

UNIVERSIDAD EAFIT

IMPACTO SOCIAL DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO

CONTADURÍA PÚBLICA

**Javier Santiago Ortiz
Andrés Giraldo
Sebastián Acevedo
Santiago Álvarez
Catalina Jaramillo**

OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL

DIRECTOR: ALBERTO JARAMILLO

MEDELLÍN, OCTUBRE DE 2004

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO DE REFLEXIÓN	6
2.1. LA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD	6
2.2. EL EGRESADO	7
2.3. LA EMPLEABILIDAD: EL EGRESADO DEMANDADO POR EL MEDIO	9
2.4. LOS BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DEL EGRESADO	10
2.5. EL EGRESADO COMO AGENTE EVALUADOR	12
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
3.1. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	14
3.2. FORMULARIO DE ENCUESTA	14
3.2.1. Diseño del Formulario de Encuesta	14
3.2.2. Componentes de la encuesta	15
3.3. SISTEMA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA	16
3.4. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	17
3.5. PROCESAMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	17
3.6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	18
3.7. LA MUESTRA Y LA POBLACIÓN	19
4. RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA	21
5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN GRADUADA	23
5.1. POBLACIÓN GRADUADA	23
5.2. ANÁLISIS ACADÉMICO	25
5.2.1. Rendimiento académico	27
5.3. ANÁLISIS SOCIAL	28
5.3.1. Situación laboral	28
5.3.2. Ubicación geográfica	30
6. CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN	34
7. ENTORNO LABORAL DE LOS EGRESADOS	37
7.1. ACTUALIDAD LABORAL DE LOS CONTADORES	37
7.1.1. Indicadores laborales	37
7.1.2. Caracterización del desempleo e inactividad	43
7.1.3. Caracterización del empleo, entorno organizacional y situación laboral	45
7.1.3.1. Población empleada	45
7.1.3.2. Entorno organizacional	46
7.1.3.3. Remuneración laboral	50
7.1.3.4. Empleo y estructura empresarial	54
7.1.3.5. Situación de segundo empleo	55
7.1.4. Caracterización del subempleo	57
8. TRAYECTORIA LABORAL DE LOS EGRESADOS	64

8.1. INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL	64
8.2. EVOLUCIÓN Y MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS	67
8.2.1. Número de empleos y movilidad	67
8.2.2. Movilidad ocupacional	68
8.3. ESTUDIOS DE POSGRADO	71
8.4. EMPRESARISMO	72
9. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD	75
9.1. COMENTARIOS PRELIMINARES	75
9.2. LOS EGRESADOS Y LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	76
9.2.1. Egresados Satisfechos	76
9.2.2. Un programa pertinente con egresados competitivos	77
9.2.3. Los egresados y la formación recibida	79
9.2.4. La proyección de Contaduría en el medio	83
9.2.5. Recomendación: entre la fidelidad y la racionalidad	85
9.3. EVALUACIÓN DEL PÉNSUM	87
9.3.1. Un pénsum competitivo	88
9.4. EVALUACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	90
9.4.1. La contribución de la Universidad EAFIT	91
9.4.2. Canales de contacto con los egresados	93
9.5. RELACIONES ENTRE LAS RESPUESTAS	95
9.5.1. Nivel de satisfacción de los egresados	95
9.5.2. Las posibilidades laborales de los contadores eafitenses	97
10. CONCLUSIONES	98
11. BIBLIOGRAFÍA	100
12. ANEXOS	102

1. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones de seguimiento a los egresados son las herramientas de evaluación de la calidad de la educación superior que se imponen como preponderantes, por la introducción de criterios de mercado en el funcionamiento de la educación y su reconocimiento como decisión racional de individuos y sociedades para mejorar su desarrollo y bienestar. El egresado es la síntesis de la propuesta educativa, él es poseedor de la impronta de la universidad, un conjunto de valores y principios que inspiran a la institución; con él se da respuesta a las necesidades sociales y de las empresas.

El informe tiene -como primera sección- un contexto de reflexión, en el cual se plantean algunos conceptos sobre la calidad de la educación superior y el desempeño laboral y social de los egresados. El egresado es el principal producto de la universidad; en él se conjugan beneficios económicos y académicos con la impronta institucional; con su inserción profesional, la institución logra su mayor impacto en la sociedad; por su parte, cabe decir, la calidad de la educación le permite al egresado construir una trayectoria laboral ascendente y recibir más beneficios por su inversión en capital humano.

Los aspectos metodológicos se presentan en la segunda sección, con el objetivo de detallar el proceso de diseño de la encuesta, el montaje del sistema de diligenciamiento en Internet, el contacto con los egresados para informar sobre el estudio y motivar su participación, el procesamiento de la información, la validez estadística y el procedimiento de expansión. En este punto se exponen los objetivos que guiaron la realización del trabajo y las hipótesis que se iban a contrastar con las respuestas de los egresados a la encuesta.

Para aprovechar la información de los formularios de inscripción de los hoy egresados, se construyó una base de datos, de la cual se presentan los resultados más sobresalientes, que describen su situación al momento de iniciar el programa de Contaduría, como, por ejemplo, su lugar de residencia en Medellín y el área metropolitana, para lo cual se empleó un sistema de información geográfica. Aunque gran parte de esa información contiene los datos generales de los egresados, se quiso verificar si la muestra se desviaba de los elementos poblacionales, por lo que fue necesario elaborar una breve descripción de la muestra.

El análisis de la situación laboral de los egresados, una de las formas de acercarse a la evaluación que el medio realiza de la calidad del programa y de la institución, tratará el estado laboral actual, los sectores económicos donde se emplean y las áreas de desempeño en las empresas, el nivel salarial y otros elementos del desempeño laboral y profesional. Los resultados se compararan con los obtenidos en el año 2002 y con los datos de la Encuesta Continua de Hogares para Medellín y el Área Metropolitana, realizada en el primer trimestre del año en curso.

La trayectoria de los egresados incluye la comparación entre el nivel del primer cargo y el nivel del cargo actual, para identificar los elementos que explican la carrera profesional ascendente o la inmovilidad en el tipo de cargo. Los estudios de posgrado conforman la trayectoria académica, que son decisiones de los egresados para profundizar en un área del conocimiento o recomponer su perfil profesional; las experiencias de empresarismo ayudarán a conocer como es el proceso de cambio de la participación en el mercado laboral, pasando de ser oferentes de mano a obra a demandantes.

La última sección del presente informe aborda la evaluación de la calidad, que se organizó en tres temáticas: la evaluación del programa, del pènsum y de la institución. Si en las anteriores secciones se resaltaba el hecho que el desempeño del egresado expresa, de manera tácita, la evaluación que el medio hace del programa, ahora el egresado asume el papel de evaluador, en el cual interactúan sus consideraciones más racionales (la obtención de unos beneficios económicos), con los elementos subjetivos de transformación personal, debido al desarrollo de habilidades y competencias.

Antes de finalizar con esta introducción, los autores quieren expresar sus agradecimientos a las personas y dependencias de la Universidad EAFIT, sin cuya colaboración no hubiese sido posible desarrollar este proyecto. Agradecemos la colaboración de las Ingenieras Maribel Bayer y Ana Cristina Mejía, del Centro de Informática, por el diseño de la encuesta en Internet y el envío de correos masivos a los egresados; al Centro de Egresados y a la Corporación Amigos de EAFIT, por la información de contacto que nos proporcionaron; A Susana Acosta por la utilización del sistema de información Territorial. Nuestro especial reconocimiento al Departamento de Contaduría Pública, los profesores Jaime León Messías y Rodrigo Restrepo, por las actividades de motivación y de información. Finalmente, a todos los egresados que, gentilmente, diligenciaron la encuesta como prueba de compromiso con la calidad de su programa y de su Universidad.

2. CONTEXTO DE REFLEXIÓN

2.1. La misión de la universidad

La universidad tiene la responsabilidad de la conservación, transmisión y producción del conocimiento de disciplinas y profesiones, haciendo uso de muchas estrategias, entre ellas el desarrollo de investigaciones y asesorías, así como de otros productos que ofrece a la sociedad, para asegurar que la formación, que es su quehacer central, sea lo más pertinente posible. La formación de los estudiantes determinaría el entorno para los demás productos académicos de la educación, por los vínculos que establece la educación con la sociedad, con el mercado laboral y con el desarrollo de los individuos, luego que éstos han concluido su proceso formativo.

La pertinencia lleva a pensar la formación de los individuos competentes, como una tarea que supera lo académico y reúne muchos otros aspectos e intereses, tanto de la sociedad como de los individuos. La diversidad de aspectos de la educación universitaria ha motivado dos interesantes discusiones sobre la concepción del sistema universitario y sus interacciones: una relacionada con el asunto de la calidad y otra relacionada con los productos y beneficios de la educación.

La primera discusión, la de la calidad, se ha enfocado desde tres perspectivas, dos basadas en los extremos del proceso y una que se interesa en la calidad como un concepto integrador. De las dos primeras, la calidad definida por los participantes del proceso o definida por el desempeño de sus productos, se ha encontrado que padecen de limitaciones al no incorporar elementos del entorno; de la tercera, una calidad como unas características que negocian y determinan las universidades y su entorno, pareciera que en su intento de considerar todos los aspectos de la educación, se dificulta considerar si algo tiene o no tiene calidad, ya que puede tenerla en términos parciales.

Surge la pregunta sobre cuál debe ser el producto de la educación universitaria en el que debe medirse la calidad de la educación superior, si son sus productos las actividades académicas o aquellas personas que reciben el conocimiento, los egresados. El mejor criterio para realizar esta selección, parece ser el de escoger el producto que permita una mejor comprensión de los efectos de la educación en la sociedad y en las personas: la investigación sólo tiene efectos parciales, llega a las comunidades académicas o es una estrategia de aprendizaje (toma el nombre de investigación formativa); las asesorías o consultorías sólo son útiles para la productividad y competitividad de las empresas o instituciones que las solicitan.

2.2. El egresado

¿Qué pasa con el egresado? El egresado lleva sus mayores conocimientos y mejores habilidades al ambiente en el que se desempeñe profesionalmente y a los segmentos de la sociedad en los que interactúe como miembro de una familia y de grupos. El egresado toma decisiones como agente económico, sobre su consumo, su inversión, la realización de sus proyectos productivos, la forma en la que contribuirá a la creación y transmisión del conocimiento, así como su interacción con el medio ambiente, la cultura y los valores de la sociedad.

Por todos estos efectos, debiera medirse la calidad de la educación en el egresado, así como en los patrones que utiliza el egresado, para aprovechar el conocimiento en la sociedad. El egresado constituye la mejor vía para conocer el impacto de la educación y de la universidad, impactos que están diferenciados, al poseer unas características muy particulares, resultado del entorno institucional donde se formó, de los principios y valores que fundamentan la acción de la universidad y que se convierten en el modelo de enseñanza y de proyección.

Lo que el egresado llevará a la sociedad o a las organizaciones es el resultado de lo que la universidad ha hecho en él o ha desarrollado en él; porta unos conocimientos que le permitirán disfrutar de beneficios económicos, por tener una mayor calificación y manejar los conceptos y los procedimientos de algunas ciencias y disciplinas. De igual forma, su vida se transforma en el sentido que ha sido iniciado para las ciencias y en las ciencias, pudiendo asumir la responsabilidad de continuar con su formación.

Lo que obtiene el egresado de la educación superior “[...] tiene como punto natural de inicio[...] las calificaciones formales que produce. Ellas son el capital cultural institucionalizado en certificados, diplomas y grados. Naturalmente, la educación también produce conocimiento académico, habilidades y competencias inculcadas en el individuo[...]”¹. Pero el título, sólo como documento, no expresa tanto como si se le interpreta en el sentido de ser la conclusión de un proceso de formación, que en la universidad, le permitió al individuo desarrollar su vocación profesional.

El título también manifiesta que el egresado, cuando decidió cursar su carrera en una institución determinada, aceptó el enfoque que esa universidad daba a la formación, a sus profesionales y a sus procesos académicos. Aparece ese diploma como un certificado de marca, que presupone ciertas características laborales e individuales y la forma como compiten las universidades en el mercado de la educación.

¹ KIVINEN, Osmo y AHOLA, Sakari (1999). *Higher education as human risk capital: reflections on changing labour markets*. En: Higher Education, No. 38, p. 194.

El diploma, como expresión de los principios institucionales, convierte al egresado en el medio de proyección y de impacto más relevante, porque en el egresado los principios se recrean y evolucionan. En la actividad de los egresados, los principios de la institución encuentran esos momentos de verdad, donde confirman su validez y pertinencia laboral y social, al combinarse con la formación profesional.

El título profesional es una carta de presentación en la sociedad, para acceder a los empleos donde se requieren habilidades más complejas y una mayor preparación y que pone en relación con otros que han recibido previamente esa formación.

La educación recibida, como requisito para la obtención del título, “[...] puede también jugar un papel en el desarrollo de la disposición de las personas para aprender durante toda su vida adulta [...]”², necesariamente cuando el conocimiento no detiene su avance y cuando ese conocimiento es un bien de mercado que demandan las empresas y las organizaciones. Durante el programa académico, en el estudiante se generaron las condiciones para ser capaz de acercarse a los diferentes campos que conforman su profesión; más que conceptos o métodos en concreto, el egresado posee las herramientas para ser capaz de incorporar en sus capacidades los avances en su profesión.

El egresado aprendió su profesión, pero también aprendió a “aprender”, lo que representa el efecto más duradero de la universidad en el desarrollo profesional y personal, porque esas herramientas para adquirir nuevos conocimientos se moldean y se estructuran, fundamentalmente, durante los años universitarios. Resultado que es más duradero que el producido por el diploma, porque con la experiencia, el egresado comienza a sobreponer su trayectoria al prestigio que adquirió por egresar de una universidad, pero al tener que realizar nuevas tareas o abordar nuevos temas, su efectividad será función directa y proporcional de la dinámica de aprendizaje que haya construido desde la universidad.

La disposición del egresado a emprender procesos de aprendizaje, toma el nombre de “aprendizaje para toda la vida”, “[...] que ocurre en fases posteriores en el ciclo vital, si es formal, como el entrenamiento en el trabajo, programas de aprendizaje a distancia en Internet o reentrenamiento [...]”³, o informal, a través de otras formas de capacitación, que usualmente tienen fines diferentes a los laborales, como mejorar el nivel de satisfacción personal o desarrollar una habilidad no laboral. En términos económicos, sólo el aprendizaje formal o el que es motivado por razones laborales, el llamado capital específico a la firma, harán parte del acervo de capital humano del egresado, porque implica la creación de expectativas sobre beneficios económicos.

² DESJARDINS, Richard (2003). *Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada*. En: Education Economics, Vol. 11, No. 1, p. 14.

³ MCMAHON, Walter (1998). *Conceptual framework for the analysis of the social benefits of lifelong learning*. En: Education Economics, Vol. 6, No. 3, p. 312-313.

2.3. La empleabilidad: el egresado demandado por el medio

Los resultados de la educación en el egresado no son independientes, tienen una serie de efectos cruzados, que están condicionados por la calidad de la educación recibida. Si la universidad es reconocida por sus prácticas y por su pertinencia, el efecto de sus diplomas y certificados en el mercado laboral será mayor; además, la calidad asegura que el egresado posea mejores capacidades y habilidades para continuar con su proceso de formación, respondiendo al surgimiento de nuevas necesidades en el medio y en las empresas.

Si los egresados se siguen capacitando, como respuesta a los cambios en sus ambientes de trabajo o para aprehender nuevos procedimientos de sus disciplinas, es de esperar que alcancen a ser más productivos en las empresas y que puedan desarrollar mejor su carrera profesional. Al estar mejor empleados y ser más importantes para las empresas, el medio aumentará la valoración de los títulos que otorga la universidad y de esta forma, la capacidad de aprendizaje para toda la vida del egresado beneficia a la universidad.

Hay otra forma de interacción entre estos dos productos y es la que se conoce como la empleabilidad, un término que hace referencia al conjunto de competencias profesionales, que le permiten a un egresado conseguir un empleo en el que pueda aplicar sus conocimientos, desarrollar una trayectoria laboral ascendente y ser un agente importante para el desarrollo de la sociedad. Haría falta mencionar algunas características y habilidades del egresado, aquellas que conforman su personalidad, que se canalizan según la profesión seleccionada y que en últimas, también tienen un peso importante para que una persona sea la adecuada para el cargo; sin embargo, las características personales tienen alguna influencia en el proceso de contratación, así sean las competencias profesionales las que pueden ser más fácilmente percibidas en el mercado laboral.

Dos clases de indicadores sirven para cuantificar la empleabilidad de los egresados de la educación, “[...] aquellos relacionados con obtener un trabajo (velocidad en emplearse, tipos de empleos conseguidos, nivel del empleo, demandas de trabajo y salarios), y aquellos relacionados con el ajuste de la preparación de la persona para un empleo (ajuste entre el título obtenido y el empleo, percepciones del graduado sobre deficiencias del conocimiento y de habilidades, percepciones del graduado sobre relevancia de los cursos) [...]”⁴. No es suficiente con sólo conseguir el empleo, por criterios de eficiencia y para asegurar que tanto los egresados, como la universidad, obtengan los beneficios del ingreso al mercado laboral; otras condiciones del empleo son necesarias, para que la pertinencia y la calidad de la educación sean reconocidas.

El mercado laboral posee sus propios condicionantes a la empleabilidad de los egresados, algunos provienen de sus relaciones con el sector educativo y del

⁴ LITTLE, Brenda (2001). *Reading between the lines of graduate employment*. En: *Quality in Higher Education*, No. 7, No. 2, p. 122.

patrón de transición de la universidad al trabajo (Raffe, 2001), el grado de aceptación que tenga el medio de los profesionales de las instituciones y la habilidad para trabajar en una organización que se les infunde a los egresados. Hay elementos externos que perjudican la empleabilidad de los egresados, por ejemplo, la estructura del empleo en un país, los canales más utilizados para acceder a la información laboral, el grado de apoyo que reciba el aspirante o quien queda sin empleo de sus familiares y colegas.

2.4. Los beneficios de la educación universitaria del egresado

Los beneficios laborales y relacionados con el salario para el egresado surgen, en un primer término, como la consecuencia natural de un proceso de inversión en capital humano, convirtiéndose en la retribución por haber invertido tiempo y recursos en su formación; son uno de los posibles indicadores del nivel de demanda del medio por los egresados de una institución. De no existir esos beneficios, de no poder gozar de algún tipo de privilegios en el mercado laboral, de no presentarse ese efecto diferenciador al portar un diploma universitario, no sería rentable ni eficiente invertir en educación.

Un segundo origen de esos beneficios aparece al considerar el entorno del trabajo y que hay unas tareas que acarrearán la responsabilidad de tomar decisiones o de dirigir un grupo de personas o todo el proceso de producción. Para éstas actividades hay un mayor nivel de riesgo y de responsabilidad asociados, por lo que debe reconocerse que las personas en cargos con las anteriores características deberían tener una participación laboral y salarial diferente.

Por el conocimiento adquirido durante la educación, los egresados pueden realizar tareas de creación, de invención o de innovación, no necesariamente vinculadas con objetos, sino también con análisis e interpretaciones que sean útiles para las organizaciones. La posesión del conocimiento contribuye a que el egresado lo utilice para resolver las necesidades de la sociedad, interpretar los movimientos coyunturales, lo cual también merece algún tipo de recompensa en el mercado laboral, que se expresa de muchas formas, pero también en ciertos privilegios sociales.

Para los egresados universitarios “[...] la calidad de trabajo individual es ostensiblemente mayor [...]: los ingresos y el estatus ocupacional es más alto y en promedio, la tasa de retorno es positiva [...]”⁵, como consecuencia de los mayores salarios y de los mejores cargos que desempeñan. Se esperaría que todos los egresados universitarios, todos los que porten un título universitario, reciban estos beneficios, mas con la expansión de la educación terciaria y el aumento en el número de profesionales, no existe esta seguridad.

⁵ 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. 543.

De no poder recibir esos beneficios como empleados, los egresados tendrían que tratar de obtenerlos cambiando su participación en el mercado laboral, convirtiéndose en empleadores. La actividad de empresarios de los egresados puede llegar como una respuesta a un empleo no conveniente, a que no han podido encontrar empleo o en el último de los casos, como una fase de su desarrollo profesional, luego de haber acumulado experiencia y capital, trabajando para otras empresas.

En esa sociedad de la que es miembro, el egresado recibirá unos beneficios que le permitirán obtener una ubicación diferente en la sociedad y asumir posiciones o funciones diferentes. Uno de esos beneficios se relaciona con la socialización: el individuo, desde antes del grado, entra en contacto con muchas personas, contactos que crecerán durante su vida laboral y ampliarán sus campos de influencia y de acción.

Debido a la socialización y al aumento esperado en los niveles de ingreso “la inversión [...] en educación es usualmente considerada como un medio importante de alcanzar movilidad ascendente, contrarrestando la influencia del contexto social. Sin embargo, también existe la posibilidad que los retornos económicos de invertir en educación estén condicionados por el entorno familiar...”⁶. Para que la movilidad sea ascendente deben combinarse el efecto de la socialización y el de los ingresos, porque la socialización asegura el entrar en contacto con personas de estratos sociales superiores y el nivel de ingreso permite tener el perfil de consumo que esos estratos exigen.

Desde otro ángulo, es la sociedad la que recibe varios beneficios de las personas más educadas, las llamadas externalidades de la educación, que reconocen que los beneficios de la educación no sólo los recibe el egresado sino las personas que los rodean. Personas más capacitadas se preocupan más por su bienestar físico y por una mejor salud, por una mejor educación de sus hijos, por los asuntos políticos, estarán más informados y consumirán más bienes culturales, contribuyendo al bienestar de toda la sociedad⁷.

La capacidad de aprender y el reconocimiento por haber obtenido el título de una universidad con calidad, se traducen en una dinámica distinta en el mercado laboral. El egresado comienza a tomar decisiones estratégicas sobre su carrera profesional, sobre su participación en la empresa, sobre la mejor forma de responder a los riesgos y aprovechar las oportunidades y la rentabilidad de dejar de ser empleado para convertirse en empleador. En otras palabras, controla, planifica, regula y supervisa, la evolución de su trayectoria profesional, efectuando la vigilancia de la rentabilidad de la inversión que ha realizado en su educación.

⁶ SAN SEGUNDO, María y VALIENTE, Asunción (2003). *Family background and returns to schooling in Spain*. En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 39-40.

⁷ Para mayores detalles en el asunto, consúltese MacMahon (1998).

El egresado, que toma decisiones estratégicas sobre su trayectoria profesional, toma el nombre de trabajador empresario, ampliando la decisión entre el ocio y el trabajo, por una en la que se considera la rentabilidad y los mejores mercados de ejercicio profesional. “[...] El tipo ideal de trabajador empresario representa individuos que buscan crear o encontrar sus propias oportunidades y están especulativamente alerta a oportunidades para su capital humano [...] están incluso algunos trabajadores empresarios disponibles en alquiler ejecutivo: personas que poseen las habilidades sociales y la trayectoria adecuada, que son altamente demandados en el mercado laboral [...]”⁸.

2.5. El egresado como agente evaluador

Para la institución, el egresado se convierte, por todos los beneficios que recibe y dispersa en la sociedad, por todo lo que lleva de la universidad, en el mecanismo a través del cual impacta en mayor proporción a la sociedad. Si bien es cierto que la universidad tiene otros impactos, los derivados de su funcionamiento como empresa, como espacio ubicado en una ciudad, por los demás servicios que presta a la sociedad, en el egresado se encuentra la vía de excelencia para transformarla.

El impacto a través del egresado se debe a la particular posición que ocupa ese individuo, quien obtiene el título universitario, entre la sociedad y la universidad. Ese individuo, en teoría, ha finalizado su formación, desplazándose hacia lo que antes se consideraba externo: el mercado laboral y la sociedad; no obstante, ese individuo se convierte en vínculo, porque estando en la sociedad, conoce el funcionamiento y los principios del centro académico.

Parecería, a simple vista, que el egresado está entre la universidad y la sociedad, lo cual explicaría que los beneficios de la educación del egresado, por un efecto de retroalimentación, terminen siendo, igualmente, de utilidad para la universidad. Sería necesario complementar esta visión con una más dinámica, que no ubique el egresado en un lugar, sino que enfatice su papel de agente, un agente que goza de la movilidad para entrar y salir de la universidad, volver a ella para formarse, evaluarla como un consumidor o vincularse de otras formas (actividades sociales, docencia, investigación, entre otras).

Mediante actividades de seguimiento a sus egresados, la universidad puede retroalimentarse de todo lo que ellos han hecho laboralmente y de todo lo que han aportado a la sociedad. Debe recordarse que esa trayectoria profesional ascendente de los egresados contiene un elemento que pertenece a la calidad de la educación universitaria, el ajuste con el primer empleo, que es un momento trascendental para el futuro laboral de un individuo; así que, independientemente de lo que haya hecho el egresado durante el resto de su carrera laboral (por ejemplo, la acumulación de capital humano posterior al grado), una importante

⁸ KIVINEN, Op. cit., p. 202.

proporción de su trayectoria laboral estará explicada por su selección de universidad.

El seguimiento a los egresados debe ser más que el monitoreo de sus condiciones laborales, lo que, siendo importante, debe complementarse con su visión sobre lo que fue su formación, lo que son sus fortalezas y debilidades en el medio laboral y su percepción de la universidad como institución. Las diferencias entre los grupos de egresados serían tenidas en cuenta, porque la edad, el período de graduación, sus sectores de ocupación y el tipo de trabajo desempeñado, influyen lo que han vivido y sus opiniones sobre la universidad.

Un resultado de ese seguimiento a los egresados es que la universidad podrá evaluar la validez de los atributos que definen su concepto de calidad y cómo evoluciona su prestigio en la sociedad. Reconociendo que pueden existir sesgos en la opinión de cada egresado, de acuerdo al grado de cumplimiento de sus expectativas laborales y personales después del grado.

Las opiniones de los egresados son las de esos agentes móviles, que pueden expresar lo que demandan los empresarios, lo que demanda el resto de la sociedad y lo que podrían necesitar, una vez laborando, los futuros egresados. Esas opiniones servirán de filtro para interpretar lo que sucede en la coyuntura, identificando esos elementos estructurales que son los que, efectivamente, representan la necesidad de cambios en los fundamentos de las labores de la Universidad hace y los que deja en los egresados.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1. Objetivos e hipótesis

Objetivo general:

Evaluar el impacto social de Contaduría Pública, por una parte, y la calidad del programa y de la Universidad EAFIT, por la otra, con base en la aplicación de una encuesta estructurada a los egresados del programa.

Objetivos específicos:

- Caracterizar a los egresados de Contaduría Pública de acuerdo a sus condiciones laborales y profesionales.
- Analizar el tipo de carrera profesional que han desarrollado los egresados, según los cargos que han ejercido.
- Describir la trayectoria académica de los egresados y las actividades empresariales que han emprendido.
- Presentar la evaluación sobre aspectos determinantes de la calidad del programa y de la Universidad, que los egresados realizan a la luz de su desempeño profesional.

Hipótesis:

- Los egresados de Contaduría Pública presentan una baja tasa de desempleo
- Las remuneraciones salariales de los graduados después de 2000, en términos reales, se han mantenido constantes.
- Al acumular experiencia profesional y estudios de posgrados, los egresados ocupan posiciones de más alto nivel en las empresas y organizaciones.
- Los egresados aprovechan su experiencia profesional desempeñándose en firmas independientes de asesorías o consultorías financieras y de revisoría fiscal.
- Los egresados manifiestan sentirse satisfechos con la formación recibida y consideran que el programa y la institución son de Alta Calidad.

3.2. Formulario de encuesta

3.2.1. Diseño del formulario de encuesta

Para diseñar el formulario, seleccionar las preguntas, redactarlas y agruparlas, en primera instancia, se definieron los objetivos del estudio y los posibles aspectos a indagar entre los egresados. Las preguntas debían construirse sobre cuestiones que pudieran ser resueltas por los egresados y contener cierto balance entre hechos concretos o reales (situación laboral, salario, trayectoria), y sus opiniones, para que se puedan analizar las segundas (las opiniones) a la luz de las primeras (las cifras).

Con el ánimo de buscar cifras comparables en el ámbito laboral, se tomó como guía para la determinación del estado laboral de los egresados, el esquema que utiliza el DANE en la Encuesta Continua de Hogares, la cual se realiza mensualmente para calcular la tasa de desempleo, el subempleo, entre otros. Algunas simplificaciones fueron necesarias por el tipo de población que se estudia (individuos con más de 15 años de escolaridad, en edad de trabajar y en su gran mayoría, económicamente activos), respetando un orden en las preguntas, por el cual se pudiera establecer muy claramente la condición laboral de los egresados y si se presentan problemas de subempleo.

Para evaluar la calidad del programa y de la Universidad, se siguieron los criterios o características de la Calidad que emplea el CNA en sus documentos sobre procesos de reacreditación, agrupando características en la misma pregunta o reinterpretando las características, para que se presentaran en términos cercanos a los egresados. Otros criterios sobre la calidad se emplearon, respondiendo a las necesidades de la Universidad y retomando temas importantes que ya habían sido abordados en otros estudios similares realizados con egresados eafitenses.

