior” a la de otras instituciones, la formación recibida en la Universidad de La Sabana.

Cuadro No. 8-7
Nivel de competitividad según estado laboral

Estado Laboral	Comparación formación recibida			Totales
	Superior	Igual	Inferior	
Desocupados	44,9	48,2	6,9	100,0
Inactivos	32,6	58,8	8,6	100,0
Ocupados	54,7	40,6	4,7	100,0
Subempleados	51,8	43,1	5,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por otra parte, cabe resaltar que quienes se consideran más competitivos son los empleados, lo cual es un buen indicador de calidad, pues ellos han podido compararse con otros profesionales y formar su propia plataforma de proyección profesional y laboral con lo adquirido en la Universidad y durante su trayectoria en las empresas. Los inactivos –aquellos profesionales que no están ejerciendo ni buscando empleo- se asignan un nivel de competitividad inferior, fruto de su no vinculación al mercado laboral y por su ausencia de contraste directo con otros profesionales, al dedicarse a actividades diferentes a las laborales.

Los desocupados se consideran más competitivos, en comparación con los inactivos, cifra que lleva a pensar que los desocupados saben que tienen las potencialidades para acceder a los cargos y ser demandados por las empresas; y que esperan cambios en la situación laboral que afrontaban en el momento de la encuesta.

8.1.7. Recomendación: entre la fidelidad y la racionalidad

Un indicador indirecto de la calidad de los programas es la predisposición a recomendar su realización a otras personas. La pregunta tiene como premisa la creencia que sólo recomienda la carrera si se ha quedado satisfecho con la formación recibida y con la proyección profesional que ha experimentado. Esta creencia es incompleta, porque la decisión de recomendación podría estar influenciada por el entorno institucional, independientemente de la calidad del programa o de los beneficios laborales obtenidos y si se respalda en la satisfacción, los criterios pueden ser tan subjetivos y personales, que no se relacionan con la formación profesional.

La recomendación puede reflejar la fidelidad con la Universidad, con los principios institucionales que otorgan ciertas características al programa y al perfil profesional. El egresado se puede identificar con lo que la Universidad busca de la acción de su comunidad académica, lo que piensa de la sociedad, de la persona humana, del proceso de desarrollo; podría recomendar la impronta, la huella que deja en sus egresados y miembros de la comunidad académica.

Si el egresado ha tenido un adecuado desempeño laboral, si ha ido cumpliendo con las expectativas profesionales y de nivel de ingresos, podría recomendar el programa a otro individuo con intereses y capacidades similares. Racionalmente, es eficiente cursar su programa en la Universidad puesto que podría recuperar la inversión en la educación, por la calidad de la educación y el prestigio de la institución, factores que le ayudarán a obtener buenos empleos y construir su prestigio profesional.

Casi todos los titulados en la Universidad de la Sabana recomiendan cursar su programa en la Institución, lo que equivale a una mezcla de fidelidad y racionalidad, la última que se evidencia con los datos del desempleo.

Cuadro No. 8-8
Recomendación de la carrera en la Universidad de La Sabana

Programa Académico	Recomendación		Total
	Sí	No	
Administración de Empresas	95,8	4,2	100,0
Administración de Instituciones de Servicio	82,2	17,8	100,0
Comunicación Social y Periodismo	88,1	11,9	100,0
Derecho	91,2	8,8	100,0
Enfermería	93,2	6,8	100,0
Ingeniería de Producción Agroindustrial	86,2	13,8	100,0
Ingeniería Industrial	94,4	5,6	100,0
Medicina	97,1	2,9	100,0
Psicología	96,0	4,0	100,0
Total	91,8	8,2	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los resultados de Administración de Instituciones de Servicio, Comunicación Social y Periodismo e Ingeniería de Producción Agroindustrial, programas en los cuales el porcentaje de quienes no recomiendan es mayor, no se explica por los resultados del nivel de satisfacción, la pertinencia o la calidad del programa, sino por otros fenómenos no identificados en esta encuesta.

Cuadro No. 8-9
Recomendación de la carrera, según estado laboral

Estado Laboral	Recomendación Programa		Total
	Recomienda	No Recomendada	
Desocupados	75,2	24,8	100,0
Inactivos	85,0	15,0	100,0
Ocupados	94,0	6,0	100,0
Subempleados	93,3	6,7	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

La clasificación de las respuestas según el estado laboral de los encuestados (cuadro 8-9), mostró la fuerte incidencia -positiva o negativa- de la situación que se enfrentaba en el momento de responder la encuesta, lo cual sugiere que la decisión entre recomendar o no el programa variará en sentido opuesto a los cambios en el estado laboral. En efecto, entre los desempleados e inactivos los porcentajes de quienes no recomiendan su programa son mayores en comparación con otras categorías, haciendo explícito el criterio de racionalidad, mencionado antes; no obstante, mayoritariamente los desempleados e inactivos recomiendan cursar su programa, lo que es evidencia no sólo de su satisfacción a

pesar de sus circunstancias laborales, sino del reconocimiento de la calidad de la formación y del prestigio de la Universidad.

Junto con el aspecto laboral, la calificación de algunos elementos de la evaluación de la calidad, se puede convertir en justificación para la recomendación o no de cursar la carrera en la Universidad de La Sabana. A mejor calificación de los atributos de la calidad del programa, el egresado tendería a recomendarlo; si la percepción de la calidad es baja, el egresado tendería a no recomendarlo.

Cuadro No. 8-10
Comparación evaluación de la calidad según recomendación de la carrera

Aspecto de la evaluación	Recomendación de la Carrera	
	Si recomienda	No recomienda
Calidad	4,1	3,6
Satisfacción	4,2	3,5
Pertinencia	3,9	3
Competitividad	Superior 93,1	Superior 60,4
Aporte	Formación Profesional 44,9	Formación Profesional 41,8

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los egresados que recomiendan su programa son los más satisfechos, consideran mejor la calidad y la pertinencia del programa, mientras que los egresados que no la recomiendan tienen una concepción menos favorable de los atributos que conforman la calidad. Entre los egresados que no recomiendan su programa, la proporción de quienes se consideran más competitivos es menor, lo mismo que el aporte de la formación profesional, en comparación con los egresados que sí lo recomiendan.

En la misma encuesta, sin formular la pregunta directamente, se pudieron encontrar elementos que justificaran la decisión de recomendar o de no recomendar, lo que manifiesta la existencia de coherencia del egresado a la hora de calificar y de recomendar. De haber dado la opción abierta, las razones no hubiesen podido ser procesadas y presentadas de forma sistemática, información que no tendría utilidad para la Universidad, como sí la tiene esta combinación de elementos subjetivos y de desempeño en el mercado laboral.

Los currículos cambian y es muy posible que el programa académico de las primeras promociones, aunque el mismo en esencia, tenga muchas diferencias con el p ensum actual, debido a la búsqueda de mayor pertinencia y calidad. Lo que podr a estar recomendando el egresado no es la carrera que se ofrece, sino el

programa que cursó, lo que aún limita el alcance de esta pregunta como indicadora de la calidad.

8.2. LA CALIDAD DE LA INSTITUCIÓN

La evaluación de la calidad de la Institución abarca las acciones y beneficios que se desprenden de la pertenencia a una Universidad en particular, que se inspiran en los fundamentos de la acción institucional y que llegan a los egresados sin la intermediación de los programas. No es que los programas desaparezcan como parte del engranaje institucional, sino que al reflejar, según sus particularidades y dinámicas formativas, los principios de la institución, permiten que los estudiantes queden con la huella o impronta, así como con los beneficios de pertenecer a una universidad en particular.

Los mecanismos para evaluar la calidad institucional son varios, quizás el más simple, como en muchos países desarrollados, es calcular la tasa de desempleo de los graduados seis meses después de obtener el título; hay otros que consultan sobre el uso de los recursos de la universidad, la calidad de su planta profesoral, de sus procesos administrativos y de manejo del recurso humano. Estos mecanismos o son muy incompletos o vuelven a encerrar la calidad en los muros de la universidad, impidiendo que se conozca la relación con el entorno; además, se olvidan que la universidad tiene unos productos y descuida la forma como el mercado se “apropia” de ellos.

Al ser los egresados el principal producto de la Universidad, una evaluación de la calidad institucional tendría que considerar los elementos institucionales que están presentes en su participación en el mercado laboral. Esta concepción podría estar en el otro extremo de la discusión, una visión completamente externa, y debe recordarse que el egresado no ha salido de la comunidad académica, él no es producto terminado, él debe seguir formándose, y por conocer los principios de la Institución, se convierte filtro o tamiz, para que la Universidad pueda interpretar las señales y los ciclos del entorno y diseñar adecuadamente sus políticas.

En la evaluación de la calidad, que los egresados efectuaron al diligenciar la encuesta, las preguntas que contenían aspectos institucionales se referían al mayor aporte de la Universidad de La Sabana, las posibilidades laborales para el 2004 al ser egresado de La Sabana, el reconocimiento de la Universidad y el cumplimiento de las expectativas laborales. En la pregunta de las posibilidades laborales, los egresados seleccionaban una escala de malas a excelentes, que fue modificada a una escala de 2-5, para poder obtener una calificación numérica; la pregunta del reconocimiento tenía una escala numérica y se interpreta de forma similar que en la sección anterior.

8.2.1. El mayor aporte de la Universidad

Además de la impronta en sus egresados, que es algo más abstracto y que sólo se reconoce en las actuaciones de los egresados (su trato, sus relaciones, su visión del mundo), la Universidad deja algo que está expresado en los planes curriculares de todos los programas o que proviene de su relación con el medio. Se puede presentar el caso en que la Universidad pretenda dar una formación integral y que no sólo limite su accionar a un aspecto en particular, pero el egresado según sus motivaciones, podrá escoger uno que es el más importante para él.

