

IMPACTO SOCIAL DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO

ECONOMÍA

Carolina Hurtado Ochoa

OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL
DIRECTOR: Alberto Jaramillo Jaramillo

MEDELLÍN, FEBRERO DE 2007

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	CONTEXTO DE REFLEXIÓN	7
2.1	El egresado y los beneficios de una educación con calidad	8
2.2	Aprender a aprender (aprendizaje para toda la vida)	11
2.3	Egresado como agente dinamizador de la Universidad	13
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
3.1	Objetivos e hipótesis	15
3.2	Formulario de encuesta	15
3.2.1	Diseño del formulario de encuesta	15
3.2.2	Componentes de la encuesta	16
3.3	Sistema de aplicación de encuestas	17
3.4	Aplicación de encuesta	18
3.5	Análisis de los resultados	18
3.6	La muestra y la población	19
4	CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN	21
5	LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL	25
5.1	Actualidad laboral de los Economistas	25
5.1.1	Indicadores laborales	25
5.1.2	Caracterización del desempleo e inactividad	31
5.1.3	Caracterización del empleo y entorno organizacional	33
5.1.4	Caracterización del subempleo	42
6	TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA, EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL	44
6.1	Inserción al mercado laboral	44

6.2	Movilidad laboral	47
6.2.1	Número de empleos	47
6.2.2	Movilidad laboral según nivel administrativo del cargo	48
6.3	Estudios de posgrado	51
6.4	Empresarismo	57
6.5	Compromiso social	59
7	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD	61
7.1	Los egresados y la evaluación del programa	63
7.1.1	Egresados satisfechos	63
7.1.2	Pertinencia de la formación recibida	65
7.1.3	Nivel de competencia	69
7.1.4	Recomendación del programa	71
7.2	Evaluación del pènsun	75
7.3	Evaluación de la Institución	77
7.3.1	La proyección de la carrera en el medio	80
7.3.2	Canales de contacto con los egresados	80
7.4	Seguimiento de los egresados al proceso de acreditación	82
7.5	La condicionalidad de las respuestas	85
7.5.1	Relaciones entre las respuestas	85
7.6	Comparación de resultados	88
8	BIBLIOGRAFÍA	89
9	ANEXOS	91

1 INTRODUCCIÓN

Los cambios presentados en los entornos sociales, culturales y económicos como respuesta a los fenómenos de globalización y apertura, han impulsado una nueva percepción del rol que cumple la educación dentro de la sociedad y su relevancia para alcanzar altos estándares de calidad de vida. Un sinnúmero de discusiones referentes al tema se centran en la capacidad de las políticas y sistemas educativos para brindar a los estudiantes una formación que les permita satisfacer las exigencias del nuevo orden mundial. Estas exigencias han llevado a que las instituciones educativas se preocupen no sólo por la formación teórica y técnica de sus estudiantes sino que también formen en competencias y habilidades que les permitan, a los futuros profesionales, desenvolverse eficientemente en diversas áreas.

La gran preocupación de las instituciones de educación superior por prestar un servicio que cumpla con los requerimientos que la sociedad actual demanda, apunta hacia una dirección única, y es garantizar calidad en la educación impartida. Para esto, muchos planteles educativos han recurrido al seguimiento de sus egresados como un medio importante para evaluar la calidad de la formación ofrecida y obtener información que les permitan conservar y mejorar los estándares de calidad de sus programas y su institución.

La Universidad EAFIT, por medio de la Oficina de Planeación Integral, viene desarrollando este tipo de estudios en los cuales logra identificar el desempeño laboral y profesional de sus egresados, construyendo indicadores que permitan evaluar la calidad de la formación que ofrece y se conviertan en información pertinente para apoyar los procesos de autoevaluación que conducen a la obtención de la Acreditación de Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

En las presentes páginas se analizan los resultados obtenidos en la evaluación realizada, por parte de los egresados, a la carrera de Economía que ofrece la Universidad EAFIT. El análisis se centra en tres aspectos fundamentales: la actualidad laboral de los egresados, su trayectoria laboral y profesional y la evaluación a la calidad del Programa.

La recolección de los datos se hizo por medio de la aplicación de una encuesta en la página de Internet de la Universidad entre los meses de junio y agosto de 2006, a la cual accedía el egresado de forma voluntaria. El total de egresados que la respondieron en su totalidad fue de 111, cifra que representa un tamaño de muestra estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 7%. Estos datos son ampliados y explicados en la primera sección del informe.

La población objeto de estudio es representada por el total de cohortes graduadas de la Carrera desde su primera promoción en 1999-2 hasta la cohorte perteneciente al primer semestre de 2006, resultando así un total de 215 egresados, con una distribución casi uniforme entre géneros: 52.1% mujeres y 47.9% hombres.

Los autores agradecen a todas las personas y dependencias de la Universidad EAFIT que colaboraron en la realización de este informe, especialmente a todos los egresados de Economía que aceptaron el llamado a hacer parte de la Alta Calidad de su Programa y de su Institución.

2 CONTEXTO DE REFLEXIÓN

La autoevaluación, la primera fase del proceso de acreditación institucional y de programas, permite valorar la calidad de los elementos y agentes partícipes en las dinámicas de aprendizaje, enseñanza y administración académica. Su importancia radica en su efecto doble, ya que facilita un mayor autoconocimiento de la comunidad académica, la identificación de sus fortalezas y de sus debilidades, y se convierte, además, en plataforma para la toma de decisiones que se traducirán en reformas, las cuales demandarán coordinación y negociación de los intereses de todos los agentes.

En términos institucionales, la autoevaluación contribuye a determinar los canales y el nivel de interacción que vinculan al centro académico y sus productos con la sociedad. Esos productos, las investigaciones, las asesorías, las actividades de extensión y los egresados, son un impacto que estará mediado por la capacidad de las organizaciones y de la sociedad para apropiarse de ellos, aplicando el nuevo conocimiento generado desde el entorno académico.

Con los egresados, el asunto es más complejo, ya que son el principal producto de la universidad y tienen una relación con los principios y valores de la institución, que se convierte en la impronta de su actividad profesional y personal. El egresado formará parte de las organizaciones, con su trabajo incidirá en el proceso de toma de decisiones en las empresas, ofreciendo al entorno un perfil profesional que combina sus actitudes individuales, sus competencias profesionales y lo que la universidad ha dejado en él, mediante las actividades curriculares y extracurriculares.

Otro elemento influye en la particular condición del egresado, es su papel de evaluación viva y de evaluador, la interacción entre sus opiniones sobre la institución y el programa, con su condición de ser el principal producto. La doble condición dota de una complejidad creciente a las opiniones y reflexiones que realiza el egresado y nótese que se utiliza la palabra creciente, porque cada vez son más amplios los canales de contacto entre la universidad y la sociedad, lo mismo que las áreas en las que el titulado interviene como persona y como profesional.

Una vez finalizada su formación profesional, se incorpora en la sociedad y en el mercado laboral, llevando los conocimientos, capacidades y valores inculcados por la institución en la que emprendió su proceso de formación; el egresado conoce el funcionamiento de la universidad, sus programas, sus objetivos y, al estar en la sociedad, se convierte en un enlace entre la institución universitaria y el entorno en el que se desenvuelve. De esta forma, el egresado puede hacer un juicio sobre la pertinencia de la formación recibida, de la satisfacción de sus

expectativas al comenzar su pregrado, de la competitividad frente a otros profesionales, desempeñando un papel evaluador.

Al comenzar su inserción en el entorno laboral y social e identificar las necesidades del medio, actúa como filtro de información llevando a la institución las señales del entorno. La universidad no logra identificar completamente las señales del medio, no reconoce cuales de los requerimientos de las empresas y de la sociedad son coyunturales o estructurales, pues concentra sus esfuerzos en el desarrollo de las disciplinas y profesiones con el fin de asegurar a sus egresados la mejor formación posible. El egresado recoge las señales del medio y las comunica a la comunidad académica, para que ella conozca las necesidades del mercado laboral y las competencias que demandan los empleadores, información que utiliza la universidad en procesos de mejoramiento o de redefinición de currículos.

La comunidad evalúa la calidad de la universidad mediante las posibilidades laborales, rangos salariales, categorías de los cargos y trayectoria profesional de sus egresados. La sociedad identifica la calidad en la formación recibida, la pertinencia del tipo de herramientas y métodos que el egresado porta y que puede aplicar en las organizaciones, la competitividad y el reconocimiento de la institución, lo que determina el nivel de apropiación de los productos universitarios.

“[...] El trabajo hecho por los profesionales es usualmente diferenciado por su referencia a una estructura de conceptos fundamentales vinculados con la experiencia más que por reacciones improvisadas ante los eventos [...] un alto nivel de competencia [...] relaciona la aplicación hábil de la educación especializada, el entrenamiento y la experiencia [...]”¹. La educación de calidad otorga al egresado capacidad de aprendizaje, flexibilidad laboral, capacidad analítica, entre otras, que lo hacen más competitivo frente a otros profesionales y disminuyen la incertidumbre de su inserción en el mercado laboral, aumentando por ende, la probabilidad de obtener los beneficios, tanto económicos como sociales, que se derivan de una educación de calidad, entendida ésta como la combinación de ciertos factores como la pertinencia del programa, la excelencia de los procesos académicos y las relaciones con el medio.

2.1 El egresado y los beneficios de una educación con calidad

Es posible que los beneficios de la educación surjan cuando se da una interacción entre la educación, el entrenamiento y la experiencia. Estos tres elementos permiten que el egresado emprenda una actividad profesional en la que esté

¹ HOLMES, Len (1992). “Understanding professional competence: Beyond the limits of functional analysis”. Disponible en: <http://www.re-skill.org.uk/relskill/profcomp.htm>. Marzo 10 de 2005.

dispuesto a asumir los cambios del entorno y los riesgos inherentes a él, aprovechando las oportunidades que se le presentan.

De acuerdo con Holmes (1996), la educación superior puede ser vista como un proceso a través del cual el estudiante desarrolla, como individuo, determinadas características (conocimientos, competencias y habilidades) y, de acuerdo a su grado de desarrollo, el egresado será empleado. Si se tiene en cuenta que el grado de educación superior representa una señal de mercado, a través de la cual se puede discriminar la oferta laboral y que el título o credencial obtenido² representa una garantía para los empleadores de que están “adquiriendo” un producto de calidad, se puede deducir que los empleadores estarán dispuestos a pagar más por un mejor producto y, de esta forma, los egresados mejor formados obtendrán mayores retribuciones salariales.

Alrededor de los beneficios económicos de la educación superior, se han desarrollado varias teorías que explican la diferencia existente entre la remuneración de los empleados relacionada con su grado de educación. Por una parte, la teoría del capital humano³ plantea que la diferencia se debe a que, cuando un individuo es altamente educado desarrolla competencias y/o habilidades que lo hacen más productivo, el aumento en su productividad se ve reflejado en unos ingresos mucho mayores en comparación con aquél que no posee estas habilidades. Por otra parte, la teoría de la selección atribuye a la educación la característica de servir como una señal de mercado que hace que los trabajadores más competentes tengan una mejor ubicación laboral y, en consecuencia, salarios más altos⁴.