Fruto de las lecturas sobre economía de la educación, un área de la economía que estudia la educación desde una perspectiva de mercado y como decisión de inversión, se adicionaron preguntas sobre la trayectoria laboral y académica, y el impacto de la calidad de la educación en la vida laboral de los egresados. En estas preguntas se encontrarían las explicaciones para la situación laboral y para algunas de las opiniones sobre la calidad de la institución, tomando el punto de vista de los egresados como consumidores de un producto, quienes buscan obtener todos los beneficios de su inversión en la acumulación de capital humano.

3.2.2. Componentes de la encuesta

88 preguntas conformaron la encuesta, de las cuales los egresados sólo contestaron aquellas para las cuales aplicaban según su condición laboral y según sus respuestas a unas preguntas de control. En un caso extremo, un egresado empleado, con un segundo empleo, con experiencia de empresarismo y con estudios de posgrado (con doctorado, maestría y especialización), respondía un máximo de 68 preguntas.

En la primera sección se debían registrar los datos de identificación personal, como el nombre completo, la edad, el sexo, el estado civil, el país y ciudad de residencia, la carrera de la cual se egresó de la Universidad y el año de graduación. Se preguntó por los datos de contacto, teléfonos, dirección de la residencia y correo electrónico, que servirán para que realizar posteriores contactos y estudios con los egresados.

La segunda sección presentó interrogantes relacionados con las condiciones laborales de los egresados, primero determinando si estaban empleados, desempleados e inactivos; posteriormente, los empleados declararían la empresa donde trabajaban, el nivel de su cargo, el área, el tiempo de vinculación a la empresa, el medio a través del cual consiguió el empleo, el número total de

empleados en esa empresa, el tipo de contrato, los ingresos laborales mensuales y el número de cargos que ha tenido en esa empresa. Preguntas similares se formulaban a los egresados que tenían un segundo empleo y se terminaba preguntándoles, tanto a los que tenían un segundo empleo como a quienes no lo tenían, si deseaban cambiar de trabajo y las razones para desear cambiar de trabajo.

A los desempleados, se les indagó por el tiempo que llevaban buscando empleo, el ingreso salarial al que aspiraban, por la empresa y cargo de su última experiencia laboral y la razón para desvincularse de esa empresa. A los egresados inactivos, se les pedía que reportaran si habían trabajado alguna vez, la duración de su inactividad y si habían realizado alguna diligencia para buscar un empleo o instalar un negocio.

Siguió la sección sobre la calidad, que debió ser diligenciada por todos los egresados (independientemente de su condición laboral), en la cual expresaron sus opiniones sobre la pertinencia del programa y el nivel de competitividad con relación a otros profesionales de la misma carrera ofrecida por otras universidades. Sobre el programa, se pidió establecer el aspecto más fuerte y más débil, la apreciación en el medio por ser un programa ofrecido por EAFIT, si se recomienda estudiar este programa en la Universidad y para quienes conocían el p^énsum, la opinión sobre la flexibilización.

De la Universidad, el egresado evaluó el aspecto que más valora de su formación, si la misión de la universidad está reflejada en el desarrollo del programa y el impacto de los procesos de autoevaluación y acreditación. Se incluyó una pregunta sobre las posibilidades laborales por ser egresado de EAFIT y la satisfacción con la formación recibida.

Una última sección corresponde a la trayectoria laboral del egresado, para comparar su primer cargo con el actual, los estudios de posgrado realizados y si ha participado en procesos de creación de empresas.

3.3. Sistema de aplicación de encuesta

Luego de la construcción del formulario de encuesta, el siguiente paso fue diseñar una plataforma de Internet para su aplicación, tarea en la cual se contó con la colaboración del Centro de Informática de la Universidad EAFIT. El uso de Internet permite que se obtengan los resultados en unas bases de datos, que luego de una revisión, quedan disponibles más rápidamente para la construcción de los cuadros de resumen, evitando los problemas o posibles errores del proceso de tabulación.

Para tal efecto, se creó una página de Internet en el dominio de la Universidad, a la cual los egresados ingresaron y diligenciaron la encuesta; como gran parte de la información es confidencial, a los resultados de la encuesta sólo tuvo acceso el grupo de investigadores. El sistema de la encuesta registró las respuestas del

egresado y le asignó un código, con el cual podía recuperar la encuesta y complementar o corregir las preguntas faltantes o incongruentes.

El montaje en Internet tuvo varias etapas, empezando con el ingreso de las preguntas a un texto en formato http, la revisión de las preguntas, la presentación estética de la página de la encuesta y la realización de varios simulacros de diligenciamiento. Ya disponible la encuesta y pensando en el fácil acceso de los egresados, se realizaron ajustes para que, sin importar el navegador utilizado, se tuviera una buena visualización de todas las preguntas.

Los estudios de reacreditación fueron la oportunidad para diseñar un sistema de encuesta en Internet, que guiaba al egresado hacia las preguntas que debía responder. En pasadas ocasiones, por responder la encuesta en un continuo, los egresados contestaban preguntas que debían dejar en blanco, lo que dificultaba su caracterización laboral e imponía que se utilizara el criterio de los investigadores para la definición de algunas características del egresado.

3.4. Aplicación de la encuesta

El período de aplicación estuvo comprendido entre el 16 de febrero y el 16 de abril de 2004, del cual se informó a los egresados recopilando los datos de contacto en las bases de datos de la Corporación Amigos EAFIT, el Centro de Egresados y una base de datos que la universidad está centralizando bajo la figura del CRM (Customer Relationship Manager), un programa que administra las bases de datos y permite hacer envíos masivos de correo electrónicos que cumplan con las condiciones impuestas por los remitentes y les lleguen a destinatarios que poseen ciertas características (en este caso que sea egresado de Contaduría Pública). Al parecer, los egresados que se encuentran empleados son quienes tienden a mantener sus datos actualizados en las bases de datos de la universidad, seguramente para estar informados de los cursos de extensión; evitando un sesgo en la difusión, se pidió información de contacto a los profesores del departamento de Contaduría, confiando que entre los mismos egresados se diera a conocer la realización del estudio.

Los contactos se realizaron vía telefónica por personal de la Oficina de Planeación y mediante correos electrónicos, método cuya efectividad dependía de tener la dirección de correo electrónico actualizada. Para ampliar la base de los correos y para que los residentes por fuera del país recibieran la información, se solicitó a los profesores del departamento que enviaran un mensaje de invitación a los egresados con quienes mantenían contacto y a los egresados que reenviaran a sus colegas y amigos los mensajes sobre el estudio.

3.5. Procesamiento de los resultados de la encuesta

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. En algunos casos, los egresados respondían una pregunta con la opción “Otra/Otros”, y escribían con sus palabras una opción que ya había sido planteada para esa pregunta, teniendo que recategorizar sus respuestas.

Aunque se respetó el anonimato de la encuesta, la identidad de los egresados fue confirmada para no incluir en el estudio las respuestas de personas que no se hubieran graduado de Contaduría Pública. Otras encuestas que se descartaron fueron las que eran tan inconsistentes que resultaba imposible determinar el estado laboral o en las que sólo respondían a las preguntas de identificación.

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 privados (los salarios, por ejemplo). Los análisis que se presentan, toman en cuenta a aquellos egresados que responden a la pregunta o preguntas base del análisis; por lo que 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.

3.6. Análisis de los resultados

Con las respuestas, después de realizar esta depuración, se construyeron cuadros de resumen, haciendo uso de la herramienta de tablas dinámicas de MS EXCEL y sobre los porcentajes de las categorías se redactaron los análisis. Se construyeron también gráficas, que pudieran expresar mejor el comportamiento de las variables o su distribución entre los egresados.

Al reconocer la heterogeneidad en la muestra, las respuestas fueron organizadas en períodos de graduación, según la fecha de obtención del título, que permitieran realizar una división adecuada de la muestra y en cierta medida, reflejar que hay períodos en los que los egresados enfrentan las mismas condiciones al ingresar al mercado laboral.

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 sirvió como herramienta explicativa, que potencia el uso de la información proporcionada, explicando los resultados desde la realidad de los egresados.

Se hizo uso extensivo e intensivo de las técnicas estadísticas, comprobando la validez y representatividad estadística de la muestra y 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. Cuando la cantidad y calidad de los datos lo permitieron, algunas técnicas de regresión (tomadas de la econometría), fueron utilizadas.

3.7. La muestra y la población

Con el fin de ajustar los datos de la muestra para que sean representativos de la población y obtener resultados significativos, que permitan realizar inferencias, fue necesario llevar a cabo un ejercicio de expansión (Jaramillo, 2002) entre quienes diligenciaron la encuesta. Para ello se debió conocer la población de titulados de Contaduría Pública, que desde su creación hasta diciembre de 2003, contaba con 682 egresados, que por género, muestra una mayor participación femenina (con el 68% del total de la población).

Cuadro No. 1
Población graduada en Contaduría Pública

Período Graduación	Femenino	Masculino	Total
1982-1986	89	41	130
1987-1991	106	56	162
1992-1996	115	56	171
1997-2001	106	49	155
2002-2003	49	15	64
Total	465	217	682

Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados, Universidad EAFIT. 2004.

La muestra, equivalente a la totalidad de egresados que diligenciaron las encuestas, corresponde a 111 individuos distribuidos en los mismos períodos de graduación de la población, la cual se presenta en el siguiente cuadro. El tamaño de la muestra asegura un nivel de significancia del 90%, con un margen de error cercano al 7%.

Cuadro No. 2
Tamaño de la muestra

Período Graduación	Femenino	Masculino	Total
1982-1986	3	4	7
1987-1991	7	5	12
1992-1996	17	9	26
1997-2001	29	11	40
2002-2003	20	6	26
Total	76	35	111

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

La mayoría femenina se conserva, puesto que el 68% de quienes diligenciaron el formulario son mujeres. La agrupación por períodos de graduación resulta necesaria ya que el programa de Contaduría Pública es uno de los más antiguos de la Universidad EAFIT, para una utilización más eficiente de los datos y visualizar las tendencias en las respuestas.

Dado que el número de respuestas al formulario de encuesta no coincide en términos relativos con la población, tal como sucede, por ejemplo, en el primer quinquenio de graduación (el número de personas tituladas representa el 19% de la población, mientras este mismo período de la muestra representa tan sólo el 6% del total de respuestas), es necesario llevar a cabo el ejercicio de expansión o de ponderación. Tal ejercicio se logra hallando el cociente entre el número de individuos titulados en cada período de la población y el número de individuos del respectivo período de la muestra. Este resultado indica el número de veces que hay que multiplicar cada respuesta de la muestra –según la agrupación quinquenal realizada– con el fin de obtener un dato representativo de la población.

Cuadro No. 3
Resultados de la expansión

Período Graduación	Total
1982-1986	133
1987-1991	156
1992-1996	182
1997-2001	160
2002-2003	52
Total	683

Fuente: Oficina de Planeación.
Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT,
marzo de 2004.

La expansión da como resultado un total de 683 individuos, frente a una población de titulados de 682 (la diferencia de 1 individuo frente a la población total se debe a las aproximaciones decimales). Esta transformación es útil para obtener resultados según las características de la distribución poblacional, sin los sesgos generados por la composición de la muestra.

4. RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA

La Universidad EAFIT, hacia 1975, emprende el proceso de creación e implementación de un programa que facilitara la educación continuada en la institución. Debido a la afinidad existente entre el programa de Administración de Negocios y el de Contaduría Pública, se inicia el diseño de este último para otorgar el título de Contador Público a los Administradores de Negocios de EAFIT.

El pregrado en Contaduría Pública obtiene la licencia de funcionamiento en el segundo semestre de 1976 e inicia labores en el primer semestre de 1977, buscando “[...] la formación de un Contador Público, que sin dejar a un lado sus funciones tradicionales, se convierta en elemento clave para la gerencia. Se pretende estimular la creatividad para que el sistema informativo responda a las necesidades de las funciones administrativas [...]”⁹

Así, aunque se pretendía ofrecer el programa exclusivamente a egresados de Administración de Negocios, se llevó a cabo una readecuación del pènsum para que se ampliara su oferta siendo llamativo para los bachilleres y contar con un programa diferenciado de los existentes en otras universidades para la época.

El pregrado en Contaduría Pública “[...] se quiso caracterizar desde un principio como una carrera dedicada a la formación de administradores de la información empresarial, con una sólida preparación en las diversas áreas administrativas y con fuerte énfasis en los sistemas de información, la computación, las áreas contable general y especializada, de auditoría y jurídica [...]”¹⁰.

La apertura económica vivida en el país a partir de 1990, obligó a que en 1994 se reformara el pènsum académico para satisfacer las nuevas necesidades contables y financieras que exigía este proceso económico. El currículo se flexibilizó con nuevas áreas y se amplió la oferta de materias electivas con el fin de responder a las preferencias y aptitudes de los estudiantes.

A partir de 1997 se vislumbra la necesidad de formar profesionales contables con un perfil profesional especializado para enfrentar los problemas de la realidad empresarial y servir de apoyo a la alta gerencia en el quehacer contable, aplicándose las reformas pertinentes a partir de 1998.

Para este mismo año, la Universidad EAFIT publica el Informe Final de Autoevaluación con fines de Acreditación para el Programa de Contaduría Pública, donde se evalúan –entre otras cosas– diferentes aspectos relacionados con los egresados. El consejo Nacional de Acreditación le otorga la Acreditación de Alta Calidad en 1999, con una vigencia de 5 años, resaltando la formación de calidad y

⁹ SALDARRIAGA, Luis H; LOPEZ, José I. (1981). *La Universidad Colombiana y el Sector Productivo Nacional. Análisis del Caso Eafit*. Medellín: CEIE. p. 369.

¹⁰ MOLINA, Juan F. (1990). *Treinta Años al Servicio de la Educación Superior en Colombia*. Medellín: Universidad EAFIT. p. 135.

el reconocimiento regional y nacional del programa, la política de actualización profesoral, la organización académica coherente, el buen ambiente de trabajo y las reglas claras de juego, la facilidad de contacto entre los estudiantes y el trabajo en la empresa, y se reconoce la buena infraestructura institucional.

En el proceso de autoevaluación se aplicó una encuesta a los titulados, donde el 61.1% consideró que el nivel de desempleo entre los graduados era entre moderado y bajo; la capacidad para crear empresa fue considerada como “alta” y “muy alta” por el 11.2% de los mismos. En cuanto a la participación de los titulados en la planeación y prospección curricular del programa, la suma de aquellos que contestaron “siempre” y “algunas veces”, representa el 16.7%.

En el momento de calificar la flexibilización del programa, un 22.2% la consideró “excelente”, mientras el 16.7% como “buena”. Igualmente, se indagó sobre el conocimiento que tuvieran los egresados sobre reconocimientos o distinciones recibidas por los mismos, para lo cual respondieron: 5.6% en gremios o empresas privadas; 5.6% en universidades y el 88.9% sin información. El 66.7% calificó la educación recibida en su programa como “mejor que otras universidades”.

Por los anteriores resultados, se amplió el alcance del pregrado, con el fin de “[...] Mantener debidamente actualizado el perfil del contador y el contenido de las disciplinas que sirve, y a través de la innovación permanente que permita adecuarlos a las necesidades que impone el desarrollo económico, científico, tecnológico y social”¹¹.

¹¹ CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA (2003). *Objetivos*. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/ContaduriaPublica/Index.htm>. 18 de Marzo de 2004.

5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN GRADUADA

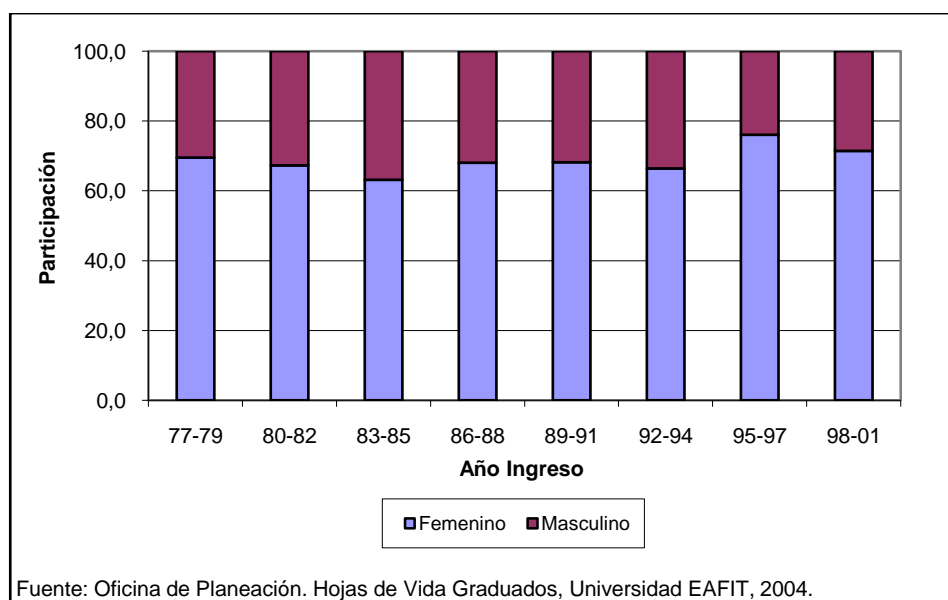
Esta sección detalla los principales aspectos de la población titulada de Contaduría Pública, con base en la información suministrada en las fichas de inscripción diligenciadas al momento de solicitar el cupo en la Universidad EAFIT. Se hace una descripción de las principales características de la población, un análisis académico que incluye parte de la historia académica de los titulados como el promedio crédito acumulado de la carrera, el puntaje ICFES, las transferencias internas y externas, y un análisis social donde se incluyen variables como la ocupación de los padres de los titulados, aspectos laborales y la financiación de sus estudios, entre otros.

5.1. Población graduada

La población de graduados del pregrado en Contaduría Pública de la Universidad EAFIT está compuesta por 682 individuos titulados entre el 2 de junio de 1982 y el 12 de diciembre de 2003. El género femenino es mayoría, representando el 68% de la población, coincidiendo con la participación hallada en 2000 (Jaramillo, 2000, p. 2) donde las mujeres constituyen el 67.1%.

Se evidencia un descenso en el trienio de ingreso 1983-1985, llegando a 63%, repuntando nueva y progresivamente en las cohortes posteriores, teniendo su máximo en el período 1995-1997 en el cual las mujeres representaron el 76% del total.

Gráfico No. 1
Participación por género, según trienio ingreso



Desde la primera cohorte la participación masculina en el pregrado tendió a aumentar, sin embargo, a partir de 1983 esta tendencia se ha revertido, a tal punto, que de los 36 titulados en el año 2003, el 17% corresponde al género masculino.

La edad promedio a la que se obtiene el título de Contador Público es de 26.8 años, siendo ligeramente superior (2.4 meses) en los hombres frente a las mujeres. La evolución del comportamiento de la edad de grado ha sufrido una tendencia decreciente: en el trienio de grado correspondiente a los años 1988-1990, la obtención del título se lograba a los 28.1 años de edad, mientras que la edad promedio para la promoción titulada en 2003 fue de 25.9 años.

El estado civil puede ser una variable que influya en la edad de ingreso y según su comportamiento, también podría influir en el promedio y el tiempo que le tome a un individuo titularse. Es de suponerse que quienes se encuentren casados deban repartir su tiempo entre el estudio y las tareas del hogar, además que probablemente incluyan en sus actividades alguna obligación laboral, por lo que la edad promedio de ingreso tienda a aumentar en la población casada.

La evolución de la población soltera –según lo manifestado en las hojas de inscripción–, ha sufrido un comportamiento irregular a través de los años de ingreso al pregrado. Como se ve en el siguiente cuadro, desde el período de ingreso 1980-1982 hasta el trienio 1992-1994 la participación de la población soltera disminuye 8.7 puntos porcentuales, sin embargo, a partir 1995 tiende a incrementarse (representa el 98.6% entre 1995 y 1997), para volver a caer en el trienio 1998-2001¹².

Cuadro No. 4
Evolución porcentual del estado civil, según trienio ingreso

Trienio	Casado	Otros	Soltero	Viudo	Total
1977-1979	7.3	1.2	91.5		100.0
1980-1982	6.5		93.5		100.0
1983-1985	7.9		92.1		100.0
1986-1988	6.2	1.0	91.8	1.0	100.0
1989-1991	10.9	1.8	87.3		100.0
1992-1994	14.4	0.8	84.8		100.0
1995-1997	1.4		98.6		100.0
1998-2001	7.1		92.9		100.0
Total	8.4	0.7	90.8	0.1	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados, Universidad EAFIT, 2004.

¹² Fue necesario incluir la opción de “otros” en el estado civil, debido al cambio sufrido en los formularios de inscripción; en la actualidad las opciones son “soltero”, “casado” y “otros”.

5.2. Análisis académico

La Universidad EAFIT clasifica los aspirantes a los programas de pregrado según la solicitud que diligencian, diferenciando entre “Estudios universitarios por primera vez”, (quienes hacen la solicitud de ingreso a la institución por primera vez). “Transferencia interna” (quienes están cursando otro pregrado en EAFIT, pero solicitan un cambio de carrera dentro de la misma institución), mientras que “Transferencia Externa” clasifica a aquellos que son estudiantes activos de otra institución y desean adelantar sus estudios en la Universidad EAFIT. La categoría “Reintegro” agrupa a los individuos que suspenden sus estudios por iniciativa propia, mientras que “Reingreso” reúne a los estudiantes que son retirados de la institución por problemas académicos o disciplinarios y solicitan regresar a la misma carrera que adelantaban. “Reingreso con grado previo” indica que el individuo es titulado de algún programa de pregrado de la Universidad EAFIT y tiene la intención de adelantar estudios en otra carrera. Por otro lado, la categoría “Cupo Reservado” reúne a los aspirantes bachilleres que una vez son aceptados, solicitan aplazar el ingreso a la institución por motivos como la necesidad de definir la situación militar o el deseo de aprender un segundo idioma en otro país.

En este orden de ideas, en el siguiente cuadro se observa la composición del tipo de aspirante con que se titularon los Contadores Públicos, es decir, indica la última solicitud que realizó cada individuo y bajo la cual se graduó del programa.

Cuadro No. 5
Composición del tipo de aspirante

Tipo de Aspirante	Total	
	No.	%
Estudios universitarios por primera vez	445	65.2
Reingreso	64	9.4
Transferencia externa	63	9.2
Reintegro	49	7.2
Reingreso con grado previo	32	4.7
Transferencia interna	26	3.8
Cupo reservado	3	0.4
Total	682	100.0

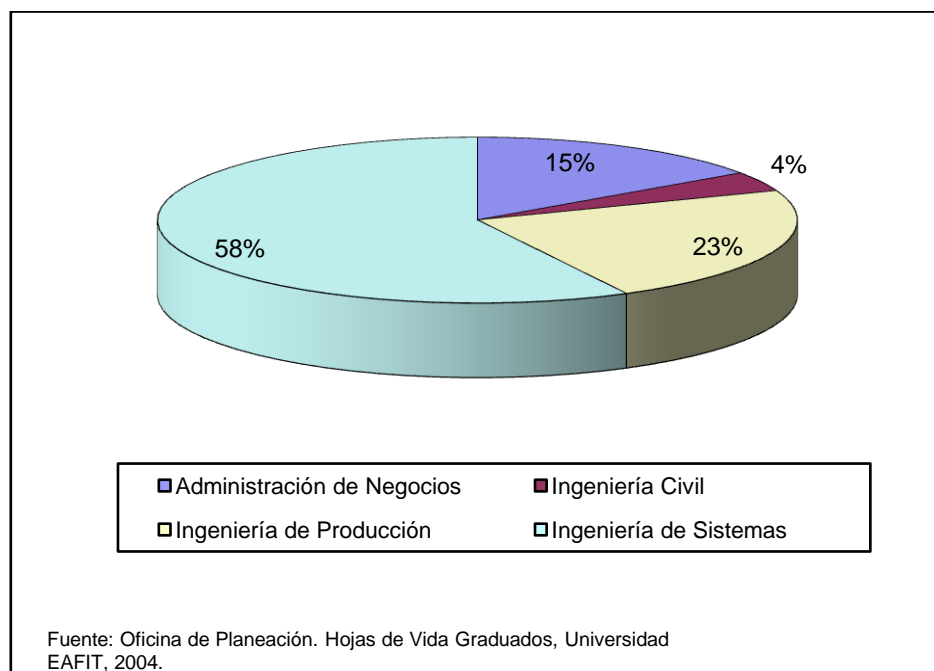
Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados, Universidad EAFIT, 2004.

Se evidencia que más de la mitad (65.2%) de los contadores públicos de la Universidad EAFIT obtienen el título sin realizar solicitudes de transferencia o reingresos, indicando que una vez ingresan al programa, su condición de aspirante bachiller se mantiene hasta el grado.

Al observar la distribución del tipo de aspirante, según el trienio de grado (ver anexo 1), es claro que la categoría “Estudios universitarios por primera vez” ha tenido un descenso importante: en las promociones agrupadas en el primer trienio (1982-1984) la mayoría de la población (90%) se titulaba con esta condición, mientras que entre 1991 y 1993, un 59% lo hizo. Para la promoción de 2003, se observa que el porcentaje de contadores titulados bajo la condición de solicitud por primera vez, cae al 53% incrementándose la condición de “Reingreso”, pasando de 3.4% entre 1985 y 1987 a 12.8% en el período 1994-1996 y de “Transferencia externa” al pasar de 4.2% en el trienio de grado 1985-1987 a 14.3% en el período 2000-2002.

Las personas que solicitaron transferencia interna y obtuvieron el título bajo esta condición, provienen mayoritariamente del pregrado en Ingeniería de Sistemas de la Universidad EAFIT: un 58% de los contadores fueron estudiantes de esta ingeniería antes de solicitar el cambio de carrera, tal como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico No. 2
Programa de procedencia de quienes solicitaron transferencia interna



Ingeniería de Producción, en segundo orden de importancia, concentra el 23% como carrera de la cual proceden las personas que tienen transferencia de programa dentro de la misma universidad.

Tal comportamiento evidencia un cambio drástico en la vocación de esta parte de la población, puesto que ingresan con aspiraciones para desempeñar labores

técnicas en el área ingenieril, pero por alguna circunstancia terminan desempeñándose, o al menos adquiriendo un título, cuya oferta en el mercado laboral se inclina a labores administrativas.

El área de Economía, Administración, Contaduría y afines¹³, es el campo de conocimiento de donde proviene la mayoría de quienes solicitan transferencia externa, ya que el 76% de los que se graduaron bajo esta condición realizaron estudios en esta área previo el ingreso al pregrado de Contaduría Pública en EAFIT. El 24% proviene del Politécnico Jaime Isaza Cadavid, mientras que un 32% de estos individuos –de quienes solicitaron transferencia externa–, posee un título previo: 55% en Costos y Auditoría, y un 15% en Economía; la institución de preferencia corresponde igualmente al Politécnico Jaime Isaza Cadavid, puesto que el 60% obtuvo el título allí, seguida de la Universidad Autónoma Latinoamericana y la categoría “otras de Colombia”, cada una con un 10%.

5.2.1. Rendimiento académico

Las fichas de inscripción incorporan un campo donde el aspirante registra el nombre del colegio que le otorgó el título, el año de obtención y se le pide que clasifique la institución en privada u oficial, según el carácter de la misma. Los graduados de Contaduría Pública provienen en su mayoría de colegios privados (77%) y el promedio del puntaje de las pruebas del ICFES es de 281 puntos, siendo superior en las instituciones privadas frente a las oficiales. Los resultados del estudio publicado en 2000 para los contadores eafitenses (Jaramillo, 2000, p. 57), arrojó unas cifras similares puesto que el 70.7% de los encuestados provenía de colegios privados.

Cuadro No. 6
Promedio puntaje ICFES,
según carácter del colegio y género

Carácter	Femenino	Masculino	Promedio
Privado	278.2	289.3	281.7
Oficial	275.3	280.8	277.1
Promedio	277.7	287.7	280.9

Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados, Universidad EAFIT, 2004.

Los contadores bachilleres de colegios privados obtienen unas pruebas del ICFES cuyo promedio es 4.6 puntos superior que los provenientes de colegios oficiales; de manera similar, el género masculino tiene un ICFES 10 puntos por encima, en promedio, que el obtenido por las mujeres. Los colegios privados¹⁴ son planteles cuyos atributos físicos (infraestructura, ubicación, tecnología) y cualitativos

¹³ De acuerdo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, del ICFES.

¹⁴ GAVIRIA, Alejandro (2002). *Educación y Movilidad Social en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo. 137 p.

(preparación docente, número de docentes por alumno, reputación) superan –en muchos casos– a los públicos, por lo que se espera que el rendimiento de los alumnos egresados de los primeros prevalezca, frente a los titulados de secundaria en los segundos, corroborándose en el puntaje obtenido en las Pruebas de Estado.

Lo anterior parece no aplicar al comparar el promedio crédito obtenido por los egresados de Contaduría Pública, discriminando el carácter del colegio y el género de los titulados. Tanto los bachilleres de los diferentes colegios, como los hombres y las mujeres, obtienen el mismo promedio crédito acumulado de la carrera (3.7). Consecuente con la propuesta teórica, aquellos contadores que durante el pregrado solicitaron Reingreso, es decir, fueron retirados de la universidad y ésta aceptó otorgarles un nuevo cupo, tienen un promedio crédito de 3.4, inferior al promedio general (3.7) y por debajo de quienes provienen de transferencia externa, cuya experiencia previa podría ser el determinante para que sea el grupo de individuos con mejor rendimiento académico (3.8).