Cuadro No. 8-11
Mayor aporte de la Universidad por programa

Programa Académico	Mayor Aporte de la Universidad				
	Formación ética	Formación humana	Formación profesional	Relaciones interpersonales	Otra
Administración de Empresas	14,2	24,7	53,0	6,2	1,9
Administración de Instituciones de Servicio	19,4	35,1	40,7	3,4	1,4
Comunicación Social y Periodismo	14,3	31,5	45,4	4,2	4,7
Derecho	28,6	30,5	35,5	2,7	2,7
Enfermería	22,3	29,1	38,8	2,3	7,4
Ingeniería de Producción Agroindustrial	6,2	20,4	64,4	4,5	4,5
Ingeniería Industrial	11,1	22,2	44,4	16,7	5,6
Medicina	8,3	38,9	41,7	2,8	8,3
Psicología	5,0	47,5	37,8	4,6	5,1
Total	15,1	32,2	44,4	4,4	3,9

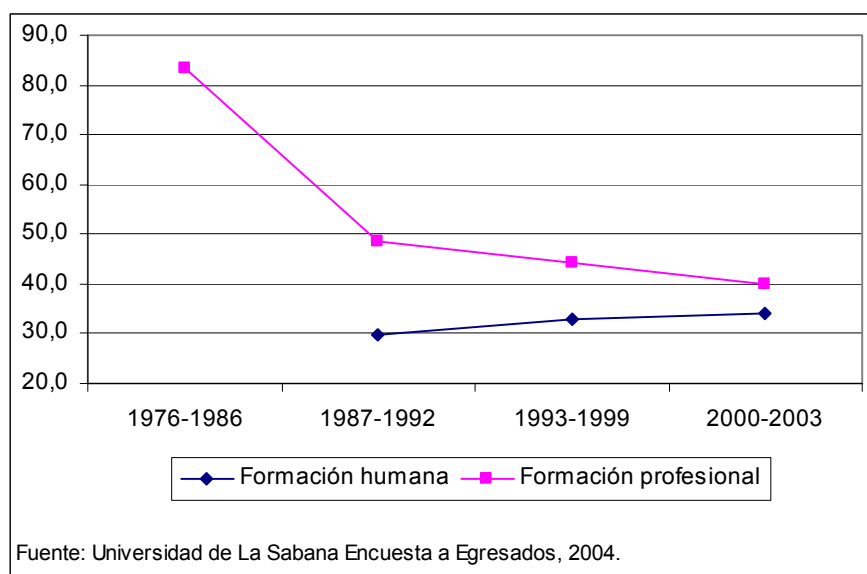
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Esta pregunta podría revelar lo que motivó al hoy egresado a elegir la Universidad de La Sabana, lo que buscaba al realizar sus estudios de formación profesional, aquello con lo que más se identificaba de lo que constituye la identidad la Universidad. No es un mero artificio, mucho menos siendo una evaluación basada en opiniones, donde los criterios preconcebidos del egresado, sus motivaciones y objetivos, cumplen un papel muy importante y deben ser interpretados, reconociendo las dinámicas de la Universidad.

En criterio de los egresados, la formación profesional, aquella formación para ejercer su profesión y construir un perfil profesional, es el principal aporte de la Universidad; ellos elegirían ser parte de la Universidad porque en ella pueden desarrollar las competencias necesarias para la profesión en la que esperan desarrollar su vocación. Por programas, en Psicología es más importante la

formación humana, un elemento muy importante por el trato permanente con personas; le sigue muy de cerca Medicina, aunque en este programa seleccionaron como mayor aporte la formación profesional. Sólo en Derecho, por las implicaciones de sus labores profesionales, hubo un mayor porcentaje, en contraste con los otros programas, de quienes seleccionaron la formación ética.

Gráfico No. 8-6
Evolución de la formación humana y la formación profesional,
por períodos de graduación



La evolución de los dos mayores aportes, la formación profesional y la formación humana, muestra dos tendencias diferentes, que para la Universidad y sus egresados representan tantas desventajas como fortalezas. Una mayor importancia en la formación humana respondería al espíritu de la Universidad de formar personas comprometidas e integrales, capaces de asumir los retos de una sociedad que cambia y se transforma; cabe preguntarse si el mercado laboral percibe esa ventaja de la formación humana, si lo remunera y si se corresponde con tendencias más generales, como la incorporación de mayor tecnología.

Los dos aportes son necesarios, porque el egresado es también una persona, y la Universidad debería tratar de mantener un balance entre ambas dimensiones de la formación, balance que se reflejaría en el valor que alcanzan ambos aportes para la última promoción. La formación Universitaria es más una mezcla, una combinación de elementos que dependen de los principios y valores de la Universidad, la cual debe tratar de buscar a la persona detrás de quien aprende los conceptos de una disciplina y al profesional que participa en una sociedad y construye su propia vida.

8.2.2. La credencial de la Universidad: las posibilidades laborales

El aporte que debería ser más obvio de la Universidad son las posibilidades laborales, entendiendo por posibilidades laborales el acceso a los empleos más adecuados (en nivel del cargo, salario y funciones), para la formación que se ha recibido. El egresado universitario, por ser mano de obra calificada, no debería experimentar largos períodos de desempleo y si está empleado, debería tener una carrera profesional ascendente, que responda a la consolidación de su prestigio profesional y a la acumulación de experiencia.

Cuadro No. 8-12
Calificación de las posibilidades laborales por programa

Programa Académico	Posibilidades Laborales
Administración de Empresas	4,0
Administración de Instituciones de Servicio	4,0
Comunicación Social y Periodismo	4,0
Derecho	3,8
Enfermería	4,4
Ingeniería de Producción Agroindustrial	4,0
Ingeniería Industrial	4,2
Medicina	4,0
Psicología	4,1
Total general	4,0

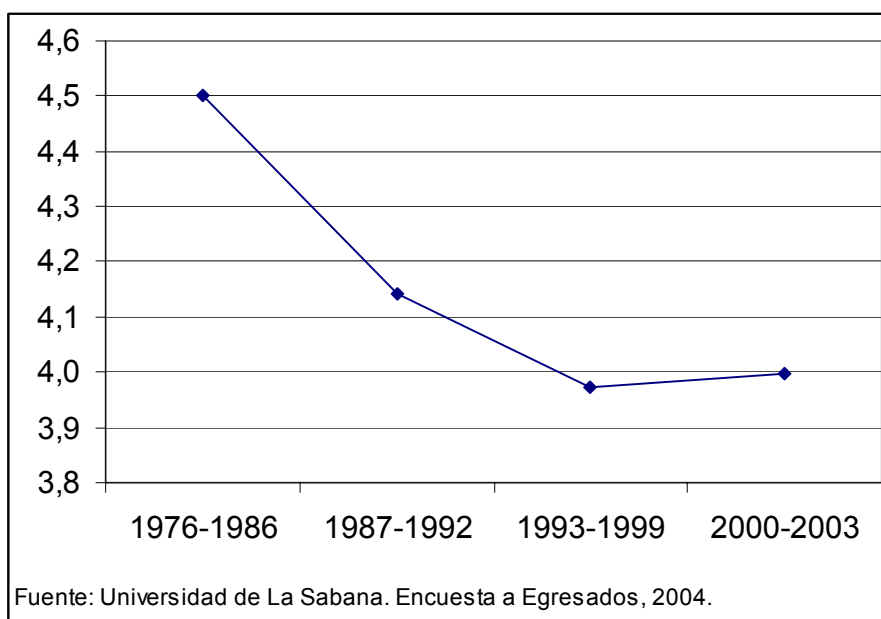
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

La palabra “debería” obedece a la realidad laboral que enfrentan los profesionales, en la cual se encuentran con que la estructura del empleo en las organizaciones es muy diferente a las competencias por profesión, teniendo que ser más flexibles en sus aspiraciones de cargos o de salarios, estando atentos a los cambios en las demandas y buscando oportunidades laborales. La anterior situación no es sólo consecuencia del aumento en el número de profesionales, también responde a la incorporación de tecnología en las funciones corporativas y a la globalización de los mercados, siendo los profesionales un insumo de la producción, del que debe maximizarse el beneficio que produce.

En promedio, los egresados de la Universidad de la Sabana califican como buenas sus posibilidades laborales (cuadro 8-12) y ello significa que el prestigio de la Universidad compensa parcialmente la evolución económica de sus sectores de ocupación. Bajo un ambiente de buenas posibilidades laborales, si se reciben ofertas de cambio de empleo, el egresado debe evaluar no sólo el aspecto salarial, sino la proyección y calificación que le permita el nuevo cargo.

Las mejores posibilidades laborales las tienen los egresados del programa de Enfermería, mientras el ambiente laboral un poco menos favorable lo experimentan los abogados, para quienes, posiblemente la pertinencia, explicaría que sus posibilidades laborales no sean tan buenas como las de sus compañeros de Universidad; por el lado de los graduados en Enfermería, la calificación de la pertinencia, de su conocimiento al desempeñarse en cargos del área de la salud, así como la calidad del programa, explicarían sus mejores posibilidades laborales.

Gráfico No. 8-7
Calificación de las posibilidades laborales, según período de graduación



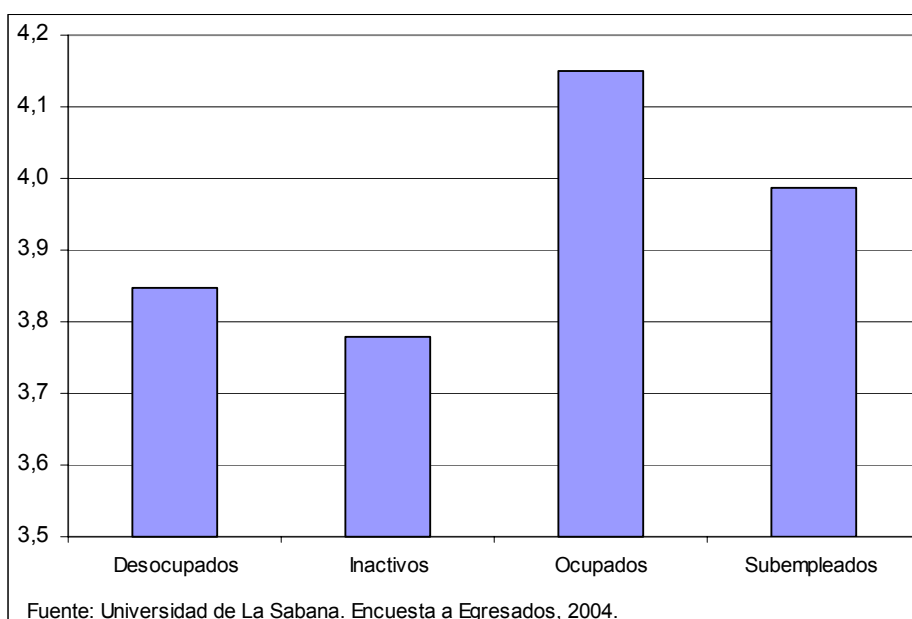
Las posibilidades laborales no son estáticas o no sólo responden a una proyección futura, en ellas también se encuentra un componente histórico, que incluye la evolución pasada del mercado laboral y el desempeño del egresado.

Las mejores posibilidades laborales las tienen los egresados más antiguos, lo que debe responder más a su trayectoria profesional que a la Universidad (el efecto desplazamiento ya aludido); esas posibilidades se reducen en los demás períodos, aunque hay un muy pequeño aumento para el período 2000-2003. La tendencia es claramente decreciente, siguiendo con el ritmo de la actividad económica y los repetidos desequilibrios macroeconómicos en el país de los últimos años; pero que los egresados del último período den una buena calificación, indica que el mercado está mejorando para quienes portan un título de La Sabana.