La relación existente en ambas teorías entre la educación y la calidad determina una relación creciente entre la calidad de la educación y los salarios como consecuencia del aumento de la productividad generada por las competencias adquiridas; sin embargo, en la teoría de la selección surge un efecto interesante, la educación con calidad repercute además en el reconocimiento y prestigio de la institución y de sus egresados, generando un “efecto marca” que hace que el

² “[...] En el contexto de la educación superior el concepto de “credencialismo” describe como los trabajos mejor remunerados son monopolizados por los poseedores de ciertos títulos y certificados [...] la teoría de la Señalización [...] sugiere que los empleadores usan las credenciales como un indicador de productividad [...]”. KIVINEN, Osmo y AHOLA, Sakari (1999). “Higher education as human risk capital: Reflections on changing labour markets”. En: *Higher Education*, No. 38, p.194.

³ El capital humano es definido por Becker como la inversión de recursos, por parte de los individuos, en actividades que influyen en la obtención de sus ingresos futuros, como por ejemplo la escolaridad, el entrenamiento, los cuidados médicos, entre otras. Aunque este tipo de inversiones difieren en los efectos relativos sobre los ingresos y el consumo, en los recursos invertidos y en la tasa de retorno, convergen en el aumento de las habilidades mentales y físicas de las personas, generando un incremento en los ingresos esperados. (Becker, 1962)

⁴ DESJARDINS, Richard (2003). “Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada”. En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 16.

mercado laboral prefiera los egresados de dicha institución por la pertinencia de su educación y su nivel de competitividad.

Los beneficios económicos de la educación, tales como mayores posibilidades laborales, trayectoria laboral ascendente y altas remuneraciones, se traducen en unos ingresos más altos y en mejores condiciones de vida para los egresados, quienes al aumentar su poder adquisitivo pueden modificar, según sus preferencias, sus hábitos de ahorro y de consumo. Estos beneficios individuales repercuten en el bienestar económico de la sociedad, generando un aumento en la productividad y en el desarrollo económico de la región, tal como lo sostiene la teoría del capital humano que considera que “[...] el sistema educativo (proporciona) una mayor calificación a la fuerza de trabajo, lo cual se (refleja) en la productividad de los individuos y a su vez en el incremento de las tasas de crecimiento de la producción, en la remuneración de estos y, en consecuencia, en una mejor distribución del ingreso [...]”⁵.

En la medida en que las empresas u organizaciones estén integradas y dirigidas por profesionales competentes, formados bajo criterios de excelencia, las decisiones tomadas se encaminarán al uso eficiente de los recursos y a la maximización de los beneficios, a través del nivel de empleo, la inversión y la iniciativa empresarial, repercutiendo en el aumento de la productividad y en el desarrollo de la economía nacional.

Por otra parte, una mejor formación profesional representa en los egresados una mayor movilidad social⁶, la cual generará una mejor calidad de vida y un manejo más responsable en la toma de decisiones, ya que el egresado se siente comprometido con la sociedad y decide retornar a ella parte de los beneficios individuales recibidos, mediante su participación en obras sociales o por medio del ejercicio de sus deberes políticos, eligiendo de manera más racional sus representantes y participando activamente en debates sobre temas de interés público.

Algunas veces los egresados toman la decisión de ingresar al mercado laboral como empleadores y no como empleados porque consideran que el nivel salarial del mercado no les permite obtener una tasa de retorno óptima por la inversión realizada o porque la creación de empresa les permite aplicar los conocimientos adquiridos de una manera más directa, aumentando su satisfacción con la formación recibida, de esta forma, buscan asegurar y aumentar los beneficios de la calidad en la educación de una manera más rápida.

⁵PESCADOR, José Ángel. "La relación entre educación e ingresos: reflexiones sobre el caso mexicano". En: *La Educación y el desarrollo dependiente en América Latina*, compilado por Daniel Morales Gómez, Gernika, México, 1979, p. 296. Citado por NAVARRO, Op. cit., p. 2.

⁶ “[...] Por lo que corresponde a movilidad social, ésta ha sido concebida como el hecho de que los individuos adquieran en la sociedad, posiciones diferentes de aquéllas de su familia de origen [...]”. Ibid. p. 4.

Existen otros factores que sesgan la obtención de los beneficios de la educación superior y que pueden determinar el acceso a una educación de calidad. El nivel socio-económico de los padres (nivel de educación y nivel ocupacional), la edad, el género y el estado civil, son algunas de las variables que pueden incidir en la obtención de los beneficios de la educación por parte de los egresados.

Se ha encontrado una correlación positiva entre la posición socioeconómica de los padres y la educación que reciben sus hijos; cuando los individuos hacen parte de una familia con un alto nivel de educación y una buena posición laboral, tienen mayores oportunidades para acceder a una educación de calidad y poder brindarle una buena educación a sus hijos. “[...] En 1974 los sociólogos Sewell y Hauser estudiaron el efecto de la educación en los cambios intergeneracionales y encontraron que la educación y el estatus ocupacional de los padres se encuentran altamente correlacionados con los logros educativos de los hijos. Los hallazgos hechos en sus investigaciones permitían ver que el nivel ocupacional de una persona parece quedar ampliamente explicado por el logro educativo y no por el nivel social de los padres. Esto es, la educación parece incrementar la movilidad[...]”⁷.

Los beneficios de la educación superior no recaen únicamente en el egresado, estos también se imparten entre la universidad y la sociedad debido a la presencia de externalidades, que son aún mayores cuando la educación es de calidad. Los beneficios obtenidos por los egresados demostrarán su adecuada formación y por ende la universidad obtendrá un reconocimiento social, por lo que aumentará la demanda de titulados de dicha institución y por sus programas de formación.

Otros beneficios tienen relación con la disposición y la habilidad que se genera en las personas para emprender nuevos procesos de aprendizaje, pues para un individuo altamente educado se hace más fácil entender y aplicar nuevos conceptos de la disciplina en la que se formó u otras. La educación crea en el egresado una disposición al aprendizaje continuo, que lo hace consciente de la inexistencia de un nivel óptimo de aprendizaje o de inversión en educación y que debe continuar con su proceso de formación si quiere permanecer en el mercado laboral.

2.2 Aprender a aprender (aprendizaje para toda la vida)

La educación actúa como una fuente significativa de conocimientos y habilidades y desempeña un papel importante en el desarrollo de la disposición de las personas para aprender durante toda su vida adulta (Desjardins, 2003, p.14), facultando a

⁷ NAVARRO, Marco Aurelio (1998). “Consideraciones teóricas para el estudio a egresados”. Disponible en: www.anuies.mx/principal/ser.../publicaciones/libros/lib10/11.htm. Abril 5 de 2005. p. 4

los individuos para decidir sobre la evolución de su formación, combinando intereses personales e intereses relacionados con la empresa donde trabaja y las responsabilidades de su cargo. La educación superior se convierte en el punto de partida de un proceso de aprendizaje para toda la vida, en la medida en que el egresado se siente motivado a actualizar sus conocimientos o adquirir otros nuevos, para ser más competitivo en el medio.

La calidad en la educación desarrolla en el egresado habilidades como la disciplina, el compromiso y el conocimiento básico de su profesión, los cuales son necesarios en la adquisición y aplicación de los nuevos avances en su área de trabajo o estudio; el nuevo conocimiento adquirido amplía la capacidad de análisis y la posibilidad de interacción y comprensión en su entorno laboral.

De acuerdo con Becker, los individuos pueden perfeccionar las habilidades y conocimientos obtenidos durante su formación en educación superior y adquirir otros nuevos por medio del aprendizaje continuo, y aumentar por ende su productividad (Becker, 1962). El aprendizaje para toda la vida se convierte en un elemento esencial para la permanencia en el mercado laboral, en la actualización de los conocimientos y en el desarrollo de nuevas competencias que le otorgan al egresado una carrera profesional ascendente, una mejor proyección laboral y evitar periodos de desempleo y subempleo, que de experimentarlos podrá salir rápidamente. “[...] El uso de títulos como una garantía para obtener estatus ocupacional, seguros ingresos y (buenas) perspectivas profesionales es cada vez insostenible: la credencial obtenida al finalizar la educación superior ya no es suficiente para la vida laboral. En su lugar, la adquisición de credenciales educacionales ha comenzado a ser una forma importante de póliza de seguro, minimizando la probabilidad de desempleo y una movilidad social descendente[...]”⁸.

El egresado retorna a la Universidad para fortalecer y profundizar su formación o reconvertirse profesionalmente. En la continuidad de este proceso de aprendizaje, se da un cambio en su relación con la universidad, en la cual ya no es únicamente el egresado (como individuo que demanda educación) quien obtendrá una formación en determinada disciplina; bajo el nuevo esquema, la universidad puede tener acceso a los conocimientos y la experiencia laboral del individuo. El egresado comunicará a la institución las necesidades del medio, las capacidades y competencias para desempeñarse con éxito en el mercado laboral, enriqueciendo el quehacer académico y permitiéndole a la universidad adelantar procesos de rediseño de sus procesos de investigación, formación y extensión.

⁸ KIVEN, Op. cit., p. 196.

2.3 Egresado como agente dinamizador de la Universidad

La educación no sólo desarrolla habilidades técnicas en el individuo, sino que también crea las condiciones necesarias para desenvolverse en el entorno, hacer parte de grupos, crear vínculos personales que le ayudarán en su desarrollo personal y profesional. “[...] En el pasado reciente[...] la función de la educación era considerada una simple cuestión, desde una perspectiva económica, de cómo la educación debía crear fuerza laboral muy bien cualificada y por ende más competitiva[...] el modelo fue ligeramente modificado para reconocer que si la gente está educada para pensar analíticamente, más que a través de una pedagogía de entrenamientos sobre técnicas y si, al mismo tiempo, la gente aprende como trabajar un problema resolviéndolo más colaborativamente (trabajo en equipo), luego la educación desempeñará su función[...]”⁹. Una educación de calidad le otorga al individuo la capacidad de transmitir y captar conocimientos, por medio del trabajo en equipo el individuo crea relaciones interpersonales que le permitirán un mejor desempeño laboral y social.

La universidad no se encuentra aislada del entorno y en ella convergen los intereses y necesidades de la sociedad; la universidad transfiere bienestar a la comunidad, conocimientos, desarrolla espacios culturales, impactando de una manera positiva en el medio y, éste a su vez, genera una dinámica de transformación en la institución, a través de sus requerimientos y necesidades. La universidad permite que se creen relaciones interpersonales entre los egresados, relaciones que materializan el impacto de la universidad en la sociedad.

Los egresados, los empleadores y la sociedad en general, quienes experimentan los impactos de la educación, suministran información que sirve entonces como un punto de referencia para el mejoramiento de la institución, con el fin de formar egresados competentes y tener un proceso de aprendizaje en el que “[...] la universidad reconoce, interpreta y se adapta a las nuevas exigencias; es capaz de ubicarse en la sociedad, atrae a los individuos y modifica sus estructuras cognitivas y vocacionales, según lo imponga el ritmo de cambio[...]”¹⁰. La calidad permite, entonces, que la universidad se abra al medio llevando su impronta y que, al mismo tiempo, la sociedad influya en la dinámica institucional.