5.3. Análisis social

La caracterización de la población de titulados está influenciada por las particularidades de los padres (según su profesión y ocupación), por las obligaciones que podrían tener quienes laboran o son casados e incluso por la estratificación del lugar de residencia. Se analizan, pues, las características sobresalientes en cuanto al entorno social de los Contadores Públicos de la Universidad EAFIT.

5.3.1. Situación laboral

Los formularios de inscripción a pregrado no preguntan directamente la ocupación del aspirante, sin embargo, por medio de otros cuestionamientos es posible, en algunos casos, deducir y categorizar dicha variable. Para este caso, se tuvieron en cuenta 6 posibles agrupaciones de acuerdo a las respuestas dadas por los solicitantes de cupo: la variable “Trabajo”, se catalogó como “sí”, en los casos donde se podía deducir que el individuo trabajaba, pero no manifestaba la jornada laboral; “Tiempo completo” corresponde a aquellos que claramente expresan trabajar una jornada laboral íntegra, al igual que “Medio tiempo”. “Tiempo parcial” reúne a los individuos cuya jornada laboral consiste en ocupaciones esporádicas pero de manera formal; las personas que expresamente dicen no trabajar son incluidas en la categoría “no”, mientras que los aspirantes a los cuales fue imposible deducir su compromiso laboral, se catalogan como “No responde”.

De esta manera, la distribución trienal de la situación laboral de los contadores públicos se evidencia en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 7
Distribución de situación laboral, según trienio de ingreso¹⁵

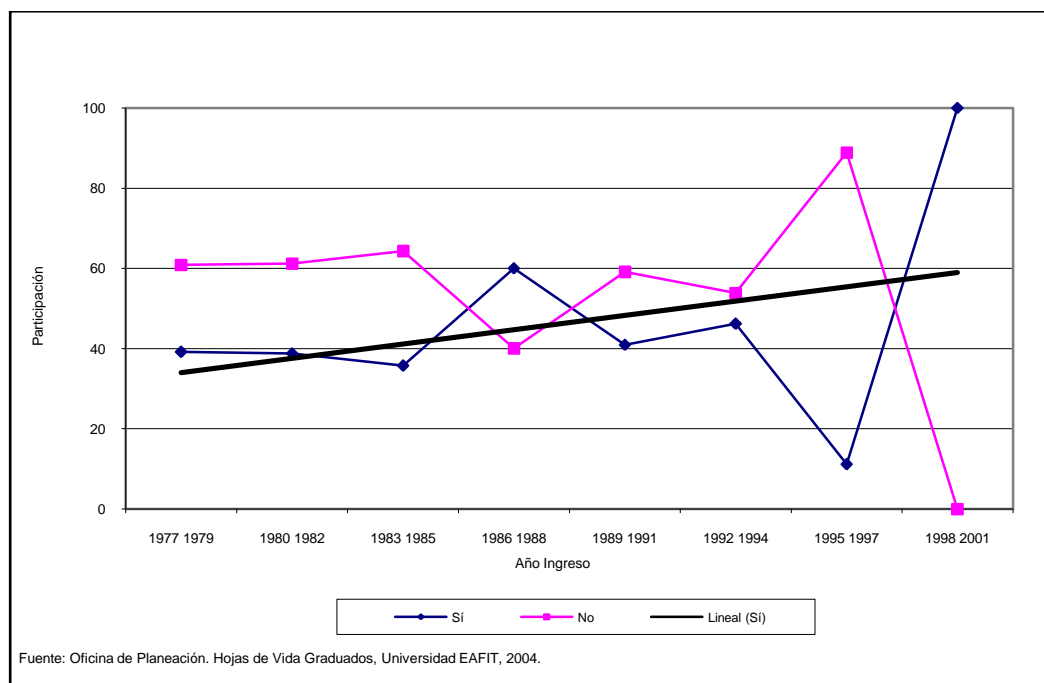
Trabaja	1977 1979	1980 1982	1983 1985	1986 1988	1989 1991	1992 1994	1995 1997	1998 2001	Total
No	17.1	28.0	23.7	16.5	23.6	22.4	11.3		20.5
Si	7.3	15.0	9.2	20.6	10.9	12.0	1.4	7.1	11.4
Tiempo Completo	1.2	0.9	2.6	2.1	5.5	5.6			2.8
Tiempo Parcial	1.2	1.9	1.3	1.0		1.6			1.0
Medio Tiempo	1.2			1.0					0.3
No Responde	72.0	54.2	63.2	58.8	60.0	58.4	87.3	92.9	63.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados, Universidad EAFIT, 2004.

Aunque la gran mayoría de aspirantes no responden, el porcentaje de individuos de los cuales fue posible deducir el hecho de que no trabajan es significativo, representando el 20.5% de la población.

La dinámica de quienes ingresan al pregrado manifestando tener alguna obligación laboral, se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico No. 3
Evolución de obligación laboral



¹⁵ El último período de ingreso corresponde a un lapso de tres años, dado que no hubo admisiones para este programa en el año 2000.

Para construir este gráfico, se agrupó en la categoría “Sí” a quienes manifestaron en la ficha de inscripción encontrarse laborando, ya fuera tiempo completo, parcial o medio tiempo, o simplemente se había catalogado como “sí” trabaja, según las respuestas dadas; se excluye a aquellos que no fue posible determinar si laboraban o no. La línea recta del gráfico expone la tendencia de crecimiento de quienes ingresan al pregrado con una obligación laboral; la pendiente positiva de esta recta indica que el número de contadores públicos, que al momento de diligenciar el formulario de ingreso trabajaban, va en aumento con el paso del tiempo.

A su vez, la financiación¹⁶ del programa es mayoritariamente asumida por el propio aspirante¹⁷: un 99% asumió la responsabilidad de costear los estudios de pregrado, quedando en un segundo plano la participación de becados (0.4%) y la colaboración de la empresa (0.4%). Cabe resaltar que ningún graduado manifestó haber solicitado un crédito para financiar los estudios de pregrado en Contaduría Pública, mientras que en el informe del año 2000 la proporción de alumnos beneficiarios de un crédito otorgado por el ICETEX se ubicó en 3.7%.

5.3.2. Ubicación geográfica

La ubicación geográfica de los Contadores Públicos de EAFIT comprende el emplazamiento del lugar de residencia reportado en las hojas de inscripción dentro de un mapa dividido en las 16 comunas que comprenden la distribución administrativa de Medellín.

Al momento de ingresar al pregrado, 538 personas reportaron como lugar de residencia la ciudad de Medellín, de los cuales se logró ubicar el 97%, y de estos, un 71% fue emplazado con un 100% de confiabilidad, indicando que 369 individuos corresponden plenamente al estrato asignado.

¹⁶ La financiación hace referencia al primer semestre cursado, puesto que esta información es tomada del formulario de inscripción y no se tiene la certeza de quién financió los demás semestres académicos.

¹⁷ La categoría “Aspirante” agrupa la financiación realizada por el alumno, sus padres, familiares o cónyuge.

Cuadro No. 8
Estratificación residentes en Medellín

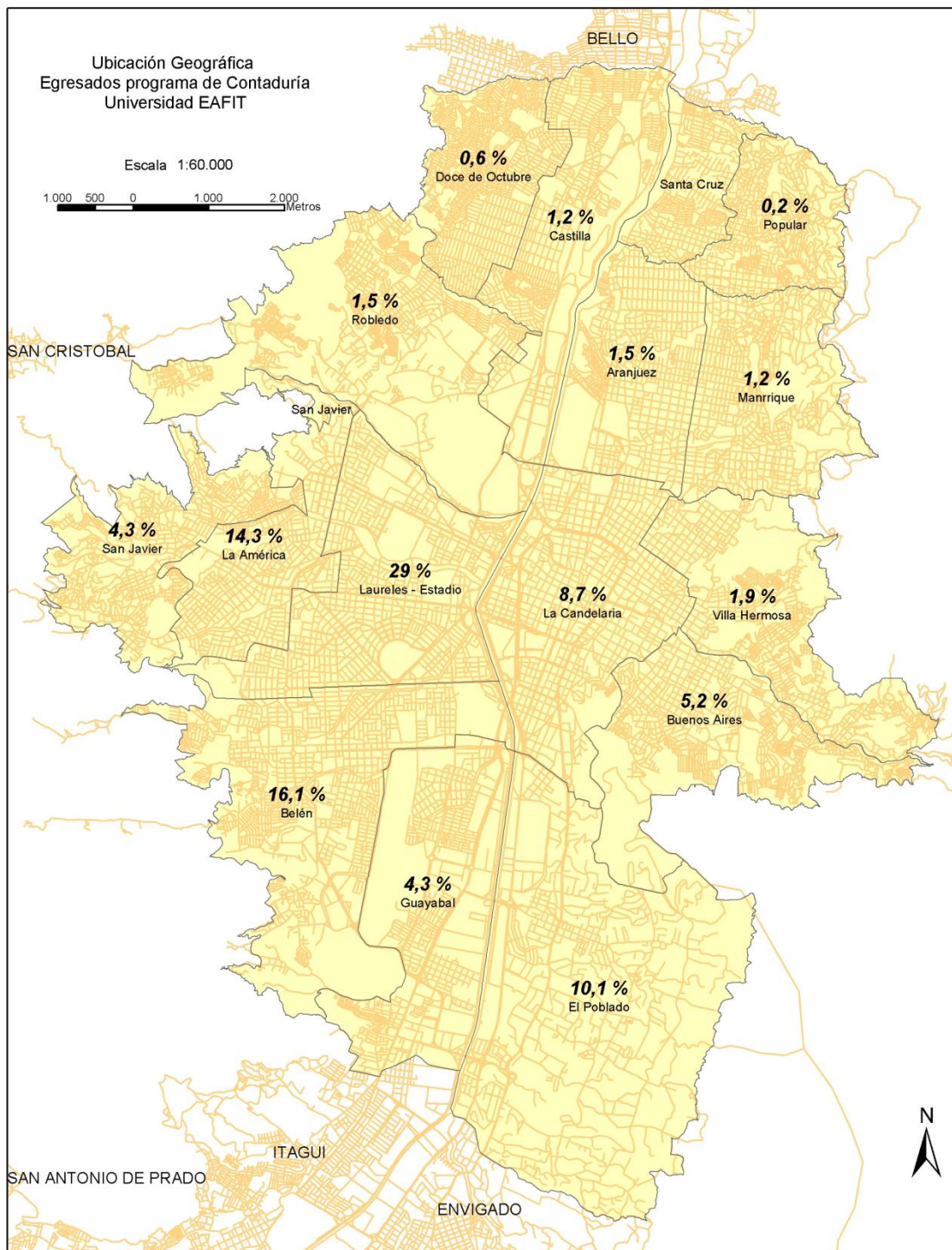
Estrato Residencia	No.	%
Industrial	104	20.0
2	17	3.3
3	105	20.2
4	90	17.3
5	146	28.1
6	58	11.2
Total	520	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados. Cartografía Digital, Laboratorio de SIG. Universidad EAFIT. 2004.

Dada la antigüedad de algunas hojas de vida (la primera cohorte data de enero de 1977), lo que hoy se conoce como estrato industrial y comercial pudo haber sido residencial hace unos años, o por el contrario, ese 20% puede explicarse debido a que en el momento de diligenciar la ficha de inscripción, el padre o acudiente del aspirante llenó como dirección de referencia la de la empresa u oficina.

El 45% de la población residente en Medellín se agrupa en los estratos 4 y 5, al sumarle el estrato 3, la concentración llega al 65.6%, entretanto, el estrato 2 contiene la menor cantidad de titulados residentes en Medellín.

Gráfico No. 4
Ubicación geográfica Medellín, egresados Contaduría Pública



Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados. Cartografía Digital, Laboratorio de SIG. Universidad EAFIT. 2004.

El anterior mapa enseña la agrupación por comunas de la dirección de residencia reportada por los titulados de Contaduría Pública al momento de ingresar al programa. La distribución por comunas obedece a la división administrativa de Medellín, de manera que cada comuna puede contener diferentes estratos residenciales y comerciales.

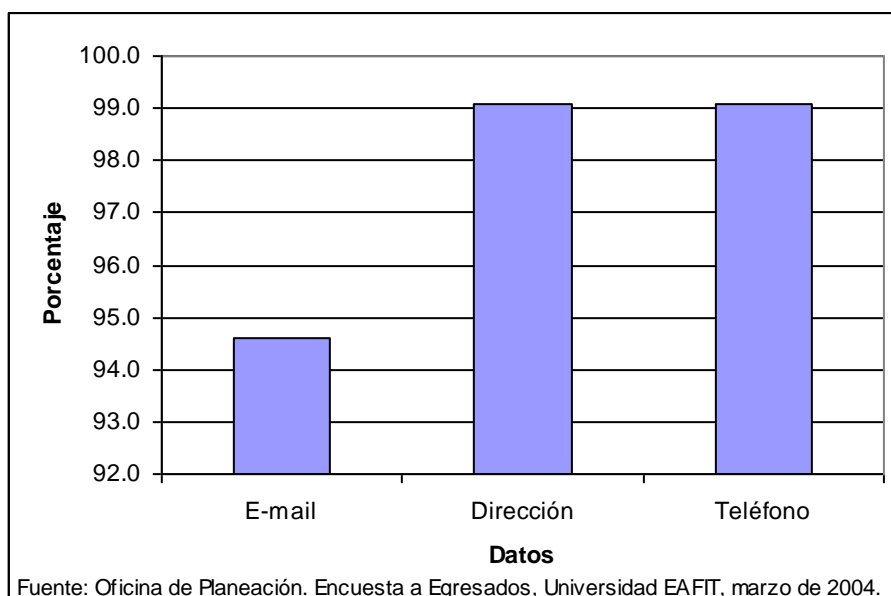
“Laureles – Estadio” tiene la mayor concentración, reuniendo al 29% de los titulados, seguida de Belén (16.1%) y La América (14.3%). Al sumar la participación de estas tres comunas, se encuentra que un poco más del 59% de los contadores residía en el sector occidental de la ciudad, mientras que las comunas “Guayabal” y “El Poblado”, siendo las más cercanas a la Institución, concentran al 14.4% de los egresados.

6. CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN

La primera sección de la encuesta indagaba a los egresados por sus datos de contacto y alguna información general (edad, género, estado civil, país y ciudad de residencia, entre otros), para realizar su identificación. El objetivo era doble, por un lado se actualizaba la base de datos de los egresados del programa, lo cual se requiere para cumplir los parámetros de exigencia del Consejo Nacional de Acreditación y por el otro, se tenían los elementos suficientes para confirmar que los encuestados sí fueran egresados y pudieran ser clasificados según las necesidades de los análisis.

El objetivo de recolección de la información se cumplió satisfactoriamente para todos los datos solicitados, ya que, considerando que el máximo de información posible en cada uno de los ítemes era 333 y dado que 111 egresados diligenciaron la encuesta, donde se les indagaba por su correo electrónico, teléfono y dirección de residencia; en todos los casos se recogió más del 90%. La información de contacto, aunque valiosa, es muy inestable y requiere de continua actualización, debido a los cambios laborales y de residencia de los egresados, de ahí que su efectividad esté sujeta a la realización de una actividad continua de seguimiento a los egresados o desarrollar los mecanismos para tener acceso a sus datos más actuales.

Gráfico No. 5
Actualización de medios de contacto con los egresados



En esta sección se realiza el análisis actual de la población, tomando la información recolectada mediante la encuesta a egresados; no se realiza un seguimiento caso por caso, sino de la evolución de las principales características generales. Además de los efectos propios del transcurso del tiempo, es de esperar

que la obtención de un título profesional, lleve consigo modificaciones en algunas características del egresado, como una herramienta para un mejor desempeño laboral y mayor bienestar personal.

El promedio de edad de los encuestados es de 36 años, las diferencias por género indican que los contadores eran, en promedio, tres años mayores que las contadoras eafitenses al momento de aplicación de la encuesta. Por la composición de la población encuestada, con una mayor participación de los egresados en los últimos períodos de graduación, se esperaría que el promedio de edad fuera menor, pero como se mencionara en el análisis de las hojas de vida, la duración promedio del programa y el hecho que muchos de los hoy egresados han realizado una formación tecnológica previa al ciclo profesional, son factores que provocan un aumento.

Cuadro No. 9
Edad promedio actual de los encuestados, según período de graduación

Género	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Masculino	46.5	38.0	38.0	31.0	27.7	38.8
Femenino	44.3	42.3	34.1	30.0	25.4	35.3
Total	45.6	40.5	35.4	30.3	25.9	36.6

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El estado civil más representativo entre los encuestados por quinquenios de grado es el de casado, con un 55.9%, aunque su participación se reduce en los dos últimos períodos de graduación. Se supone que la formación de una familia implica considerar la estabilidad y el nivel de ingresos, elementos que tienen una relación directa con la experiencia profesional.

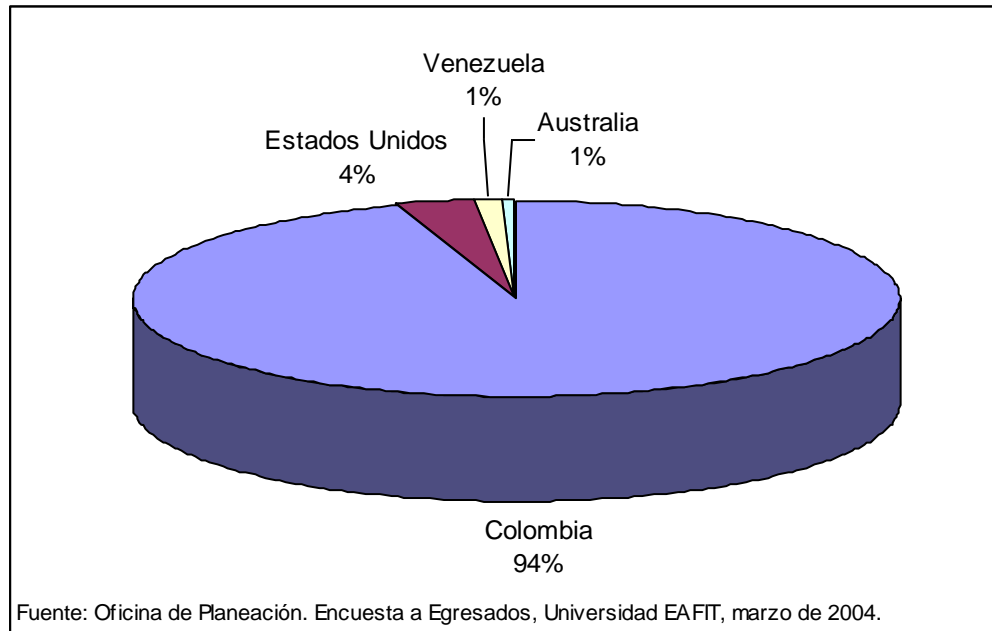
Cuadro No. 10
Estado civil actual de los egresados, según período de graduación

Estado Civil	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Casado(a)	85.7	58.3	65.4	32.5	11.5	55.9
Soltero(a)	14.3	16.7	30.8	67.5	88.5	37.3
Separado(a) o divorciado(a)		16.7	3.8			4.8
Viudo(a)		8.3				1.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

El 94% de los encuestados reside en Colombia y el porcentaje restante vive en otros países, siendo Estados Unidos el país al cual más egresados se han desplazado, seguido por Venezuela y Australia. La decisión de cambiar de país de residencia obedece a la búsqueda de mejores oportunidades laborales y salariales o a la realización de estudios de posgrado, para obtener una mejor calificación en el ámbito laboral o recalificarse profesionalmente.

Gráfico No. 6
País de residencia actual



De los encuestados que viven en Colombia, la mayor proporción habita en Medellín y sus municipios aledaños, lo que podría expresar las posibilidades de empleo para este profesional en la ciudad. El porcentaje restante, que también debe incluir a aquellos que han cambiado de ciudad de residencia por oportunidades laborales, es explicado por el movimiento de retorno después de finalizar sus estudios de quienes provienen de otras regiones del país.

Cuadro No. 11
Ciudad actual de residencia en Colombia

Ciudad	No	%
Medellín y municipios	600	92.6
Bogotá	21	3.2
Otras ciudades	27	4.2
Total	648	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados Contaduría, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Municipios aledaños a Medellín: Bello, Envigado, Itagüí, La Estrella, Sabaneta.

Otras ciudades: Barranquilla, Montería y Quibdó.

7. ENTORNO LABORAL DE LOS EGRESADOS

La situación laboral de los egresados de pregrado está determinada por factores que van más allá del proceso académico, sin ignorar la importancia de este en el mercado de trabajo, pero aceptando que la relación entre la educación y el sistema productivo es recíproca; la academia debe ajustar sus procesos educativos a las necesidades productivas, y la industria debe aprovechar y explotar los conocimientos que los titulados adquieren durante la realización de la carrera.

El análisis del entorno laboral de los Contadores Públicos de la Universidad EAFIT implica un compromiso para la institución, en cuanto los resultados lleven a reforzar la labor realizada, o por el contrario sean una alerta para implementar correctivos en el devenir de la educación y por lo tanto de la profesión. Los indicadores laborales y la evolución en las estructuras organizativas, resultan datos importantes con el fin de evaluar la pertinencia del programa y la demanda que las empresas ejercen sobre los contadores eafitenses, junto con las capacidades que ellos reflejan gracias a la educación recibida en la institución.

Aunque las tasas de ocupación, desempleo, subempleo e inactividad son indicadores de la calidad de la educación recibida, son tan sólo un eslabón en la evaluación de un programa y por lo tanto un diagnóstico parcial pero necesario de la articulación academia-producción que pretende este tipo de análisis.

7.1. Actualidad laboral de los contadores

Se analiza en esta sección el comportamiento que los Contadores Públicos tienen en el ámbito laboral, su participación en el mercado de trabajo y se clasifican según la metodología utilizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) aplicada en la Encuesta Continua de Hogares.

7.1.1. Indicadores laborales

Con el propósito de ubicar a los egresados de Contaduría Pública en alguna de las categorías propuestas por el DANE, según la clasificación utilizada en la Encuesta Continua de Hogares, se divide la población conforme a las siguientes características: población total (PT), incluyendo a todos los individuos que diligenciaron la encuesta y se utiliza la información expandida de la misma. De allí se desprende la población en edad de trabajar (PET) que está constituida por personas de 12 años en adelante para zonas urbanas, y 10 ó más años de edad para zonas rurales, lo cual, para este caso, representa el total de la población.

De la población en edad de trabajar se obtienen dos grupos: la población económicamente activa (PEA), conocida como fuerza laboral, agrupando a los individuos que trabajan o están ocupados (PO) y aquellos que se encuentran desocupados y buscando empleo (PD); y la población económicamente inactiva (PEI), reuniendo a las personas que se encuentran en edad de trabajar, pero que

no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener una actividad remunerada, tal como sucede con estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados (siempre y cuando se dediquen exclusivamente a alguna de estas actividades), e incapacitados permanentes para laborar y que efectivamente no laboran.

De esta manera, la población total de los Contadores Públicos de EAFIT está compuesta por la población económicamente inactiva, los ocupados y los desocupados: $PT = PEI + PO + PD$.

Formalmente, de la población ocupada (PO) hacen parte los individuos que al momento de diligenciar la encuesta se encuentran trabajando, de la población desocupada las personas que están sin empleo y están en búsqueda al momento de aplicar la encuesta, además de que cuentan con disponibilidad inmediata para ejercer algún trabajo en caso de conseguirlo.

De acuerdo al período transcurrido desde que los desocupados hicieron alguna diligencia para conseguir un trabajo o instalar un negocio y contestaron la encuesta, surge una agrupación que permite identificar los egresados que ejercen presión en el mercado laboral:

- Desempleo abierto: sin empleo al contestar el formulario de encuesta, hicieron diligencias para emplearse en el transcurso de las últimas cuatro semanas y se encuentran disponibles para trabajar inmediatamente en caso de que les resulte algún trabajo.
- Desempleo oculto: sin empleo al momento de diligenciar la encuesta, no realizaron diligencia alguna en las últimas cuatro semanas, pero sí en el transcurso de los doce meses anteriores y cuentan con disponibilidad inmediata para ejercer un trabajo.

De acuerdo a la experiencia laboral, los desocupados se pueden clasificar en dos categorías: cesantes, refiriéndose a los individuos que han tenido contrato laboral en el pasado, pero se encuentran sin trabajo en la actualidad; y aspirantes, agrupando a quienes desean hacer parte del mercado laboral por primera vez.¹⁸

Otro indicador útil para describir la población empleada es la medición del subempleo, 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 una insuficiencia en el volumen de empleo; y

¹⁸ El semestre de práctica se excluye como experiencia laboral.

subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores [...]”¹⁹.

La situación de subempleo visible o por insuficiencia horaria se presenta cuando las horas de trabajo de un individuo empleado resultan insuficientes con respecto a una situación de empleo alternativo que este quisiera desempeñar y cuenta con la disponibilidad necesaria para hacerlo. Para que una persona sea catalogada como subempleada visible, debe reunir las siguientes características: a) desea trabajar más horas; b) ha trabajado menos de 48 horas a la semana (se incluyen las horas laboradas en un segundo trabajo entre quienes lo tengan); y c) está disponible para trabajar más horas.

El subempleo invisible o por empleo inadecuado, se caracteriza por situaciones laborales que limitan la capacidad y el bienestar de los empleados, con relación a una situación de empleo alternativa. Se incluyen en esta categoría los individuos que al momento de diligenciar la encuesta se encuentran ocupados, desean cambiar su situación laboral actual y están disponibles para ejercer un nuevo empleo antes de un mes. El subempleo por situaciones de empleo inadecuado se descompone en tres categorías, a saber:

- Empleo Inadecuado por Competencias (EIC): se caracteriza por una situación laboral donde se utilizan de manera inadecuada e insuficiente las competencias profesionales, es decir, se subutiliza el capital humano.
- Empleo Inadecuado por Ingresos (EII): es el resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. Incluye a los individuos que manifiestan en la encuesta el deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.
- Empleo Inadecuado por Horario Excesivo (EIHE): se refiere a las personas ocupadas que en la encuesta expresan el deseo de cambiar de empleo, para trabajar menos horas.

Los indicadores laborales permiten una caracterización de la población encuestada y su construcción se lleva a cabo mediante la comparación de varias de las categorías descritas anteriormente, permitiendo singularizar la población según pertenezca a alguno de los anteriores niveles.

La tasa global de participación (TGP) mide el tamaño relativo de la fuerza de trabajo permitiendo observar el porcentaje de la población que se encuentra en disponibilidad y con capacidad de ejercer alguna actividad económica productiva; el indicador resulta de hallar el cociente entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar: $TGP = PEA / PET$.

¹⁹ 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. P. 121.

La tasa de desempleo es la proporción de la fuerza de trabajo que se encuentra sin empleo, pero desea conseguir una actividad laboral remunerada ($TD = PD / PEA$); mientras que la tasa de ocupación indica el tamaño relativo de la población en edad de trabajar, que se encuentra ocupada y recibe remuneración ($TO = PO / PET$). A su vez, la tasa de cesantes y aspirantes, se obtiene por medio del cociente entre la respectiva población y la población económicamente activa.

En cuanto a la medición del subempleo, el indicador que permite observar la proporción de egresados que se encuentran subempleados se obtiene por medio de la siguiente operación: tasa de subempleo ($TS = \text{Subempleo (S)} / PEA$). Para obtener la población subempleada se suma el subempleo visible más el invisible, siendo necesario excluir a los individuos que aparecen en ambas categorías puesto que es posible que alguien en la condición de subempleo visible, también lo esté en el invisible, evitando así una doble contabilización.

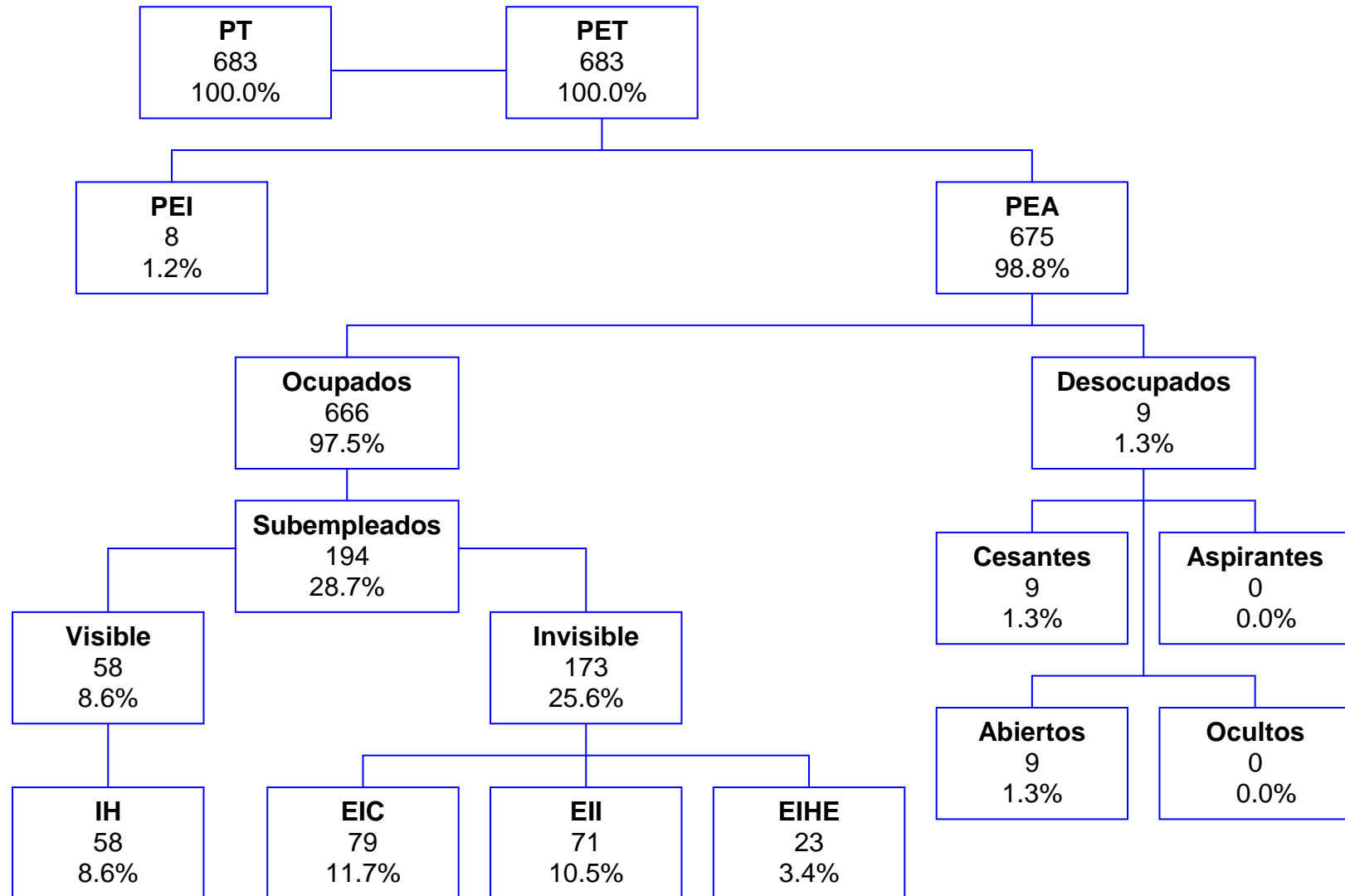
En el siguiente cuadro se presentan las cifras de los indicadores laborales de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad EAFIT.