Estos resultados pueden indicar, en lugar de opciones de cambiar de trabajo o de conseguir un empleo, una especie de grado de satisfacción del profesional con lo

que viene realizando en las empresas, en el caso de los ocupados, quienes, al parecer están satisfechos con lo que actualmente hacen y les ofrece el mercado. La calificación de los subempleados reconoce que unas condiciones no óptimas de empleo impide realizar una buena labor profesional y por ende, se dificulta mejorar la vinculación con las empresas o acceder a mejores cargos.

Gráfico No. 8-8
Calificación de las posibilidades laborales
por estado laboral



No son tan buenas las perspectivas para los desocupados y los inactivos, calificaciones que responden a motivos muy diferentes, porque para los desempleados pueden manifestar tanto su descontento, su desánimo se diría en términos económicos, como las dificultades que han encontrado para volver a ingresar al mercado laboral. En los inactivos, las posibilidades sugerirían que ellos prefieren estar por fuera del mercado laboral, que les resulta más eficiente, por sus gustos y preferencias, obligaciones o planes, no volver a buscar un empleo.

8.2.3. La proyección de la Universidad en el medio

La Universidad no es un ente cerrado, ella no sólo recibe los impulsos de un medio que le plantea nuevos interrogantes, que le pide nuevos productos y que verifica la utilidad de su conocimiento, sino que también recibe personas, estudiantes, egresados y profesores, que tienen unos intereses y expectativas resultado de su contexto social. El reconocimiento de la Universidad dependerá de su impacto en el medio; según los impactos que reciba de la Institución, el medio

se formará una imagen, la que se traducirá en prestigio, que es la influencia y buen crédito de lo generado desde la actividad formativa e investigativa.

El impacto está condicionado al tipo de beneficios que los productos de la Universidad transmitan a quienes serán sus usuarios, o de los beneficios que se generan por la existencia de la Institución. Entre más ampliado sea el uso de los productos de la Universidad, mayor será su impacto en el medio; ese impacto se origina, por ejemplo con los egresados, cuando ellos hacen parte de las estructuras decisorias en las empresas y en las organizaciones.

El prestigio es el reconocimiento que el medio realiza de la trayectoria, de la calidad y de la identidad (los principios) de todos los productos que llevan la impronta. Los egresados se benefician del prestigio de la Universidad, que es una credencial en el mercado laboral y al mismo tiempo contribuyen al prestigio mediante sus éxitos profesionales, los cuales se asociarán, de alguna forma, con el tipo de formación recibida en el pregrado.

Esa conjunción de impacto y prestigio, en el caso de la Universidad de La Sabana, lleva a los egresados a afirmar que el medio la reconoce como una Institución competente, en promedio. En el medio donde se desempeñan profesionalmente, los egresados de Administración de Instituciones de Servicio, Enfermería y Comunicación Social, expresan que el reconocimiento es mejor, lo que contrasta con lo experimentado por los egresados de Derecho, Ingeniería Industrial y Administración de Empresas.

Cuadro No. 8-13
Calificación del reconocimiento de la Universidad de La Sabana

Programa Académico	Calificación
Administración de Empresas	3,8
Administración de Instituciones de Servicio	4,2
Comunicación Social y Periodismo	4,3
Derecho	3,6
Enfermería	4,2
Ingeniería de Producción Agroindustrial	3,9
Ingeniería Industrial	3,7
Medicina	4,1
Psicología	4,1
Calificación promedia	4,0

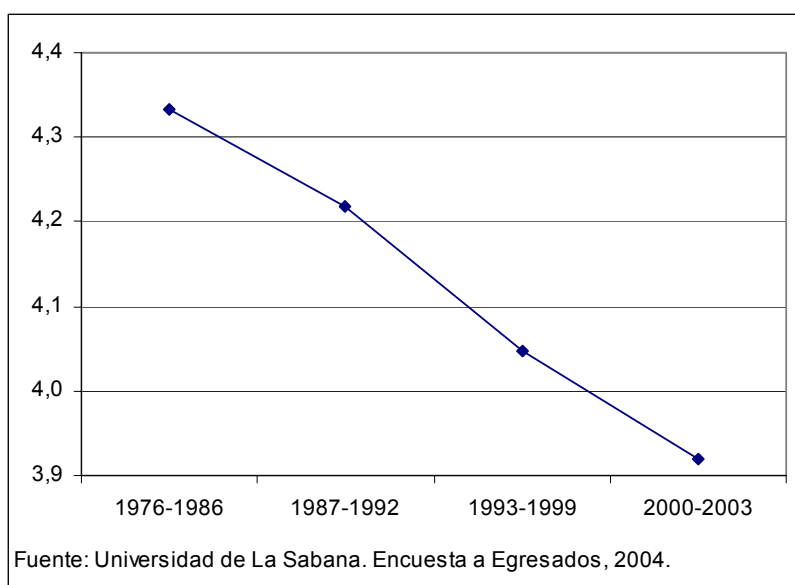
Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El paso siguiente sería establecer si el reconocimiento se diferencia por programas debido a la evolución de la Universidad, la calidad y pertinencia de su educación, las posibilidades laborales, o si esa calificación contiene el efecto del

prestigio profesional que han desarrollado los egresados, a través de los cargos que han ejercido. El promedio del reconocimiento por períodos de graduación permitiría comprender si esa calificación ha estado asociada con los aspectos ya descritos, mientras el reconocimiento por área de desempeño en la empresa sería la vía para evaluar el impacto de la trayectoria profesional del egresado.

Los sesgos están presentes en las dos visiones del reconocimiento, porque es posible que quienes tienen más experiencia profesional terminen calificando su propio prestigio en lugar del reconocimiento de la Universidad, y los egresados más jóvenes evalúen asociando las dificultades de obtención de un empleo. Los programas pueden tener un perfil de desempeño profesional muy definido y el mercado laboral puede realizar otro tipo de juicios, provocando que los egresados, como en realidad sucede, deban ocuparse en áreas no muy acordes con su perfil; la calificación por áreas, más que un reconocimiento, podría estar señalando oportunidades para los futuros egresados y para que la Universidad rediseñe sus planes de estudio.

Gráfico No. 8-9
Reconocimiento de la Universidad, según período de graduación

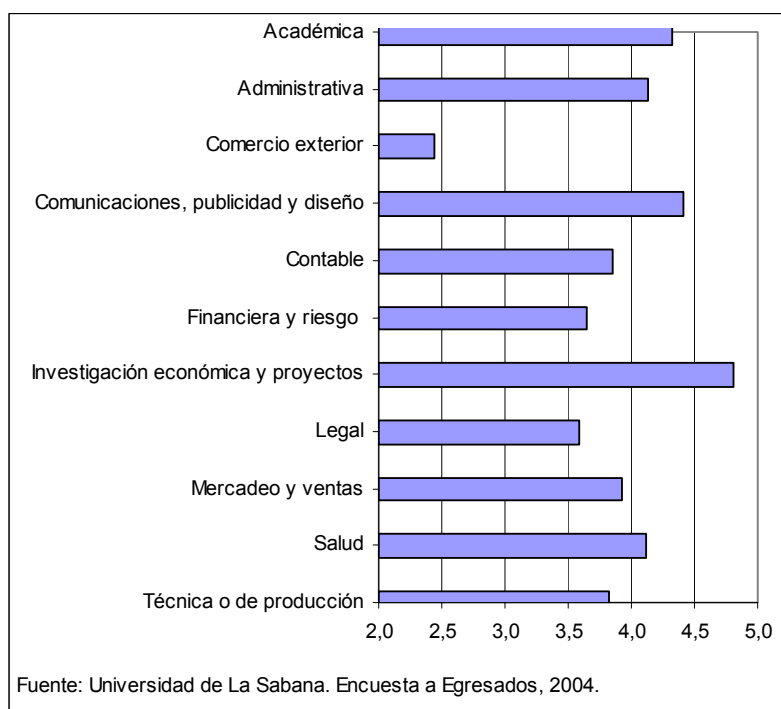


El reconocimiento de la Universidad, por períodos de graduación, muestra una clara reducción, entre los egresados de períodos distintos, situación que debe suscitar algunas reflexiones y algunos cuestionamientos; por ejemplo, habría que preguntarse si esta reducción se explica por las nuevas condiciones de funcionamiento de la educación (más competencia, mayor regulación), o manifiesta un proceso de expansión de la Universidad hacia nuevas áreas de ocupación, cuyos resultados son a mediano y largo plazo. Surge la pregunta de

cómo evalúan el reconocimiento de la Universidad los egresados, si ellos pueden percibirlo o lo confunden con la difusión de las labores de la Institución.

Los resultados por área de desempeño en la empresa son muy buenos para el área de comunicaciones, académica, de investigación económica y proyectos y en el área de la salud. En el caso del área de la salud, lo que ha pasado con los médicos de La Sabana, tendería a indicar que en algunos casos el prestigio se puede obtener en el mediano plazo, cosechando los resultados obtenidos en carreras relacionadas, como Enfermería.

Gráfico No. 8-10
Reconocimiento de la Universidad,
según área de desempeño en la empresa



El área de comercio exterior, con la más baja calificación de reconocimiento, es un área que ofrece oportunidades laborales y de proyección a los egresados y a la Universidad, tomando en cuenta los procesos de internacionalización de la economía nacional. Lo mismo sucedería con el área financiera y de riesgo, que en una economía que se terciariza cada vez más, exige profesionales más flexibles, con mayores conocimientos para el manejo y procesamiento de información económica.

8.2.4. La Universidad y la trayectoria de los egresados

La Universidad impacta en la trayectoria laboral, facilitando el acceso a un primer cargo, que es crítico para la evolución profesional de los egresados, ya que se convierte en referencia de su proceso de desarrollo profesional. La educación superior realiza una tarea de modificación de las expectativas y los intereses de las personas, quienes esperarán emplearse en cargos que sean los adecuados para su formación y que les permitan tener un buen nivel de vida (lo de recuperar la inversión en su educación); un profesional, con el conocimiento adquirido y con el que adquiere a lo largo de su vida laboral, querrá seguir ascendiendo, ser más reconocido y poder ser un miembro más útil y activo de la sociedad.

Se pueden tener muchas expectativas laborales, las cuales se podrían resumir en aspectos salariales y de tipo de cargos a ejercer; ellas contendrían las aspiraciones de crecimiento profesional (necesario para acceder a mejores cargos), las de prestigio profesional, proyección social, entre otras. Para el cumplimiento de las expectativas, de forma íntegra o al menos eficiente, debe presentarse un ajuste entre el cargo y el perfil del egresado; los cambios de empleo responden a la búsqueda de ese ajuste, de ese equilibrio, en el que el egresado puede cumplir con una mayor parte de sus expectativas o se ubica en una situación que lo impulsa a un mejor desempeño laboral.