La función de “filtro” del egresado le permite a la universidad redefinir sus procesos académicos; el egresado genera una dinámica en la institución. Por medio de la demanda de programas que le permitan al egresado ser más competitivo o adaptarse a los cambios del entorno, la universidad puede determinar los programas que deben ser ofrecidos y las competencias y

⁹ TORRES, Carlos Alberto (2002). “Globalization, education, and citizenship: Solidarity versus markets”. En: *American educational research journal*, Vol. 39, No. 2, p. 375.

¹⁰ JARAMILLO, Alberto., et al (2002). *Impacto social de los programas de pregrado Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT. p. 10.

habilidades en las que deben ser formados sus estudiantes; además el egresado dinamiza la impronta de la institución, la imparte en el medio y recrea los valores institucionales.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Objetivos e hipótesis

Objetivo general:

Evaluar la calidad del programa de Economía y de la Universidad EAFIT, con base en la información recopilada por medio de encuestas aplicadas a los egresados.

Objetivos específicos:

- Caracterizar a los egresados de Economía de acuerdo a sus condiciones laborales y profesionales.
- Analizar el tipo de carrera profesional que han desarrollado los egresados, según los cargos ejercidos.
- 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 Economía presentan una alta aceptación por parte de los empleadores, lo que se refleja en una baja tasa de desempleo.
- Los egresados manifiestan se encuentran satisfechos con la formación recibida y consideran que el Programa y la Institución son de Alta Calidad.
- La Acreditación Institucional ha generado, en el sentir de los profesionales, una mejor calidad de la educación.

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 12 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 Consejo Nacional de Acreditación – CNA– en sus documentos sobre procesos de reacreditación, agrupando características en una 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

93 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.

El cuestionario se encuentra dividido en cuatro secciones, en la primera de ellas se hacen preguntas referentes a los datos personales del egresado, como el nombre, la cédula de ciudadanía, estado civil, lugar de residencia, grado de escolaridad de sus padres, entre otras. La segunda sección pretende establecer y caracterizar la situación laboral actual del egresado, su nivel de ingresos, perfil ocupacional, etc. La tercera sección corresponde a la trayectoria académica y profesional; aquí se identifican los estudios de posgrado realizados: tipo de estudio, institución y áreas de estudio; y el recorrido laboral: número de empleos que ha tenido, actividad realizada inmediatamente obtiene el título y las iniciativas para crear empresa que hayan podido tener los egresados. Por último, en la cuarta sección se hacen preguntas referentes a la evaluación de la calidad del

programa y los efectos que ha tenido para esto la Acreditación de la Alta Calidad, tanto del Programa como de la Institución.

**Cuadro No. 1
Componentes de la encuesta**

		Secciones de la encuesta			
		I. Datos Generales	II. Información laboral	III: Trayectoria académica y profesional	IV. Evaluación calidad
Objetivos	Conocer los principales datos de identificación de los egresados.	Establecer y caracterizar la situación laboral del egresado.	Identificar los estudios de posgrado realizados y la movilidad ocupacional del egresado.	Evaluar la percepción del egresado sobre la calidad del programa y la Institución.	
Tipo de preguntas	Nombre, cédula, sexo, estado civil, lugar de residencia, carrera, grado escolaridad de los padres, etc.	Ocupados: Actividad principal del egresado y la empresa; tipo de contrato; nivel de ingresos. Desocupados: Tiempo de búsqueda de empleo, motivo de desvinculación. Inactivo: Motivo de inactividad, duración.	Nivel del posgrado, programa, institución, área de estudio. Número de empleos, actividad después del grado, cargo, iniciativas de empresarismo, reconocimientos y apoyo a obras sociales.	Evaluación de la formación recibida, fortalezas y debilidades, expectativas laborales, reconocimiento de la Acreditación.	
No. de preguntas*	14	38	13	28	

Fuente: Oficina de Planeación, Universidad EAFIT, 2007.

* Cantidad de preguntas que componen cada sección de la encuesta, pero no denota necesariamente el número de preguntas que cada encuestado debe diligenciar.

3.3 Sistema de aplicación de encuestas

Luego de la construcción del formulario de encuesta, el siguiente paso fue diseñar una plataforma de Internet para su aplicación¹¹, tarea en la cual se contó con la colaboración del Centro de Informática de la Universidad EAFIT.

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 diligenciar la encuesta en un continuo, los

¹¹ 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.

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 encuesta

El período de aplicación estuvo comprendido entre los meses de junio y agosto de 2006, 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)¹².

Los contactos se realizaron mediante correos electrónicos, método cuya efectividad dependía de tener la dirección de correo electrónico actualizada.

3.5 Análisis de los resultados

Con las respuestas, después de ser depuradas, se construyeron cuadros de resumen, 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,

¹² Este programa administra las bases de datos y permite hacer envíos masivos de correo electrónicos que cumplan con las condiciones impuestas por los remitentes y lleguen a destinatarios que poseen ciertas características (en este caso ser egresado de Administración de Negocios).

se explicará la transformación a las respuestas de los egresados aplicada con la expansión.

3.6 La muestra y la población

En el presente análisis se incluye la población de graduados de Economía entre la primera promoción graduada en 1999 y la promoción 2006-1. Este período comprende 215 egresados, con una distribución casi uniforme entre géneros: 52.1% mujeres y 47.9% hombres.

Cuadro No. 2
Población graduada de Economía según género y período de graduación

Período	Femenino	Masculino	Total
1999-2000	19	13	32
2001-2002	23	29	52
2003-2004	44	35	79
2005-2006	25	27	52
Total	111	104	215

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Ahora, el tamaño de la muestra corresponde al total de egresados que diligenciaron la encuesta (aplicada entre junio y agosto de 2006), que para el período de análisis corresponde a 111 economistas. La distribución de los encuestados se observa en el siguiente cuadro. El tamaño de muestra es estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 7%.

Cuadro No. 3
Tamaño de la muestra

Período	Femenino	Masculino	Total
1999-2000	11	5	16
2001-2002	7	11	18
2003-2004	30	19	49
2005-2006	15	13	28
Total	63	48	111

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Debido a que existen diferencias entre el porcentaje que representa un período de graduación en la población y en la muestra, con respecto al total, como ocurre por

ejemplo en el lapso 2003-2004 de la población donde los 79 titulados representan el 36.7% mientras que en la muestra el mismo período de graduación representa un 44.1% de los encuestados, se hace necesario un ejercicio de ajuste de la muestra para que los datos sean representativos y así posibilitar la inferencia sobre la población.

El ajuste de los datos muestrales con relación a las poblaciones se logra a través de la expansión de la muestra. La tarea consiste en hallar el cociente entre el número de individuos titulados en cada período de grado definido para la población y el número de egresados encuestados en el respectivo período de la muestra. El resultado de esta operación indica el número de veces por el cual hay que multiplicar las respuestas de cada individuo en la muestra –según el período de graduación– de tal manera que la encuesta sea representativa de la población. Además del período de graduación se tuvo en cuenta también la expansión por medio del género de la población de egresados, pues de esta manera se pretende observar similitudes o diferencias entre las respuestas de ambos géneros.

Cuadro No. 4
Factor de Expansión

Periodo	Femenino	Masculino	Total
1999-2000	1.7	2.6	2.0
2001-2002	3.3	2.6	2.9
2003-2004	1.5	1.8	1.6
2005-2006	1.7	2.1	1.9
Total	1.8	2.2	1.9

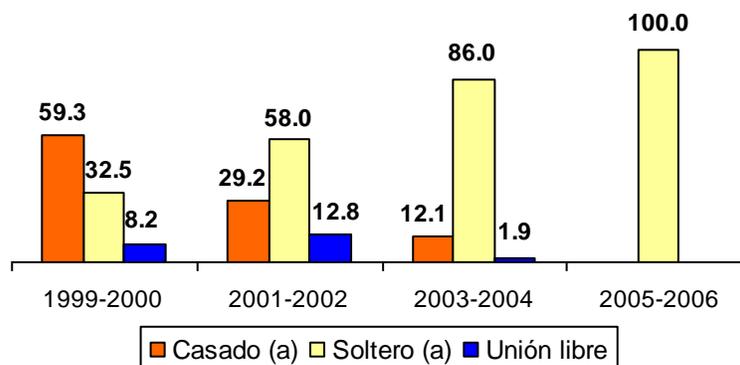
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

4 CARACTERIZACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN

Para caracterizar la población de Economistas eafitenses se recurrió al procesamiento de la información personal diligenciada por los egresados en el primer apartado de la encuesta, sección en la que las preguntas realizadas permiten conocer el estado actual de su proceso de desarrollo personal, su edad, estado civil, país donde reside, grado de escolaridad de los padres, entre otros aspectos.

La población para el período de estudio (1999-2006) es de 215 egresados, la cual se caracteriza por ser una población de jóvenes adultos con una edad promedio de 26.8 años, en su mayoría de sexo femenino (52.1% mujeres y 47.9% hombres) y estado civil soltero (74.9%).

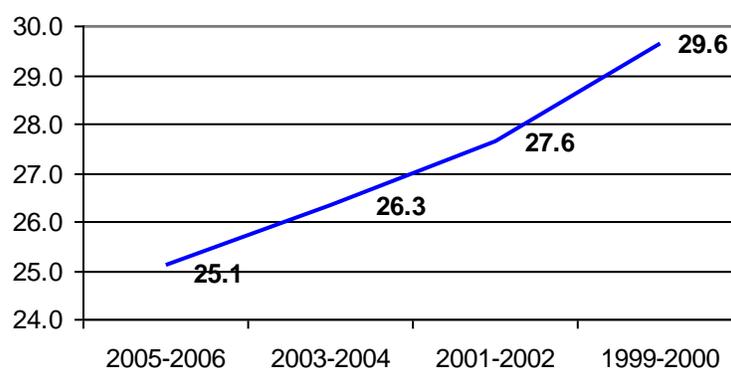
Gráfico No. 1
Estado civil de la población según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Estas condiciones podrían estar explicadas por los, relativamente, contemporáneos períodos de graduación en estudio, evidenciándose una fuerte tendencia de formar una familia en la medida en que el período de graduación se hace más lejano y aumenta la edad de los individuos, pues una vez alcanzado un estado de estabilidad económica y laboral es mucho más fácil tomar esta decisión.