Cuadro No. 12
Indicadores laborales y población según categorías ocupacionales
por período de graduación y región

Indicadores Laborales	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total Contaduría	Medellín	Colombia
%Población en edad de trabajar	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Tasa global de participación	100.0	100.0	100.0	95.0	100.0	98.8	92.2	89.2
Tasa de ocupación	100.0	100.0	96.2	95.0	96.2	97.5	83.7	79.3
Tasa de desempleo			3.8		3.8	1.3	9.3	11.0
T.D. Abierto			3.8		3.8	1.3	9.3	11.0
T.D. Oculto								
T.D. Aspirantes							1.0	1.7
T.D. Cesantes			3.8		3.8	1.3	8.2	9.4
Tasa de subempleo	42.9	41.7	15.4	18.4	30.8	28.7	11.6	19.3
*Insuficiencia de horas		16.7	7.7	7.9	11.5	8.6	6.9	9.8
*Empleo Inadecuado por Competencias	14.3	8.3	11.5	10.5	19.2	11.7	2.8	4.8
*Empleo Inadecuado por Ingresos	14.3	25.0	3.8	2.6	3.8	10.5	3.9	9.6
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo	14.3			2.6		3.4	0.1	0.3
Población Total	133	156	182	160	52	683	185,666	1,680,005
Población en Edad de Trabajar	133	156	182	160	52	683	185,666	1,680,005
Población Económicamente Activa	133	156	182	152	52	675	171,265	1,498,166
Ocupados	133	156	175	152	50	666	155,372	1,332,690
Desocupados			7		2	9	15,893	165,476
*Abiertos			7		2	9	15,893	165,476
*Ocultos								
*Aspirantes							1,775	24,970
*Cesantes			7		2	9	14,118	140,506
Inactivos				8		8	14,401	181,839
Subempleados	57	65	28	28	16	194	19,923	288,763
*Insuficiencia de Horas		26	14	12	6	58	11,791	146,340
*Empleo Inadecuado por Competencias	19	13	21	16	10	79	4,788	71,212
*Empleo Inadecuado por Ingresos	19	39	7	4	2	71	6,746	143,662
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo	19			4		23	251	3,967

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

Gráfico No. 7
Distribución de la población según categorías ocupacionales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, 2004.

IH: Insuficiencia de Horas.

EIC: Empleo Inadecuado por Competencias.

EII: Empleo Inadecuado por Ingresos.

EIHE: Empleo Inadecuado por Horario Excesivo.

La totalidad de contadores titulados hacen parte de la población en edad de trabajar, la mayoría se encuentran ocupados (97.5%), frente a los desempleados (1.3%) y los inactivos (1.2%); la tasa global de participación corresponde al 98.8%, afectada por la inactividad de 8 individuos titulados en el período 1997-2001. El subempleo cubre al 28.7% de los activos, correspondiendo el 8.6% a individuos con insuficiencia horaria y sobresaliendo los subempleados por empleo inadecuado por competencias con un 11.7%.

7.1.2. Caracterización del desempleo e inactividad

La proporción de personas que al momento de contestar la encuesta se encuentran sin actividad económica remunerada, pero están buscando empleo y cuentan con disponibilidad para ejercerlo, corresponde al 1.3% de la población económicamente activa. La tasa de desempleo resulta baja, teniendo en cuenta el 2.1% registrado para los Contadores Públicos de EAFIT en 2002 (Jaramillo, 2002, p. 44) y más baja aún según la reportada por el DANE en la Encuesta Continua de Hogares para individuos con 5 años o más de educación superior en Medellín (9.3%) y Colombia (11%).

El desempleo, en términos relativos, resulta con igual comportamiento en los períodos de graduación 1992-1996 y 2002-2003, en donde se encontró una tasa del 3.8% en cada uno de ellos; llama la atención el hecho de que los individuos con mayor experiencia (titulados entre 1992 y 1996) llevan buscando empleo 37 meses en promedio, frente a quienes se graduaron en el último período cuyo promedio de búsqueda –hasta el diligenciamiento de la encuesta– corresponde a 3 meses.

Al distribuir la población desempleada según la rama de actividad económica²⁰ de la última empresa donde laboró, se encuentra que el sector de Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria, presenta la tasa de desempleo más alta (18.4%), tal como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 13
Población desempleada y tasas de desempleo, según
rama de actividad económica de la última empresa donde trabajó

Secciones CIIU. Revisión 3	P. D.	T.D.
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	7	18.4
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	2	4.3
Total	9	1.3

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

²⁰ DANE (1998). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas Revisión 3 Adaptada para Colombia*. Bogotá: DANE. 278 p.

Los desempleados cuyo último trabajo se ubica en el sector de Administración pública y defensa, expresan, a la vez, ser propietarios de negocios clasificados en el sector comercio. Estos empresarios coinciden con quienes llevan buscando empleo 37 meses, por lo que es probable que los ingresos reportados por las empresas de las cuales son socios, distienda la búsqueda de actividad laboral.

Igualmente, el tiempo de vinculación en la última empresa donde trabajaron los desempleados, es muy superior entre quienes laboraron en el sector Comercio (28 meses), frente al sector “Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria” donde el tiempo promedio corresponde a 9 meses. El motivo por el cual se desvincularon de estas empresas podría ser un indicador de las diferencias de la duración de vinculación en el último empleo.

Cuadro No. 14
Motivo de desvinculación de la última empresa

Motivo de Desvinculación	No.	%
Trabajo temporal terminado	7	77.8
Renuncia voluntaria	2	22.2
Total	9	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Quienes se desvincularon de la última empresa porque fueron contratados para cumplir con un trabajo temporal y lo terminaron (77.8%), concuerda con las personas cuyo tiempo de vinculación es 9 meses en promedio. De manera similar, la renuncia voluntaria fue presentada por los individuos que más tiempo de vinculación tuvieron en la última empresa (28 meses). Es de resaltar que el salario promedio de reserva resulta idéntico para todos los individuos: \$2.000.000, por lo que es posible conjeturar que el tiempo de desempleo no ha influido en la evaluación del sueldo que desean los contadores desempleados de EAFIT.

En cuanto a la inactividad económica de los titulados, se encuentra que la totalidad de quienes manifestaron encontrarse en esta categoría son individuos cuyo lugar de residencia es fuera de Colombia, graduados en el período 1997-2001, estudiantes (el 50% cursa una maestría en administración y del restante no se obtuvo información), han tenido contrato laboral anteriormente, hace 6 meses trabajaron por última vez y no han realizado diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio desde la última vinculación laboral.

7.1.3. Caracterización del empleo, entorno organizacional y situación laboral

En esta sección describen las principales características de la población empleada de contadores públicos, se determina el entorno organizacional de los mismos, se presenta la remuneración laboral y los rasgos fundamentales de la situación ocupacional.

7.1.3.1. Población empleada

El siguiente cuadro reúne la distribución del empleo global, es decir, agrupa los empleados residentes tanto dentro como fuera de Colombia.

Cuadro No. 15
Distribución del empleo, según rama de actividad económica de la empresa

Secciones CIIU. Revisión 3	No.	%
Industrias Manufactureras	179	26.9
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	129	19.4
Educación	128	19.2
Intermediación financiera	68	10.2
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	44	6.6
Construcción	36	5.4
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	31	4.7
Suministro de electricidad, gas y agua	18	2.7
Servicios sociales y de salud	13	2.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	1.2
Explotación de minas y canteras	4	0.6
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4	0.6
No Responde	4	0.6
Total	666	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El sector industrial es un gran generador de empleo para los contadores eafitenses ocupando al 27% de los titulados, seguido de las Actividades inmobiliarias (19.4%). Al sumar Educación e Intermediación financiera a los dos sectores anteriores, se evidencia una concentración del empleo en estas áreas, puesto que un 76% de los egresados están empleados en empresas clasificadas en alguno de los cuatro campos descritos.

Al discriminar por regiones, se encuentra que la Industria Manufacturera nacional emplea al 27% de los contadores, mientras que en el exterior el sector de Servicios Sociales y de Salud ocupa al 48% de la población.

En cuanto al modo por el cual los contadores consiguieron su empleo actual, predomina la solicitud de ayuda a familiares, amigos o colegas, representando el 47%. El Centro de Egresados de EAFIT, que ofrece un servicio gratuito de intermediación laboral a todos los egresados, concentra al 12% como canal de consecución de empleo y las convocatorias reúnen el 8%.

Cuadro No. 16
Principal medio por el cual consiguió el empleo

Medio principal	Total	
	No.	%
Pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas	308	46.8
Por el Centro de Egresados de EAFIT	79	12.0
Por convocatorias	59	9.0
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	53	8.1
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a empresas o empleadores	45	6.8
Otro medio	114	17.3
Total	658	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Entre quienes contestaron “otro medio”, sobresale el semestre de práctica (58%), seguido del “ofrecimiento del cargo” (39%) y finalmente la iniciativa empresarial que representa un 3%.

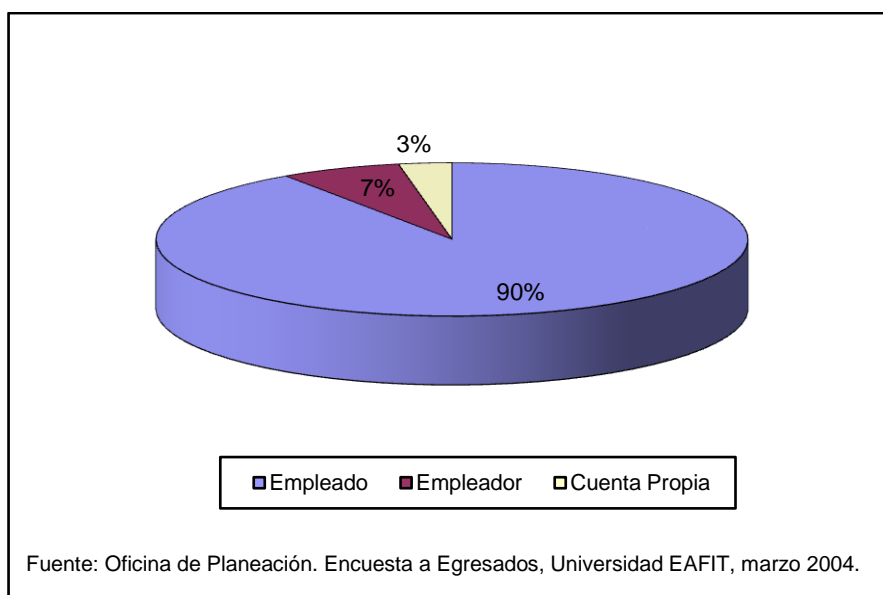
7.1.3.2. Entorno organizacional

A través del análisis del entorno organizacional, se obtiene información de la situación ocupacional de los empleados en cuanto a su quehacer en las empresas, las características sobresalientes de las mismas y se analiza el nivel salarial, el tiempo de vinculación y entre quienes aplique, las particularidades de un segundo empleo.

La encuesta indaga a los egresados sobre la posición que ocupan en la organización de la cual hacen parte, agrupando las respuestas en tres categorías: trabajador por cuenta propia: aquellas persona que no tienen empleados; patrón o empleador, refiriéndose a quien genera empleo; y empleado, indicando a los individuos que hacen parte de una empresa de la cual no son socios. Tal como se observa en el gráfico, el 90.5% de los contadores son empleados, un 6.6% se declaró empleador y el 2.9% manifestó ser trabajador por cuenta propia.

La evolución de los trabajadores por cuenta propia tiene una tendencia creciente: ninguno de los titulados entre 1987 y 1991 se clasificó en esta categoría; 4% de la promoción titulada en el período 1992-1996 y 8% de los graduados entre 2002 y 2003 manifestó pertenecer a esta clase. El crecimiento de los egresados que expresan ser trabajadores por su cuenta va en detrimento de quienes hacen parte de los empleados, es decir, las promociones más recientes tienden a la independencia sin el compromiso de crear empresa, mientras que las más antiguas se inclinan por la estabilidad que genera un puesto dentro de la categoría “Empleado”.

Gráfico No. 8
Composición de la posición ocupacional



El tamaño de las empresas donde trabajan los contadores se clasificó según el número de empleados que laboran en las mismas, bajo el siguiente criterio: empresa grande (más de 200 empleados); empresa mediana (entre 50 y 200 empleados); empresa pequeña (menos de 50 empleados). La relación entre posición ocupacional y tamaño de la empresa enseña una tendencia de los empleados a ubicarse en compañías clasificadas como grandes, consecuencia lógica del mercado laboral ya que estas empresas, por su composición y dimensión, demandan un mayor número de trabajadores. Por su parte, la labor de los patrones o empleadores se divide entre empresas grandes (43%) y pequeñas (57%), indicando la participación que posiblemente tienen los egresados en la creación de negocios, situación que será ampliada más adelante.

En la encuesta se les pide a los titulados que indiquen el cargo que ocupan, el nivel administrativo del mismo y el área en la cual se desempeñan, permitiendo esto una descripción del entorno laboral y profesional. El nivel administrativo abarca cuatro categorías: Propietario de empresa, incluyendo a los dueños y accionistas mayoritarios de empresas; "Alta administración" contiene a presidentes, gerentes generales, directores, etc.; los coordinadores, jefes, líderes de proyectos y gerentes de marca o producto están agrupados en "Ejecutivos"; y en el nivel Profesional se incluyen comisionistas, asistentes, analistas, asesores, consultores, entre otros.

El nivel administrativo definido como "Profesional" concentra la mayor cantidad de profesionales: un 55% de los ocupados se ajusta a esta clasificación, seguido de cargos Ejecutivos con el 27%. La agrupación "Propietario empresa" reúne al 7.3%,

de los contadores, mostrando una evolución particular puesto que es de esperarse que las promociones más antiguas contengan a aquellos que se aventuran en la creación de una empresa, sin embargo, en la distribución por grupos de promociones, estos se encuentran en el primer y último período de grado, donde el 28.6% de la población titulada entre 1982 y 1986 manifiesta la propiedad de una empresa, en las siguientes promociones ningún individuo es propietario y en el período 2002-2003 un 20% de los graduados dice ser empresario.

Cuadro No. 17
Nivel administrativo del cargo actual, según período de graduación

Período Graduación	Propietarios de Empresa		Alta Administración		Ejecutivos		Profesional		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1982-1986	38	28.6	19	14.3	38	28.6	38	28.6	133	100.0
1987-1991			13	8.3	52	33.3	91	58.3	156	100.0
1992-1996			35	20.0	56	32.0	84	48.0	175	100.0
1997-2001					28	18.9	120	81.1	148	100.0
2002-2003	10	20.0	2	4.0	4	8.0	34	68.0	50	100.0
Total	48	7.3	69	10.4	178	26.9	367	55.4	662	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Los cargos “Ejecutivos” son ocupados por contadores titulados en las primeras promociones, lo cual resulta razonable gracias a que la experiencia laboral es determinante para ascender en la estructura de una organización. Es por esto que el 33% de los graduados entre 1987 y 1991 son “ejecutivos” y el 8% de los egresados en el período 2002-2003 lo son. Entretanto, los “propietarios de empresas” son quienes se titularon en la primera (28.6%) y última promoción (20%), corroborando la inclinación hacia la independencia entre los recién graduados esbozada anteriormente.

Como es de esperarse, el área a la que pertenece el cargo ocupado por los graduados al momento de aplicar la encuesta, corresponde mayoritariamente a la contable, concentrando al 56.3% de la población ocupada, a pesar de que evidencia una caída entre 1987 y 2001, recuperándose en el lapso 2002-2003.

Cuadro No. 18
Área del cargo actual, según período de graduación

Área Cargo	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Contable	42.9	66.7	56.0	54.1	68.0	56.3
Financiera y riesgo	14.3	8.3	16.0	27.0	8.0	15.7
Administrativa	14.3		24.0	10.8	20.0	13.1
Académica	28.6	8.3	4.0	2.7		9.4
Mercadeo y ventas		8.3		5.4	4.0	3.5
Técnica o de producción		8.3				2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El campo financiero concentra cerca del 16% de los ocupados, enseñando un incremento a partir del lapso 1987-1991, cayendo dramáticamente en los años 2002-2003: pasó de representar un 27% de los titulados entre 1997 y 2001 a 8% en el último período de grado. Las anteriores áreas de ocupación, –contable y financiera– agrupan a cerca del 70% de la población empleada, variando inversamente entre sí; cuando una cae, la otra tiende a aumentar. El campo académico, otrora líder en ocupar contadores, ha ido perdiendo dinamismo a tal punto que del último período de grado, ningún egresado manifiesta laborar en un cargo cuya área es la academia. Al cruzar el nivel administrativo del cargo ocupado por los contadores, frente al sector económico de la empresa donde laboran, resulta el siguiente cuadro.

Cuadro No. 19
Nivel administrativo del cargo actual, según sector económico de la empresa (%)

Secciones CIU Revisión 3	Propietario empresa	Alta administración	Ejecutivos	Profesional	Total
Industrias Manufactureras	4.2	66.7	28.1	22.1	27.0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	87.5	10.1	6.2	18.8	19.5
Educación			21.3	24.5	19.3
Intermediación financiera			15.7	10.9	10.3
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	4.2	23.2	2.2	6.0	6.6
Construcción			18.0	1.1	5.4
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria			3.9	6.5	4.7
Suministro de electricidad, gas y agua			2.2	3.8	2.7
Servicios sociales y de salud				3.5	2.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones			2.2	1.1	1.2
Explotación de minas y canteras				1.1	0.6
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4.2			0.5	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El cargo “Propietario Empresa” se encuentra concentrado en empresas del sector “Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler” (87.5%). Tal como se expresó, las “Actividades de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos”²¹ hacen parte de esta rama de actividad económica, por lo que resulta comprensible que la independencia laboral se enfoque hacia el asesoramiento en materia contable o tributaria y que la creación de empresa por parte de los Contadores Públicos de EAFIT se lleve a cabo en este sector.

La mayoría de los cargos cuyo nivel administrativo está agrupado en “Alta Administración”, se encuentran asociados a la actividad industrial manufacturera; el 66.7% se encuentra en esta rama. De este porcentaje sobresalen los cargos denominados “Gerente Financiero” con el 28%, seguido de “Director Financiero” con un 20%, lo cual demuestra que la formación contable se extiende al campo financiero y gran parte de los titulados se ubican en la actividad industrial. El segundo sector en donde se ubican los “altos administrativos” corresponde a la actividad comercial con un 23.2%, seguido de las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con un 10.1%.

El nivel administrativo “Profesional” es absorbido por la rama económica educativa (24.5%), mientras que los “Ejecutivos” (28.1%) sobresalen en la Industria Manufacturera, pero en una escala menor en comparación con la Alta Administración (66.7%). La labor contable se encuentra agrupada formalmente en el nivel “profesional”, justificando esto el hecho que todos los sectores de actividad económica ocupen titulados cuyo cargo esté clasificado en tal nivel administrativo.

7.1.3.3. Remuneración laboral

En la encuesta se pregunta a los egresados sobre el nivel de ingresos percibidos tanto en su trabajo principal como secundario (a quienes aplica), e igualmente, las entradas mensuales totales considerando ingresos salariales y demás fuentes recaudadas mensualmente. Los individuos residentes en el exterior tuvieron en cuenta una tasa de cambio de U\$1 = \$2.800, con el propósito de unificar los salarios e ingresos en pesos colombianos.

²¹ DANE, Op. cit., p. 222.

Cuadro No. 20
Salario promedio según región y período de graduación

Período Graduación	Colombia	Medellín	Exterior	Promedio
1982-1986	\$ 7,954,833	\$ 7,954,833		\$ 7,954,833
1987-1991	\$ 3,860,991	\$ 2,926,800	\$ 6,300,000	\$ 4,082,719
1992-1996	\$ 2,790,318	\$ 2,583,500	\$ 9,750,000	\$ 3,370,292
1997-2001	\$ 2,209,814	\$ 2,236,354		\$ 2,209,814
2002-2003	\$ 1,284,240	\$ 1,305,048		\$ 1,284,240
Promedio	\$ 3,741,197	\$ 3,883,431	\$ 8,088,889	\$ 3,929,620

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

En el anterior cuadro se observa el salario promedio del empleo principal reportado por los titulados, discriminando el año de grado y las regiones Colombia y Exterior. Para la obtención de la media es necesario excluir a Medellín, puesto que esta ciudad se incluye en Colombia, evitando así la incorporación en dos categorías, resultando como promedio total el producto ponderado entre Colombia y el Exterior.

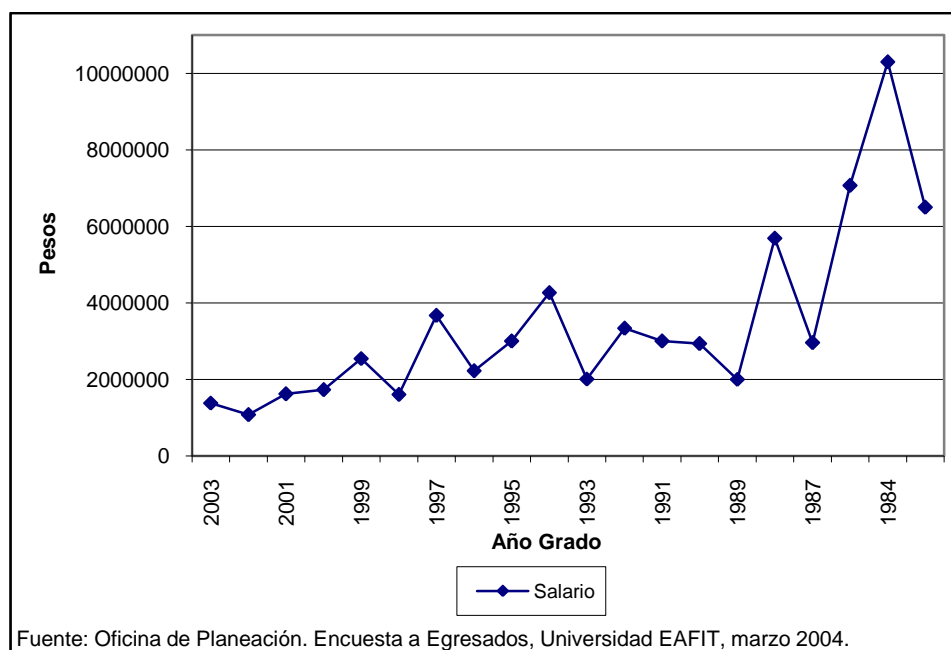
El salario mensual promedio de los contadores eafitenses es de casi \$4.000.000; los residentes en el exterior obtienen un salario promedio 2.2 veces superior frente a los residentes en Colombia y casi 2 veces por encima que los habitantes en Medellín. Los titulados en el segundo período de grado (1987-1991) residentes en el exterior, devengan 2.400.000 pesos más comparado con los residentes colombianos, mientras que para el lapso 1992-1996 esta diferencia aumenta a un poco menos de \$7.000.000.

En cualquier caso, los Contadores Públicos de la Universidad EAFIT obtienen unos ingresos mensuales superiores a los encontrados por el DANE en la Encuesta Continua de Hogares²² para personas con 5 años o más de educación superior: \$1.554.960 para los residentes en Colombia y \$1.827.867 para los residentes en Medellín.

La evolución del salario mensual promedio devengado por los Contadores Públicos egresados de la Universidad EAFIT residentes en Colombia, se aprecia en el siguiente gráfico.

²² DANE (2004). *Encuesta Continua de Hogares febrero-marzo 2004*. Bogotá: DANE.

Gráfico No. 9
Salario de egresados residentes en Colombia, según período de graduación



Sin lugar a dudas, la experiencia profesional pesa al momento de determinar el nivel de ingresos obtenidos por los contadores, que para este caso, enseña un máximo de \$10.300.000, en promedio, para los titulados en 1984 y un mínimo de \$1.077.000 para los graduados en 2002. El crecimiento anual²³ del salario principal según el año de grado corresponde a \$291.259, hallado por medio de una estimación lineal (ver anexo 2), indicando que cada año transcurrido desde la obtención del título, el ingreso mensual promedio se incrementa en 291.259 pesos.

Por otro lado, se advierte un aumento en los ingresos mensuales promedio obtenidos por el trabajo principal en comparación con el informe de 2002 (Jaramillo, 2002, p. 73) donde los Contadores Públicos de EAFIT residentes en Colombia devengaban \$3.204.000, frente a \$3.741.197 en la actualidad, representando un incremento del orden del 16.8%. Esto indica un ligero aumento en términos reales, puesto que el índice de precios al consumidor para 2002 fue del 6.99²⁴% y para 2003 del 6.49²⁵%, suponiendo que los salarios se ajustaron con base en la inflación observada del año anterior en una cifra menor o igual que el IPC, sería correcto hacer tal afirmación. El salario devengado por los contadores en 2002 (\$3.204.000), ajustado por la inflación observada de ese año y del

²³ En este caso, fue necesario excluir la promoción de 1986, puesto que ningún encuestado titulado en este año indicó el salario mensual del empleo principal.

²⁴ BANCO DE LA REPÚBLICA (2002). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2002*. Bogotá: Banco de la República. p. 11.

²⁵ BANCO DE LA REPÚBLICA (2003). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2003*. Bogotá: Banco de la República. p. 23.

siguiente, representaría un salario actual de \$3.650.434; \$90.763 por debajo que el percibido realmente en la actualidad.

La diferenciación de los salarios devengados en el trabajo principal, según la rama de actividad económica de la empresa, permite observar el sector que mejor remunera a los contadores eafitenses. El siguiente cuadro explicita la composición de los salarios según la región de residencia y la clasificación CIIU, revisión 3 para Colombia.

Cuadro No. 21
Salario mensual promedio, según clasificación CIIU de la empresa principal

Secciones CIIU. Revisión 3	Colombia	Medellín	Exterior	Promedio
Servicios sociales y de salud			\$ 6,300,000	\$ 6,300,000
Industrias Manufactureras	\$ 5,069,107	\$ 4,605,667	\$ 14,400,000	\$ 5,462,578
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 4,732,679	\$ 5,561,269	\$ 5,100,000	\$ 4,752,611
Construcción	\$ 3,026,917	\$ 3,026,917		\$ 3,026,917
Explotación de minas y canteras	\$ 3,000,000			\$ 3,000,000
Suministro de electricidad, gas y agua	\$ 2,988,545	\$ 2,988,545		\$ 2,988,545
Educación	\$ 2,922,550	\$ 3,182,598		\$ 2,922,550
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	\$ 2,903,625	\$ 3,766,667		\$ 2,903,625
Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria	\$ 2,398,283	\$ 2,445,455		\$ 2,398,283
Intermediación financiera	\$ 2,374,083	\$ 2,375,247		\$ 2,374,083
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 2,256,000	\$ 2,256,000		\$ 2,256,000
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 900,000	\$ 1,000,000		\$ 900,000
No Responde	\$ 100,000	\$ 100,000		\$ 100,000
Promedio	\$ 3,741,197	\$ 3,883,431	\$ 8,088,889	\$ 3,929,620

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El sector “Servicio sociales y de salud” (\$6.300.000) es la rama que mejor remunera, en promedio, a los Contadores Públicos titulados en EAFIT (nótese que todos los ocupados en esta área residen en el exterior), seguido de la industria manufacturera (\$5.462.578) y las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (\$4.752.611).

El salario promedio diferenciado por regiones, evidencia una superioridad salarial en la actividad industrial de los ocupados en el exterior, donde obtienen una remuneración 2.8 veces superior que los residentes en Colombia, mientras que en la “actividad inmobiliaria, empresarial y de alquiler” se paga un salario 1.1 veces superior fuera de nuestro país. Los residentes en Medellín perciben los salarios más altos de este mismo sector (\$5.561.269), seguido de la industria manufacturera (\$4.605.667) y el sector comercio (\$3.766.667).