De no cumplir con sus expectativas laborales, que se fueron formando desde el estudio del pregrado con el descubrimiento de habilidades y el desarrollo de competencias profesionales, los niveles de satisfacción con la formación se reducirán. Por la presencia de factores subjetivos, no siempre un empleado satisfecho es un egresado satisfecho con la formación, mas si es una condición con mucho impacto, ya que el ajuste se ha generado debido a las competencias desarrolladas con la formación Universitaria.

Que los egresados cumplan en ocasiones con sus expectativas, como lo indican los resultados, se explica por lo complicado de lograr ese ajuste, debido a los cambios en el entorno laboral. Las crisis y la competencia en los mercados entre las empresas llevan a que se tomen decisiones de reorganización productiva y de remuneración, que pueden implicar trastornos en el ejercicio profesional de los egresados; ante estos cambios del medio, quienes están insertos en el mercado laboral pueden adaptarse o ser excluidos del mercado.

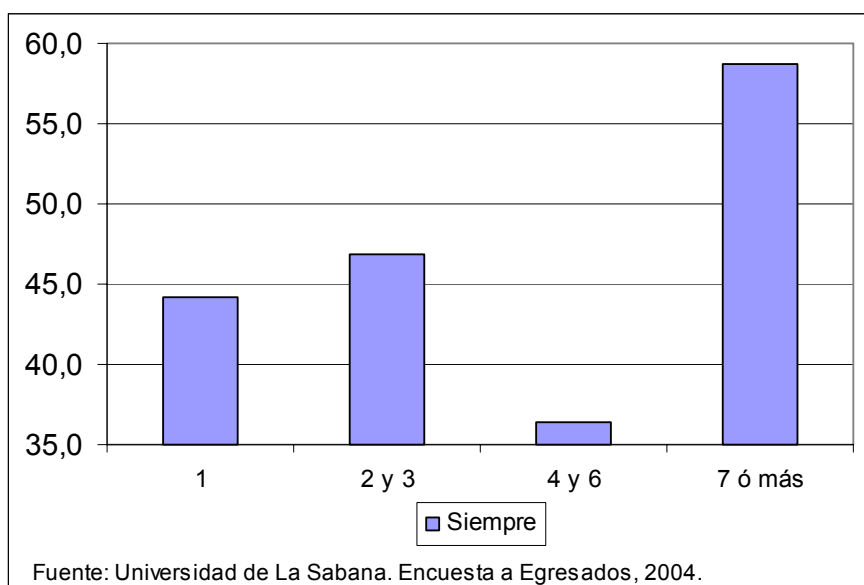
Cuadro No. 8-14
Cumplimiento de las expectativas de desarrollo laboral por programa

Programa Académico	Cumplimiento expectativas laborales		
	Siempre	En ocasiones	Nunca
Administración de Empresas	37,6	60,5	1,9
Administración de Instituciones de Servicio	39,1	51,2	9,6
Comunicación Social y Periodismo	36,8	58,7	4,6
Derecho	41,4	54,3	4,2
Enfermería	51,4	41,1	7,4
Ingeniería de Producción Agroindustrial	51,4	37,2	11,3
Ingeniería Industrial	33,3	66,7	0,0
Medicina	63,9	33,3	2,8
Psicología	58,2	37,8	4,0
Total	43,3	52,3	4,4

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Los programas con mayor cantidad de egresados que expresan un cumplimiento constante de sus expectativas son Medicina, Psicología, Enfermería e Ingeniería Industrial. En los programas vinculados con el área de la salud e incluso Psicología, puede que esas expectativas no sean necesariamente salariales, sino que podrían responder al tipo de funciones que se desempeñan y el mayor conocimiento de la profesión que se puede adquirir en los cargos ocupados.

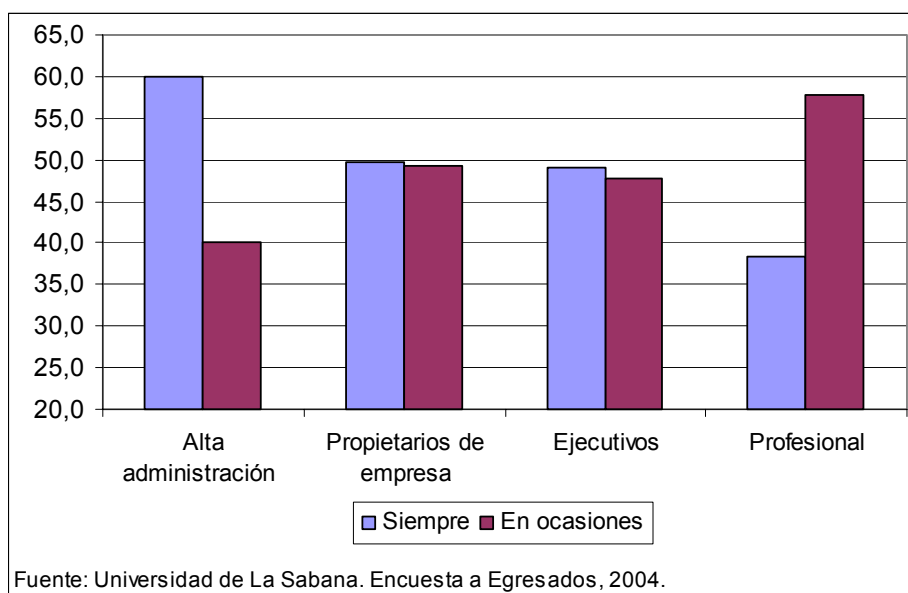
Gráfico No. 8-11
Cumplimiento de las expectativas laborales, según número de empleos



El número de empleos podría indicar una relación directa con el cumplimiento continuo de expectativas, esperando que el cambio de empleos lleva a un mejor ajuste, que representa mejores oportunidades para el egresado. La relación positiva existe, mas los resultados para quienes han ocupado entre 4 y 6 empleos proponen que un porcentaje creciente de ellos han cambiado de empleo sin obtener los resultados esperados en lo referente al cumplimiento de expectativas, o que ha sido por inestabilidad en el ejercicio profesional.

Igualmente, se esperaba que si el egresado ocupa un cargo de mayor nivel en las organizaciones, el cumplimiento continuo de sus expectativas sería más frecuente que si ocupa los cargos de niveles inferiores, que usualmente emplean a los egresados con menor experiencia profesional. Del cálculo resultaron elementos interesantes, como que los egresados empresarios tuvieron un menor cumplimiento continuo de sus expectativas que quienes ejercen los cargos de la alta administración, lo que señalaría los problemas y tropiezos en la creación y montaje de empresas, o que el mejor ajuste se logra en empresas ya creadas; el segundo elemento fueron las cifras de los profesionales-técnicos en las empresas, quienes sólo cumplen parcialmente con sus expectativas y deben ascender o cambiar de empleo, para acercarse a un mejor ajuste.

Gráfico No. 8-12
Cumplimiento de las expectativas laborales,
según nivel del cargo en las empresas



8.3. LA CONDICIONALIDAD DE LAS RESPUESTAS

A lo largo de estas páginas se ha hecho alusión a las posibles relaciones entre las preguntas que evalúan la calidad de la Institución y de los programas, lo cual debe comprobarse utilizando técnicas estadísticas. Las relaciones entre las preguntas pueden surgir por la similitud en el tema que abordan o porque una pregunta se convierte en criterio o fundamento para evaluar a las demás; bajo condiciones normales, el individuo típico, el egresado evaluador típico, tiende a seguir un patrón de respuestas en el que algunas son determinantes de las otras.

Más allá de las relaciones estructurales entre las preguntas, los factores objetivos y subjetivos ejercen influencia en las opiniones que expresan los encuestados, siendo dificultoso la cuantificación del impacto de los factores más íntimos y personales. No hay indicadores de transformación personal o de medición del desarrollo vocacional del egresado después de haber obtenido el título; caso contrario al de la influencia de los ingresos o del estado laboral en la evaluación de la calidad de aspectos institucionales, por ejemplo.

Un método que permite comprobar la relación entre dos variables es el de las pruebas de independencia, basadas en una prueba de significancia estadística con una distribución Chi-Cuadrado. El funcionamiento de esta prueba es relativamente sencillo: primero, analiza el comportamiento de cada variable a relacionar (en este caso, las respuestas a las preguntas de la calidad), en segundo lugar, construye un estadístico con los cambios en cada variable y finalmente verifica su significancia estadística (si es diferente de cero); si el estadístico es significativo, las variables tienen una relación de dependencia, lo que significa que los cambios en una variable explican los cambios en la otra variable.

Saber que las variables son dependientes no es suficiente, también interesa saber qué tipo de dependencia o de relación poseen (directa o inversa), para lo cual se utiliza otro estadístico (la r de Pearson), por medio del cual se conoce el tipo de relación. El signo del estadístico determina el tipo de relación, mas ese estadístico también tiene que ser significativo, puesto que de lo contrario, se deberá aceptar la dependencia entre las variables y lo indeterminado de su relación.

Se le reconoce a este método la ventaja de ser simple, que no demanda transformaciones en los datos y que la relación encontrada es la misma sea una variable la dependiente y la otra la independiente o viceversa. Permite hacer análisis de índole cualitativo, en la medida que la escala de las variables no tiene que ser numérica; es una estrategia muy flexible, ya que no requiere de sustento teórico para relacionar las variables, lo que si sucede en el análisis de regresión.

No está exento de limitaciones, siendo la principal su inestabilidad, porque si la proporción de los cambios no es la misma en las dos variables, las pruebas llevarían a inferir que las variables son independientes (o dependientes, en el caso contrario). Su flexibilidad lleva a aceptar relaciones espurias entre las variables, como verdaderas relaciones de dependencia, sólo por el hecho de tener una

tendencia similar o a que la relación entre las variables tiene el mismo sentido; es un método que no dice la intensidad de esa relación y no permite hacer predicciones de los movimientos en las variables, aspectos en los que el análisis de regresión es superior.

Esa red que tejen las preguntas trató de ser comprendida mediante pruebas de independencia entre las preguntas de la evaluación y luego tomando como criterios algunas características del desempeño laboral. Adicionalmente, se presentan los resultados de unas regresiones, tomando el grado de satisfacción con la formación recibida y la calificación de las posibilidades laborales como las variables dependientes.

8.3.1. Relaciones entre las preguntas

Un egresado evalúa la calidad desde la satisfacción con la formación recibida, su bienestar personal y laboral después de la obtención del título, o de acuerdo a lo útil que haya sido la educación que recibió, calidad por la cual es demandado por las empresas y le otorga los beneficios laborales y salariales que le ayudan a recuperar su inversión. Nuevamente, los aspectos subjetivos y objetivos de lo que es la calidad, el hecho de considerar el egresado como evidencia (una evaluación que realiza el medio) y, al mismo tiempo, un evaluador, lleva a elegir estas preguntas como los ejes para las posibles relaciones de dependencia.