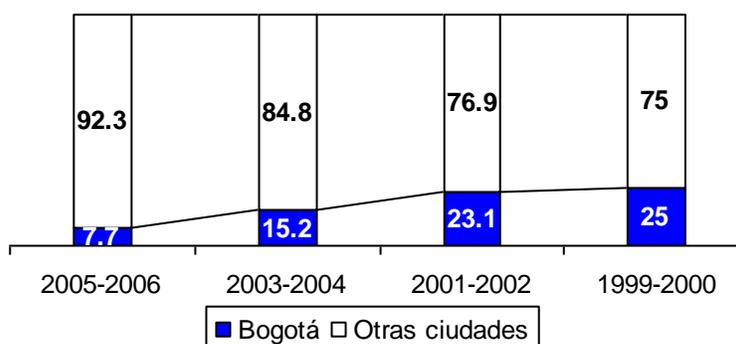
Gráfico No. 2
Comportamiento de la edad promedio según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En la actualidad el 86.1% de los egresados reside en Colombia; siendo Bogotá, después de Medellín (lugar en el cual reside el 60.5% de la población), la ciudad en donde se concentra el mayor número de economistas (16.7%) (ver anexo N° 1). Bogotá se presenta como una plaza favorable para el desarrollo de la trayectoria profesional y laboral de los egresados, por lo que muchos de ellos buscan establecerse en dicha ciudad. Por lo general, en la medida en que se adquiera mayor experiencia laboral, representada en este caso por el período de graduación, se hace también mayor la proporción de egresados que reside en la capital, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico No. 3
Proporción de egresados que residen en Bogotá de acuerdo con su período de graduación

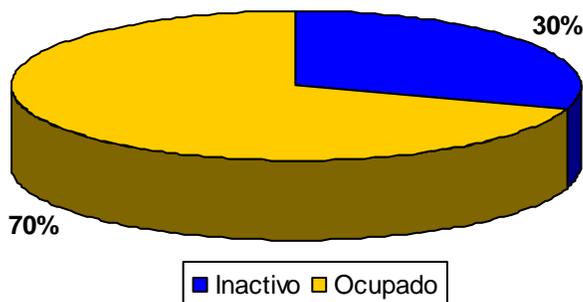


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De los profesionales establecidos en el exterior, los cuales representan el 14% de los economistas eafitenses, el 70% se encuentra ocupado y el 30% inactivo adelantando estudios de posgrado. El país que cuenta con un mayor número de

egresados es Estados Unidos, país en el cual reside el 73% de los economistas ubicados en el exterior (ver anexo N° 2).

Gráfico No. 4
Clasificación de la población que reside en el exterior



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El mayor porcentaje de la población de economistas que reside en el exterior pertenece a la cohorte de 2001-2002, a la cual corresponde, como se muestra en el siguiente cuadro, el 38.6% del total de egresados; esto podría considerarse como una respuesta a la situación económica que atravesaba el país en ese entonces, en donde las posibilidades de inserción laboral eran inciertas, por lo que los titulados pudieron haber buscado trabajo en otros países en los que encontraron estabilidad laboral.

Cuadro No. 5
Clasificación de los egresados que residen en el exterior según período de graduación

Período de graduación	Clasificación		Total
	Inactivo	Ocupado	
1999-2000	47.8	19.9	28.1
2001-2002	28.9	42.6	38.6
2003-2004		27.8	19.6
2005-2006	23.3	9.7	13.7
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Los egresados provienen, en su mayoría, de familias con altos grados de escolaridad, pues una proporción alta de los padres alcanzaron un grado de escolaridad universitario; cerca de un 70% de los padres, y más del 50% de las madres tienen título universitario o superior, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 6
Grado de escolaridad de los padres

Grado de escolaridad	Madre		Padre	
	Nº	%	Nº	%
Primaria	4	1.9	8	3.7
Secundaria	58	26.8	42	19.5
Técnico	17	8.1	12	5.6
Tecnológico	25	11.7	3	1.4
Universitario	78	36.1	85	39.5
Posgrado	33	15.4	65	30.2
Total	215	100.0	215	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

5 LOS EGRESADOS Y SU ENTORNO LABORAL

En este apartado se describen las características relevantes de la actualidad laboral de los egresados de Economía de la Universidad EAFIT. El análisis de los indicadores laborales y del ámbito organizacional en que se desenvuelven los profesionales es significativo en la medida en que arroja información valiosa para la Universidad, para el egresado y para los futuros profesionales del programa examinado.

La Universidad, por medio de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, cuenta con información que se convierte en una herramienta significativa para interpretar el éxito de la educación impartida, medida a través del desempeño laboral, académico y social de sus egresados. Los profesionales, a su vez, pueden tomar decisiones más acertadas en cuanto tienen acceso a datos que les permiten analizar el posible escenario en que se desenvolverán si realizan determinado posgrado; conocen las tendencias generalizadas de movilidad ocupacional, los sectores económicos que más absorben mano de obra y el nivel administrativo del cargo ocupado, de tal manera que cuentan con herramientas sólidas para que decidan si continúan con la tendencia o se apartan de ella. Así mismo, los bachilleres que aspiran ingresar a la universidad disponen de información para que elijan, con elementos adicionales a la vocación profesional, el pregrado que cursarán y que definirá su futuro en una sociedad.

5.1 Actualidad laboral de los Economistas

En esta sección se presentan y analizan los principales indicadores laborales hallados, explicados bajo las pautas definidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– en su Encuesta Continua de Hogares. Se describe entonces la estructura que compone la fuerza de trabajo de los economistas de la Universidad EAFIT titulados entre 1999 y 2006.

5.1.1 Indicadores laborales¹³

Los indicadores laborales de la población dan muestra de la realidad laboral experimentada por los individuos en el momento de la encuesta, de tal manera que su análisis e interpretación debe realizarse teniendo presente la coyuntura económica reciente y bajo la premisa de la constante evolución y movilidad de las personas de las cuales se obtienen los indicadores aquí expuestos.

¹³ La siguiente descripción de la metodología utilizada es tomada del informe Impacto Social de los Programas de pregrado, Administración de Negocios. Febrero de 2005.

El concepto principal, del cual se desprende la clasificación de los egresados según la actividad económica manifestada en el formulario de encuesta, es la población total (PT). Esta denota el conjunto de individuos que diligenciaron la encuesta, empleando la información expandida de la misma de acuerdo al factor definido en los aspectos metodológicos. De la población total se deriva la población en edad de trabajar (PET) que, para este caso, corresponde a la totalidad de encuestados –personas mayores de 12 años–, la cual está compuesta, a su vez, por los activos o vinculados al mercado laboral (PEA) y los inactivos (PEI).

La población económicamente inactiva (PEI) representa la población en edad de trabajar que no hace parte de la fuerza de trabajo porque no puede, no necesita o no tiene interés en conseguir una actividad económica remunerada. Es decir, aquellas personas que no se encuentran trabajando ni buscando empleo remunerado, como lo son las amas de casa, estudiantes, rentistas, pensionados, jubilados e incapacitados permanentes para trabajar.

La población económicamente activa (PEA), conocida como fuerza laboral, se subdivide en ocupados (PO) –indicando a quienes trabajaban al momento de la encuesta– y desocupados (PD), señalando a aquellos desempleados que se encontraban buscando empleo al ser encuestados. La composición de la población de economistas se define, entonces, de la siguiente manera: $PT = PEI + PD + PO$.

Con el propósito de observar la presión que sobre el mercado laboral ejercen los desempleados, estos se clasifican de acuerdo al tiempo transcurrido desde que realizaron algún trámite para conseguir un trabajo o instalar un negocio y el diligenciamiento de la encuesta, así:

- Desempleo abierto: de este grupo hacen parte los desempleados que habían realizado diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio en el transcurso de las 4 semanas anteriores a la encuesta y cuentan con disponibilidad para iniciar labores en caso de que les resulte alguna actividad remunerada.
- Desempleo oculto: se refiere a los individuos sin empleo al momento de contestar la encuesta que no realizaron diligencias para conseguir trabajo o instalar un negocio en el transcurso de las 4 semanas anteriores a la aplicación del formulario, pero sí en los 12 meses anteriores y cuentan con disponibilidad inmediata para ejercer un trabajo.

La experiencia laboral con que cuentan los desocupados admite igualmente una subdivisión: cesantes y aspirantes. Los primeros corresponden a los egresados que, habiendo trabajado anteriormente, se encuentran desempleados; entretanto,

los segundos son aquellos profesionales que se encuentran buscando empleo por primera vez. Para esta clasificación, se les pidió a los encuestados que omitieran el período de práctica profesional como experiencia laboral, de tal manera que los recién egresados, no obstante trabajaron seis meses durante la práctica, son considerados aspirantes.

La tasa global de participación (TGP) mide el tamaño relativo de la fuerza de trabajo de una población ($TGP = PEA / PET$), revelando el porcentaje de individuos en edad de trabajar que están en capacidad y cuentan con disponibilidad para ejercer actividades económicas productivas. Refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral. La tasa de desempleo se define como la proporción de la fuerza de trabajo que carece de actividad económica remunerada y se encuentra buscándola ($TD = PD / PEA$); mientras que la tasa de ocupación se refiere a la fracción de la población en edad de trabajar que labora y recibe un pago por ello ($TO = PO / PET$).

Otro indicador del mercado laboral corresponde a la medición del subempleo, definido por el DANE 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 subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores”¹⁴.

El subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH) afecta a las personas cuyas horas de trabajo resultan exiguas en relación con una situación de empleo alternativa que el individuo desea desempeñar y cuenta con disponibilidad para hacerlo. En consecuencia, para que un individuo sea clasificado como subempleado visible, debe cumplir las siguientes condiciones: a) desea trabajar más horas; b) ha trabajado menos de 48 horas a la semana (incluyendo las horas laboradas en un segundo trabajo, entre quienes lo tengan) y c) está disponible para trabajar más horas.

Por otro lado, el subempleo invisible describe una situación de empleo inadecuado derivada de una circunstancia laboral que limita las capacidades y el bienestar de los empleados, con relación a una situación de empleo alternativa. Son subempleadas invisibles las personas que al momento de diligenciar la encuesta estaban ocupadas, deseaban cambiar su situación laboral actual y tenían

¹⁴ DANE (2004). *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. 109.

disponibilidad para comenzar actividades antes de un mes. El subempleo invisible es susceptible de clasificación en las siguientes categorías:

- Empleo Inadecuado por Competencias (EIC): corresponde a una situación laboral en la cual se utilizan de manera inadecuada e insuficiente las competencias profesionales. Se subutiliza el capital humano.
- Empleo Inadecuado por Ingresos (EII): se presenta como resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. Esta categoría incluye a las personas que en la encuesta manifestaron el deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.
- Empleo Inadecuado por Horario Excesivo (EIHE): en esta categoría se incluyen las personas ocupadas que expresaron en la encuesta el deseo de cambiar de empleo para trabajar menos horas.

Para obtener la población subempleada es necesario sumar los individuos que se encuentran clasificados como subempleados visibles e invisibles. Al realizar esta operación, puede suceder, por ejemplo, que una persona que desea trabajar más horas (subempleo visible), también perciba una subutilización de sus capacidades (subempleo invisible), ocurriendo así una doble contabilización en la población subempleada total. Para omitir esta contrariedad, es preciso substraer del subempleo total aquellas personas que fueron clasificadas en ambas categorías, evitando así una sobreestimación de los egresados subempleados.