El sector denominado “Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales” agrupa a las empresas cuyas funciones son la eliminación de desperdicios, actividades de esparcimiento y servicios como lavanderías, peluquerías, entre otros, siendo la rama de actividad económica que menor salario paga a los Contadores Públicos de EAFIT, cuyo promedio corresponde a 900.000 pesos.

Las empresas clasificadas como grandes emplean al 66.4% de los contadores profesionales, las medianas, a un 8.6% y el 25% restantes se ubican en empresas pequeñas. Paralelo a esto, la remuneración salarial mensual promedio tiene un comportamiento similar: los contadores empleados en compañías grandes devengan \$4.511.429, en empresas medianas \$2.621.821, y en negocios pequeños, la remuneración llega a \$3.116.475 mensual promedio.

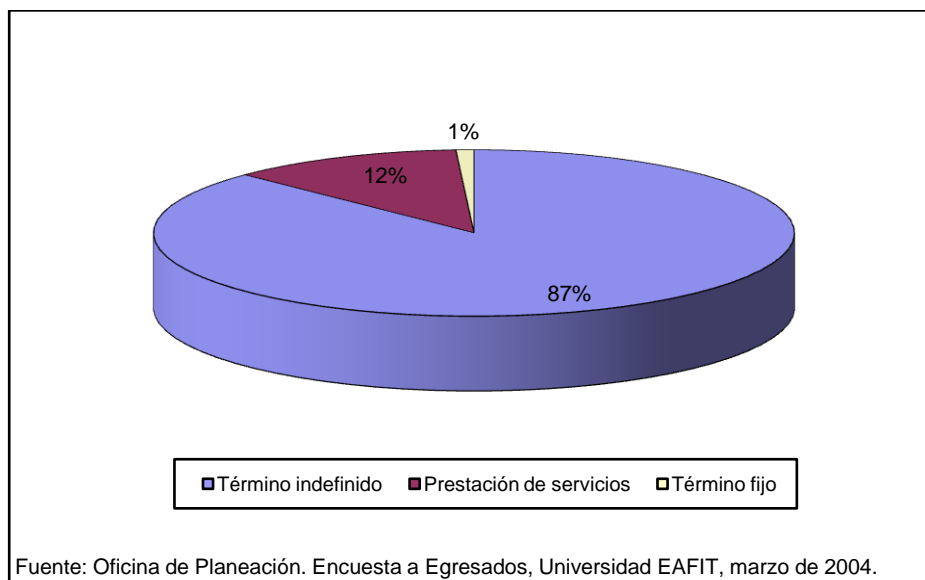
Por otro lado, la realización de un posgrado permite a los profesionales una capacitación superior al adquirir habilidades para un mejor desempeño en las organizaciones, tanto en conocimientos como en métodos, por lo que es de esperarse que quienes obtengan un título postuniversitario sean mejor remunerados y alcancen una mayor estabilidad laboral.

Efectivamente, los ingresos percibidos por quienes han realizado una especialización son 1.6 veces los ingresos de quienes no tienen estudios de posgrado (\$2.500.000 y \$1.600.000 respectivamente). El ingreso devengado por aquellos que reportan algún título de maestría resulta 3.2 veces superior frente a quienes son especialistas (\$8.095.000 y \$2.500.00 respectivamente) y más alto aun, en comparación con los individuos sin título de posgrado (5 veces más alto con maestría). El retorno de la educación se evidencia con este tipo de comparaciones, donde claramente la obtención de un título de posgrado permite acceder a una mejor remuneración.

7.1.3.4 Empleo y estructura empresarial

La mayoría de las empresas vinculan a los egresados mediante un tipo de contrato de término indefinido, seguido por la prestación de servicios y término fijo.

Gráfico No. 10
Composición del tipo de contrato

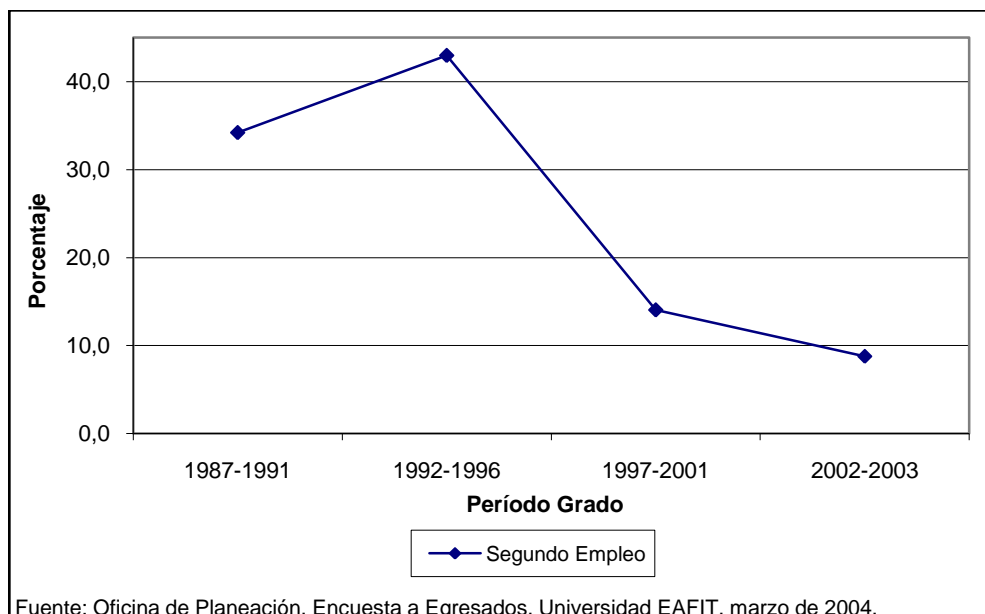


Los titulados cuyo contrato corresponde a término fijo, manifiestan tenerlo por un período de 6 meses, mientras que la prestación de servicios evidencia una disminución en los egresados titulados en los primeros períodos, al representar el 14% de los graduados en 1982-1986 y 4% en 1992-1996. En el último período de grado (2002-2003), la prestación de servicios toma fuerza, puesto que un 20% de los titulados manifiesta estar vinculado a la empresa bajo este tipo de contrato.

7.1.3.5. Situación de segundo empleo

Un 17% de los ocupados manifiesta tener una segunda ocupación, los titulados más antiguos son quienes tienden a tener un segundo empleo, tal como lo enseña el gráfico 11, construido con base en la población de 114 individuos que manifiesta una segunda actividad económica remunerada. A partir del período de grado correspondiente a 1992-1996, se advierte una caída de la población con un empleo adicional, al pasar de 43% a un 14% entre 1997 y 2001, cayendo al 8.8% en el lapso 2002-2003.

Gráfico No. 11
Distribución de individuos con segundo empleo por promoción



La rama de actividad económica que concentra el segundo empleo corresponde al Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, donde se ubica cerca del 44% de quienes cuentan con una segunda actividad laboral. La rama económica “Educación”, es la segunda en importancia para quienes laboran en una segunda ocupación, reuniendo al 27%, seguido de “Otras actividades de servicios comunitarios” donde se ubica un 24%. Probablemente los titulados de las primeras promociones tiendan a emplearse en actividades educativas, con el propósito de transmitir los conocimientos adquiridos con su experiencia profesional.

De manera similar, la mayoría de quienes manifiestan ocuparse como “Trabajador por cuenta propia” corresponde a mujeres (79%), mientras que el 92% de quienes son “Patrones o empleadores” corresponde a hombres, al igual que los “Empleados”, cuya composición es 91.5% hombres y 8.5% mujeres.

Cuadro No. 22
Posición ocupacional del segundo empleo por género

Posición Ocupacional	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Empleado	4	8.5	43	91.5	47	100.0
Patrón o empleador	2	8.3	22	91.7	24	100.0
Trabajador por cuenta propia	34	79.1	9	20.9	43	100.0
Total	40	35.1	74	64.9	114	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Los ingresos reportados por el segundo empleo tienden a aumentar en la medida en que sea más antigua la promoción: con excepción del último período de grado donde los ingresos son un poco más de \$1.100.00, los egresados en el período 1997-2001 reciben \$192.000; entre 1992 y 1996, \$247.000 y los más antiguos (titulados entre 1987 y 1991) son remunerados en \$1.333.333. De esta manera, las promociones más antiguas de contadores obtienen un ingreso laboral mayor tanto en el empleo principal, como entre quienes cuentan con una segunda ocupación.

7.1.4. Caracterización del subempleo

La tasa de subempleo para los Contadores Públicos eafitenses corresponde al 28.7%, superior al promedio de Contaduría Pública (23.5%) encontrado en el estudio de los programas de pregrado (Jaramillo, 2002, p. 44) y al reportado por el DANE para Medellín (11.6%) en la Encuesta Continua de Hogares. La dinámica es descendente en las promociones de los primeros quinquenios, pasando del 43% (1982-1986) al 15.4% (1992-1996), aumentando a partir del período 1997-2003 para ubicarse en 31% en las últimas promociones agrupadas (2002-2003).

Cuadro No. 23
Evolución indicadores de subempleo

Indicadores de Subempleo	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total Contaduría	Medellín	Colombia
Tasa de subempleo	42.9	41.7	15.4	18.4	30.8	28.7	11.6	19.3
*Insuficiencia de horas		16.7	7.7	7.9	11.5	8.6	6.9	9.8
*Empleo Inadecuado por Competencias	14.3	8.3	11.5	10.5	19.2	11.7	2.8	4.8
*Empleo Inadecuado por Ingresos	14.3	25.0	3.8	2.6	3.8	10.5	3.9	9.6
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo	14.3			2.6		3.4	0.1	0.3

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

El subempleo en los contadores corresponde mayoritariamente a subempleo invisible, concretamente a empleo inadecuado por competencias, reuniendo al 11.7% del total de subempleados. La tasa de subempleo visible, en tercer lugar, se ubica en el 8.6%, mientras que el subempleo por empleo inadecuado por ingresos representa el 10.5% de los subempleados. Existe una minoría de contadores que manifiesta una situación excesiva de horas laboradas, expresada por el 3.4% de los individuos en condición de subempleo.

El análisis del subempleo visible es complementado por medio de la tasa de desempleo que los individuos con una jornada laboral inferior a 48 horas semanales, con disponibilidad y deseo de trabajar más horas representa.

Cuadro No. 24
Horas subempleadas a la semana por parte de los
subempleados visibles y su equivalente en tasa de desempleo

Horas Trabajadas Totales	No. Personas	Horas Totales Subempleo	Personas Equivalentes	Tasa Desempleo Equivalente
40	45	360	7.5	1.1
42	11	66	1.4	0.2
45	2	6	0.1	
Total	58	432	9	1.3

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El indicador de Tasa de Desempleo Equivalente, es el resultante de calcular el producto del número de personas subempleadas visibles por el número de horas que cada una deja de trabajar teniendo en cuenta una jornada laboral semanal de 48 horas. Esto indica las horas totales de subempleo, y hallando el cociente entre este resultado y las horas de jornada laboral semanal legal (48 horas), se obtiene el equivalente en personas que dejan de trabajar a raíz del subempleo. La tasa de desempleo correspondiente resulta del cociente entre las personas equivalentes y la población económicamente activa, que para los contadores es de 675 individuos.

Coincidentalmente, el desempleo equivalente como consecuencia del subempleo visible, resulta igual que la tasa de desempleo de los egresados de contaduría: 1.3%. Esto indica que las horas que se dejan de trabajar, con respecto a una jornada laboral semanal de 48 horas, derivadas de los individuos que quieren aumentar su jornada, representa una presión correspondiente a un desempleo adicional del 1.3% en el mercado laboral.

La presión ejercida en el mercado de trabajo también es susceptible de medición a través del análisis de las diligencias para trabajar más horas, realizadas por los egresados en las 4 semanas anteriores a la aplicación de la encuesta. El 81% de los subempleados visibles no realizó diligencias en el último mes para aumentar el número de horas trabajadas, mientras que en el caso del subempleo invisible, el porcentaje de quienes no realizaron diligencias cae al 57%. De esta manera, se evidencia una mayor presión por parte de los subempleados invisibles, puesto que un poco menos de la mitad ha tenido la intención de cambiar su situación recientemente, mientras que de los subempleados visibles tan solo el 19% ha tenido tal inclinación.

El subempleo y la tasa de subempleo de los contadores, de acuerdo a la actividad económica de la empresa donde laboran, se observa en este cuadro.

Cuadro No. 25
Población subempleada y tasas de subempleo,
según rama de actividad económica de la empresa

Secciones CIU Revisión 3	Subempleo Invisible								Subempleo Visible		Subempleo	
	EIC		EII		EIHE		Total		No.	Tasa	No.	Tasa
	No.	Tasa	No.	Tasa	No.	Tasa	No.	Tasa				
Servicios sociales y de salud	13	100.0					13	100.0	13	100.0	13	100.0
Construcción			13	36.1	19	52.8	32	88.9			32	88.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	50.0					4	50.0			4	50.0
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	2	50.0					2	50.0			2	50.0
Industrias Manufactureras	34	19.0	17	9.5			51	28.5	17	9.5	66	36.9
Intermediación financiera	12	17.6	13	19.1			25	36.8	8	11.8	25	36.8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	14	10.9	21	16.3	4	3.1	39	30.2	16	12.4	41	31.8
Educación			7	5.5			7	5.5	4	3.1	11	8.6
Total	79	11.7	71	10.5	23	3.4	173	25.6	58	8.6	194	28.7

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Las tasas de subempleo calculadas en el anterior cuadro contienen tanto a los residentes en Colombia como en el exterior y no necesariamente reflejan la dinámica de cada sector en Medellín o Colombia, es decir, la cifras representan el subempleo para los Contadores Públicos de EAFIT, de acuerdo a la clasificación de la empresa donde se emplean.

Tal como se explicó en la sección de la Remuneración laboral, la totalidad de quienes se ocupan en empresas clasificadas como “Servicios sociales y de salud” residen en el exterior y según el cuadro 25 presentan una tasa de subempleo del 100% (es el sector con mayores salarios promedio). Lo anterior indica que todos los contadores empleados en este tipo de empresas sienten que sus capacidades no son aprovechadas al máximo y a su vez, la totalidad de estos individuos se clasifican como subempleados visibles, es decir, el empleo que ejercen presenta una insuficiencia horaria.

El sector de la construcción también presenta una tasa de subempleo preocupante: el 89% de los contadores ocupados en este campo manifiesta ser subempleado; un 36% corresponde a empleo inadecuado por ingresos (siendo este el cuarto sector en salarios promedio, ver cuadro 21) y el 53% restante a subempleados por empleo inadecuado por horario excesivo. La situación de exceso de horas laboradas como indicador de subempleo, es expresado por individuos empleados en la construcción y en el sector de Actividades inmobiliarias, en donde el 3.1% declara trabar de manera excesiva.

Este último sector (Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler) posee la segunda tasa de subempleo visible –después del sector de servicios sociales y de salud–, puesto que cerca del 12% revela trabajar menos horas de las que podría hacerlo. A pesar de que es el penúltimo sector de actividad económica en tasa de subempleo –ubicado antes del sector de la Educación–, es la única rama con

individuos subempleados en todas las categorías posibles: un 11% por inadecuación de capacidades, un 16% por ingresos insuficientes, el 3% considera que su horario es excesivo y el 12.4% expresa una insuficiencia horaria en el empleo.

La Industria Manufacturera -segundo sector en salarios promedio-, evidencia una concentración en el subempleo invisible (28.5%), entretanto los empleados de empresas agrupadas en “Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales”, cuyo salario promedio es el más bajo, revela un subempleo del 50%, reunidos en empleo inadecuado por competencias. El sector de la Educación es el de menor tasa de subempleo (8.6%), distribuido en 5.5% invisible (empleo inadecuado por ingresos) y 3.1% visible.

La región de residencia de los titulados podría ser un determinante en cuanto a la tasa de subempleo sufrida por los mismos. Los contadores empleados residentes en el exterior presentan una tasa de subempleo del 74.1%, con igual porcentaje entre subempleo invisible y visible, indicando que quienes consideran que sus capacidades no están siendo explotadas al máximo, son los mismos que consideran que podrían laborar más horas y están disponibles para hacerlo.

Cuadro No. 26
Tasas de subempleo visible e invisible por regiones

Tasas de Subempleo	Colombia	Medellín	Exterior	Total
EIC	9.1	12.6	74.1	11.7
EII	11.0	8.1		10.5
EIHE	3.5	4.1		3.4
Subempleo Invisible	23.6	24.7	74.1	25.6
Subempleo Visible	5.9	7.3	74.1	8.6
Subempleo Total	26.9	28.4	74.1	28.7

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Los subempleados invisibles residentes en Colombia (incluye a la ciudad de Medellín) se agrupan en empleo inadecuado por ingresos (11%), mientras que la mayoría de los subempleados residentes en Medellín se encuentran con un empleo inadecuado por competencias (12.6%). El subempleo invisible resulta superior en Medellín (24.7%) que en Colombia (23.6%), al igual que el visible, donde los porcentajes son 5.9% y 7.3% respectivamente.

El índice de subempleo global del 28.7% es jalonado en gran medida por la tasa de los ocupados residentes fuera de Colombia, puesto que estos tienen una tasa de subempleo del 74.1% y los habitantes en Colombia, del 26.9%.

Cuadro No. 27
Tasas de subempleo visible e invisible, según posición ocupacional

Tasas de Subempleo	Empleado	Patrón o Empleador	Cuenta Propia	Total
EIC	12.4	4.5	9.5	11.7
EII	8.6	43.2		10.5
EIHE	3.8			3.4
Subempleo Invisible	24.8	47.7	9.5	25.6
Subempleo Visible	9.2	4.5		8.6
Subempleo Total	28.2	47.7	9.5	28.7

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Al diferenciar la tasa de subempleo de acuerdo a la posición ocupacional de los contadores, se encuentra que el cargo “Patrón o empleador” presenta un subempleo del 47.7%, siendo mayor que la de los Empleados (28.2%) y los Independientes o “cuenta propia” (9.5%). El subempleo invisible es mayor en todas las categorías ocupacionales, frente al visible, siendo más evidente entre los Empleadores: 47.7% subempleo invisible (empleo inadecuado por ingresos) y 4.5% visible. La totalidad de los cuenta propia son subempleados invisibles, concretamente empleo inadecuado por competencias (9.5%) y los empleados son los de mayor tasa de subempleo visible (9.2%).

Alrededor del 7% de la población empleada, excluyendo los individuos agrupados en el subempleo invisible, se encuentran inconformes con su situación laboral actual (ver anexo 3). Los motivos considerados son: “Desea mejorar sus ingresos”, manifestado por el 59% y “Para mejorar la utilización de sus capacidades y formación” el 41% restante. Al discriminar por género, se observa que el 100% de los hombres expresan como motivo para cambiar de empleo el deseo de mejorar sus ingresos, mientras que las mujeres se inclinan por el deseo de conseguir un empleo que mejore la utilización de sus capacidades o formación (56%).

En la encuesta aplicada se incluyó una pregunta donde se indaga al egresado en cuanto a la realización de diligencias para cambiar de trabajo en el transcurso de las cuatro semanas anteriores al diligenciamiento de la misma, permitiendo analizar si la persona es catalogada como subempleada invisible o no. Sin embargo, para esta parte del análisis se omite la población subempleada invisible, por lo que la utilidad de esta pregunta radica en la información que otorga al reconocer la presión que cada individuo ejerce sobre el mercado de trabajo al competir con otros, por medio de la búsqueda de una alternativa laboral diferente a la actual.

Cuadro No. 28
Diligencias en las últimas cuatro semanas para cambiar de trabajo, entre quienes no son subempleados invisibles

Período Graduación	No Diligenció		Sí Diligenció		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1987-1991	13	50.0	13	50.0	26	100.0
1992-1996	7	100.0			7	100.0
1997-2001	8	66.7	4	33.3	12	100.0
2002-2003	2	50.0	2	50.0	4	100.0
Total	30	61.2	19	38.8	49	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El comportamiento de la búsqueda de empleo en el último mes, por parte de quienes no aplican como subempleados invisibles, es irregular en el tiempo: mientras que de esta parte de la población, titulada entre 1992 y 1996, el 100% no ha realizado diligencias, en el período de grado 2002-2003 el 50% sí llevó a cabo alguna actividad para ubicarse en otro empleo. En total, la población deseosa de cambiar de trabajo no realiza actividades para tal fin, teniendo este comportamiento explicaciones razonables como un contrato que cumplir o la imposibilidad de desplazarse en la búsqueda de alternativas laborales.

De manera similar, un 19% de los contadores titulados excluidos del subempleo visible (por insuficiencia horaria) desea trabajar más horas que las laboradas en la actualidad, sin embargo, tan sólo el 29% ejerció presión en el mercado de trabajo al tramitar alguna solicitud para incrementar su jornada, ya fuera en la misma empresa o en otra.

En el comportamiento entre promociones, se advierte un descenso entre la población que desea aumentar las horas laboradas a la semana y ha realizado diligencias en el último mes.

Cuadro No. 29
Diligencias en la últimas cuatro semanas para trabajar más horas, entre quienes laboran 48 ó más horas semanales

Período Graduación	No Diligenció		Sí Diligenció		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1982-1986			19	100.0	19	100.0
1987-1991	52	100.0			52	100.0
1992-1996	14	66.7	7	33.3	21	100.0
1997-2001	12	60.0	8	40.0	20	100.0
2002-2003	10	83.3	2	16.7	12	100.0
Total	88	71.0	36	29.0	124	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

La totalidad de los graduados en el quinquenio 1982-1986, que desean laborar más horas semanales, realizaron diligencias para ampliar su jornada de trabajo; entre 1992 y 1996 este porcentaje se ubicó en el 33% y en la última promoción la participación cayó al 17%. Este comportamiento es similar al reflejado por los titulados que buscan trabajo, pero no están clasificados como subempleados invisibles (ver cuadro 28).

Cuadro No. 30
Horas adicionales semanales que desean trabajar
los no subempleados visibles, según período de graduación

Período Graduación	No. Personas	Total Horas	Horas Promedio
1982-1986	19	190	10.0
1987-1991	52	325	6.3
1992-1996	21	231	11.0
1997-2001	20	196	9.8
2002-2003	12	100	8.3
Total	124	1042	8.4

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

En promedio, los individuos excluidos del subempleo visible desean trabajar 8.4 horas más que las laboradas en la actualidad, exhibiendo un descenso según el período en que se obtuvo el título. Los graduados entre 1992 y 1996 desean laborar 11 horas más y los egresados en el último período aspiran a ocuparse 8.3 horas adicionales.

8. TRAYECTORIA LABORAL DE LOS EGRESADOS

A continuación se presentan los resultados de la encuesta relacionados con la trayectoria laboral de los contadores de EAFIT. En ellos se analiza la inserción de los egresados al mercado laboral, teniendo en cuenta las actividades realizadas por los egresados en el semestre inmediatamente siguiente al grado; se muestra la evolución y movilidad ocupacional de los egresados, es decir, el número de empleos que han tenido a lo largo de su trayectoria laboral, los cambios en las categorías y áreas de los cargos desempeñados, así como la movilidad entre sectores económicos.

Se presentan los resultados obtenidos en cuanto a la realización de estudios de posgrado, los cuales no dan cuenta de una recalificación sino del perfeccionamiento de lo aprendido en pregrado. La capacidad de estos egresados para crear empresas, ingresar al mercado con productos y servicios e impactar en el medio a través de la generación de empleo es también considerada en el análisis de la trayectoria laboral.

8.1. Inserción al mercado laboral

La inserción al mercado laboral refleja el grado de aceptación y pertinencia del programa académico, en la medida en que los egresados tengan un rápido acceso a puestos de trabajo una vez obtenido el título profesional. En este sentido, el egresado entra a formar parte del mercado laboral como aspirante (que busca trabajo por primera vez), o bien puede continuar trabajando, si se encontraba empleado al momento del grado. También es necesario considerar cuánto tardan en conseguir empleo aquellos egresados que esperaron un tiempo, dedicándose a actividades no laborales en el semestre siguiente al grado y posteriormente comenzaron a buscar trabajo.

Para analizar la inserción laboral, los egresados de Contaduría fueron interrogados acerca de la actividad que desarrollaron en el semestre siguiente al grado. Llama la atención que la mayor parte de los encuestados continuó trabajando (58.6%), o bien comenzaron a trabajar una vez obtenido el título (28.1%), reflejando una alta absorción por el mercado laboral. Sólo el 8.8% buscó trabajo y el 4.5% se dedicó a actividades no laborales. Estos resultados son coherentes con los obtenidos en un estudio adelantado en 2002²⁶, en el cual, para el programa de Contaduría, se calculó que el 57.9% de los egresados continuó trabajando, el 25.6% comenzó a trabajar, y el 16.5% buscó trabajo en el semestre siguiente al grado.

Por género, se observa que el 50.7% de las mujeres y el 49.2% de los hombres se encontraban trabajando al momento del grado y continuaron trabajando en el

²⁶ JARAMILLO, Alberto; et al. (2002). *Impacto social de los programas de pregrado Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT. 152 p.

semestre siguiente, mientras que fue mayor el porcentaje de mujeres que comenzaron a trabajar inmediatamente (74%) con respecto al de los hombres (25%).

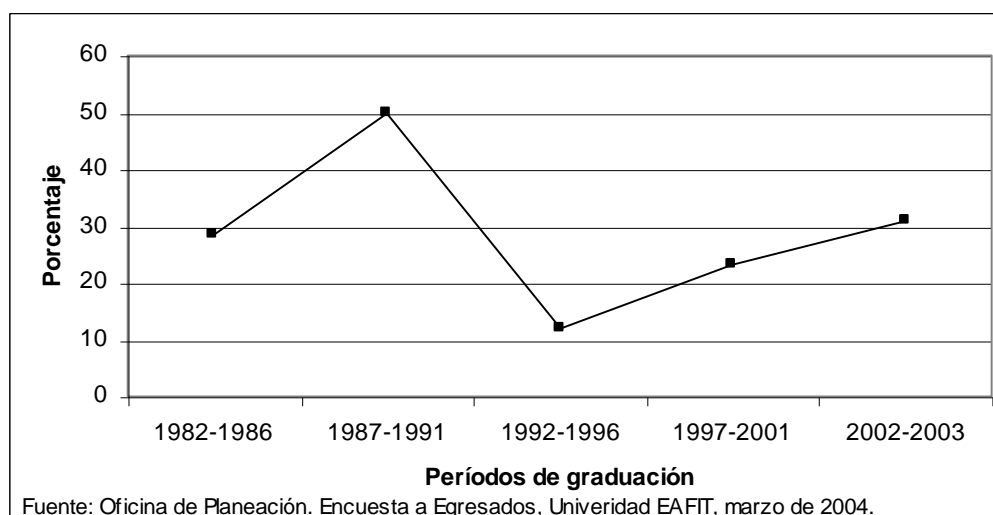
Cuadro No. 31
Actividad después del grado según género

Actividad	Femenino		Masculino		Total	
	No	%	No	%	No	%
Continuó trabajando	200	47.7	194	76.7	394	58.6
Comenzó a trabajar inmediatamente	140	33.4	49	19.4	189	28.1
Buscó trabajo	57	13.6	2	0.8	59	8.8
Se dedicó a una actividad no laboral	22	5.3	8	3.2	30	4.5
Total	419	100.0	253	100.0	672	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Al hacer el análisis por períodos, se observa un comportamiento estable entre aquellos que han continuado trabajando, salvo en el quinquenio 1992 – 1996, en el cual es mayor el porcentaje (72%); por otra parte, los porcentajes de egresados que comenzaron a trabajar inmediatamente después del grado han sido menores a los que continuaron trabajando, a excepción del quinquenio 1987 – 1991 con el 50%. El período 2002 – 2003 es el que presenta el mayor porcentaje de egresados que han buscado trabajo al semestre siguiente al grado (19.2%), pero este porcentaje sigue siendo inferior al de los egresados que continuaron trabajando (50%) y al de los que comenzaron a trabajar inmediatamente (30.8%). Estos datos permiten concluir que los egresados del programa de Contaduría se emplean fácilmente, incluso antes de terminar sus estudios de pregrado, notándose además una mayor facilidad para vincularse y comenzar a trabajar inmediatamente después del grado en el último período (2002 – 2003) con respecto a períodos anteriores.

Gráfico No. 12
Porcentaje de egresados que comenzaron a trabajar
inmediatamente en el semestre siguiente al grado



Cuadro No. 32
Evolución de las actividades al semestre siguiente del grado,
según período de graduación

Actividad	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Continuó trabajando	57.1	50.0	72.0	56.4	50.0	58.6
Comenzó a trabajar inmediatamente	28.6	50.0	12.0	23.1	30.8	28.1
Buscó trabajo	14.3		8.0	10.3	19.2	8.8
Se dedicó a una actividad no laboral			8.0	10.3		4.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Con respecto al tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo, el 45.8% de los egresados, que buscó trabajo inmediatamente después del grado, tuvo que esperar entre 1 y 3 meses para conseguirlo, el 32.2% entre 4 y 6 meses y el 22% de los egresados buscó durante más de 6 meses. Por otra parte, para aquellos que se dedicaron a una actividad no laboral durante el semestre siguiente al grado, y posteriormente decidieron buscar trabajo, el 42.3% tomó entre 1 y 3 meses para conseguirlo, entre 4 y 6 meses para el 15.4% y más de 6 meses para 11 egresados que constituyen el restante 42.3%. (ver cuadros No. 4 y 5 en el anexo), por lo tanto, el dedicarse a otras actividades antes de buscar empleo no impide que posteriormente el egresado pueda ubicarse de forma rápida en el mercado laboral.