Cuadro No. 8-15
Relaciones entre las preguntas de evaluación de la calidad

Aspecto Evaluado	Pregunta de control	
	Satisfacción	Pertinencia
Pertinencia de la formación recibida	Dependientes Positiva	
Satisfacción con la formación recibida		Dependientes Positiva
Reconocimiento de la Universidad	Dependientes Positiva	Dependientes Positiva
Calidad del programa	Dependientes Positiva	Dependientes Positiva
Posibilidades laborales en 2004	Dependientes Positiva	Dependientes Positiva

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Mejores calificaciones en el grado de satisfacción y en la pertinencia de la formación recibida aseguran calificaciones más altas del reconocimiento, de la calidad y de las posibilidades laborales. Un egresado que considere que su educación es muy pertinente estará más satisfecho, reconoce que la pertinencia

se debe a la alta calidad del programa y posee buenas posibilidades laborales; a su vez, un egresado más satisfecho fundamentará su satisfacción en alta pertinencia de su educación, en la calidad del programa (haber tomado la decisión correcta), siendo las posibilidades laborales consecuencia lógica de la alta calidad y de la pertinencia.

Estos resultados presentan una figura de la calidad de la institución y de los programas de forma sistémica: si uno de los atributos falla, la calidad se reduce; de ahí que deba intervenir en todos ellos. La calidad es un asunto complejo, pues no sólo hay que definir los atributos, vigilar las oportunidades y amenazas, sino estar pendiente de la evolución del entorno y sus relaciones con la Universidad.

8.3.2. Elementos del desempeño laboral

En la evaluación hay unos elementos que no son controlables por el egresado, que son el resultado de lo que sucede en el entorno y del desempeño profesional del egresado. En el desempeño laboral y social de la persona portadora de un título de una universidad, se pueden rastrear e identificar las dinámicas de la evaluación que el medio realiza, la forma como los productos de la universidad son apreciados y demandados por las organizaciones.

Las carreras fueron adicionadas como un criterio de control, más externo que interno, reconociendo que las áreas de proyección laboral pueden diferir y su proceso de competencia en el mercado laboral está condicionado por las competencias que se desarrollan. Las pruebas de independencia dicen, utilizando este criterio, en otras palabras, lo mismo que se expuso en los cuadros anteriores y es que hay diferencias significativas entre carreras para evaluar la calidad.

Cuadro No. 8-16
Relaciones entre preguntas de la calidad con otros aspectos

Criterio de control	Aspecto Evaluado				
	Pertinencia	Satisfacción	Reconocimiento Universidad	Calidad programa	Posibilidades laborales
Experiencia	No hay relación	No hay relación	Dependientes Indeterminado	Dependientes Indeterminada	No hay relación
Estado Laboral	No hay relación	No hay relación	No hay relación	No hay relación	Dependientes Positiva
Carrera	Dependientes Positiva	Dependientes Positiva	Dependientes Indeterminado	Dependientes Positiva	Dependientes Positiva
País	No hay relación	No hay relación	Dependientes Negativa	No hay relación	Dependientes Negativa
Ciudad	No hay relación s	No hay relación	No hay relación	No hay relación	No hay relación
Ingresos	No hay relación	No hay relación	No hay relación	No hay relación	No hay relación
Nivel de Cargo	No hay relación	No hay relación	Dependientes Indeterminado	No hay relación	No hay relación
Área de desempeño	No hay relación	No hay relación	Dependientes Negativa	No hay relación	Dependientes Negativa

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Por las diferencias en la proporción de los cambios en la experiencia profesional (calculada en meses desde la graduación) y las calificaciones del reconocimiento y de la calidad del programa, no se comprobaron las relaciones inversas esperadas. La reducción en las calificaciones entre período de graduación pudo haber resultado poco significativa, para hablar de una relación inversa; mas la no significancia del sentido de la relación, no implica que los egresados más recientes califiquen en igualdad de condiciones que los más antiguos y seguramente, la dispersión en las respuestas de los más jóvenes está detrás de este resultado.

Cuando las categorías son cualitativas, las pruebas de independencia hacen una organización en orden alfabético (otra de sus grandes limitaciones), algo que sucedió al hacer las pruebas de independencia con el país y ciudad de residencia. La ciudad de residencia parece tener poca influencia en las respuestas de los egresados, mientras que el país sí la ejerce: en los países diferentes a Colombia hay mejores calificaciones de las posibilidades laborales, pero es en Colombia donde hay mejor calificación del reconocimiento de la Universidad.

Las posibilidades laborales tienen una relación positiva con el estado laboral, lo que comprueba las cifras presentadas en el gráfico, en el que los ocupados otorgaban mejores calificaciones. Sólo esta dependencia fue detectada con el estado laboral, pero con los ingresos la situación fue diferente: ninguna de las respuestas a las preguntas sobre la calidad consideradas depende de los ingresos

salariales mensuales de los egresados, hallazgo que expresa una evaluación de la Universidad y de los programas que no depende de obtener salarios más altos.

Por último, se utilizaron como criterios de control el nivel administrativo del cargo y el área de desempeño de la empresa, con el propósito de establecer si la movilidad en la estructura organizacional y las funciones de los cargos juegan algún papel en la evaluación. El nivel de cargo determina, sin un sentido claro, la calificación en el reconocimiento, lo que podría ser leído de forma similar a lo que sucede con la experiencia en este aspecto: al ascender, al tener más experiencia, no se evalúa a la Universidad, sino que ésta se desplaza por la trayectoria. Con el área de desempeño, la relación negativa indica que las mejores calificaciones, debido a la organización alfabética, se dan en las primeras categorías (académica y administrativa).

8.3.3. Regresiones de la satisfacción y de las posibilidades laborales

Los motivos técnicos para realizar regresiones fueron la posibilidad de utilizar un conjunto de variables, con las cuales se recogieran los elementos de la evaluación del programa y de la evaluación de la institución, procedimiento que no se puede efectuar con el análisis de dependencia, que sólo se aplica entre pares de variables. Otra de las ventajas es la significancia de la relación, es decir, si en realidad esas dos variables establecen algún proceso de determinación, con su sentido y su cantidad.

Para tratar de recrear la mezcla entre los beneficios personales y laborales de la educación en la Universidad de La Sabana, se tomaron como variables dependientes el nivel de satisfacción del egresado y las posibilidades laborales. Con la satisfacción, la idea era establecer si dependía de factores laborales o personales, y por el lado de las posibilidades se deseaba probar la existencia del efecto credencial: las posibilidades laborales son mejores al ser más reconocida la Universidad.

Aunque más adelante se presentarán las variables explicativas para cada regresión, debe advertirse que de las estimaciones tuvieron que excluirse a los egresados desocupados e inactivos, ya que no respondían a preguntas de cargo, salario y permanencia en los cargos. Por la naturaleza de los datos, la dispersión en las respuestas numéricas de los egresados y por su experiencia laboral, se aplicó un ajuste a las regresiones ante la presencia de heterocedasticidad, para que los resultados fueran más confiables.

La regresión de la satisfacción muestra que son más importantes los elementos subjetivos que los laborales, ya que ninguna de las variables laborales seleccionadas (salarios, nivel del cargo, experiencia), fue significativa, teniéndose que excluir de la regresión. La variable género (que tomó el valor de 1 para las mujeres y 0 para los hombres), señala que las mujeres tienen una menor satisfacción con la formación recibida; el efecto de la pertinencia de la formación

resultó ser muy bajo, como fue el de la competitividad (si el egresado se había considerado más competitivo, la variable tomaba el valor de 1).

Cuadro No. 8-17
Estimación de los determinantes del grado de satisfacción

Variable Independiente	Coefficiente
Constante	0.819418
Género	-0.096854
Pertinencia	0.076444
Nivel de Competitividad	0.094489
Calidad del programa	0.738057

R cuadrado 0,5630

Todas las variables significativas al 5%

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

La calidad de la educación es la variable mas importante en la explicación de la satisfacción de los egresados y no debe olvidarse que se preguntó por la calidad de la formación recibida, el aspecto más interno de la calidad. El mejoramiento del cuerpo profesoral, la actualización permanente de los planes curriculares y mejores estudiantes, aseguran una mayor satisfacción a los egresados.

Con respecto a las posibilidades laborales, la otra de las regresiones efectuadas, el valor de los coeficientes y de la constante, que es alto al comparar el promedio de la calificación de los egresados, sugieren que el mercado tiene un efecto proporcionalmente grande. El prestigio de la Universidad existe, pero no es tan importante como el nivel de la competitividad ni la calidad de la formación recibida. Con el nivel del cargo, la debilidad del efecto se traduce en que al tener mejores posiciones, los egresados no están muy interesados en cambiar de empleo, lo que podría representar un riesgo.

Cuadro No. 8-18
Estimación de los determinantes de las posibilidades laborales

Variable Independiente	Constante
Constante	2,458804
Prestigio	0.118215
Nivel Administrativo del Cargo	0.111539
Nivel de Competitividad	0.191000
Calidad del programa	0.153599
Pertinencia	0.087936

R Cuadrado 0,2244

Todas las variables significativas al 5%

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

El prestigio de la Universidad existe y compensa levemente el ciclo de los mercados, quedando entonces las posibilidades laborales como la respuesta que el egresado da a los cambios en el mercado, según la formación que recibió, las competencias y habilidades que desarrolló.

8.4. LA CALIDAD: UNA VISIÓN GLOBAL

Los egresados de la sabana consideran que sus programas son de buena calidad, siendo el promedio de sus respuestas 4.1 y la menor calificación, la obtenida por Administración de Instituciones de Servicio. Por períodos de graduación, luego de un aumento que coincide con la transformación en universidad (1979), la calificación de la calidad se reduce, en opinión de los egresados más recientes.

Sobre la satisfacción, los egresados evalúan igual que la calidad de sus programas, parecería que los elementos de desempeño y éxito en el mercado laboral no son muy influyentes, lo que se confirma con la poca influencia de los cambios en la escala salarial. Tampoco parece ser influida por la pertinencia de la formación recibida, lo que supondría que los egresados manifiestan su bienestar con la transformación personal que obtuvieron luego de cursar sus estudios en la Universidad de La Sabana.

Como se dijera, la pertinencia de los programas obtiene una menor calificación, la que varía significativamente según el estado laboral de los encuestados; en este particular, sorprende que los egresados inactivos la califiquen igual que sus compañeros ocupados. Al efectuar una organización de las calificaciones por programa y por área de desempeño, en las áreas en las que incursionan los egresados, que anteriormente no eran el centro de su ejercicio profesional, el promedio obtenido expresa las necesidades o los logros alcanzados en los procesos de recalificación.