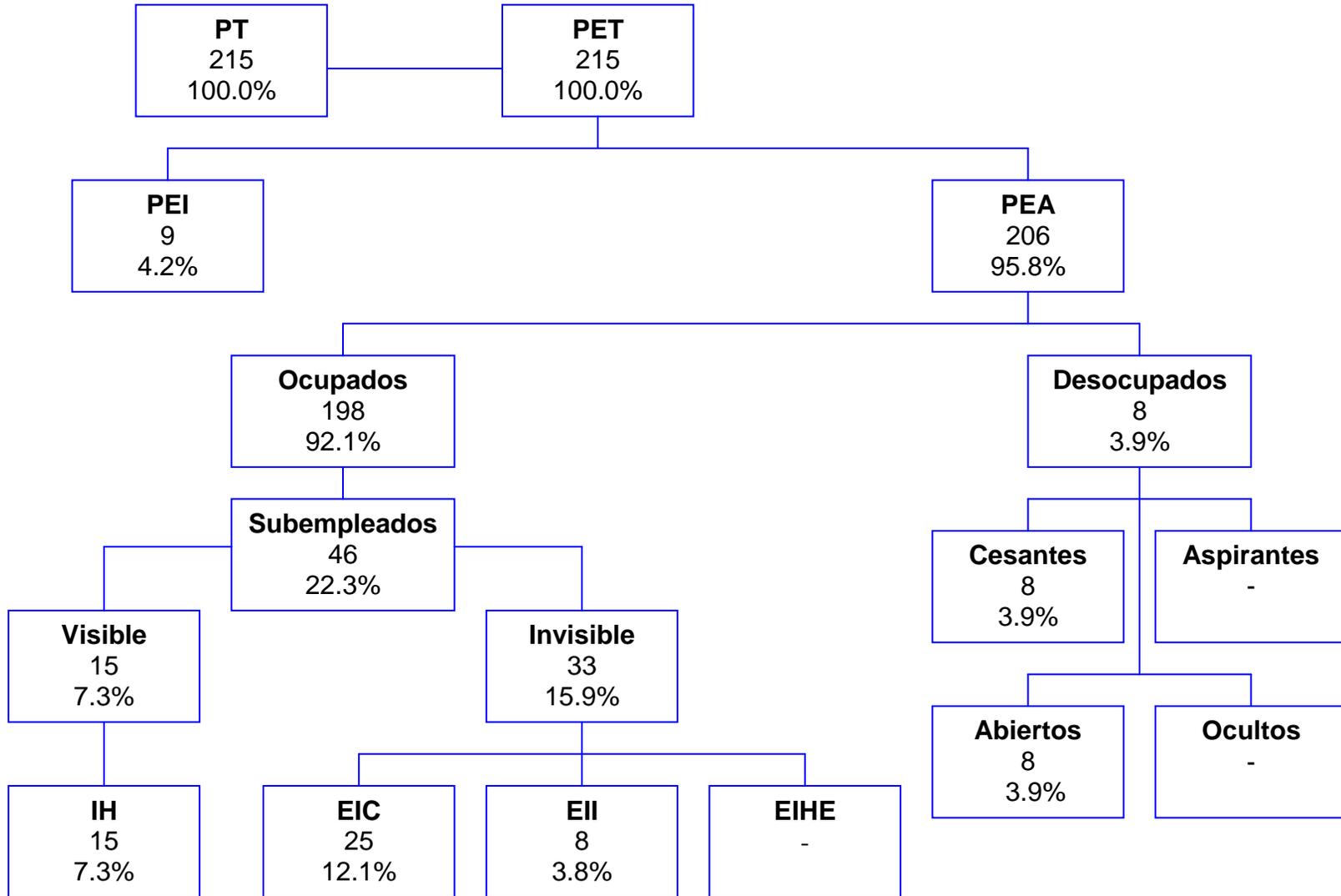
A través de la tasa de subempleo ($TS = S / PEA$) se identifica la proporción de la fuerza de trabajo (PEA) que se encuentra subempleada. El indicador se obtiene a través de la siguiente operación: Tasa de Subempleo (TS) = Subempleo (S) / PEA.

Cuadro No. 7
Indicadores laborales y población
según categorías ocupacionales y período de graduación

Indicadores laborales	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	Total
%Población en edad de trabajar	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Tasa global de participación	86.4	95.0	100.0	97.5	95.8
Tasa de ocupación	86.4	89.0	95.8	93.5	92.1
Tasa de desempleo		5.3	4.2	4.1	3.9
T.D. Abierto		5.3	4.2	4.1	3.9
T.D. Oculto					
T.D. Aspirantes					
T.D. Cesantes		5.3	4.2	4.1	3.9
Tasa de subempleo		36.7	24.1	17.6	22.3
*Insuficiencia de horas		12.2	3.7	11.7	7.3
*Empleo Inadecuado por Competencias		18.4	16.4	5.8	12.1
*Empleo Inadecuado por Ingresos		6.1	3.7	3.9	3.8
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo					
Población Total	32	52	79	52	215
Población en Edad de Trabajar	32	52	79	52	215
Población Económicamente Activa	27	49	79	51	206
Ocupados	27	46	76	49	198
Desocupados		3	3	2	8
*Abiertos		3	3	2	8
*Ocultos					
*Aspirantes					
*Cesantes		3	3	2	8
Inactivos	4	3		2	9
Subempleados		18	19	9	46
*Insuficiencia de Horas		6	3	6	15
*Empleo Inadecuado por Competencias		9	13	3	25
*Empleo Inadecuado por Ingresos		3	3	2	8
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo					

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Gráfico No. 5
Distribución de la población según categorías ocupacionales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

IH: Insuficiencia de Horas.

EIC: Empleo Inadecuado por Competencias.

EII: Empleo Inadecuado por Ingresos.

Los indicadores laborales para los economistas eafitenses se muestran satisfactorios, con una alta tasa de ocupación en la población (el 92.1% se encuentra ocupado) y con una baja tasa de desempleo (3.9%). La tasa global de participación es del 95.8% y en el subempleo se clasificó un 22% de los activos: 7.3% visible y 15.9% invisible (sobresaliendo el empleo inadecuado por competencias con el 12.1%). Al comparar estos indicadores con los obtenidos en el estudio “Perfil socioeconómico y laboral de los egresados de Economía” de 2001 se observa una mejora en las condiciones laborales de los egresados, pues en ese entonces presentaban una tasa de ocupación de tan solo el 78.4% y una tasa de desempleo de 14.7%,

5.1.2 Caracterización del desempleo e inactividad

La tasa de desempleo actual de los economistas (3.9%) refleja el buen desempeño de estos en el mercado laboral, pues llega a niveles muy inferiores en comparación con resultados arrojados a nivel nacional (para octubre de 2006 la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 11.3%).

En el primer período de graduación, que comprende las promociones de 1999-2000, se presenta una tasa de desempleo nula; en los demás períodos la tasa es muy homogénea y se mantiene alrededor de la tasa total de desempleo (como puede observarse en el cuadro N° 7).

El total de desempleados pertenece, según la clasificación de desempleo, a la categoría de cesantes, es decir estos egresados cuentan con cierta experiencia laboral previa y se encuentran en este momento en un periodo de búsqueda de empleo. En promedio, este grupo de egresados dejó de trabajar por última vez 4.3 meses antes de contestar la encuesta, el cual es el mismo período de tiempo en el que iba transcurrido su búsqueda de empleo.

Cuadro No. 8
Motivo por el que se desvinculó de la empresa

Motivo desvinculación	Nº	%
Renuncia voluntaria	4	51.2
Cierre o reestructuración de la empresa	2	26.2
Despido	2	22.5
Total	8	100.00

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El principal motivo por el que se presentó desvinculación de la empresa fue el de renuncia voluntaria, seguido por el cierre o reestructuración de la empresa.

El salario de reserva, dentro de la economía laboral, se asocia al nivel de ingresos en el cual le resulta indiferente a una persona aceptar o rechazar una oferta de trabajo; es decir, marca el límite entre la situación de empleo o desempleo de un individuo.

Cuadro No. 9
Salario de reserva según período de graduación y
meses promedio de desempleo

Período de graduación	Meses promedio de desempleo	Salario promedio
2001-2002	3.0	\$3'000.000.0
2003-2004	6.0	\$1'618.181.8
2005-2006	2.0	\$1'300.000.0
Total	4.3	\$1'983.750.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Teniendo en cuenta la experiencia profesional (años transcurridos desde el grado) y los meses de desempleo, puede observarse que la experiencia profesional tiende a incrementar las expectativas salariales de los desempleados dado que los egresados esperan que su antigüedad se asocie a conocimientos y destrezas, de las cuales carecen los recién titulados.

El total de economistas inactivos se encuentra adelantando estudios de posgrado. El 100% de los egresados inactivos ha tenido experiencia laboral y hace 10.3 meses promedio que trabajaron por última vez. Este grupo de economistas tiene un ingreso promedio de \$ 2'058.667, proveniente en su mayoría de becas otorgadas para adelantar sus estudios, como puede observarse en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 10
Procedencia de los ingresos de los egresados inactivos

Procedencia de los ingresos	Nº	%
De su cónyuge o pareja	2	18.9
Otra:	7	81.1
Beca - estudiante de Doctorado	2	28.6
Beca - Fulbright. Bancolombia	3	42.8
No tiene ingresos	2	28.6
Total	9	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

5.1.3 Caracterización del empleo y entorno organizacional

En esta sección se describen los aspectos relevantes de la población empleada, se sintetiza el principal sector de ocupación y los canales de consecución de empleo. Además, se examina, en el apartado “entorno organizacional”, el nivel administrativo y el área de los cargos ejercidos, la remuneración salarial y el tipo de contrato con el cual se encuentran vinculados los egresados.

5.1.3.1 Sectores de ocupación

El sector de ocupación de los egresados, de acuerdo a la actividad principal que la empresa realiza, proporciona información importante para caracterizar la población de economistas empleada.

Cuadro No. 11
Distribución del empleo según rama
de actividad económica de la empresa

CIU	%
Intermediación financiera	42.9
Industrias manufactureras	11.8
Administración pública y defensa	11.2
Educación	7.2
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	6.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4.2
Comercio al por mayor y al por menor	3.7
Construcción	2.8
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.4
Explotación de minas y canteras	1.3
Hoteles y restaurantes	0.9
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0.8
Total	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Los sectores que emplean el mayor número de egresados son el financiero y el manufacturero, sin embargo también hay una importante proporción de economistas que se emplea en empresas de actividades de administración pública y en educación.

Los canales por los cuales los profesionales consiguen empleo representan, en alguna medida, las dinámicas de inserción laboral dado que dan cuenta de la

situación económica nacional experimentada en el momento del diligenciamiento de la encuesta.

Cuadro No. 12
Principales canales de consecución de empleo

Medio de consecución de empleo	Nº	%
Pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas	59	30.1
Su empleador lo contactó	41	20.9
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a empresas o empleadores	30	15.3
Por convocatorias	21	10.7
Por Internet	12	6.1
Por el Centro de Egresados de EAFIT	10	5.1
Comenzó su propio negocio	3	1.5
Visitando, llevando o enviando hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	1	0.5
Otro	19	9.6
Total	196*	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

*No se tienen en cuenta los egresados que se desempeñan como ayudantes en empresas familiares.