8.2. Evolución y movilidad ocupacional de los egresados

En este aparte se expone la trayectoria laboral, teniendo en cuenta el número de empleos desempeñados por los egresados, el cambio entre áreas de los cargos en la empresa, la movilidad del profesional entre los distintos sectores económicos, y para saber cuál ha sido la trayectoria del egresado, relativa a la categoría de los cargos, se analizó si los profesionales han ascendido, han permanecido en los mismos puestos de trabajo o si han descendido de categoría. Para ello, fue necesario realizar una jerarquización de los cargos, clasificándolos en: Propietarios de Empresa, funcionarios de Alta Administración, Ejecutivos y Profesionales, en una metodología que se explicará más adelante. Es importante aclarar, que sólo se consideró el primer empleo declarado por el egresado²⁷ y el empleo actual. Si bien esto limita un poco el análisis, se obtiene una idea general de la evolución en la trayectoria laboral de los titulados.

8.2.1. Número de empleos y movilidad

Del total de egresados, el 30.4% ha tenido un solo empleo desde el momento de su graduación; el 31.6% dos empleos; un 14.4% ha tenido tres empleos y el 23.6% de los egresados ha tenido más de cuatro empleos. Por períodos de graduación, se observan los porcentajes más altos de egresados con más de cuatro empleos en los períodos 1982 – 1986 y 1987 – 1991 con 28.6% y 33.4% respectivamente, lo cual se explica por la antigüedad de las promociones, una mayor facilidad para acceder a puestos de trabajo en ese período, o posiblemente por una mayor trayectoria profesional. El mayor porcentaje de egresados con dos empleos se registra entre 1987 – 1991 con el 50% y para el periodo 2002 – 2003 se observa un alto porcentaje de egresados con sólo un empleo (84%), lo cual es de esperar dado que se trata de las promociones más jóvenes. La baja rotación de los contadores en los puestos de empleo coincide con los resultados del estudio adelantado en 2002, en el cual se encontró un número promedio de empleos para estos profesionales de 2.5.

Cuadro No. 33
Evolución del número de empleos por período de graduación

Empleos	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
1	28.6	8.3	29.2	38.2	84.6	30.4
2	14.3	50.0	29.2	38.2	11.5	31.6
3	28.6	8.3	16.7	8.8	3.8	14.4
4	14.3	16.7	16.7	8.8		13.2
5 y 8	14.3	16.7	8.3	5.9		10.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

²⁷ Nota: no se tienen en cuenta los dos semestres de práctica por ser considerados de carácter académico.

Es mayor el número de empleos desempeñados a lo largo de la trayectoria laboral en aquellos que ingresaron al mercado laboral antes del grado, como en los que comenzaron a trabajar inmediatamente. Así, se observa que el 78.8% de los egresados que continuaron trabajando en el semestre siguiente al grado ha tenido entre 1 y 3 empleos, y el 18.4% entre 4 y 6; de los egresados que comenzaron a trabajar inmediatamente después del grado, el 65.1% declara haber tenido entre 1 y 3 empleos y el 31.2% entre 4 y 6. (ver cuadros No. 6 y 7 en el anexo). Por otra parte, el total de los que buscaron trabajo después del grado y de los que desarrollaron actividades no laborales ha tenido sólo entre 1 y 3 trabajos. (ver cuadros No. 8 y 9 en el anexo).

8.2.2. Movilidad ocupacional

Los egresados de Contaduría fueron interrogados acerca del cargo que ocuparon en su primer empleo, para compararlo con el cargo que desempeñan en la actualidad, y observar la evolución que han experimentado en su carrera profesional. Fue necesario establecer una jerarquía de los cargos y definirlos para que el egresado, al diligenciar la encuesta, estuviera en capacidad de ubicar sus datos en alguna de las categorías propuestas, las cuales se definen a continuación:

- 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.

En los resultados del cuadro número 34 se observa la relación existente entre el primer cargo desempeñado por los egresados recién titulados, y el cargo actual, lo que da una idea de la movilidad en los puestos de trabajo. Del total de egresados, un alto porcentaje desempeña labores profesionales (56.9%), y el 46.9% ha permanecido en este tipo de cargos, lo cual puede explicarse por la naturaleza del programa; le siguen en importancia los cargos de tipo ejecutivo (27.3%) desarrollados en la actualidad. El 20.5% de los encuestados tuvo como primer cargo uno de corte profesional, pero afirma estar actualmente en uno de tipo ejecutivo evidenciando una movilidad ascendente que se analizará con mayor profundidad más adelante. Son menores los porcentajes de egresados que iniciaron una empresa recién titulados y permanecen en la misma actividad (0.6%), los que siempre han estado vinculados en cargos de Alta Administración (1.1%) y los que han desarrollado labores ejecutivas (6.7%).

Cuadro No. 34
Relación entre primer cargo y cargo actual

Primer Cargo	Categoría Cargo Actual				
	Propietarios de empresa	Alta Administración	Ejecutivos	Profesionales	Total
	%	%	%	%	%
Propietarios de empresa	0,6			2,0	2,7
Alta Administración		1,1		3,3	4,4
Ejecutivos	3,0	3,0	6,7	4,7	17,4
Profesionales	3,9	4,2	20,5	46,9	75,5
Total	7,5	8,3	27,3	56,9	100,0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004

Para evaluar la tendencia en la movilidad de los puestos de trabajo, es necesario aclarar que por “móviles” se entiende a los egresados cuyo cargo actual es de jerarquía mayor (móvil ascendente) o menor (móvil descendente) que el primer cargo, mientras que “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 manera²⁸:

- 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).

²⁸ LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y Trayectoria Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. 81p.

- Móvil Descendente Categoría 3: (primer cargo, Ejecutivo, cargo actual, Profesional).

Por promociones, se observa una mayor trayectoria ascendente (57.1%) en los contadores egresados en el período 1982 – 1986, y de 39.1% en los graduados entre 1992 – 1996; mientras que en períodos posteriores como 1997 – 2001 es de 14.3% y entre 2002 – 2003 del 20.8%. Esto puede ser resultado de la mayor experiencia profesional y la posibilidad de realizar estudios de posgrado, que permite ajustarse a mejores cargos a medida que transcurre el tiempo.

La trayectoria inmóvil, principalmente de Categoría 4 en la cual los egresados permanecen en cargos con funciones de tipo profesional, tiene un mayor peso entre los encuestados, sobre todo en los egresados de los años noventa. Este hecho, sumado a un alto porcentaje de egresados con sólo uno y dos empleos en su carrera profesional, refleja el efecto de la crisis económica de este período, que pudo haber generado una más baja rotación de profesionales entre cargos y al mismo tiempo entre distintos puestos de trabajo. En el último período, la inmovilidad puede justificarse por tratarse de promociones recientes, que apenas incursionan en el mercado laboral.

La mayor trayectoria móvil ascendente (28.7%) se observa entre quienes tuvieron un primer cargo con funciones de profesional, y actualmente desempeñan labores en cargos superiores. Por otra parte, la trayectoria móvil descendente, en las tres categorías señaladas anteriormente, presenta bajos porcentajes entre los egresados; el mayor porcentaje de egresados cuyo primer empleo fue ejecutivo y actualmente desarrolla labores de profesional se ubica entre 1987 – 1991 con el 16.7%. (Las cifras por categorías se encuentran en el cuadro No. 10 del anexo).

Cuadro No. 35
Movilidad cargo anterior y último cargo según período de graduación

Movilidad	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
	%	%	%	%	%	%
Inmóviles	42,9	33,3	60,9	77,1	79,2	55,3
Ascendentes	57,1	33,3	39,1	14,3	20,8	34,6
Descendentes		33,3		8,6		10,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004

Con respecto a la movilidad entre áreas de trabajo, en las cuales han laborado los egresados, si se compara el área del primer cargo con el área del cargo actual, es el área contable donde la mayor parte de los encuestados ha laborado (81.8%), lo cual sugiere que desde el primer empleo desempeñan labores relacionadas con el área de estudio del programa cursado y permanecen en ella. Por otra parte, el 65.4% de los egresados que desarrollan actividades financieras y de riesgo; el

73.9% de los que trabajan en Mercadeo y ventas y el 57.7% de los que trabajan actualmente en el área Administrativa, iniciaron su trayectoria laboral en el área contable. El área Financiera y riesgo también registra una alta participación en los primeros cargos ocupados por los profesionales, dado que el 32.3% de los que en la actualidad trabajan en el área Académica; el 11.5% de los que trabajan en el área Administrativa y el 7.5% de los que trabajan en el área Contable, afirman haber ingresado al mercado laboral en puestos del área, y el 24% aún continúa allí (ver cuadro No. 17 en el anexo).

Para analizar la movilidad de los egresados entre actividades económicas, se hizo una clasificación, teniendo en cuenta las secciones CIIU Revisión 3, comparando la actividad económica en la cual los egresados trabajaron por primera vez, con la actividad económica de las empresas donde estos están empleados actualmente. Los sectores en los cuales los egresados han permanecido inmóviles en mayor proporción son, en orden de importancia, Comercio al por mayor y al por menor (66.7%), Intermediación financiera (55.9%), Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (51.2%) e Industrias manufactureras (42.5%).

Algunos ejemplos de cambios entre sectores económicos se observan entre quienes actualmente trabajan en educación y cuyo primer cargo fue en el sector de Comercio (30.5%), Intermediación financiera (15.6%) y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (13.3%); quienes actualmente trabajan en Intermediación financiera trabajaron en su primer empleo en Actividades inmobiliarias (17.6%), manufacturas (11.8%) e igual porcentaje en otras actividades y quienes trabajan en el sector de Actividades inmobiliarias empezaron su carrera profesional en las industrias manufactureras (14%), Educación (9.3%) y Otras actividades (22.5%). (ver cuadro 18 en el anexo).

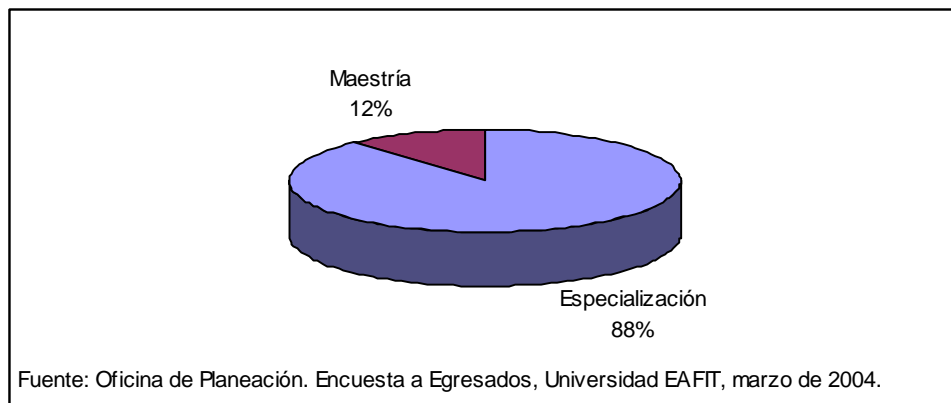
8.3. Estudios de posgrado

El análisis de la trayectoria laboral incluye los cambios que el egresado realiza en su carrera profesional, generados por la necesidad de nuevas y mejores competencias requeridas en su trabajo. Es posible que ante la dificultad de encontrar empleo, se tome la decisión de buscar una mayor capacitación, profundizando en el área estudiada en el pregrado, o bien incursionando en áreas diferentes, tal vez con más posibilidades en el mercado laboral, en lo que se denomina un proceso de reconversión laboral a partir de una recalificación inicial, es decir, la realización de estudios de posgrado en áreas diferentes a las del pregrado.

Del total de encuestados, aproximadamente el 52% adelantó estudios de posgrado, correspondiendo el 88% a especializaciones y sólo el 12% a maestrías. Este alto porcentaje de especializaciones puede explicarse por una mayor facilidad en cuanto a horarios e inversión requerida para este tipo de estudios. Dado que la mayor parte de los estudios corresponden básicamente a profundización en el área del pregrado, no es posible hablar de un fenómeno de

reconversión laboral entre los egresados del programa de Contaduría, sino más bien del perfeccionamiento de los conocimientos adquiridos en la carrera, y en el área en la cual se desempeñan en la actualidad. El bajo nivel de recalificación coincide con el 6.4% de egresados del programa, que según el estudio de egresados adelantado en 2002 recurrió a procesos de recalificación.

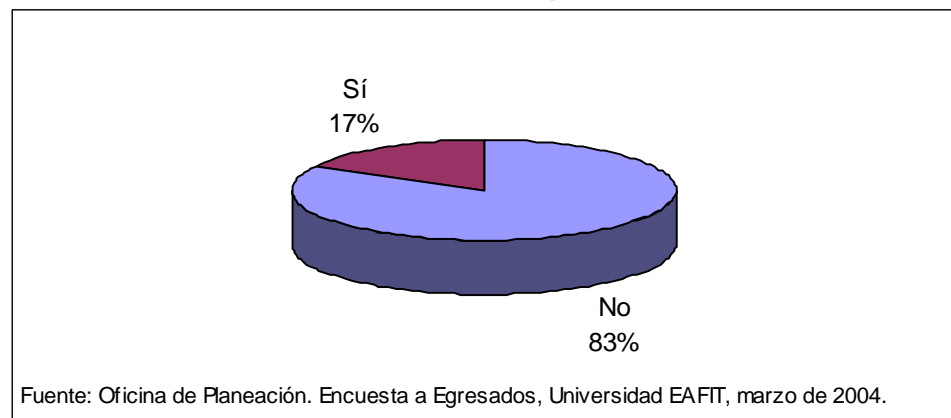
Gráfico No. 13
Porcentaje de egresados con estudios de especialización y maestría



8.4. Empresarismo

Como se observa en el siguiente gráfico, la opción de crear empresas fue elegida sólo por el 17% de los egresados encuestados.

Gráfico No. 14
Creación de empresas



El mayor porcentaje de empresarios (33.9%), corresponde a los egresados de las promociones comprendidas entre 1982-1986, seguido por los del período 1992-1996 (25%). Los profesionales titulados en años recientes (2002-2003) presentan un bajo porcentaje de empresarismo (7.1%), que puede ser explicado por el hecho de estar apenas incursionando en el mercado laboral, de modo que han tenido menos tiempo para acumular suficiente capital y posiblemente para acceder con mayor facilidad a créditos que faciliten el montaje de un negocio.

Cuadro No. 36
Evolución de los egresados que han creado empresas

Año Grado	No.	%
1982-1986	38	33.9
1987-1991	26	23.2
1992-1996	28	25.0
1997-2001	12	10.7
2002-2003	8	7.1
Total	112	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Los egresados empresarios, han creado, en su gran mayoría, entre una y dos empresas (46.4% y 38.4% respectivamente) a lo largo de su trayectoria laboral; en ellas, han participado como socios capitalistas (41.1%), socios administradores (29.5%) y asesores (17%). (ver cuadro No. 14 en el anexo). El 54.5% de estas empresas aún existen, principalmente, las creadas por los egresados en 1994 (23%), 1988 (21.3%) y 1999 (19.7%). Sólo el 3.3% y el 9.8% de estas empresas vigentes pertenecen a egresados de las últimas promociones, 2002 y 2003 respectivamente (ver cuadro No. 37 y No. 38).

Las principales actividades económicas de estas empresas (cuadro No. 39) son manufactura (35.7%) y Comercio al por mayor y al por menor (31.3%), aunque se esperaba que, dada la naturaleza del programa, el tipo de empresas de estos egresados fuera mayor en el área de prestación de servicios, la cual alcanza sólo el 17%. Por otra parte, la generación de empleo a través de estas empresas, reflejada a través del número promedio de trabajadores no es muy amplia; el mayor número promedio de trabajadores vinculados es de 28.5 en las empresas de los profesionales egresados entre 1987 y 1991 y en las empresas de egresados en otros períodos no sobrepasa los 10 empleados en promedio. (ver cuadro 15 en el anexo).

Cuadro No. 37
Número de empresas creadas por egresados

Número	No.	%
1	52	46.4
2	43	38.4
3	17	15.2
Total	112	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 38
Número de empresas vigentes creadas por los egresados, según año grado

Año	No	%
1988	13	21.3
1992	7	11.5
1994	14	23.0
1996	7	11.5
1999	12	19.7
2002	2	3.3
2003	6	9.8
Total	61	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 39
Actividad principal de la empresa

CIIU	No	%
Industrias Manufactureras	40	35.7
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores	35	31.3
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	19	17.0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11	9.8
Servicios sociales y de salud	7	6.3
Total	112	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

9. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

9.1. Comentarios preliminares

La Universidad transmite a la sociedad los resultados de sus trabajos académicos, permitiendo la aplicación de sus investigaciones o prestando asesorías y consultorías a las empresas; se pueden identificar impactos relacionados con el funcionamiento de la universidad como organización, que establece una serie de vínculos con su entorno, en términos del empleo generado, la transformación de un territorio, y con la historia y desarrollo económico de su área de influencia. Pareciera que en el egresado se encuentra el canal que amplía el impacto de la universidad y le otorga mayor duración, dado que en su desempeño laboral e interacción social, permite que los principios y valores, los conocimientos y los métodos, transformen concretamente grupos e individuos.

Mediante la evaluación de la calidad, la universidad conoce las dimensiones de su impacto en la sociedad a través del egresado, ya que la calidad, más que ser una condición interna del funcionamiento académico, relaciona al centro académico con su entorno. La calidad no es una medida estática de excelencia o de cumplimiento de objetivos, es un ajuste dinámico entre el funcionamiento académico, haciendo la lectura de los cambios y tendencias en el entorno, para responderlos según los valores y principios, que fundamentan la existencia de la universidad como institución.

La última sección de la encuesta, aplicada a los egresados entre febrero y abril, contenía unas preguntas sobre la calidad, que debían ser diligenciadas por todos los encuestados, sin importar su condición laboral, primando el haber recibido el título profesional de la Universidad EAFIT. Las preguntas fueron construidas siguiendo los criterios para la Acreditación del CNA y algunos conceptos trabajados en la economía de la educación, que permitieran explicitar los determinantes de las evaluaciones de los egresados.

Los egresados responderían unas preguntas vinculadas a la calidad del programa, considerando si su programa académico responde a las exigencias del medio, identificando las debilidades y fortalezas y su relación con los principios enunciados en la misión de la Universidad. Al ser la elección del programa una decisión que responde a las motivaciones de desarrollo personal y vocacional, se relacionan con el tema de la satisfacción, por la cual se evalúa el cumplimiento de las expectativas previas al grado.

Había, igualmente, una serie de preguntas sobre la evaluación de la institución, Universidad EAFIT, en asuntos como el reconocimiento de la universidad en el medio, el principal aporte, el impacto de los procesos de autoevaluación en la imagen institucional y el tipo de vínculos actuales. Cuando un individuo escoge la universidad en la que adelantará sus estudios, conscientemente decide contar con

una carta de presentación o credencial en el medio, que lo diferencia de los demás competidores por los cargos, producto de unos principios y valores.

El último tipo de preguntas indagan al egresado sobre el p \acute{e} nsum actual del programa, la competitividad actual y el proceso de flexibilizaci3n. Aunque m \acute{a} s adelante se tratar \acute{a} n las limitaciones de estas preguntas, la valoraci3n del p \acute{e} nsum actual contiene lo que piensan los egresados sobre la habilidad de la universidad, para adaptar el programa acad \acute{e} mico a las nuevas exigencias del medio y a las nuevas pr \acute{a} cticas pedag3gicas y universitarias.

Los an \acute{a} lisis de los resultados reconocen la existencia de relaciones de dependencia entre grupos de preguntas, ocasionadas por el objeto de evaluaci3n y m \acute{a} s importante a \acute{u} n, por el tipo de juicios que crean en el egresado, manifestados en la opci3n de respuesta en preguntas posteriores. De esta forma, se pueden identificar unas preguntas que delimitan las respuestas en preguntas posteriores, una especie de causalidad inherente entre los aspectos a evaluar.

9.2. Los egresados y la evaluaci3n del programa

Las opiniones de los egresados sobre el programa empiezan con el grado de satisfacci3n con la formaci3n recibida, la cual estar \acute{a} permeada por elementos personales y de desempe \acute{n} o laboral. La calidad del programa se relaciona con la pertinencia del mismo, la capacidad de responder a las necesidades del medio, que determinar \acute{a} el nivel de competitividad de los egresados, y el grado de aceptaci3n o imagen del programa, el cual, recientemente, viene siendo modificada por los procesos de aseguramiento de la calidad, como la Acreditaci3n.

9.2.1. Egresados satisfechos

Cuando un egresado eval \acute{u} a su satisfacci3n, fundamentalmente, eval \acute{u} a el cumplimiento de las expectativas personales y laborales, tanto al momento de iniciar el programa acad \acute{e} mico, como las que se fueron formando durante el desarrollo del mismo y con la obtenci3n del t \acute{t} ulo. La satisfacci3n es el nivel de bienestar de la persona despu \acute{e} s de haber tomado la decisi3n de mejorar sus habilidades y adquirir unas competencias, mediante el estudio de una profesi3n.

Un muy alto grado de satisfacci3n indica que el individuo reconoce que tom3 la decisi3n correcta al elegir el programa acad \acute{e} mico y que ha recibido los beneficios personales y laborales esperados; la diferencia con el grado normal de satisfacci3n se ocasionar \acute{a} por la no obtenci3n de algunos de los beneficios o la imposibilidad de aplicaci3n de los conocimientos adquiridos. El bajo grado de satisfacci3n plantear \acute{a} problemas de desempe \acute{n} o laboral, quiz \acute{a} s dificultades en acceder a los cargos m \acute{a} s adecuados para la formaci3n recibida o al cuestionamiento personal sobre el impacto en el bienestar de haber estudiado esta carrera en lugar de otra.

Cuadro No. 40
Grado de satisfacción según período de graduación

Grado de satisfacción	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Muy alto	57.1	83.3	50.0	51.3	61.5	60.2
Normal	42.9	16.7	50.0	48.7	34.6	39.5
Bajo					3.8	0.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

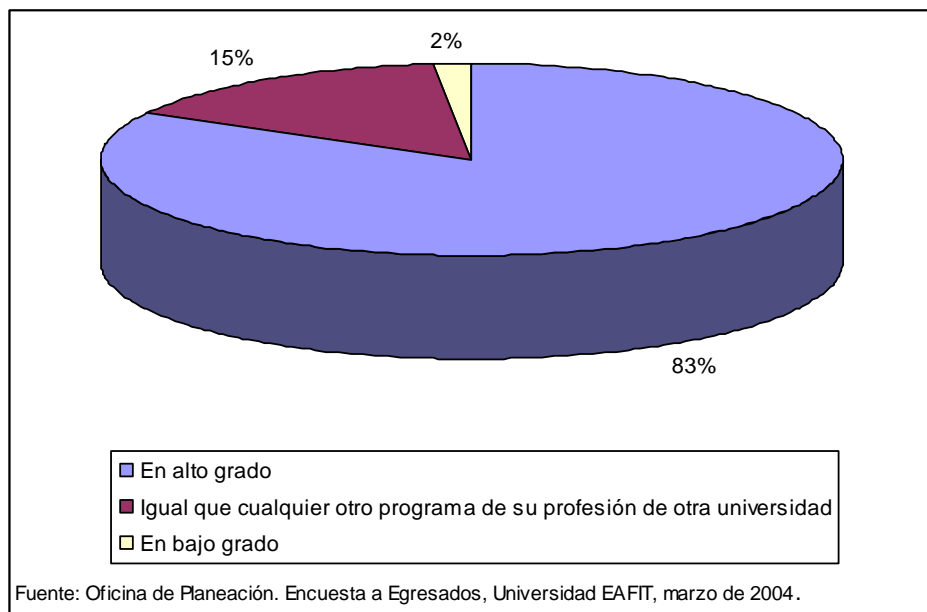
Entre los contadores eafitenses, la satisfacción es muy alta, presentándose dos fenómenos interesantes: en los primeros períodos valoran la utilidad de la formación para la construcción de la carrera profesional, mientras las promociones más recientes reconocen la importancia de la experiencia académica recién finalizada, sin la posibilidad de tener elementos laborales de juicio, basando su racionamiento en factores personales. Para las promociones entre 1992 y 2001, cuyos integrantes pueden estar adelantando procesos de reconversión laboral o de especialización en su campo laboral, la igualdad entre la satisfacción normal y alta, podría ser la manifestación del reconocimiento de debilidades profesionales o de procesos de ajuste en el ejercicio profesional en las organizaciones.

9.2.2. Un programa pertinente con egresados competitivos

El concepto de la calidad ha experimentado una transformación, pasando de expresar la excelencia en el proceso educativo, el uso de los insumos y las buenas relaciones entre los agentes participantes, para expresar la capacidad que tiene el centro educativo para relacionarse con el entorno y responder a sus necesidades. Ya la calidad no es definida por el centro académico, sino que es una negociación, entre la Universidad y la sociedad, de los atributos que definen el cumplimiento de los objetivos de la educación y gracias a los cuales, los egresados transmitirán unos beneficios a las empresas y a la sociedad.

Responder a las necesidades del medio en alto grado significa agregar un valor, un distintivo institucional, que estaría definido por la misión y visión de la Universidad, los objetivos del programa y su capacidad de actualización en el proceso formativo. Cuando los egresados opinaban que ese factor diferenciador no existía, afirmaban que el programa responde igual que los otros programas y si existía alguna diferencia no es por el programa, sino por las habilidades de cada titulado. El bajo grado habla de un programa que responde parcialmente al medio y se reforma, lentamente, de acuerdo a los cambios en el entorno.

Gráfico No. 15
Respuesta a necesidades locales y nacionales



El alto grado de pertinencia, reportado por los egresados, no tiene cambios significativos entre los períodos de graduación, lo que significa que, independientemente de la experiencia profesional acumulada o si apenas se ingresa al mercado laboral, los encuestados aceptan que existe un factor diferenciador. No se preguntó la opinión de los egresados sobre lo que consideraban era lo que diferenciaba su programa académico de los demás, pero estas cifras sirven para identificar que existe la dinámica de transformación en el programa, que se manifiesta en el pénsum y en las relaciones entre profesores, directivas y estudiantes.

Sin embargo, la pertinencia del programa no se traduce instantáneamente en mayor competitividad individual, con relación a otros profesionales de la misma carrera. La diferencia puede provenir del tipo de cargo que ocupan los egresados en las organizaciones, cuando el cargo es muy estandarizado y muy limitado en las tareas que lo conforman; otra diferencia se debe a elementos de la trayectoria profesional, que sean debilidades o vacíos, a la hora de compararlos con otros contadores.

Aunque la gran mayoría de contadores se considera más competitivo, llama la atención lo que sucede, nuevamente, con quienes obtuvieron su título en el período 1992-2001, en el cual se obtiene el máximo porcentaje de egresados que se consideran menos competitivos o en el mismo nivel de competitividad. Al revisar las cifras de empleo y desempleo, se encuentra que los egresados de estos años tienen la más alta tasa de desempleo (de 3.8% en 1992-1996), y de población inactiva (5% en 1997-2001), valores que indican que, por problemas en

el ejercicio profesional, no han podido desplegar el valor agregado de su formación.

Cuadro No. 41
Nivel de competitividad según período de graduación

Nivel de Competitividad	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Más competitivo	85.7	75.0	73.1	66.7	84.6	75.4
Mismo nivel de competitividad	14.3	25.0	26.9	23.1	11.5	21.9
Menos competitivo				10.3	3.8	2.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Que los egresados del período 1982-1986, los primeros del programa, se consideren más competitivos, tendría respaldo en su trayectoria laboral, su ascenso en las organizaciones, sus mayores salarios, su posible cambio de participación en el mercado laboral (desempeñándose ahora como propietarios de empresa). Lo sorprendente es que quienes pertenecen al último período de graduación tengan una cifra muy similar a la de sus colegas más antiguos, lo que sugiere que ellos aceptan que la educación que recibieron les otorga una ventaja en el mercado laboral y que pueden tener una trayectoria profesional ascendente.

La alta pertinencia del programa y la alta satisfacción de los egresados son muy positivas y las cifras para los graduados durante la década de los noventa, revelarían situaciones que se derivaron de su momento de inserción laboral, en un momento de cambio e incertidumbre económica. Se esperaba que estas cifras tuvieran una relación directa con la experiencia o con la antigüedad en el mercado laboral, mas los resultados motivan a pensar en la existencia de ciclos en el ejercicio de la contaduría o en los cambios efectuados en el programa.

9.2.3. Los egresados y la formación recibida

No debe olvidarse que, en últimas, la estructura académica del programa es el soporte del logro de la satisfacción de los egresados y en la que se manifiesta el deseo de la comunidad académica (profesores, estudiantes, egresados y directivos), por lograr la pertinencia y ejercer un papel activo en el medio, impactando en el entorno. La estructura académica es más que el pènsum (asunto al cual se hará referencia más adelante), en ella se encuentran las metodologías que se emplean, los componentes de la formación, lo técnico, lo general, lo humano y las habilidades que desarrolla el estudiante (hoy egresado), con el estudio de sus materias y sus vivencias académicas (prácticas, entre otras).