La mitad de los egresados se consideran más competitivos que sus colegas con títulos de otras universidades, nivel de competitividad que aumenta a medida que se asciende en la estructura de las organizaciones y con el hecho de estar ocupado. La competitividad superior aumenta en Comunicación Social y Periodismo e Ingeniería de Producción Agroindustrial y es relativamente mayor en los egresados que ocupan cargos de la alta administración, que en aquellos que se desempeñan como propietarios de empresas.

La decisión de recomendar el programa, que representa el 91.8%, respondería a consideraciones de fidelidad y de los beneficios laborales esperados por tener un título de la Universidad de La Sabana. Los criterios racionales aparecen cuando se aprecia que es entre los desempleados donde hay un mayor número de egresados que no recomiendan a otras personas cursar su programa en la Universidad de la Sabana.

La formación profesional es el mayor aporte de la Universidad, seguido de la formación humana, aspecto que gana en participación en programas como Psicología, Medicina y Comunicación Social y Periodismo. A mayor satisfacción con la formación recibida, los egresados tienden a concentrarse alrededor de la formación profesional como principal aporte, lo que confirma que la principal función de la Universidad es formar profesionales competitivos e integrales.

Las posibilidades laborales tienen una tendencia decreciente, al ser tomadas por período de graduación, resultado que expresa, a la vez, las diferencias en los momentos de inserción al mercado laboral y el tipo de trayectoria que han desarrollado los egresados. En las posibilidades laborales interactúa el prestigio de la Universidad y el reconocimiento en el medio, con lo que sucede en el mercado laboral, su evolución reciente y futura.

Otra tendencia decreciente es la del reconocimiento de la Universidad, aspecto que también depende del área de desempeño en la empresa y en el cual hay diferencias significativas entre programas. Debe recordarse que el reconocimiento no sólo indica una situación presente, sino que señala las áreas y las variables en las que algunas acciones serían necesarias, tanto por la expansión de la Universidad y el arribo de egresados a nuevas áreas de ejercicio laboral.

El efecto de la Universidad -en la trayectoria de sus antiguos alumnos- se traduce en el cumplimiento de sus expectativas laborales, tema en el cual los egresados se distribuyen entre quienes experimentan un cumplimiento continuo y uno ocasional. Las expectativas laborales son complejas, ellas aluden a la remuneración y al tipo de crecimiento profesional esperado, de ahí que el número de empleos y el nivel del cargo sean variables a considerar en su análisis.

Al reconocer las relaciones existentes entre las preguntas, se efectuaron una serie de pruebas de independencia entre ellas y con características laborales de los egresados. Entre preguntas, se confirmó la existencia de relaciones entre todos los aspectos de la calidad, lo que enfatiza su carácter complejo y multidimensional; los aspectos laborales no ejercieron mucha influencia en la evaluación de los egresados, salvo en los temas del reconocimiento de la Universidad y de las posibilidades laborales.

Para complementar el análisis de las pruebas de independencia, se llevaron a cabo regresiones de la satisfacción y de las posibilidades laborales, que evidenciaron la importancia de los elementos subjetivos o personales en la calificación de la satisfacción e indican que el efecto credencial (portar un diploma de la Universidad), es bajo en el mercado laboral. Sobre este segundo aspecto, las respuestas que da el egresado a los cambios en el mercado, de acuerdo a las capacidades desarrolladas en el pregrado y a través de su vida profesional, aparecerían como el elemento más importante.

La estrategia de presentar las calificaciones y las opiniones de los egresados, según sus programas de graduación, sugiere que los programas cumplen con la

doble función de formar en unas competencias profesionales y de transmitir los valores y los principios de la Institución. Las diferencias de los resultados por programas dan cuenta de las particularidades en la proyección profesional de los exalumnos, más que una desarticulación interna entre los programas y la Institución.

El efecto de la Universidad en la transformación personal de los hoy profesionales queda comprobado con la consistencia de las opiniones, en la mayoría de los casos, de los egresados. La Universidad, realmente, deja algo en los egresados que es una impronta, diferenciada en el mercado, que les permite adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado del trabajo y valorar la proyección de la Universidad en nuevas áreas.

Esa consistencia se reafirma al combinar los criterios del CNA y de la economía de la educación sobre la calidad de la formación universitaria. Los atributos de la calidad, que es el modelo propuesto por el CNA, en el caso de la Universidad de La Sabana, dan cuenta de una Institución pertinente, que satisface a sus egresados, que es reconocida y que tiene programas académicos de excelencia. los indicadores laborales, la fuente más externa de la valoración de la calidad (abordados en el capítulo del entorno laboral), también confirman la alta calidad de la Institución y sus programas, dados los indicadores laborales y salariales de sus egresados.

Esta síntesis de las opiniones expresadas por los egresados lleva a concluir que la Universidad de la Sabana es una institución de educación superior de muy buena calidad, responsable y pertinente con la comunidad.

Cuadro No. 8-19
Calificación de la satisfacción con la formación recibida,
según programa y área de desempeño en la empresa

Programa	Área de desempeño en la empresa										
	Académica	Administrativa	Comercio exterior	Comunicación, publicidad	Contable	Financiera y riesgo	Investigación económica	Legal	Mercadeo y ventas	Salud	Técnica o producción
Comunicación Social y Periodismo	4,3	4,2		4,1		4,0	4,0		3,7		4,6
Administración de Empresas	3,9	4,1	4,6		4,4	4,0	3,0	4,0	4,0		3,7
Administración de Instituciones de Servicio	4,6	3,9				4,0			4,0		4,0
Derecho	4,0	4,3		4,0	5,0			4,1	4,5		4,0
Medicina	4,5									4,5	
Enfermería	4,3	3,7								4,3	
Psicología	4,6	4,2		4,0	3,0		4,0		3,8	4,0	
Ingeniería de Producción Agroindustrial	4,5	4,4			4,0	5,0	5,0		3,6		4,1
Ingeniería Industrial	5,0	4,0			4,0				4,3		4,0
Total	4,3	4,1	4,6	4,1	4,1	4,0	4,0	4,1	4,0	4,2	4,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Cuadro No. 8-20
Calificación de la pertinencia, según programa y área de desempeño en la empresa

Programa	Área de desempeño en la empresa										
	Académica	Administrativa	Comercio exterior	Comunicación, publicidad	Contable	Financiera y riesgo	Investigación económica	Legal	Mercadeo	Salud	Técnica o de producción
Comunicación Social y Periodismo	4,2	4,2		3,8		3,0	3,0		3,3		2,8
Administración de Empresas	4,0	3,7	2,8		4,0	3,7	4,0	4,0	3,7		3,8
Administración de Instituciones de Servicio	4,0	4,0				4,0			4,0		3,0
Derecho	3,2	3,7		4,0	5,0			3,7	4,0		4,0
Medicina	4,0									4,5	
Enfermería	4,5	3,6								4,1	
Psicología	4,1	4,0		5,0	3,0		4,0		3,4	3,9	
Ingeniería de Producción Agroindustrial	4,5	4,4			4,0	4,0	5,0		3,3		3,9
Ingeniería Industrial	4,0	4,0			3,0				4,3		3,2
Total	4,1	3,9	2,8	3,8	3,8	3,6	3,4	3,7	3,6	4,2	3,6

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

8.5. ANEXOS EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

Anexo No. 8-1
Resumen pruebas de independencia entre preguntas de la calidad
(calculadas en SGWIN)

Criterio	Satisfacción					
	Estadístico Chi	Significancia	Resultado	Coef. Pearson	Significancia	Sentido
Pertinencia	179,11	0	Dependientes	0,3773	0	Positivo
Satisfacción						
Reconocimiento	98,48	0	Dependientes	0,2763	0	Positivo
Calidad	918,7	0	Dependientes	0,7322	0	Positivo
Posibilidades laborales	90,65	0	Dependientes	-0,1629	0	Negativo
Posibilidades Nota	90,65	0	Dependientes	0,2996	0	Positivo
	Pertinencia					
Pertinencia						
Satisfacción	179,11	0	Dependientes	0,3773	0	Positivo
Reconocimiento	424,25	0	Dependientes	0,5785	0	Positivo
Calidad	166,64	0	Dependientes	0,39	0	Positivo
Posibilidades laborales	82,26	0	Dependientes	-0,1781	0	Negativo
Posibilidades Nota	82,26	0	Dependientes	0,3129	0	Positivo

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 8-2
Resumen pruebas de independencia preguntas de la calidad y otros elementos
(calculadas en SGWIN)

Criterio	Experiencia					
	Estadístico Chi	Significancia	Resultado	Coef. Pearson	Significancia	Sentido
Pertinencia	85,51	0,4335	Independientes			
Satisfacción	38,99	0,9925	Independientes			
Reconocimiento	101,97	0,0887	Dependientes	0,0109	0,3923	Indeterminado
Calidad	56,59	0,7026	Independientes			
Posibilidades laborales	70,83	0,2328	Independientes	0,006	0,4399	Indeterminado
Posibilidades Nota	70,83	0,2328	Independientes	0,0069	0,431	Indeterminado
	Estado Laboral					
Pertinencia	7,03	0,5334	Independientes			
Satisfacción	5	0,5435	Independientes			
Reconocimiento	10,63	0,2235	Independientes			
Calidad	2,97	0,8121	Independientes			
Posibilidades laborales	18,86	0,0044	Dependientes	-0,0422	0,145	Indeterminado
Posibilidades Nota	18,86	0,0044	Dependientes	0,1179	0,0015	Positivo
	Carrera					
Pertinencia	40,1	0,0648	Dependientes	0,0832	0,0183	Positivo
Satisfacción	36,19	0,0208	Dependientes	0,1228	0,001	Positivo
Reconocimiento	97,62	0	Dependientes	0,0252	0,2638	Indeterminado