La mayoría de los economistas eafitenses que se encontraba laborando en el momento de aplicación de la encuesta, obtuvo su empleo por medio de la recomendación u ayuda de familiares, amigos o colegas. Esto podría ser una muestra de la conformación de una “red de cooperación” entre compañeros de las mismas cohortes, haciendo que se presenten recomendaciones laborales entre ellos mismos o se informen de determinada vacante a la cual se puede aspirar. Otro canal de consecución de empleo importante y que demuestra la competencia y reconocimiento de los egresados del Programa es el acercamiento de las mismas empresas empleadoras con los egresados; aproximadamente el 21% de la población de egresados fue contactada directamente por su empleador.

5.1.3.2 Entorno organizacional

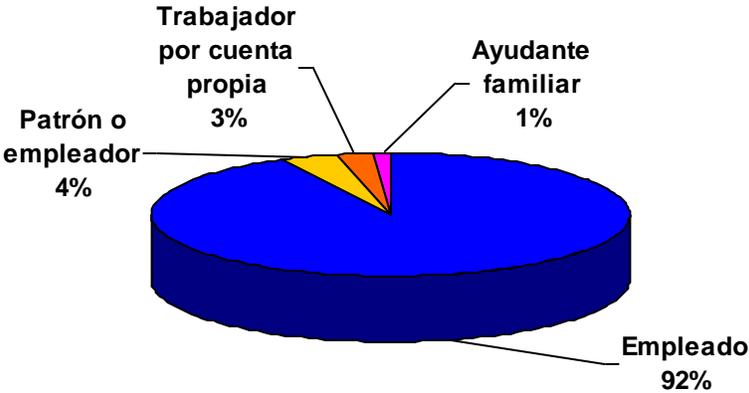
El entorno organizacional de las empresas donde trabajan los egresados se refiere a las condiciones laborales en que se desempeñan los ocupados, la manera en que el mercado de trabajo los vincula y las características de quienes cuentan con una segunda ocupación.

El concepto de categoría ocupacional hace referencia a “[...] la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo [...]”¹⁵ de acuerdo a la labor

¹⁵ DANE, Op. cit., p. 87.

realizada y dependiendo de la generación de empleo. Existen 4 categorías: trabajador por cuenta propia, señalando a los individuos que trabajan de forma independiente y que no tienen empleados; patrón o empleador, indicando a los egresados que en el ejercicio de sus funciones generan empleo; empleado, que se refiere a quienes trabajan en una empresa de la que no son socios; y ayudante familiar es la persona que trabaja en una empresa familiar sin contrato de trabajo formal.

Gráfico No. 6
Composición de la posición ocupacional



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La posición ocupacional en la que se desempeña el mayor número de economistas es “empleado” con 92%, seguido de patrón o empleador con el 4%. Al hacer una comparación por cohortes se evidencia una mayor participación de ayudantes familiares y de trabajadores por cuenta propia en el período de graduación más reciente 2005-2006. Por otro lado, el período de graduación con un mayor número de economistas patrones o empleadores es la primera cohorte 1999-2000, ya que esta posición ocupacional requiere, por lo general de una trayectoria y experiencia laboral más amplia.

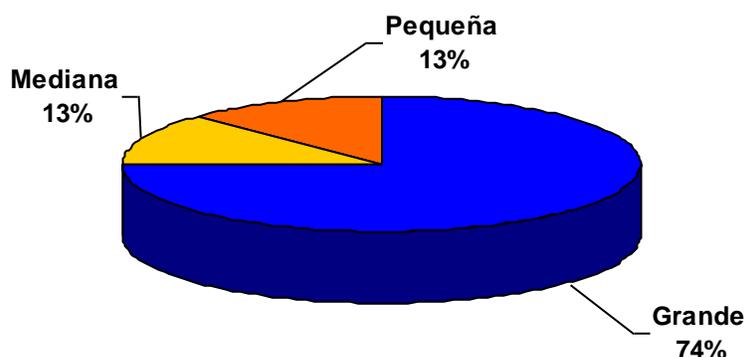
Cuadro No. 13
Posición ocupacional según período de graduación

Posición ocupacional	Período de graduación				Total
	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	
Empleado	90.5	100.0	93.7	84.4	92.4
Patrón o empleador	9.5		4.3	3.5	3.8
Trabajador por cuenta propia			2.0	7.8	2.7
Ayudante familiar				4.3	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Por otro lado, con el fin de clasificar las empresas en las que se ocupan los economistas –según su tamaño– se recurrió a la agrupación de las mismas de acuerdo con el número de trabajadores que labora en cada una: organizaciones con más de 200 empleados se consideraron “grandes”; entre 51 y 200, “medianas” y menos de 50, “pequeñas”.

Gráfico No. 7
Distribución del empleo según tamaño de empresa



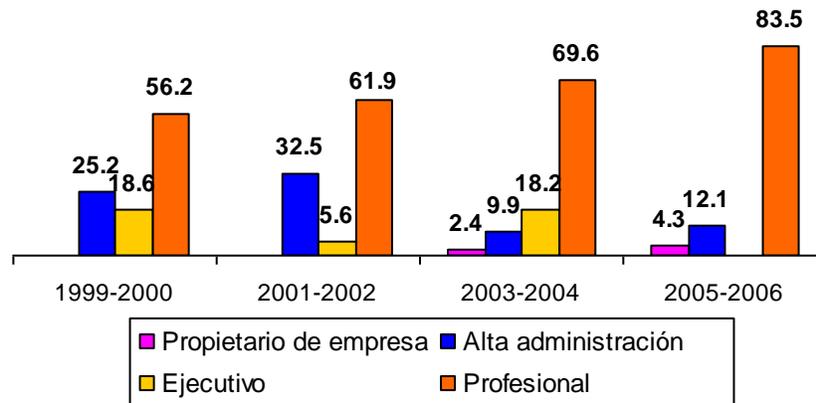
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La gran mayoría de los economistas eafitenses ocupados labora en empresas clasificadas como grandes (74%), el porcentaje restante labora, en igual proporción, en empresas medianas y pequeñas. Esto podría deberse a los sectores ocupacionales en los que se emplean el mayor número de egresados, pues son sectores consolidados y con un gran dinamismo que por lo general están integrados por empresas sólidas y que emplean una gran cantidad de trabajadores.

En cuanto al nivel administrativo ejercido por los profesionales, se logra analizar en primera medida, los cargos ejercidos, en segunda, la evolución de los mismos con el propósito de observar el ascenso en las organizaciones de acuerdo a la experiencia profesional.

Para tal fin, se dividió el nivel administrativo en 4 categorías: “propietario de empresa” en la cual se incluyen a los dueños y accionistas de organizaciones; “alta administración” hace referencia a presidentes, gerentes generales, directores, etc.; “ejecutivo” corresponde a coordinadores, jefes, líderes de proyectos y gerentes de marca o producto; y “profesionales” que se desempeñan como comisionistas, asistentes, analistas, asesores etc.

Gráfico No. 8
Nivel administrativo del cargo actual según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El 69.4% de los egresados se ocupa en el nivel administrativo de profesional, en especial los economistas recién egresados, pues este es el primer nivel dentro de la categoría y no requiere de mucha experiencia laboral; el 10.8% pertenecen al nivel ejecutivo, el 17.8% al de alta administración y el 2% son propietarios de empresa. El que el nivel administrativo “profesional” sea el que presente una mayor participación en cada uno de los períodos de graduación, se debe en parte a que la Carrera es relativamente joven.

Los cargos ejecutivos y de alta administración, los cuales requieren más años de experiencia profesional y laboral, como se observa a continuación, son ocupados por economistas de cohortes menos recientes, en especial por los primeros períodos de graduación.

Cuadro No. 14
Tiempo de vinculación en la empresa de acuerdo con el nivel administrativo del cargo

Nivel Administrativo	Años
Propietario de empresa	0.9
Alta administración	2.9
Ejecutivo	1.8
Profesional	1.5
Total	1.7

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Los economistas eafitenses propietarios de empresas se presentan únicamente a partir del periodo 2003-2004, lo cual puede obedecer a iniciativas empresariales por parte de los egresados, quienes quieren hacer parte de los profesionales que crean empresas, generando así empleo a otros profesionales; esto puede validarse con la posición ocupacional de los egresados de estos períodos de graduación.

Por otro lado, el área del cargo ocupado actualmente describe el campo de la empresa en el cual se desenvuelven las labores cotidianas de los economistas. Es de esperar, dado que el mayor sector empleador de los egresados es el financiero, que estos se desempeñen en dicha área, lo cual se confirma al observar que el 32.8% de los economistas eafitenses se desempeña en el área financiera y de riesgo.

Cuadro No. 15
Area administrativa del cargo

Area del cargo	Nº	%
Financiera y riesgo	65	32.8
Administrativa	45	22.7
Mercadeo y ventas	42	21.2
Investigación económica y proyectos	28	14.0
Académica	12	6.1
Contable	3	1.5
Legal	2	1.0
Comunicación, publicidad y diseño	1	0.5
Total	198	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

5.1.3.3 Remuneración laboral

En la encuesta se indaga por el salario mensual percibido en el trabajo principal y secundario –entre quienes aplica– de los egresados, de tal manera que se logre caracterizar aspectos como las diferencias salariales según la actividad económica de la empresa que los emplea o el incremento salarial a raíz de la experiencia profesional. A los residentes en el exterior se les pidió tener en cuenta una tasa de cambio de U\$ 1 = \$2.400, para homogenizar los ingresos en pesos colombianos.

En promedio los economistas eafitenses tienen un ingreso promedio de \$3'340.229 mensuales en su trabajo principal. De acuerdo con el género de la población se evidencia una pequeña diferencia entre el salario mensual devengado, en promedio el género femenino obtiene unos ingresos menores al género masculino.

Cuadro No. 16
Salario promedio según género

Género	Salario promedio
Femenino	\$ 3'214.278.8
Masculino	\$ 3'494.107.5
Total	\$ 3'340.229.9

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Discriminando el salario por zona de residencia, aquellos economistas que residen en el exterior tienen un salario de \$ 5'397.894; el cual es superior al salario devengado por los egresados que permanecen en el país (los cuales tienen unos ingresos mensuales de \$3'088.841). En la ciudad de Bogotá se presenta una remuneración salarial superior a la de Medellín, incluso superior a la del promedio total.