Desde el proceso de formación, el egresado podrá cumplir sus objetivos laborales y personales, formándose en los conceptos básicos de su profesión, adquiriendo destrezas superiores y conociendo las tendencias de cambio y de desarrollo para

su ejercicio profesional. La educación universitaria tiene un componente universal, algo común a todos los programas, que tiene como objetivo generar una mayor participación en el acceso al conocimiento, para tener la capacidad de enfrentar situaciones complejas y tomar decisiones buscando la eficiencia y el bienestar, entre otros elementos.

Sobre la estructura académica y los aspectos de la formación (orientaciones o componentes), se formularon dos preguntas en la sección de la calidad, con el ánimo de retomar esa dimensión más interna de la calidad, que se restringe al funcionamiento del proceso académico. Empezando por lo más general, se propuso a los egresados que seleccionaran el aspecto de la formación que más valoraban, sin especificar si lo valoraban para su vida profesional o en su ámbito personal, suponiendo que ambos llevarían a respuestas diferentes: lo laboral hacia lo técnico o más relacionado con la profesión, y lo personal hacia lo humanístico o lo que se denominan “habilidades generales”. En este caso, interesaba la elección del egresado, tanto como persona y como profesional.

Las opciones merecen una breve explicación. El desarrollo de aptitudes para el análisis hace referencia a la formación en la capacidad para entender los conceptos y herramientas de la profesión, facultando al individuo para acceder, por sus propios medios e intereses, a nuevos conocimientos o métodos, desarrollados en su propia disciplina o desde otros campos científicos; las aptitudes para el análisis son las que ayudan al aprendizaje para toda la vida y la acumulación de capital específico a la firma. Por habilidades generales, se entienden todas aquellas que se esperan de la formación universitaria, lo fundamental que debe adquirir la persona que ingresa a la educación superior, diferenciado por la disciplina o profesión que se estudie.

Se propuso la formación técnica recibida, la que se circunscribe a la excelencia en el manejo de las herramientas y del rigor de la disciplina o profesión; se esperaba de las personas que seleccionaran esta opción, que valoren, fundamentalmente, la parte instrumental de su trabajo en las empresas y organizaciones. Con la formación humanística se pretendía capturar el impacto de las reformas emprendidas en la Universidad y sus programas académicos en la segunda mitad de los años noventa; la opción de nada en particular implicaba que el egresado consideraba tan importantes todos los aspectos de la formación recibida, que le resultaba inconveniente otorgar mayor importancia a un solo aspecto.

Cuadro No. 42
Aspecto valorado de la formación recibida según período de graduación

Aspecto Valorado	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Desarrollo de aptitudes para análisis	28.6	66.7	30.8	35.9	50.0	41.2
Desarrollo habilidades generales	14.3	16.7	50.0	48.7	38.5	34.2
Formación técnica recibida	42.9	8.3	15.4	7.7	11.5	17.1
Nada en particular	14.3	8.3	3.8			5.7
Formación humanística recibida				7.7		1.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

El desarrollo de aptitudes para el análisis es el aspecto más valorado por todos los egresados, lo que confirma que para los egresados más que aprender una profesión, es importante aprender a relacionarse con los conocimientos de su quehacer profesional, los propios y los provenientes de otras disciplinas. El comportamiento no ha sido estable entre promociones y es normal que los egresados de la primera promoción valoren más la formación técnica, ya que en los primeros años de una carrera se hace énfasis en la transmisión del conocimiento de la profesión, lo cual se irá ampliando a medida que se consolide el programa.

Las habilidades generales ganan importancia en las últimas promociones, debido posiblemente a lo que se enfrentan los egresados en el mercado laboral: la necesidad de ser más flexibles, incluso para ejercer cargos no muy relacionados con su programa. Con las habilidades generales tendrían la capacidad para poder realizar otras tareas y quizás poder modificar su perfil profesional, según los ritmos del mercado laboral o las necesidades de las empresas.

También, sobre la formación recibida, se le pidió a los encuestados que evaluaran los aspectos que se presentan en la siguiente tabla, como debilidad o como fortaleza; luego de aplicar las encuestas, se consolidaron los resultados para esta pregunta, realizando una resta entre el porcentaje de egresados que consideraban el aspecto como fortaleza y el que lo consideraba como debilidad. Si el resultado era positivo, el aspecto era definido como una fortaleza del programa (el porcentaje de fortaleza mayor que el porcentaje de debilidad); si el resultado era negativo (el porcentaje de debilidad mayor que el porcentaje de fortaleza), la opción era catalogada como debilidad. Neutro indica que el porcentaje de egresados que evaluó como debilidad es el mismo que el porcentaje de egresados que evaluó como fortaleza.

Cuadro No. 43
Fortalezas y debilidades del programa según período de graduación

Aspecto	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Calidad de los profesores	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza
Metodologías empleadas	Debilidad	Debilidad	Debilidad	Debilidad	Debilidad	Debilidad
Organización del pènsu	Neutro	Debilidad	Debilidad	Fortaleza	Debilidad	Debilidad
Relación con el medio profesional	Debilidad	Neutro	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza	Fortaleza

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Como se aprecia en el cuadro, sólo se propusieron cuatro elementos para valoración de los egresados, quienes consideran como fortalezas del programa la calidad de los profesores y la relación con el medio profesoral; las debilidades son, a su turno, las metodologías empleadas y la organización del pènsu. En la organización del pènsu y en la relación con el medio profesional, hay mayor dispersión en las opiniones de los egresados, con períodos donde la opinión es diferente al total consolidado o en los que los egresados se reparten igualmente entre debilidad y de fortaleza.

Es normal que los egresados del primer período de promoción consideren que la relación con el medio profesional es una debilidad, ya que su inserción laboral tomó lugar cuando el programa todavía no poseía altos niveles reconocimiento en el medio. Sobre la organización del pènsu, las diferencias en las opiniones provendrían de los cambios en los primeros años, originados por el proceso de consolidación del programa y por los efectos de la flexibilización desde 1997, que podrían ser valorados negativamente por quienes han estado inmersos en este proceso.

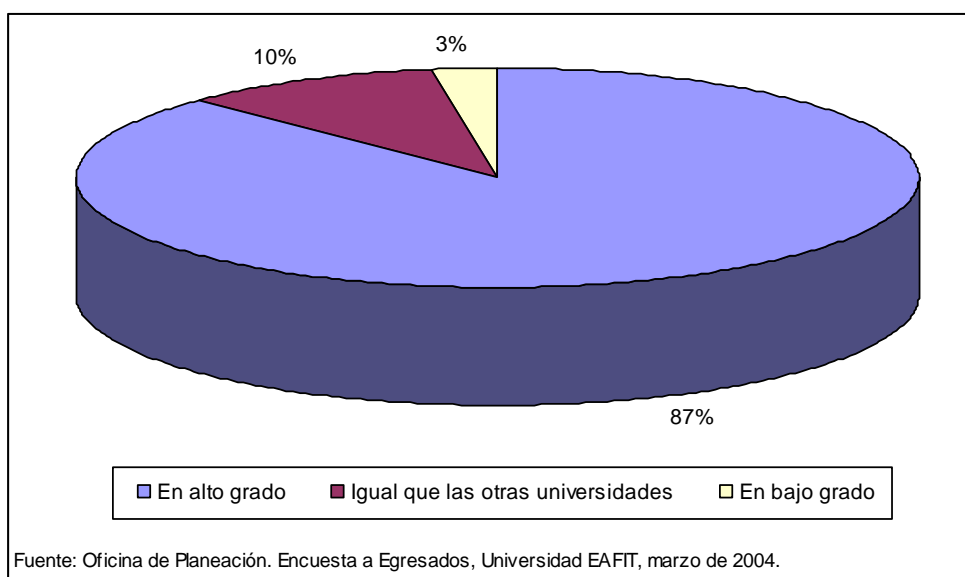
Resulta muy interesante que las metodologías sean una debilidad, mientras que los profesores sean unánimemente considerados como fortaleza del programa, lo que sumado a la organización del pènsu, señalaría que son los profesores los responsables de la calidad del programa y de la formación que reciben los egresados. El perfil de los profesores, sus intereses profesionales y de formación, se convierte en el principal determinante de la satisfacción del egresado con la formación y en la elección del aspecto que más valora.

La realización de un ejercicio como éste, de identificación de debilidades y fortalezas, en forma agregada y consolidar las opiniones de los egresados mediante una operación aritmética, para facilitar el análisis, deja por fuera las diferencias por grupos de egresados y su comportamiento en el tiempo. Que un aspecto haya obtenido el rótulo de debilidad o de fortaleza, más que una verdad concluyente, es un indicio sobre las valoraciones de los egresados, más que de la realidad del aspecto, si se entiende que en la opinión pueden pesar más consideraciones de carácter personal y subjetivo, que de análisis profundo sobre el aspecto a evaluar.

9.2.4. La proyección de contaduría en el medio

Las labores del programa no afectan sólo a la comunidad académica que las desarrolla y que le da el ritmo de cambio y de evolución, sino también que se proyectan social y laboralmente hacia el medio. La proyección en el medio tiene como canales, la labor académica del programa, la realización de investigaciones y de asesorías; muy especialmente, se realiza a través del desempeño de los egresados, en la forma como mediante su trabajo y compromiso social, hacen que su formación sea útil para las empresas y ayude a resolver necesidades sociales.

Gráfico No. 16
Apreciación del programa en el medio



El medio puede formarse una opinión de un programa por lo que hace el programa o al ser ofrecido por una universidad en particular, que son dos situaciones esencialmente diferentes, pero que tienen algunos vínculos. Cuando la sociedad valora al programa en sí mismo, se forma una opinión sobre la calidad del programa, debido a la necesidad de profesionales en esa área o disciplina, para responder a necesidades muy específicas; pero los programas tienen un estilo, estilo que proviene del contexto institucional donde se desarrollan, donde forman a individuos en una profesión.

La intersección entre ambos modos de apreciación se traduce en que la sociedad valora la utilidad del conocimiento que se transmite en una carrera y el componente más general de la formación, que es producto del entorno institucional. Para conocer la opinión de los egresados sobre esta apreciación, se les preguntó por su percepción de la imagen de su programa en el medio, al ser ofrecido por la Universidad EAFIT.

Para los egresados, el medio tiene una muy alta valoración del programa y los porcentajes que alcanzaron las opciones de “igual que las otras universidades” y “en bajo grado”, reflejan situaciones muy particulares de ese 13% del total de encuestados, quienes en su ejercicio laboral habrían podido experimentar, que los empleadores prefirieran a profesionales de otras universidades. Proponiendo otra explicación, algunos egresados consideraron que el programa no se diferenciaba en gran medida de los otros programas en el medio y que no ofrecía a sus titulados, un valor agregado o por el contrario, éstos ingresaban al medio profesional con tantos vacíos, que no eran seleccionados por los empleadores, aspectos por los cuales el programa no tendría una buena imagen.

Sobre la imagen, la comunidad académica puede tomar algunas decisiones sobre la forma en la que quiere ser valorada en el medio, empezando por rendirle cuentas a la sociedad sobre el uso de los recursos y el grado de cumplimiento de los objetivos; decisiones que pueden ser por motivación propia del programa o por exigencia del Estado. Del último tipo, son los procesos de autoevaluación, un requisito estatal y legal para los programas que adelantan procesos de certificación de su calidad.

Los procesos de autoevaluación son la oportunidad para que el programa practique un diagnóstico de sus debilidades y fortalezas, identifique las áreas que requieren intervención y aquellos elementos que deben conservarse o impulsarse; tarea que no finaliza con la presentación de un informe, sino que debe ser parte de la cultura y del estilo del programa. Para la sociedad, estos procesos se convierten en herramienta para evaluar la pertinencia de la formación y conocer detalles del programa y sobre las relaciones que establecen con el medio.

Cuadro No. 44
Apreciación de la acreditación, según período de graduación

Mejoramiento de imagen por Autoevaluación y Acreditación	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Plenamente	71.4	75.0	68.0	55.3	61.5	66.9
De manera aceptable	28.6	25.0	20.0	34.2	30.8	26.9
Muy poco			12.0	5.3	7.7	4.9
No la han mejorado				5.3		1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Los egresados opinaron que la imagen del programa ha mejorado debido a los procesos de autoevaluación y acreditación, lo que querría decir, que hoy el medio tiene una mejor opinión sobre la calidad del programa, de la cual se beneficiarían los egresados, al momento de ingresar al mercado laboral. El comportamiento por períodos ayuda a reconocer una dinámica muy interesante: los egresados de las primeras promociones, quienes no vivieron los procesos de autoevaluación,

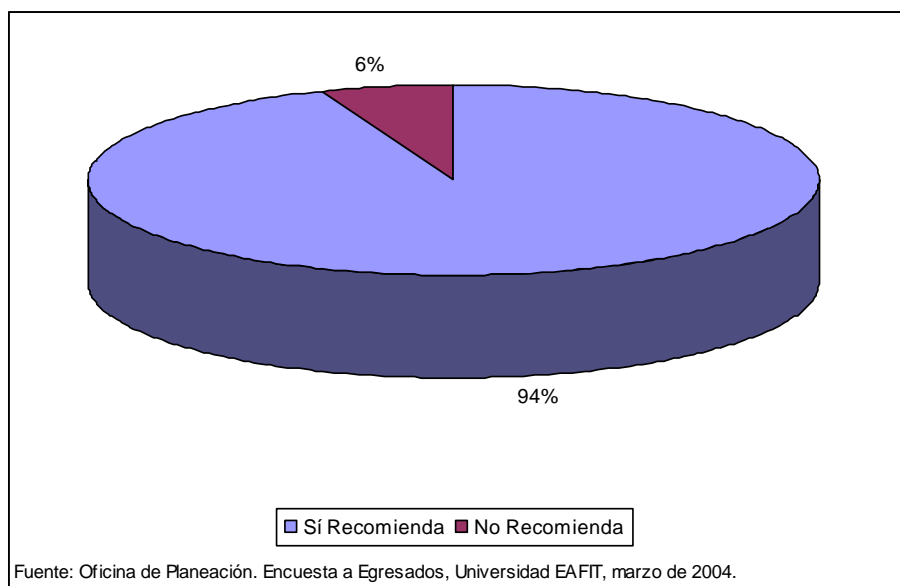
podrían dar una opinión más externa y objetiva, que la de los egresados de las promociones más recientes, quienes podrían no percibir la diferencia entre el antes y después de la acreditación, por su escasa experiencia profesional.

9.2.5. Recomendación: entre la fidelidad y la racionalidad

El egresado puede estar tan satisfecho con la formación que ha recibido y con su desempeño laboral, que podría considerar adecuado y conveniente para otra persona, que también tenga el mismo interés que él tuvo al inicio de sus estudios profesionales, estudiar Contaduría Pública en la Universidad EAFIT. Los fundamentos para la decisión de recomendación serían los niveles salariales, las opciones de trayectoria profesional, el nivel de los cargos en las empresas y la realización de estudios de posgrado, por lo cual, suponiendo que los otros agentes también comparten su búsqueda de racionalidad y eficiencia, tendería a recomendar el programa.

El criterio de racionalidad en la recomendación no alcanza a cubrir las otras dimensiones asociadas con la educación, entre las cuales se destacan el componente de transformación personal y el desarrollo de habilidades y competencias. Bajo esta perspectiva, se puede hablar de fidelidad, la que es consecuencia de los niveles de satisfacción del egresado con su formación, de la pertenencia a una comunidad académica y la proyección social y laboral.

Gráfico No. 17
Recomendación del programa

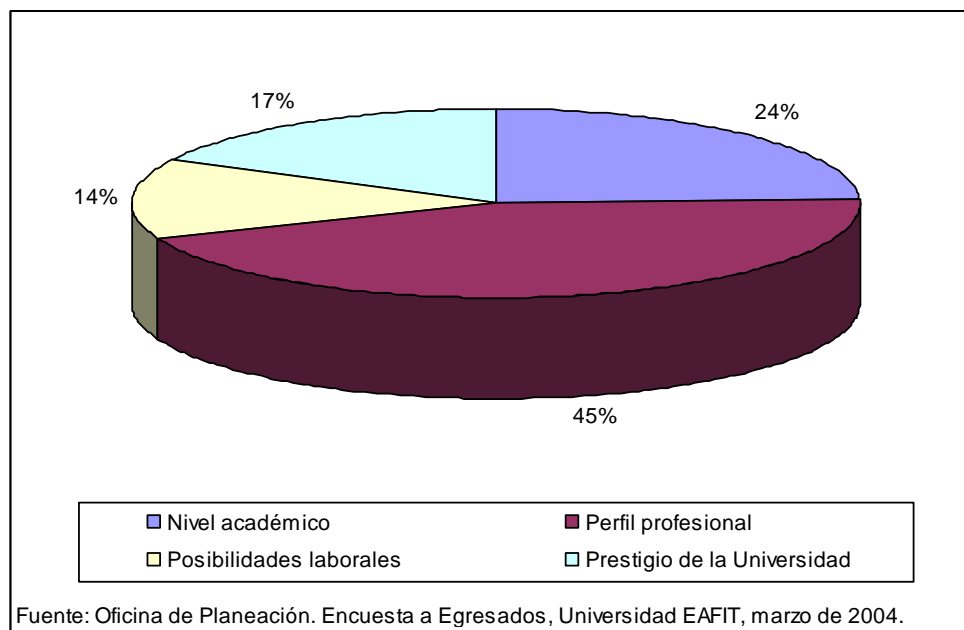


Casi todos los egresados recomendarían a otras personas estudiar Contaduría Pública en la Universidad EAFIT y los criterios para fundamentar esa decisión son el impacto personal, reflejados en el porcentaje alcanzado por el nivel académico

(Ver siguiente Gráfico), y en mayor proporción por el efecto laboral de la decisión, representado por el porcentaje que justifica esa decisión por el prestigio de la Universidad (el efecto credencial en el mercado laboral), y las posibilidades laborales después de la obtención del título. El perfil profesional puede ser una mezcla de los criterios técnicos y personales, ya que en el perfil no sólo se incluye el componente técnico de la formación, sino el enfoque de la universidad; este porcentaje es otra forma de entender porqué los egresados consideraron el desarrollo de habilidades para el análisis, como principal aspecto de su formación.

No se presentan en este texto, pero el bajo porcentaje de los egresados que no recomendarían a otras personas, es explicado por las posibilidades laborales, factor que alude a un proceso no óptimo de inserción o de competencia en el mercado laboral, para algunos egresados, quienes al ver la necesidad de recomponer su perfil profesional, prefieren no recomendar a otros el programa.

Gráfico No. 18
Razones para recomendar el programa



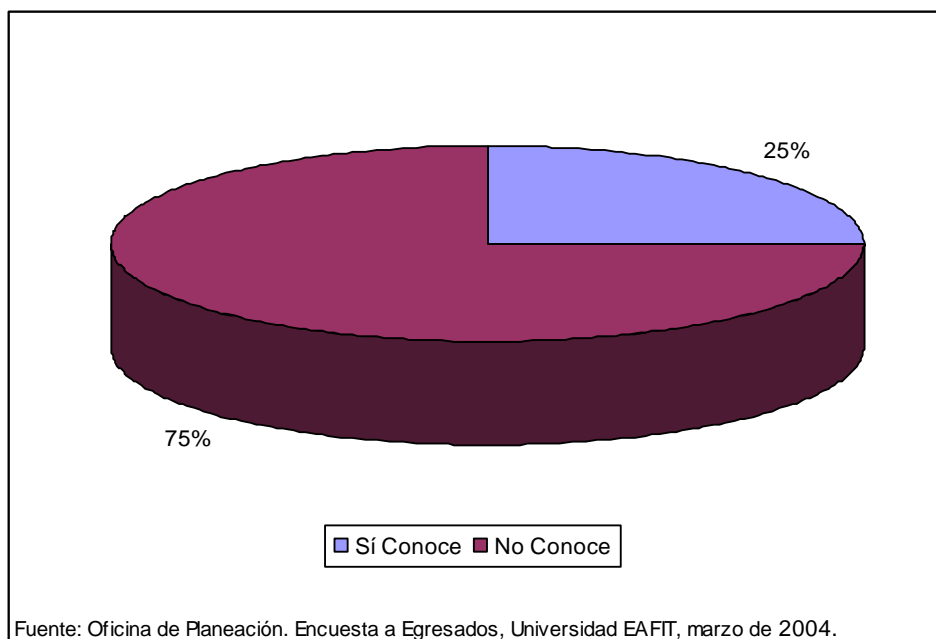
La decisión de recomendar el programa es otra forma de acercarse a la satisfacción con la formación recibida y las posibles diferencias entre ambos asuntos encontrarían una explicación en la mayor presencia de temas laborales en la recomendación, que en la satisfacción, la cual puede ser considerada netamente personal. Esa fidelidad que existe hacia la carrera y hacia la Universidad no es estática y acrítica, ella reconoce que el programa debe evolucionar y cambiar, con la participación de los egresados, la comprensión de sus opiniones y sugerencias.

9.3. Evaluación del p nsu

A los egresados se les pregunt  si conocían el p nsu actual y quienes respondían afirmativamente contestaban dos preguntas, una sobre la competitividad del p nsu y otra sobre el efecto de la flexibilización del programa. Era de esperar que los egresados de las promociones más antiguas tuvieran un menor conocimiento del conjunto de materias actuales y si lo tenían, sería resultado de su vinculación a la universidad como docentes (de tiempo completo o cátedra), o por sus estrechas relaciones personales con el departamento académico u otras dependencias.

A manera de contextualización, el programa de Contaduría ha tenido 5 p nsus que puedan ser considerados diferentes, pues tienen transformaciones sistemáticas en el número, orden o tipo de materias; del presente análisis se excluyen los cambios de movimientos de materias entre semestres académicos. El p nsu originario del programa duró hasta el año 1987 (primer semestre), año desde el cual se aplica uno que incluí materias de español, inglés, manejo de computadores e introduc  materias de humanidades.

Gráfico No. 19
Conocimiento del p nsu actual



El tercero, que tuvo vigencia desde el primer semestre de 1995, eliminaba los talleres de las materias de humanidades; el cuarto p nsu (1999, primer semestre) contenía todo el programa de flexibilización, las materias básicas, las rutas de énfasis y las materias complementarias. El quinto y último p nsu, el

cual todavía carece de egresados, se diseñó para cumplir con los requisitos del decreto 2566 del 2003, en el cual se establece la medición de crédito académico y la distribución del tiempo, entre tiempo presencial y tiempo de trabajo individual.

Sólo el 25% de los encuestados afirma conocer el pénsum actual, porcentaje que es bajo, dado que los egresados más recientes tienen una participación considerable en la muestra, mas está expresando que las reformas entraron en vigencia cuando ya se habían graduado. Cuando el egresado afirmaba conocer la composición y organización de los contenidos en su programa, se suponía que conocía la orientación básica y las posibles rutas de énfasis, no el orden y nombres de todas las materias, específicamente.

El bajo porcentaje de conocimiento puede expresar que los cambios han sido muy recientes y que los egresados todavía no han tenido la oportunidad de consultar la estructura del nuevo pénsum, en los diferentes medios destinados para presentarlo (páginas Internet, publicaciones en periódicos y folletos). Se podría sugerir que la calidad que evalúan los egresados es la del programa que les correspondió, la del programa que cursaron y que la evolución del programa, los cambios para hacerlo más pertinente y más moderno, son conocidos marginalmente, lo que debe obligar a ponderar los resultados obtenidos en la pregunta sobre los efectos de las políticas de autoevaluación y acreditación.

9.3.1. Un pénsum competitivo

La opinión sobre la competitividad del pénsum, similar a la relación entre la recomendación del programa y la satisfacción personal, es una forma indirecta de preguntar por la pertinencia del programa, pero no por la pertinencia histórica o la tendencia a estar conectado con el entorno profesional, sino la pertinencia real y efectiva que se alcanza con la selección y ubicación de las materias que conforman el programa académico actual. Sus resultados pueden esconder criterios de competitividad personal que no pueden ser desligados de la carrera, presentándose el caso de egresados que opinen que el pénsum actual es más competitivo, porque ellos son más competitivos que otros profesionales en su campo.

Los criterios que moldean la opinión del egresado serían el enfoque del programa, el énfasis expresado en el programa y aquellos que escogen los estudiantes mediante la flexibilización y las líneas de énfasis. Desde el desempeño laboral, el egresado puede comparar las potencialidades y vacíos con que llegan sus compañeros o quienes más recientemente se titulan, con lo que demandan las empresas o las funciones de los cargos que, se supone, podrán ejercer.

Cuadro No. 45
Apreciación de la competitividad del p nsu m actual,
según período de graduación

Comparación del p�nsu�m	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Excelente	100.0	66.7	75.0	50.0	93.8	77.5
Normal o similar a otros		33.3	25.0	37.5	6.3	20.1
Menos atractivo				12.5		2.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

De los egresados que conocen el p nsu m, un 77% opina que es excelente; la cifra aumenta entre los graduados del primer y del último período, aunque por diferentes razones: los más antiguos, desde su experiencia profesional, pueden evaluar según la asociación entre lo que ofrece el contador eafitense y lo que requieren las empresas, mientras que los egresados más recientes, con una menor trayectoria, emiten una opinión sesgada por las experiencias académicas y, seguramente, recordando los criterios de elección de el programa en EAFIT. El porcentaje de la calificación "excelente" entre quienes se graduaron en la década de los noventa, sin tanta experiencia y sin tanta novedad en su inserción laboral, expresaría sus opiniones sobre la carencia de diferenciación, que evite a otros graduados experimentar un proceso irregular de participación en el mercado laboral.

Coincidentalmente, la opinión sobre el p nsu m actual es muy similar a la opinión sobre el impacto de la flexibilización y, posiblemente, la calificación de la competitividad est  en función directa de lo que pasa en la flexibilización, que es el proceso que ha enmarcado el cambio de la formación profesional en la Universidad. El aumento en el porcentaje de egresados que considera que la flexibilización sea buena, que no representa grandes ventajas para el ejercicio laboral, notaría que deben corregirse o modificarse algunos procedimientos, quizás referentes a las rutas de énfasis o al balance entre la especialización y el conocimiento general de la profesión.

Cuadro No. 46
Opinión sobre flexibilización del p nsu m,
según período de graduación

Flexibilización del p�nsu�m	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Excelente	100.0	66.7	50.0	25.0	93.8	68.6
Buena		33.3	50.0	62.5	6.3	29.0
Regular			0.0	12.5		2.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

9.4. Evaluación de la institución

El último grupo de preguntas trata el tema de la calidad de la Institución, la cual tiene como objetivo evaluar lo que a lo largo de estas páginas se ha denominado impronta, el conjunto de valores que la universidad pretende dejar en sus egresados y aspectos más internos de su funcionamiento. Reconociendo que la universidad no es un ente cerrado, que ella está permeada por las relaciones que establece con el entorno, a través de sus egresados, la calidad no encierra a la universidad y debe motivar preguntas sobre lo que deja en los egresados y cómo aprovecha ese vínculo con sus otrora alumnos.

Sólo se consideró un aspecto interno, pero uno trascendental, que es la relación entre el programa académico con la razón de ser de la universidad, expresada en la misión. Se supondría que todos los componentes de la universidad, sus profesores, estudiantes, egresados y sus dependencias, tanto administrativas como académicas, rigen sus procesos, sus labores y objetivos, por lo que toda la comunidad universitaria califica como su razón de ser, lo que la diferencia de otras universidades y define la impronta que dejará en todos sus miembros y sus productos.

La Universidad EAFIT expresa como su misión “formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad, por medio de programas de pregrado y de posgrado, dentro de un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, competentes internacionalmente en sus áreas de conocimiento”. El cumplimiento de las condiciones de la calidad motivaría a todas las partes de la universidad a conectarse plenamente con la misión, no en una sumatoria de esfuerzos, sino en un proceso coordinado, donde cada una aporta sus intereses y su especialidad.

Cuadro No. 47
Opinión sobre el reflejo de la misión de EAFIT en el programa de contaduría,
según período de graduación

Misión EAFIT reflejada en el programa	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Plenamente	71.4	83.3	53.8	52.6	65.4	64.7
De manera aceptable	28.6	16.7	42.3	44.7	30.8	33.3
Muy poco			3.8	2.6	3.8	1.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Para los contadores eafitenses, su programa refleja plenamente la misión de la universidad, pero el porcentaje de egresados que manifiestan que el reflejo no es completo, obliga a hacer hipótesis sobre los aspectos que distancian la labor del programa de la misión y si esa distancia es real o se origina por inconvenientes en la inserción y desempeño laboral de los egresados. La encuesta aplicada no

incluía una pregunta sobre la razón de esa distancia, así que deberá acudir a los datos de los egresados.

Las promociones de la década de los noventa, aquellas que se enfrentaron a un proceso de inserción laboral más incierto, fruto de las reformas en la economía nacional y al cambio en las condiciones de empleo, son las que, comparativamente, apoyan la opción del reflejo parcial. Ahora bien, la misión de la universidad surge por el Plan Estratégico de Desarrollo 1998-2007, por lo cual estos egresados, cuando estudiantes, no tuvieron suficiente tiempo para abrazar la nueva cultura que se enunciaba en dicho plan.

Al tomar a los egresados del último período, la presencia de mayores condiciones de su papel como estudiantes, motivarían su opinión sobre la distancia existente entre la misión de la universidad y las labores del programa. Criterio que se queda corto para explicar lo que sucede en los primeros períodos de graduación, ya que la misión deberá depender de otras cosas, diferentes a la acumulación de experiencia del egresado y el consiguiente distanciamiento de su historia como estudiante.