Calidad	31,86	0,0605	Dependientes	0,1505	0,0001	Positivo
Posibilidades laborales	33,07	0,0455	Dependientes	-0,0743	0,031	Negativo
Posibilidades Nota	33,07	0,0455	Dependientes	0,0787	0,024	Positivo
País						
Pertinencia	49,08	0,1538	Independientes	-0,0748	0,0302	Negativo
Satisfacción	20,32	0,9078	Independientes			
Reconocimiento	191,49	0	Dependientes	-0,2691	0	Negativo
Calidad	22,45	0,8371	Independientes			
Posibilidades laborales	68,64	0,0001	Dependientes	0,0621	0,0595	Positivo
Posibilidades Nota	68,64	0,0001	Dependientes	-0,1339	0,0004	Negativo
Ciudad						
Pertinencia	102,2	0,3135	Independientes			
Satisfacción	64,81	0,7136	Independientes			
Reconocimiento	82,48	0,8358	Independientes			
Calidad	67,16	0,6394	Independientes			
Posibilidades laborales	60,75	0,8251	Independientes			
Posibilidades Nota	60,75	0,8251	Independientes			
Ingresos (Ocupados)						
Pertinencia	540,18	1	Independientes			
Satisfacción	436,65	0,9936	Independientes			
Reconocimiento	706,27	0,2697	Independientes	-0,0178	0,3415	Indeterminado
Calidad	426,65	0,9978	Independientes			
Posibilidades laborales	519,49	0,4119	Independientes			
Posibilidades Nota	519,49	0,4119	Independientes			
Nivel del cargo (Ocupados)						
Pertinencia	10,95	0,5329	Independientes			
Satisfacción	14,54	0,1044	Independientes	-0,0263	0,2728	Indeterminado
Reconocimiento	23,68	0,0225	Dependientes	-0,0427	0,1629	Indeterminado
Calidad	12,54	0,1845	Independientes			
Posibilidades laborales	7,54	0,5815	Independientes			
Posibilidades Nota	7,54	0,5815	Independientes			
Área de desempeño (Ocupados)						
Pertinencia	42,43	0,3665	Independientes			
Satisfacción	22,2	0,8466	Independientes			
Reconocimiento	103,77	0	Dependientes	-0,1353	0,0009	Negativo
Calidad	31,67	0,3831	Independientes			
Posibilidades laborales	63,89	0,0003	Dependientes	0,0453	0,1487	Indeterminado
Posibilidades Nota	63,89	0,0003	Dependientes	-0,0964	0,0131	Negativo

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004.

Anexo No. 8-3
Estimación determinantes de la Satisfacción

Dependent Variable: SATIS

Method: Least Squares

Sample: 1 520

Included observations: 520

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

SATIS=C(1)+C(2)*GENERO+C(5)*PERTI+C(6)*COMPETI+C(7)*CALI

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	0.819418	0.157163	5.213812	0.0000
C(2)	-0.096854	0.040879	-2.369297	0.0182
C(5)	0.076444	0.030613	2.497062	0.0128
C(6)	0.094489	0.043840	2.155288	0.0316
C(7)	0.738057	0.041344	17.85144	0.0000
R-squared	0.563049	Mean dependent var		4.100000
Adjusted R-squared	0.559655	S.D. dependent var		0.669742
S.E. of regression	0.444431	Akaike info criterion		1.225525
Sum squared resid	101.7223	Schwarz criterion		1.266427
Log likelihood	-313.6365	Durbin-Watson stat		2.145011

Anexo No. 8-4
Estimación de los determinantes de las posibilidades laborales

Dependent Variable: POSI

Method: Least Squares

Sample: 1 520

Included observations: 520

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

POSI=C(1)+C(2)*PRESTI+C(3)*NIVEL+C(6)*COMPETI+C(7)*CALI+C(8)*PERTI

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	2.458804	0.188355	13.05410	0.0000
C(2)	0.118215	0.032176	3.673997	0.0003
C(3)	0.111539	0.046693	2.388742	0.0173
C(6)	0.191000	0.049589	3.851683	0.0001
C(7)	0.153599	0.047568	3.229059	0.0013
C(8)	0.087936	0.031968	2.750736	0.0062
R-squared	0.224460	Mean dependent var		4.038462
Adjusted R-squared	0.216915	S.D. dependent var		0.587655
S.E. of regression	0.520028	Akaike info criterion		1.541604
Sum squared resid	139.0007	Schwarz criterion		1.590687
Log likelihood	-394.8171	Durbin-Watson stat		1.928492

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABAUNZA DE GONZÁLEZ, Myriam et. al (1998). *Perfil del Profesional de Enfermería según Empleadores de IPS, Egresados y Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Sede Bogotá*. Santafé de Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. 166 p.

ACEVEDO, Sebastián (2001). *Perfil Socioeconómico y Laboral de los Egresados de Economía*. Medellín: Universidad EAFIT. 88 p.

ALLEN, Jim (2003). *La medición de las competencias de los titulados superiores. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Universidad de León. p 31-55.

CAMACHO, Diana (1991). *Análisis de las Características Tipológicas de los Empresarios Egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes*. Bogotá: Universidad de los Andes. 90 p.

BELFIELD, Clive y HARRIS, R.D.F (2002). "How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels?". *Evidence for UK graduates*. En: *Applied Economics*, Vol. 34, p. 535-548.

BURBIDGE, John y MAGGE, Lonnie A. Leslie Robb (1995). "The Wage Premium to University Education in Canada, 1971-1991". En: *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, Issue 4, p. 762-794.

CABRERA, Alberto (2003). *Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Universidad de León. p. 57-80.

CNA (1998). *Lineamientos para la Acreditación*. Tercera Edición. Bogotá: CNA. 168 p.

DANE (1998). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas Revisión 3 Adaptada para Colombia*. Bogotá: DANE. 278 p.

DANE (2002). *Encuesta Continua de Hogares; Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Conceptos Básicos y de Recolección, Etapa 0204, 0205 y 0206*. Bogotá: DANE. 137 p.

DANE (2002). *Encuesta Continua de Hogares; Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Crítica y Codificación, Etapa 0204, 0205 y 0206*. Bogotá: DANE. 93 p.

DANE (2004). *Encuesta Continua de Hogares; Ciudades y Áreas Metropolitanas, Cabeceras Municipales, Centros Poblados y Área Rural Dispersa: Manual de Crítica y Codificación, Etapa 0401, 0402 y 0403*. Bogotá: DANE. Base de datos.

DELGADO, María Angélica (1996). *Modelo de Seguimiento para los Egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 81 p.

DESJARDINS, Richard (2003). "Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada". En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1. p. 11-38.

DÍAZ, Juan Pablo; LANDINEZ, Janet Patricia y SUÁREZ, Diana Margarita (1996). *Posicionamiento de los administradores de empresas Rosaristas en Santafé de Bogotá*. Santafé de Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. 210 p.

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA (2002). *Procedimientos Generales en Relación con la Investigación en La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 44 p.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE RENTAS DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (1999). "Nomenclador de Actividades para el Impuesto sobre los Ingresos Brutos de la provincia de Buenos Aires -1999- (NAIIB-99)". Disponible en: <http://www.ec.gba.gov.ar/SubselngPublicos/DirRentas/Naiib99/Anexos/ANEXO1NAIIB99.doc>. Fecha de acceso: febrero de 2004.

ESPITIA, Marisol y SAMACÁ, Sandra (2002). *Rol del Comunicador Organizacional egresado de la Facultad de Comunicación Social y Periodismo de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 60 p.

ESTUPIÑAN, Edilberto y OSPINA, Luis Eduardo (2003). "Hacia una evaluación personalizada en el sistema educativo colombiano". En: *Educación y Educadores*. Universidad de La Sabana, Facultad de Educación. Vol. 6, p. 45 – 65.

FORERO, Aurora. (2001). *Formación Integral y Educación Personalizada*. Chía: Universidad de La Sabana. 20 p.

FLOREZ P, Alba Neidy; NUÑEZ, Claudia y TACHE, Viviana (1997). *Autoevaluación del desempeño profesional del egresado de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana*. Santafé de Bogotá Universidad de La Sabana. 80 p.

FRESÁN, Magdalena (1998). "Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación". Disponible en:

<http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm>. Tomado en abril de 2004. p.

GAITÁN, Mario; HENAO, Alba Patricia y MONTAÑES, Maria Cecilia. (1994). *Estudio Descriptivo de la Ubicación Actual del Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana*. Santafé de Bogotá: Universidad de La Sabana. 89 p.

GALLINO, Luciano (1995). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Siglo XXI. p. 892. Citado por: BELTRÁN, Miguel y CARDONA, Marleny (2001). "El factor trabajo: un asunto de la economía y la sociología". En: *Ecos de Economía*. No. 12, p. 25.

GARCÍA-DÍEZ, Mercedes (2000). "The effects of curriculum reform on economics education in a Spanish College". En: *Education Economics*. Vol. 8, No. 1, p. 5-15.

GRAFFIN, Larry et al (1981). "Determinants of early labor market entry and attainment: a study of labor market segmentation". En: *Sociology of Education*, Vol. 54, No. 3, p. 206-221.

GROOT, Wim y VAN DEN BRINK, Amasen (1999). "Allocation and returns to over-education in UK". En: *Education Economics*, Vol. 5, No. 2, 1999, p. 169-183.

HENDRICHOVÀ, Jana (1995). "The Emerging new relationship between higher education and employment in the Czech Republic". En: *European Journal of Higher Education*. Vol. 30, No. 2, p. 157-169.

HERNÁNDEZ, Zayda (2002). *Asociación entre la Condición de Ingreso y el Desempeño de los Egresados de la Facultad de Enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana que Laboran en dos Instituciones Hospitalarias de Bogotá*. Santafé de Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2 microfichas.

HURTADO, Javier Darío y ORDOÑEZ, Carlos Eduardo (1995). *Estudio General sobre el Egresado de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana*. Santafé de Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2 Microfichas.

IBARRA, Adriana; LEYTON, Grace y LOZANO, Marcela (1997). *Apreciación del desempeño de los egresados de la Facultad de Enfermería de La Universidad de La Sabana por la comunidad atendida*. Chía: Universidad de La Sabana. 38 p.

JANNE, Margarita Rosa (1986). *La Actividad Profesional del Psicólogo de la Universidad de los Andes: Seguimiento a los Egresados en los Primeros 10 Años. Informe de Investigación*. Bogotá: Universidad de los Andes. Páginas no numeradas.

JARAMILLO, Alberto et al (2002). *Impacto Social de los Programas de Pregrado: Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT. 152 p.

JARAMILLO, Luz Stella (1979). *Relación Entre los Objetivos de la Facultad de Comunicación Social y el trabajo de los Egresados en los años 1973 y 1976*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 128 p.

KIVINEN, Osmo y AHOLA, Sakari (1999). "Higher education as human risk capital: reflections on changing labour markets". En: *Higher Education*, No. 38, p. 191-208.

KRUEGER, Alan B. y SUMMERS, Lawrence (1988). "Efficiency Wages and the Interindustry Wage Structure". En: *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, p. 259-293.

LAMDIN, Louglea y MINTROM, Michael. "School choice in theory and practice: taking stock and looking ahead". *Education Economics*, Vol. 5, No. 3, 1997. p. 211-234.

LITTLE, Brenda (2001). "Reading between the lines of graduate employment". En: *Quality in Higher Education*, No. 7, No. 2, p. 121-129.

LÓPEZ, César Julián y MALDONADO, Ana María (1997). *Estudio de las características de liderazgo de los administradores de empresas egresados del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, creadores de empresas*. Santafé de Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. 107 p.