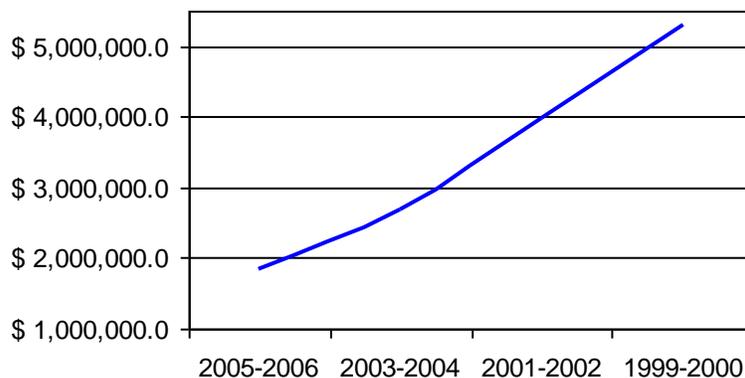
Cuadro No. 17
Salario promedio según región y período de graduación

Período de graduación	Zona de residencia				
	Exterior	Colombia	Bogotá	Medellín	Promedio
1999-2000	\$ 3,604,651.2	\$ 5,316,883.1	\$ 9,184,415.6	\$ 3,420,312.5	\$ 5,048,175.2
2001-2002	\$ 7,548,316.5	\$ 3,977,348.5	\$ 5,309,800.0	\$ 3,305,750.0	\$ 4,683,862.6
2003-2004	\$ 4,575,000.0	\$ 2,699,021.5	\$ 3,476,923.1	\$ 2,597,333.3	\$ 2,847,320.2
2005-2006	\$ 2,000,000.0	\$ 1,855,277.4	\$ 2,378,947.4	\$ 1,814,295.6	\$ 1,861,530.9
Total	\$ 5,397,894.1	\$ 3,088,841.1	\$ 5,232,843.1	\$ 2,568,651.6	\$ 3,340,229.9

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La experiencia profesional es uno de los factores determinantes de las diferencias salariales entre promociones. Entre los economistas perdura dicha tendencia, evidente en el siguiente gráfico.

Gráfico No. 9
Salario principal para los residentes en Colombia según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En la medida en que aumenta la experiencia profesional (medida en los años que han transcurrido desde la obtención del título) y por ende la experiencia laboral, los ingresos mensuales de los egresados también experimentan una sustancial mejora, la cual puede calcularse en aproximadamente \$1'300.000 para cada período de graduación adicional. Esto ratifica que las habilidades adquiridas con la experiencia profesional son un factor de gran peso a la hora de comparar el ingreso de los profesionales.

El sector económico que mejor remunera a los economistas eafitenses residentes en Colombia es el financiero, quien a la vez emplea el mayor número de egresados.

Cuadro No. 18
Salario promedio residentes en Colombia, según actividad económica de la empresa

CIU	Salario promedio
Intermediación financiera	\$ 3,691,113.8
Industrias manufactureras	\$ 3,352,072.7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 3,280,851.1
Comercio al por mayor y al por menor	\$ 2,878,378.4
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 2,595,774.6
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 2,312,500.0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 2,270,722.9
Administración pública y defensa	\$ 2,062,548.1
Hoteles y restaurantes	\$ 2,000,000.0
Construcción	\$ 1,910,714.3
Educación	\$ 1,879,700.0

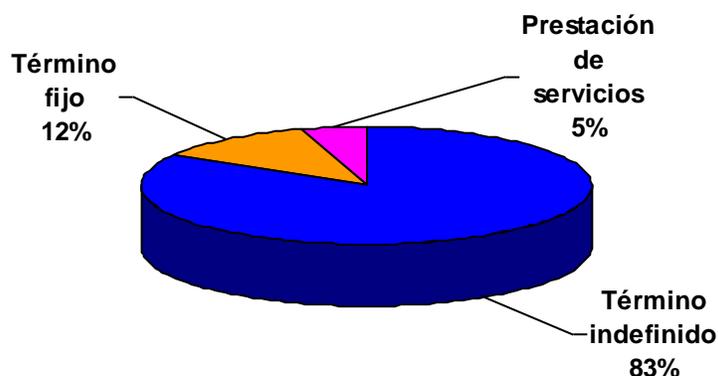
Total	\$ 3,088,841.1
-------	----------------

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

5.1.3.4 Empleo y tipo de contratación

No obstante el tipo de contratación por medio del cual las empresas vinculan a sus empleados está determinado en gran medida por la legislación laboral nacional, es probable que a través del tipo de contrato se logren deducir otros aspectos como la aprobación de las labores realizadas, puesto que la vinculación formal es un voto de confianza que el empleador hace a su contratado y además de eso refleja su intención por retener al empleado y poder contar con las competencias y habilidades en la ejecución de su trabajo.

Gráfico No. 10
Composición del tipo de contrato



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En los egresados predomina la vinculación por medio de la contratación a término indefinido. Los economistas que se encuentran vinculados por este tipo de contrato tienen, por lo general, un mayor tiempo de vinculación a la empresa, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 19
Tiempo de vinculación en la empresa según el tipo de contrato

Tipo de contrato	Años
Prestación de servicios	1.5
Término fijo	1.6
Término indefinido	1.8
Total	1.7

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El estar contratado por termino indefinido no solo implica un voto de confianza por parte del empleador, esto implica también una remuneración salarial mucho mejor.

Cuadro No. 20
Salario promedio según tipo de contrato

Tipo de contrato	Salario promedio
Término indefinido	\$ 3'587.078.2
Prestación de servicios	\$ 2'225531.9
Término fijo	\$ 2'131717.4
Total	\$ 3'351358.2

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

5.1.3.5 Situación de segundo empleo

La situación de segundo empleo es una herramienta útil para el análisis de dos factores principalmente: el primero es la caracterización de la población que se ocupa en un segundo trabajo; el segundo es de carácter metodológico, puesto que permite la clasificación acertada del subempleo visible al incorporar el total de horas trabajadas por la población ocupada.

De la población de egresados ocupados el 20% desempeña una actividad adicional remunerada, a la cual dedican en promedio 7 horas semanales y les otorga unos ingresos mensuales promedio de \$ 1'455.022.

5.1.4 Caracterización del subempleo

Dentro de la población de egresados de la Carrera se presenta una tasa de subempleo del 22.3%, explicada principalmente por el subempleo caracterizado por el uso inadecuado de las competencias.

Cuadro No. 21
Indicadores de subempleo según período de grado

Indicadores laborales	Período de graduación				Total
	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	
Tasa de subempleo		36.7	24.1	17.6	22.3
*Insuficiencia de horas		12.2	3.7	11.7	7.3
*Empleo Inadecuado por Competencias		18.4	16.4	5.8	12.1

*Empleo Inadecuado por Ingresos		6.1	3.7	3.9	3.8
*Empleo Inadecuado por Horario Excesivo					

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Por período de graduación puede observarse que las mayores tasas de subempleo se presentan en las cohortes menos recientes (2001-2002), esto se debe a que estas promociones han adquirido ya cierta experiencia laboral y profesional que les hacen más competentes y, por ende, se sienten seguros de poder desempeñar funciones de mayor responsabilidad y mejor remuneradas.

Cuadro No. 22

Empleo inadecuado por competencias e ingresos según área del cargo desempeñado

Empleo inadecuado por competencias			Empleo inadecuado por ingresos		
Área	Nº	%	Área	Nº	%
Administrativa	15	60.0	Administrativa	7	87.5
Financiera y riesgo	5	20.0	Financiera y riesgo	1	12.5
Investigación económica y proyectos	2	8.0			
Mercadeo y ventas	3	12.0			
Total	25	100.0	Total	8	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Al analizar el subempleo invisible puede observarse que el mayor porcentaje de egresados que manifiesta tener un empleo inadecuado, tanto por la subutilización de sus competencias como por ingresos inadecuados, se desempeña en el área administrativa; esto puede deberse a que el quehacer del economista eafitense no se encuentra muy relacionado con temas o funciones administrativas, y por lo tanto manifiesta su insatisfacción laboral a través del subempleo.

6 TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA, EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL

Los procesos de inserción, movilidad laboral y cualificación profesional, caracterizan el ingreso y adaptación del egresado al mercado laboral. Las tendencias, particularidades y relaciones de la trayectoria laboral, académica y empresarial de los egresados, registran las posibles modificaciones que sufre el perfil del egresado al enfrentar los retos y oportunidades de su ejercicio profesional.

Desde esta perspectiva, se desea mirar la rapidez de inserción al mercado laboral, el grado y tipo de movilidad según número de empleos y cambio de cargos, la formación de posgrado alcanzada, el nivel y éxito de las iniciativas empresariales y el compromiso social de los egresados.

6.1 Inserción al mercado laboral

Las actividades que realizan los egresados después del grado indican las particularidades de su proceso de inserción laboral, que puede caracterizarse por un ingreso inmediato al mercado laboral (cuando se consigue empleo inmediatamente después del grado o se obtuvo el empleo desde los últimos semestre del pregrado), la búsqueda de empleo o la realización de actividades no laborales (la realización de cursos o posgrados). Este proceso de inserción tendrá efectos que repercutirán en la trayectoria profesional.

Cuadro No. 23
Actividad realizada después del grado según período de graduación

Actividad realizada	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	Total
Continuó trabajando	81.3	59.6	45.6	25.0	49.3
Comenzó a trabajar inmediatamente	12.5	23.1	35.4	67.3	37.2
Buscó trabajo		17.3	12.7	7.7	10.2
Se dedicó a una actividad no laboral	6.2		6.3		3.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La pertinencia y excelente formación de los economistas eafitenses se evidencia con la buena aceptación de estos en el mercado laboral, pues como puede observarse en el cuadro anterior, aproximadamente el 86% de los egresados desempeñaron actividades laborales después del grado, bien sea por que continuaron sus labores (49.3%) o porque se enrolaron inmediatamente en las

mismas (37.2%). Del porcentaje restante el 10.2% se dedicó a buscar trabajo y el 3.2% a una actividad no laboral.

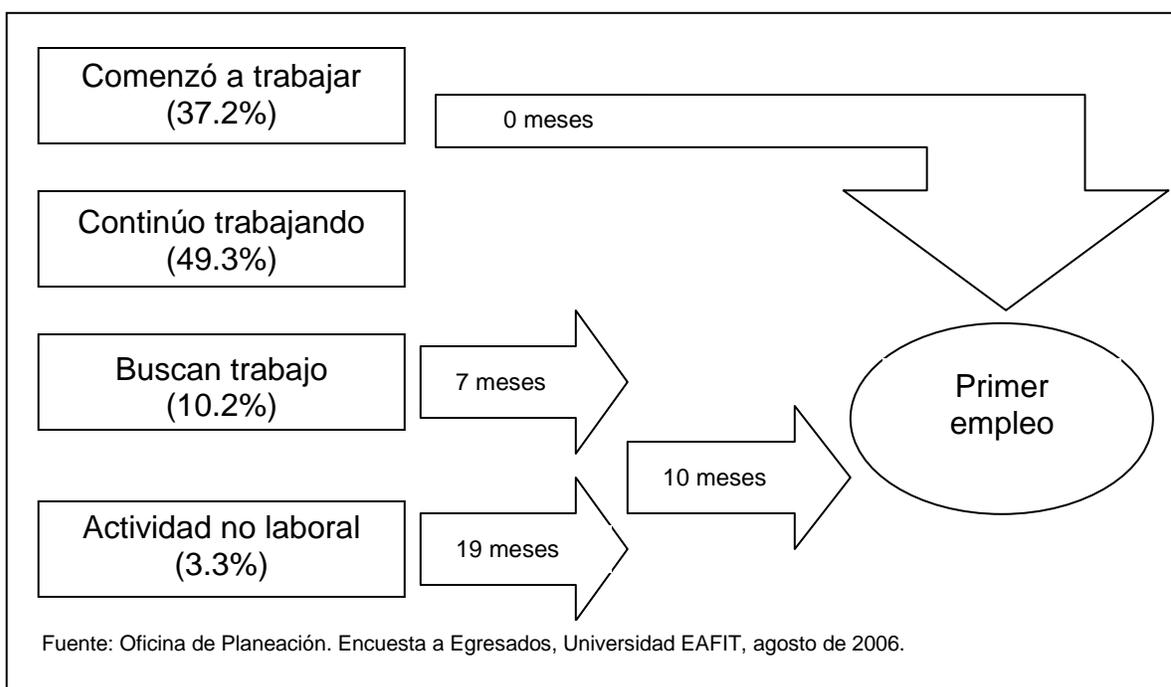
De acuerdo con el período de graduación, se evidencia que las primeras promociones de la Carrera (1999-2000) desempeñaban actividades laborales antes de graduarse y por ende, después de su graduación la mayoría de los egresados (81.3%) siguió vinculado en el mercado laboral, siendo este el porcentaje más alto presentado a la largo de las demás promociones; se destaca también que para este período de graduación ninguno de los economistas egresados tuvo que recurrir a la búsqueda de empleo.