La razón de ser de la Institución se hace explícita en la misión, pero está implícita en la historia y el funcionamiento de la universidad; muchas veces no requiere ser conocida textualmente, para evaluar su grado de sincronía con otros procesos internos. Por ende, los egresados podrían estar manifestando la exigencia para que la Universidad pretenda otras cosas, basándose en el conocimiento del entorno, acumulado después del grado, o que el programa todavía no se ajusta a la misión actual de la universidad, posiblemente, por las debilidades y fortalezas actuales.

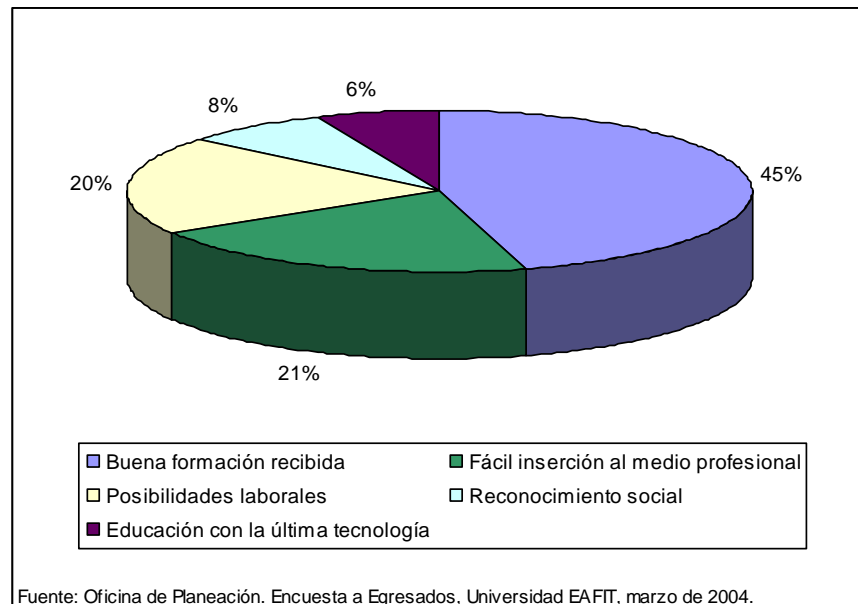
9.4.1. La contribución de la Universidad EAFIT

Distinto a la impronta, que es más axiológica, si así quiere decirse, la Universidad deja algo al egresado, que se sujetará a lo que él buscaba al momento de la inscripción, la razón para seleccionar a EAFIT en lugar de otra universidad. O, en el mismo sentido del aspecto de la formación más importante, el hoy profesional podrá seleccionar uno de los impactos de la universidad en su vida profesional o laboral, como el que más le ha permitido cumplir con sus objetivos y experimentar cierto nivel de satisfacción.

Las posibilidades de respuesta de los egresados se dividieron en criterios personales, criterios laborales, criterios sociales y técnicos; si el egresado seleccionaba la buena formación, como el principal aporte de la universidad, manifestaría que la universidad colaboró efectivamente a su crecimiento personal y a la construcción de su perfil profesional. Si escogía la inserción al medio profesional y las posibilidades laborales, creería que satisfizo uno de los beneficios de la educación superior, que es tener ventaja a la hora de competir por los cargos. Finalmente, el reconocimiento social da cuenta del efecto de movilidad social al ser mano de obra calificada y tener la posibilidad de interactuar en los grupos directivos de la sociedad, mientras la tecnología simbolizaría lo que la

universidad hace para realizar la capacitación en el uso de la tecnología, algo vital en el mundo actual

Gráfico No. 20
Distribución de opiniones sobre los aportes de la universidad



Sumando el porcentaje de egresados que seleccionaron las posibilidades y la inserción al medio profesional, se encuentra que los aportes laborales son casi igual de importantes que los aportes personales y profesionales (conectados con el conocimiento), siendo las dos dimensiones más representativas de los aportes de la universidad. Así como se hablaba de cierto sentido de fidelidad o de racionalidad para recomendar a otros el programa, estas respuestas evidencian el carácter integral y complejo de la educación, la tensión entre los asuntos de proyección laboral y de crecimiento y de transformación personal.

Independientemente del aporte que hubiesen seleccionado como el más importante de la universidad, todos los encuestados debían calificar las posibilidades laborales para el año 2004, como egresados de la Universidad EAFIT. El propósito de esta pregunta era visualizar el grado de impacto de la marca EAFIT, si el estar vinculado a la imagen y prestigio de la Universidad, representa beneficios laborales.

Las excelentes posibilidades laborales son las que se presentan cuando el efecto EAFIT se convierte en mecanismo de compensación ante la regular evolución del mercado laboral y si el mercado laboral presenta un comportamiento poco satisfactorio en la generación de empleo, el egresado de EAFIT es demandado por las empresas. Buenas posibilidades laborales son aquellas por las cuales los

ciclos del mercado laboral tienen una mayor incidencia y el beneficio de la marca EAFIT sólo se percibe cuando el egresado se encuentra en las últimas fases del proceso de selección en las organizaciones. Por último, posibilidades laborales regulares son el producto del desenvolvimiento del mercado laboral y en las que no existe el efecto por ser titulado de EAFIT.

Cuadro No. 48
Calificación de las posibilidades laborales para 2004,
según período de graduación

Posibilidades laborales	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2003	Total
Excelentes	42.9	58.3	34.6	30.8	44.0	41.5
Buenas	57.1	25.0	50.0	61.5	48.0	48.2
Regulares		16.7	15.4	7.7	8.0	10.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Para la gran mayoría de egresados las posibilidades laborales son excelentes o buenas, muy pocos afirman que son regulares, lo que comprueba la existencia del efecto EAFIT en el mercado laboral. La distribución entre quienes afirman que son excelentes o buenas da cuenta de las condiciones de ajuste a la trayectoria profesional, para quienes tuvieron que acceder a cargos que no ofrecían los beneficios esperados, pero de los que se apartan por la experiencia laboral que han acumulado; los egresados de la década del 80, por una mayor experiencia, pueden atribuir sus posibilidades laborales a la trayectoria laboral que han construido, a su prestigio profesional, más que a la vinculación con la Universidad.

Los egresados del último período de graduación, los que apenas están ingresando al mercado laboral y compitiendo por los cargos, algo para resaltar, reconocen que el efecto EAFIT existe. Sólo en los egresados más recientes es en quienes puede evaluarse la existencia del efecto de la Universidad, en tiempo real, el creado por la propia institución y el producido por la acción de los otros egresados, pues quienes apenas se abren a la realidad laboral tienen muy poca experiencia personal que ofrecer en el proceso de transición de la Universidad a la empresa.

9.4.2. Canales de contacto con los egresados

Bajo los nuevos principios de funcionamiento de la educación y la adopción de criterios de competencia entre las Universidades, el seguimiento a los productos, los egresados, se ha convertido en una necesidad, para poder mostrar como la calidad es un impulso para el desempeño de quienes hoy laboran e intervienen en el medio. Lo anterior ha cambiado la concepción del egresado y su relación con la Universidad, porque si antes el egresado era un producto terminado, que salía de la comunidad universitaria, hoy es un actor importante, que sirve de filtro para retroalimentar los procesos de cambio y de transformación en su Alma Máter y en su programa académico.

Los beneficios no son sólo para la universidad, el egresado podrá seguir con su proceso de formación, mediante especializaciones y otro tipo de posgrados, realizando una continuación de su formación, esta vez con otros intereses y condicionantes. Sabe bien que el centro académico establece relaciones con los empleadores y que entre más cercano esté a la institución, más podrá aprovechar esos contactos o, en otro papel, podrá convertirse en agente dinamizador del programa académico que cursó.

La pregunta sobre los medios de relación con la Universidad, formulada a los egresados, estaba intencionada para detectar las motivaciones que tienen los egresados para volver a la Universidad después de la obtención de su diploma. Con esta información, se espera que la institución adopte estrategias para potenciar aquellos lazos que son más fuertes y que pueda aplicar reformas en los que deberán fortalecerse, para facilitar el cumplimiento del papel del egresado: evaluador y evaluación viva de la universidad.

Cuadro No. 49
Medios de relación con la Universidad EAFIT

Medio de relación	No	%
Centro de Educación Continua	170	27.0
Centro de Egresados	153	24.3
Departamento Académico de su carrera	92	14.6
Cursa o ha cursado un posgrado	75	11.9
Corporación Amigos de EAFIT	24	3.8
Ninguna	115	18.3
Total	629	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Las necesidades de capacitación posterior al grado formal, en los posgrados o de información, mediante las actividades de educación continua, son los principales contactos de los egresados con la Universidad, estando en un segundo término la ayuda en la intermediación laboral realizada por el Centro de Egresados. Los Contadores son conscientes de la necesidad de capacitación continua para las tareas específicas en las empresas y de la profundización de sus conocimientos, para modificaciones en su perfil profesional e incrementar competitividad en un área específica.

Es de resaltar que muy pocos egresados manifiestan no tener ninguna relación con la Universidad, porcentaje que no refleja aislamiento, sino, posiblemente, que el egresado se vincula haciendo uso de las actividades culturales y recreativas de la institución, más que con las opciones propuestas. También hay que resaltar la vinculación directamente con el programa, mediante su participación en actividades organizadas por el Departamento Académico del programa, como la

docencia (de cátedra o de tiempo completo), o en grupos de investigación o sus contactos personales.

9.5. Relaciones entre las respuestas

La técnica seleccionada para conocer y cuantificar las relaciones entre las diferentes respuestas de los egresados a los asuntos de la calidad y su desempeño laboral, fue la de regresión lineal. Los motivos técnicos para realizar regresiones fueron la posibilidad de utilizar un conjunto de variables, con las cuales se pudieran recoger 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 se relaciona con la información sobre 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 Contaduría Pública de la Universidad EAFIT, se tomaron como variables dependientes el nivel de satisfacción del egresado y las posibilidades laborales. A las dos se les aplicó un proceso de transformación, pasando las respuestas cualitativas a cuantitativas, necesario para estimar los modelos; la escala de la satisfacción es 5 (nivel muy alto de satisfacción), 3 (satisfacción normal) y 2 (baja satisfacción), y la de las posibilidades laborales es 5 (posibilidades excelentes), 4 (buenas) y 3 (regulares).

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 la variable de estado laboral resultó ser no significativa y como estos egresados no respondían a preguntas de cargo, salario y permanencia en los cargos, las series de las variables no eran continuas y no podían ser empleadas en las regresiones. Por la naturaleza de los datos y por el cambio de escala cualitativa a cuantitativa, la dispersión en las respuestas numéricas de los egresados por su experiencia laboral, se aplicó un ajuste a las regresiones ante la presencia de heterocedasticidad, para que los resultados fueran más confiables.

9.5.1. Nivel de satisfacción de los egresados

La experiencia, tomada en meses desde la graduación, se espera que tenga una relación positiva con la satisfacción, ya que el egresado puede disfrutar de más beneficios de su educación; si el egresado ha ascendido de nivel de cargo en las empresas, es de suponer que tendrá mayores salarios y más aplicación de su conocimiento, lo que se incorporó en la ecuación como una variable que tomaba el valor de 0 para los egresados que ocupan cargos en el nivel de profesionales técnicos y 1 para los demás niveles de cargo (Alta administración, ejecutivos y propietarios de empresa). Conocer el pénsum actual indicaría que el contador está

interesado en conocer la evolución en el programa (1 si conocía el p nsu  actual y cero para quienes no lo conocían).

Se incluyó una variable de pertinencia de la educación, dado que si el programa es pertinente, el egresado adquiere los conocimientos y las herramientas demandados por el medio; la escala utilizada tiene los siguientes valores: 1, si la formación recibida responde en alto grado a las necesidades del entorno y 0 si lo hace en bajo grado o igual que las otras universidades. Con el mismo sentido, si el egresado puede ser más competitivo en el medio, será más demandado por las empresas, aspirar  a mejores cargos y salarios y por consiguiente su satisfacción será mayor (la escala es 1 para los más competitivos y 0 para quienes se consideraron menos o igual de competitivos).

Cuadro No. 50
Estimación de los determinantes de la satisfacción

Variable Independiente	Coefficiente
Experiencia	0.129713
Nivel del Cargo	-0.214029
Conocimiento Pensum	0.243856
Pertinencia	0.713419
Nivel de Competitividad	1,014,426

R Cuadrado 0.3598

Nivel de cargo significativa al 30%

Las demás variables significativas al 15%

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a

Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Los resultados de la estimación sugieren que a mayor experiencia de los egresados, se experimentará un mayor nivel de satisfacción, consecuencia lógica de poder disfrutar de mayores beneficios de la educación superior; el conocimiento del p nsu , con efecto positivo, ayudará a comprender algo de la fidelidad del egresado con la evolución del programa, lo que manifiesta su grado de aceptación y de bienestar por haberlo cursado en EAFIT. La relación inversa con el cargo, que contradice la suposición inicial entre ambas variables, revelará que a mayor importancia del cargo, el egresado podrá sentirse satisfecho no con la formación, sino con lo que ha sido su carrera profesional y su perfil laboral.

El efecto del cargo, aunque por otras vías, se confirmari  con la pertinencia del programa, que tiene una relación positiva con la satisfacción, porque la capacidad del programa para responder a las necesidades del medio potencia la carrera profesional del egresado, quien al ascender en las organizaciones va modificando su perfil profesional. Más importante, comparando el valor de los coeficientes de las variables, es el nivel de competitividad, por el cual, si el egresado reconoce que tiene ventajas sobre sus eventuales competidores, considerará que la formación que recibí fue la adecuada para desarrollarse profesionalmente.

9.5.2. Las posibilidades laborales de los contadores eafitenses

Las variables explicativas de las posibilidades laborales, están vinculadas con el desempeño en el mercado de los egresados, como son los meses de permanencia en el cargo actual, variable de la que se esperaría una relación positiva, en la medida que mayor permanencia en el cargo implica más desarrollo profesional y de habilidades para cierto tipos de empleo en el egresado; esta relación debería ser similar con el salario actual, porque el egresado estaría aspirando a cargos con mejor remuneración que el actual y de mayor nivel en las organizaciones. Todo lo contrario debería suceder con el nivel del cargo (con la misma escala empleada con la satisfacción), comprendiendo que a mayor responsabilidad en las empresas, mayor prestigio profesional o cuando se es propietario, las personas no están interesadas en conseguir un nuevo empleo. Para confirmar el efecto EAFIT, el efecto credencial, como factor diferenciador al momento de competir por los cargos, se incluye una variable de prestigio de la Universidad, en la cual 1 indica que la carrera es apreciada en alto grado en el medio al ser ofrecida por EAFIT y 0, que es apreciada en bajo grado o igual que la de otras universidades.

Cuadro No. 51
Estimación de los determinantes de las posibilidades laborales

Variable Independiente	Coefficiente
Permanencia	0.083844
Prestigio Universidad	0.636553
Nivel del Cargo	-0.374812
Ingresos Salariales	0.193446

R Cuadrado 0,2175

Permanencia significativa al 10%

Las demás variables significativas al 1% Fuente:

Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados,

Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Un aumento en los meses de permanencia en el cargo actual tiene un impacto muy reducido en la calificación de las posibilidades laborales por ser egresado de EAFIT; con un alto salario, los egresados evalúan las posibilidades laborales de aspirar a cargos donde puedan devengar mejores salarios. El efecto del nivel del cargo, negativo, revela que la persona cuando ocupa posiciones más altas en las empresas, tiende a despreocuparse de conseguir empleo, porque simplemente no le interesa o no está dispuesto a desprenderse de los beneficios que recibe en el cargo actual.

Que las posibilidades laborales se vean influenciadas principalmente por el prestigio de la universidad confirma la existencia de un efecto credencial, el efecto EAFIT, en el mercado laboral. Por sí solo, este hallazgo validaría la alta calidad de la institución, porque las empresas reconocen en los egresados eafitenses, sujetos con habilidades superiores y los privilegian en los procesos de selección. De ahí, que los egresados sean evaluación viva de la institución.

10. CONCLUSIONES

Los egresados son la evaluación que el medio realiza de la universidad, lo cual puede confirmarse haciendo lectura de su desempeño laboral y de su interacción social; al mismo tiempo son evaluadores de la calidad de la educación que recibieron, actividad en la cual manifiestan su racionalidad de consumidores, al comparar los beneficios esperados con los recibidos y se convierte en una lectura externa de la institución, pero con la ventaja de conocer sus principios y sus valores. El seguimiento a los egresados permite recolectar y sistematizar unas opiniones útiles para el desarrollo institucional y la búsqueda de la pertinencia, para asegurar un mejor impacto social.

Conceptualmente, la labor de la universidad se enmarca en discusiones, muy actuales, sobre la forma de entender la calidad y reconocer los productos más importantes del accionar del centro académico. En los últimos años, el egresado aparece como el principal producto, un producto en el que interactúan unos deseos profesionales y unas aspiraciones personales, estos elementos conforman su empleabilidad, condición necesaria para obtener los beneficios esperados de la educación superior, que se convertirán en referencia a la hora de evaluar la educación recibida.

Los resultados obtenidos, luego de la aplicación y procesamiento de la encuesta, confirman la alta calidad del programa, que se refleja en las opiniones de los egresados al realizar su evaluación y en sus datos de desempeño laboral. Gracias a su calidad, el programa de Contaduría Pública ha formado personas competitivas que contribuyen al desarrollo de las organizaciones; personas que son capaces de asumir los retos y los riesgos de la evolución del mercado laboral, construyendo sus trayectorias profesionales basados en la continua actualización de sus conocimientos.

De las hipótesis planteadas, se confirma que la tasa de desempleo de los egresados es muy baja, equivalente a sólo el 1.3%, lo que indica que el contador eafitense no tiene serios problemas de inserción en el mercado laboral. El bajo desempleo puede esconder la realidad de un subempleo creciente, como consecuencia del crecimiento de la oferta de mano de obra profesional en el mercado laboral y las incertidumbres del proceso de recuperación económica.

Con relación a los ingresos laborales mensuales, aunque el valor real del salario reportado por los encuestados en 2002 es inferior al que reportaron en el presente estudio, esa diferencia se explica más por la composición de la muestra que por un incremento efectivo en la remuneración recibida. Un cambio significativo en los salarios es el resultado de un ascenso en el nivel administrativo del cargo en las organizaciones o de excesos de en la demanda de contadores en las empresas, para hacer frente a expansiones de sus actividades productivas.

La experiencia es un factor determinante para el ascenso en las organizaciones, mas la experiencia no tiene la misma importancia para dar el paso de empleado a trabajador por cuenta propia o propietario de empresa y al parecer, este tipo de vinculación al mercado laboral es una respuesta de los egresados más recientes a sus problemas de inserción laboral. Los egresados con mayor experiencia preferirían evitar los riesgos del trabajo independiente, permaneciendo en empresas ya constituidas o dejar las actividades de emprendimiento, como complementarias a su trabajo principal.

Finalmente, la hipótesis de la alta calidad del programa y de la satisfacción fue confirmada con el alto nivel de satisfacción con la formación recibida y de competitividad frente a profesionales de otras instituciones; igualmente, con las buenas posibilidades laborales y la amplia recomendación del programa en EAFIT a otras personas. Del programa, los egresados señalan como fortaleza la calidad de los profesores y el desarrollo de las habilidades para el análisis es el aspecto más importante; en su opinión, los aportes de la institución son personales y profesionales o laborales, en proporciones muy similares, sosteniendo vínculos con la Universidad a través del Centro de Educación Continua y del Centro de Egresados, principalmente.

11. BIBLIOGRAFÍA

BANCO DE LA REPÚBLICA (2002). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2002*. Bogotá: Banco de la República. 50 p.

_____ (2003). *Informe Sobre Inflación. Diciembre 2003*. Bogotá: Banco de la República. 60 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.

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA (2003). *Objetivos*. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Pregrados/ContaduriaPublica/Index.htm>. 18 de Marzo de 2004.

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

_____ (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. 135 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. 11-32.

GAVIRIA, Alejandro (2002). *Educación y Movilidad Social en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo. 137 p.

JARAMILLO, Alberto; et al. (2002). *Impacto social de los programas de pregrado Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT. 152 p.

JARAMILLO, Alberto; et al. (2000). *Perfil Socioeconómico del Estudiantado de EAFIT. Carrera de Contaduría*. Medellín: Universidad EAFIT. 63 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.

LITTLE, Brenda (2001). *Reading between the lines of graduate employment*. En: *Quality in Higher Education*, No. 7, No. 2, p. 121-230.

LONDOÑO, Jaime (2001). *Movilidad y Trayectoria Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales*. Medellín: Universidad EAFIT. 81p.

MCMAHON, Walter (1998). *Conceptual framework for the analysis of the social benefits of lifelong learning*. En: Education Economics, Vol. 6, No. 3, p. 309-340.

MOLINA, Juan F. (1990). *Treinta Años al Servicio de la Educación Superior en Colombia*. Medellín: Universidad EAFIT. 258 p.

SALDARRIAGA, Luis H; LOPEZ, José I. (1981). *La Universidad Colombiana y el Sector Productivo Nacional. Análisis del Caso EAFIT*. Medellín: CEIE. 707 p.

SAN SEGUNDO, María y VALIENTE, Asunción (2003). *Family background and returns to schooling in Spain*. En: Education Economics, Vol. 11, No. 1, p. 39-40.

12. ANEXOS

Cuadro No. 1
Evolución tipo de aspirante, según trienio grado

Tipo de Aspirante / Trienio	82-84	85-87	88-90	91-93	94-96	97-99	00-02	2003	Total
Estudios universitarios por primera vez	90.2	78.0	60.5	59.1	56.0	69.8	55.8	52.8	65.2
Reingreso		3.4	14.8	10.2	12.8	9.4	13.0	8.3	9.4
Transferencia externa	5.9	4.2	8.6	17.0	8.8	6.6	14.3	11.1	9.2
Reintegro	3.9	5.9	4.9	3.4	7.2	6.6	11.7	22.2	7.2
Reingreso con grado previo		4.2	7.4	5.7	11.2	0.9	1.3		4.7
Transferencia interna		3.4	3.7	4.5	4.0	6.6	2.6	2.8	3.8
Cupo reservado		0.8					1.3	2.8	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Hojas de Vida Graduados, Universidad EAFIT, 2004.

Cuadro No. 2
Resultado de la estimación

Dependent Variable: SALARIO

Method: Least Squares

Sample: 1 20

Included observations: 20

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6503315.	740017.4	8.788057	0.0000
GRADO	-291258.9	61775.46	-4.714799	0.0002
R-squared	0.552565	Mean dependent var		3445097.
Adjusted R-squared	0.527708	S.D. dependent var		2318043.
S.E. of regression	1593041.	Akaike info criterion		31.49483
Sum squared resid	4.57E+13	Schwarz criterion		31.59440
Log likelihood	-312.9483	F-statistic		22.22933
Durbin-Watson stat	1.747667	Prob(F-statistic)		0.000173

Cuadro No. 3
Motivos para cambiar de trabajo,
de la población diferente a la subempleada invisible

Motivo para cambiar de trabajo	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Desea mejorar sus ingresos	16	44.4	13	100.0	29	59.2
Para mejorar la utilización de sus capacidades o formación	20	55.6			20	40.8
Total	36	100.0	13	100.0	49	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Cuadro No. 4
Meses transcurridos hasta obtener el primer trabajo de los egresados que buscaron empleo al semestre siguiente al grado

Meses	Femenino		Masculino		Total	
	No	%	No	%	No	%
Entre 1 y 3	27	47.4			27	45.8
Entre 4 y 6	17	29.8	2	100.0	19	32.2
Más de 6	13	22.8			13	22.0
Total	57	100.0	2	100.0	59	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 5
Meses transcurridos hasta obtener el primer trabajo de los egresados que se dedicaron a una actividad no laboral al semestre siguiente al grado

Meses	Femenino		Masculino		Total	
	No	%	No	%	No	%
Entre 1 y 3	7	31.8	4	100.0	11	42.3
Entre 4 y 6	4	18.2			4	15.4
Más de 6	11	50.0			11	42.3
Total	22	100.0	4	100.0	26	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 6
Número de empleos de los egresados que continuaron trabajando en el semestre siguiente al grado

Empleos	Femenino		Masculino		Total	
	No	%	No	%	No	%
Entre 1 y 3	147	75.0	157	82.6	304	78.8
Entre 4 y 6	38	19.4	33	17.4	71	18.4
Más de 6	11	5.6		0.0	11	2.8
Total	196	100.0	190	100.0	386	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 7
Número de empleos de los egresados que comenzaron a trabajar inmediatamente en el semestre siguiente al grado

Empleos	Femenino		Masculino		Total	
	No	%	No	%	No	%
Entre 1 y 3	100	71.4	23	46.9	123	65.1
Entre 4 y 6	40	28.6	19	38.8	59	31.2
Más de 6		0.0	7	14.3	7	3.7
Total	140	100.0	49	100.0	189	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 8
Número de empleos de los egresados que buscaron trabajo en el semestre siguiente al grado

Empleos	Femenino		Masculino		Total	
	No	%	No	%	No	%
1	12	22.6	2	100.0	14	25.5
2	11	20.8			11	20.0
3	30	56.6			30	54.5
Total	53	100.0	2	100.0	55	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 9
Número de empleos de los egresados que se dedicaron a una actividad no laboral en el semestre siguiente al grado

Empleos	Femenino		Total	
	No	%	No	%
1	7	46.7	7	46.7
2	4	26.7	4	26.7
4	4	26.7	4	26.7
Total	15	100.0	15	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 10
Movilidad cargo anterior y último cargo según año de graduación

Movilidad	1982-1986		1987-1991		1992-1996		1997-2001		2002-2003		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Inmóvil Categoría 1									4	8.3	4	0.6
Inmóvil Categoría 2					7	4.3					7	1.1
Inmóvil Categoría 3	19	14.3	13	8.3	7	4.3	4	2.9			43	6.7
Inmóvil Categoría 4	38	28.6	39	25.0	84	52.2	104	74.3	34	70.8	299	46.9
Móvil Ascendente Categoría 3	38	28.6									38	6.0
Móvil Ascendente Categoría 4	38	28.6	52	33.3	63	39.1	20	14.3	10	20.8	183	28.7
Móvil Descendente Categoría 1			13	8.3							13	2.0
Móvil Descendente Categoría 2			13	8.3			8	5.7			21	3.3
Móvil Descendente Categoría 3			26	16.7			4	2.9			30	4.7
Total	133	100.0	156	100.0	161	100.0	140	100.0	48	100.0	638	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 11
Estudios de complementación o perfeccionamiento

Estudios	Complementación o perfeccionamiento	
	No	%
Especialización	288	88.1
Maestría	39	11.9
Total	327	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, marzo de 2004.

Cuadro No. 12
Creación de empresas

Empresarismo	No.	%
No	552	83.1
Sí	112	16.9
Total	664	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 13
Evolución de las empresas creadas

Año Grado	1	2	3	Total
1982-1986	50.0	50.0		100.0
1987-1991		50.0	50.0	100.0
1992-1996	75.0	25.0		100.0
1997-2001	66.7		33.3	100.0
2002-2003	50.0	50.0		100.0
Total	46.4	38.4	15.2	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 14
Evolución en la vinculación de creación de empresa

Vinculación	82-86	87-91	92-96	97-01	02-03	Total
Socio capitalista	100.0			33.3	50.0	41.1
Socio administrador		50.0	50.0	33.3	25.0	29.5
Asesor		50.0		33.3	25.0	17.0
Empleado			50.0			12.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 15
Número promedio de trabajadores

Año Grado	Total
1982-1986	8.0
1987-1991	28.5
1992-1996	9.0
1997-2001	7.7
2002-2003	8.3
Total	13.0

Fuente: Oficina de Planeación.
Encuesta a Egresados,
Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 16
Existencia de la empresa en la actualidad

Existe Empresa	No.	%
Sí	61	54.5
No	51	45.5
Total	112	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 17
Relación área del primer cargo y área del cargo actual

Área primer cargo	Área cargo actual						Total
	Académica	Administrativa	Contable	Financiera y riesgo	Mercadeo y ventas	Técnica o de producción	
Académica	30.6			6.7			4.1
Administrativa		11.5	9.5	3.8		100.0	9.4
Contable	37.1	57.7	81.8	65.4	73.9		69.9
Financiera y riesgo	32.3	11.5	7.5	24.0			12.7
Investigación económica y proyectos		2.6	1.1				0.9
Mercadeo y ventas		2.6			26.1		1.3
Técnica o de producción		14.1					1.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, Marzo de 2004.

Cuadro No. 18
Movilidad entre actividades económicas (Secciones CIIU Rev.3)

Primera empresa	Empresa actual							
	Actividades inmobiliarias y Empresariales	Comercio	Educación	Manufactura	Intermediación financiera	Transporte, almacenamiento comunicaciones	Otras actividades	Total
Actividades inmobiliarias y empresariales	51.2	21.2	13.3	18.4	17.6		33	26.1
Comercio	3.1	66.7	30.5	5				11.4
Educación	9.3		29.7	6.1	2.9	50		10.3
Manufactura	14		5.5	42.5	11.8		28.3	21.4
Intermediación financiera			15.6	14.5	55.9	50	17	16.3
Otras actividades	22.5	12.1	5.5	13.4	11.8		21.7	14.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados Contaduría, Universidad EAFIT, 2004.

Otras actividades: Administración pública y defensa; Seguridad social de afiliación obligatoria, Construcción, Explotación de minas y canteras, Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, Servicios sociales y de salud, Suministro de electricidad, gas y agua.