LOPEZ, Hugo (1996). *Ensayos Sobre Economía Laboral Colombiana*. Bogotá: FONADE y Carlos Valencia Editores. 304 p.

_____ et al (2003). Estudio de factibilidad para ampliar la matrícula de la Universidad de Antioquia a 40.000 cupos en el curso de los próximos cinco años. Medellín: CIDE. 214 p.

LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y Trayectoria Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. 81 p.

LORA, Eduardo (1997). *Técnicas de Medición Económica: Metodología y Aplicaciones en Colombia*. Bogotá: Tercer Mundo Editores y Fedesarrollo. 490 p.

MCMAHON, Walter (1998). "Conceptual framework for the analysis of the social benefits of lifelong learning". En: *Education Economics*, Vol. 6, No. 3, p. 309-345.

MENESES, Alicia et al (2000). *Los Egresados y su reconocimiento en el medio 1994 – 1998*. Chía: Universidad de La Sabana. 68 p.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (2003). Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Bogotá: Versión electrónica.

MONTENEGRO, Carolina (2002). *Calidad en la Práctica Social de la Facultad de Comunicación Social y Periodismo de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 105 p.

MORA, Nery Patricia y GUTIÉRREZ, Ana Cristina (1992). *Estudio del Comportamiento Salarial de los Egresados de las Facultades de Administración de Empresas, Economía y del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes y su Aplicación a la Enseñanza del Análisis Estadístico*. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes. 310 p.

MORENO, Ana María (1997). *Estudio de la Situación Actual de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de La Universidad de La Sabana*. Chía: Universidad de La Sabana. 139 p.

MUNICIO, Pedro (sin fecha). El valor añadido en educación. Universidad Complutense de Madrid, publicación electrónica,. 8 p.

NAVARRO, Marco Aurelio (1998) "Consideraciones teóricas para el estudio de egresados". Disponible en: <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/11.htm> Abril de 2004.

OIT (1991). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-88*. Ginebra: OIT. 523 p.

Opus Dei (2004). Disponible en: <http://www.opusdei.org/art.php?w=72&a=286> Marzo de 2004.

PALACIO, Martha (1994). *Relación entre Formación Académica de Administradores Educativos Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia Distrito Capital y su Desempeño Profesional*. Santafé de Bogotá: Universidad Externado de Colombia. 82 p.

PARRA, Ciro y et al (1998). *La evaluación personalizada: un nuevo enfoque de la evaluación educativa*. Chía: Universidad de La Sabana. Citado por Forero (2001).

PELUFFO, Martha (1995). "La reconversión laboral desde una perspectiva de género". Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/132_33/index.htm Fecha de ingreso: Julio 6 de 2004.

QUENTIN, Erwan y STEVENS, John (2003). "Firm Specific Human Capital vs. Job Matching: A New Test". En: *Federal Reserve Bank of Dallas*, 13 p.

RAMIREZ, Alejandro; LOPEZ, Carlos y AGUDELO, César (1989). *Posicionamiento de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Sabana*. Bogotá: Universidad de La Sabana. 269 p.

RAFFE, David et al (2001). "The transition from school to work in the early 1990's: a comparison of England, Wales and Scotland". En: *Journal of Education and Work*. Vol. 14, No. 3, p. 293-313.

SAMPER, Ana Milena (1992). *Ubicación y Desarrollo de Carrera de los Administradores de Empresas Egresados de la Universidad de los Andes*. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes. 168 p.

SAN SEGUNDO, María y VALIENTE, Asunción (2003). "Family background and returns to schooling in Spain". En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 39-52.

SAY, Jean Baptiste (2001). *Tratado de Economía Política*. México: Fondo de Cultura Económica. p. 66.

SCUHPETER, Joseph A. (1966). "La respuesta creadora en la historia económica". En *ENSAYOS*. Traducción de Joaquín Silvestre y otros. Barcelona (España): Oikos-tau, p. 223.

TEICHLER, Ulrich (2003). *Aspectos Metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Universidad de León. 25 p.

Universidad de La Sabana (1999). *Memoria del Año Académico*. Chía: Universidad de La Sabana. p. 43-44.

Universidad de La Sabana (1999). *Universidad de La Sabana 20 años*. Chía. 26 p.

Universidad de La Sabana (2000). *Guía del Asesor Académico*. Chía: Universidad de la Sabana. 19 p.

Universidad de La Sabana (2004). *Clínica Universitaria Teletón*. Disponible en: <http://www.clinicauniversitariateleton.com.co/quienes.html>. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). *Con ojos de empresario*. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). *Contribuir para crecer*. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_compromisoa.html. Abril de 2004

Universidad de La Sabana (2004). *Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Folleto Institucional*

Universidad de La Sabana (2004). *Instituto de la Familia*. Disponible en:

http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/instituto_familia/serv_insti_familia.html. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). Periodistas comprometidos con la comunidad. Disponible en:
http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). *Proyecto Educativo Institucional*. Disponible en:
http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/pei/pei_propositos.html. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). Solidaridad Universitaria. Disponible en:
http://www.unisabana.edu.co/bienestar/solidaridad/bienestar_solidaridad.html. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). Unisabana Casa Chía. Disponible en:
http://www.unisabana.edu.co/proyeccion_comunitaria/serv_labor_social.html. Abril de 2004.

Universidad de La Sabana (2004). *Proyecto Educativo Institucional*. Disponible en:
http://www.unisabana.edu.co/nuestra_universidad/pei/pei_propositos.html. Abril de 2004.

URRUTIA, Miguel (2002). “El Subempleo en Colombia”. Disponible en:
<http://www.banrep.gov.co/economia/notasedi/ano2002/Ago-Nota.pdf> Fecha de acceso: febrero de 2004.

VALENTI, Giovanna; VARELA, Gonzalo (1998). “Construcción Analítica del Estudio de Egresados”. Disponible en:
<http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/33.htm>. Abril de 2004.

VALENTI, Giovanna y VARELA, Gonzalo (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. 96 p.

VON HIPPEL, Aiga (2001). *Grado de ocupación de los egresados del aprendizaje dual del SENATI*. Lima: SENATI. 100 p.

A. ANEXO GENERAL: COMPARACIÓN UNIVERSIDAD DE LA SABANA-EAFIT

Nota: Debe tenerse en cuenta que los resultados obtenidos para la Universidad de La Sabana fueron recolectados por medio de una encuesta realizada entre febrero y abril de 2004, mientras los datos de EAFIT se obtuvieron entre junio y agosto de 2002.

Anexo No. A-1 Comparación de las características de la población (Unisabana-EAFIT)

Características	La Sabana		EAFIT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Distribución población	31,1	68,9	56,0	44,0
Edad promedio	32,4	31,8	38,2	32,7

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-2 Comparación de país de residencia (Unisabana-EAFIT)

País de Residencia	La Sabana	EAFIT
Colombia	93,3	91,1
Estados Unidos	2,9	4,7
Resto del mundo	3,8	4,2

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-3 Comparación de ciudad de residencia (Unisabana-EAFIT)

Ciudad de Residencia	La Sabana	EAFIT
Bogotá y municipios aledaños	92,5	6,3
Medellín y municipios aledaños	0,7	87,5
Otras regiones	6,8	6,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-4
Comparación del estado civil (Unisabana-EAFIT)

Estado Civil	La Sabana	EAFIT
Casado(a)	38,7	53,5
Separado(a) o divorciado(a)	4,0	5,9
Soltero(a)	55,6	38,0
Unión Libre	1,5	1,9
Viudo(a)	0,2	0,7
Total	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-5
Comparación de indicadores laborales (Unisabana-EAFIT)

Indicadores Laborales	La Sabana	EAFIT
Tasa global de participación	96,9	99,2
Tasa de ocupación	87,8	93,7
Tasa de desempleo	9,3	5,5
Tasa de subempleo	39,3	23,2
Salario promedio (empleo principal)	\$ 2.449.108	\$ 4.256.087
Salario promedio (empleo secundario)	\$ 1.128.995	\$ 1.104.752
Salario de reserva	\$ 1.917.273	\$ 1.913.373
Duración desempleo (meses)	9,8	8,5
Búsqueda primer empleo (meses)	7,9	3,5

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-6
Comparación de indicadores laborales de las últimas promociones (Unisabana-EAFIT)

Indicadores Laborales	La Sabana (2000-2003)	EAFIT (2000-2002)
Tasa global de participación	94,3	98,3
Tasa de ocupación	79,8	85,1
Tasa de desempleo	15,3	13,4
Salario promedio (empleo principal)	\$ 1.604.420	\$ 1.520.000
Salario promedio (empleo secundario)	\$ 908.862	\$ 590.514
Salario de reserva	\$ 1.645.146	\$ 1.252.542
Duración desempleo (meses)	7,4	5,4
Búsqueda primer empleo (meses)	5,7	4,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-7
Comparación del empleo según actividad económica
de la empresa (Unisabana-EAFIT)

Secciones CIU	La Sabana	EAFIT
Educación	24,7	12,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	13,4	14,2
Servicios sociales y de salud	9,7	1,9
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	9,6	0,6
Industrias Manufactureras	9,5	30,3
Intermediación financiera	9,2	13,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,3	7,1
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,8	3,2
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	5,2	10,1
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,7	0,6
Suministro de electricidad, gas y agua	1,5	2,4
Hoteles y restaurantes	1,4	0,5
Organizaciones y órganos extraterritoriales (ONU, OEA, FMI, etc)	0,5	0,1
Construcción	0,4	1,7
Explotación de minas y canteras	0,1	0,8
No responde	0,7	0,3
Total	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-8
Comparación posición ocupacional (Unisabana-EAFIT)

Posición Ocupacional	La Sabana	EAFIT
Empleado	85,2	83,2
Patrón o empleador	7,7	13,0
Cuenta propia	5,6	3,8
No responde	1,1	
Otro	0,4	
Total	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-9
Comparación del motivo de desvinculación de
la última empresa en donde trabajó (Unisabana-EAFIT)

Motivos de Desvinculación	La Sabana	EAFIT
Cierre o reestructuración de la empresa	31,1	26,5
Renuncia voluntaria	28,1	38,1
Trabajo temporal terminado	19,3	14,9
Cambio de domicilio	12,4	12,0
Despido	9,1	4,6
Otro motivo		1,3
No responde		2,6
Total	100,0	100,0

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.

Anexo No. A-10
Comparación de calificaciones (Unisabana-EAFIT)

Calificaciones	La Sabana	EAFIT
Satisfacción con la formación	4,1	4,1
Reconocimiento de la Institución	4,0	4,8
Pertinencia programas	3,8	4,1
Posibilidades laborales	4,0	4,3

Fuente: Universidad de La Sabana. Encuesta a Egresados, 2004; y Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2002.