En las cohortes pertenecientes al período de graduación más reciente (2005-2006) ocurre algo interesante; teniendo en cuenta que los recién egresados experimentan por lo general cierto periodo de transición para insertarse en el mercado laboral, los resultados expuestos en el cuadro anterior muestran un exitoso proceso de vinculación, pues cerca del 67% de la población graduada en dicho período comenzó a trabajar en el semestre siguiente al de su grado, recurriendo a la búsqueda de empleo solo el 7.7% de estos.

El tránsito de la universidad al mercado laboral representa para la institución educativa un momento importante para verificar la pertinencia de su propuesta académica y su capacidad para comprender las dinámicas del entorno y los cambios en las profesiones y funciones en las empresas.

En promedio los economistas que después de su grado se dedican a buscar trabajo o a una actividad no laboral tardan 10 meses en conseguir su primer empleo, claro está que debe tenerse en cuenta que este promedio se ve afectado por aquellos que se dedican a una actividad no laboral después de su grado (quienes tardan 19 meses promedio en obtenerlo), actividad que por lo general responde al curso de estudios de posgrados. Aquellos egresados que se dedican a la búsqueda de empleo tardan aproximadamente 7 meses en vincularse a su primera actividad laboral.

Gráfico No. 11
Tiempo transcurrido en obtener el primer empleo según actividad realizada



La rapidez de inserción al mercado laboral esta determinada por elementos endógenos de la formación como el nivel de pertinencia y competitividad del perfil del egresado y por otros exógenos como el desempeño de los sectores donde se emplean, la eficiencia en los canales de información para acceder a un empleo, y la continuación de sus estudios formales.

Al estudiar el tiempo que tardan los egresados en vincularse a su primer empleo de acuerdo con su período de graduación, se evidencia que los egresados del período 2001-2002 que se dedicaron a buscar empleo han sido quienes más tiempo han tardado en encontrarlo, podría deberse esto a que la economía nacional se encontraba en ese momento saliendo de un profundo período de recesión. A partir del período 2003-2004 el tiempo de búsqueda de empleo comienzan a disminuir debido, posiblemente, a un ambiente de mayor confianza en la economía colombiana y al reconocimiento, cada vez mayor, de los egresados del programa de Economía de la Universidad, reconocimiento logrado gracias al buen desempeño laboral de las primeras cohortes.

Cuadro No. 24
Tiempo en meses de búsqueda del primer empleo según período de graduación

Período de graduación	Actividad realizada después de graduarse		Total
	Buscó trabajo	Actividad no laboral	
1999-2000		14.0	14.0
2001-2002	10.4		10.4
2003-2004	5.6	20.8	10.8
2005-2006	5.0		5.0
Total	7.3	19.1	10.1

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

6.2 Movilidad laboral

La movilidad laboral permite evaluar la trayectoria laboral desde la perspectiva del número de empleos y cargos, la permanencia en estos y las áreas en las que se desempeñan los egresados en las organizaciones. Los indicadores presentan las particularidades de la vida laboral del egresado, su búsqueda por las mejores oportunidades de proyección profesional y la construcción de una carrera profesional, en la cual satisfaga sus expectativas vocacionales y económicas.

6.2.1 Número de empleos

El número de empleos es una variable que está en función directa de la experiencia profesional, que en el presente estudio se asume como el número de meses transcurridos desde la recepción del título. Las personas que recién ingresan al mercado laboral pueden optar por permanecer algún tiempo en su primer empleo, buscando consolidar su perfil para aspirar a mejores posiciones en la organización, donde puedan hacer un mejor despliegue de sus habilidades y competencias.

En promedio los economistas eafitenses han tenido 2 empleos a lo largo de su experiencia profesional; en la medida en que aumenta el tiempo transcurrido desde el momento de graduación aumenta también el número de empleos de los egresados, corroborando lo expresado anteriormente.

Cuadro No. 25
Número de empleos según período de graduación

Período de graduación	Nº empleos
1999-2000	2.5
2001-2002	1.9
2003-2004	1.9
2005-2006	1.3
Total	1.8

6.2.2 Movilidad laboral según nivel administrativo del cargo

Desde el momento de su graduación el total de la población de egresados ha contado con la oportunidad de desempeñar una actividad laboral; la mayoría ha tenido un solo empleo (47.4%), dos el 30.2%, 3 el 18.6%, 4 el 2.3% y solo el 1.4% del total de egresados ha tenido 5 o más empleos.

Cuadro No. 26
Distribución según el número de empleos que han tenido los egresados

Nº de empleos	Nº	%
1	102	47.4
2	65	30.2
3	40	18.6
4	5	2.3
5 ó más	3	1.4

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De acuerdo al período de graduación de los egresados puede observarse que aquellos economistas con una menor experiencia profesional (medida esta en términos del tiempo transcurrido entre el momento de la graduación y el diligenciamiento de la encuesta) han tenido una menor rotación en el mercado de trabajo, lo que es entendible puesto que estas promociones se encuentran en un proceso de ajuste e inserción al mercado laboral. Por otra parte los egresados de las primeras promociones muestran una rotación mucho más variable.

Cuadro No. 27
Distribución del número de empleos según período de graduación

Nº de empleos	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	Total
1	26.8	36.6	43.9	75.2	47.4
2	18.9	35.6	34.5	24.8	30.2
3	38.2	27.9	17.8	0.0	18.6
4	10.7	0.0	1.9	0.0	2.3
5	5.4	0.0	1.9	0.0	1.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Al relacionar los primeros cargos de aquellos egresados que en el momento de la encuesta se encontraban ocupados y que han tenido más de un empleo, con el cargo que ejercían en la actualidad puede definirse la movilidad laboral de los economistas. Con esto se busca establecer la trayectoria laboral que han tenido los egresados en el mercado laboral.

Para identificar dicha trayectoria se clasificaron los cargos de acuerdo con su nivel administrativo, el cual fue establecido en forma ascendente de la siguiente manera: “profesional”, al cual corresponden los egresados que se desempeñan como asistentes, comisionistas, asesores, consultores, ejecutivos de cuenta, instructores, docentes e ingenieros; “ejecutivo”, al cual pertenecen los coordinadores, jefes, gerentes de marca o producto y líder de proyectos; al nivel de “alta administración” pertenecen los presidentes, directores, gerentes generales o de áreas específicas; por último se encuentra el nivel de propietario de empresa.

De esta forma se identifica entonces la movilidad o no de los egresados; en caso de que el egresado haya sufrido un cambio en el nivel administrativo de los cargos ocupados entonces se dice que su trayectoria es móvil, si por el contrario permanece en el mismo nivel entonces su trayectoria laboral es considerada inmóvil.

Dentro de la clasificación de móviles se hace una diferenciación entre móviles ascendentes o descendentes; los primeros son aquellos que pasan a un nivel administrativo más alto que el anterior, de esta forma un “profesional” que pase a un cargo administrativo superior como “ejecutivo o de “alta administración” se clasificará como un móvil ascendente. Por otro lado, quien habiéndose desempeñado en el primer cargo en un nivel administrativo superior al que ejerce en la actualidad será considerado móvil descendente. Debe tenerse en cuenta que muchas veces una movilidad descendente no obedece a un empeoramiento de las condiciones laborales de los empleados, pues se deben considerar otros elementos importantes como el tipo de empresa, de contratación, niveles salariales, entre otros.

Cuadro No. 28
Movilidad ocupacional por período de graduación

Movilidad	Período de graduación				Total
	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	
Ascendente	13.8	32.8	25.7		22.5
Descendente		8.6	3.4	13.3	5.5
Inmóvil	86.2	58.6	70.9	86.7	72.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Según las cifras globales, la población se caracteriza principalmente por ser inmóvil (72%), lo que puede deberse a la relativa juventud del Programa, sin embargo la movilidad conduce a señalar que los egresados tienen amplias posibilidades de ascender y acceder a los beneficios que conlleva una mayor experiencia profesional, el fortalecimiento del perfil y de las habilidades administrativas que se adquieren con el tiempo que se lleva laborando.

La clasificación se explicita con mayor detalle a continuación:

En primera instancia se establecen 4 categorías para quienes manifiestan que su primer y actual cargo ocupa el mismo nivel administrativo.

- Inmóvil Categoría 1: propietario de empresa en primer cargo y continúa siéndolo en su actual cargo.
- Inmóvil Categoría 2: si el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo alta administración
- Inmóvil Categoría 3: cuando el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo ejecutivo.
- Inmóvil Categoría 4: corresponde a la situación en que el primer cargo y el actual pertenecen al nivel administrativo profesional.

Luego, se identifican 3 categorías alusivas a una movilidad ascendente, entendida como un cambio positivo de nivel administrativo, pues se pasa a ocupar un cargo de un nivel administrativo superior.

- Móvil Ascendente Categoría 2: primer cargo, alta administración, y cargo actual, propietario de empresa.
- Móvil Ascendente Categoría 3: primer cargo, ejecutivo, y cargo actual en la alta administración o de propietario de empresa.
- Móvil Ascendente Categoría 4: primer cargo, profesional, y cargo actual superior a esta categoría.

Por último, se descompone en 3 categorías la movilidad descendente, el cambio se da de un cargo de nivel administrativo superior a uno inferior:

- Móvil Descendente Categoría 1: primer cargo, propietario de empresa, cargo actual inferior a esta categoría.
- Móvil Descendente Categoría 2: primer cargo en la alta administración y el cargo actual de ejecutivo o profesional.
- Móvil descendente Categoría 3: el primer cargo, ejecutivo y el cargo actual, profesional.

Cuadro No. 29

Evolución de la movilidad laboral por cargos según período de graduación

Movilidad laboral	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004	Total
Inmóvil categoría 1					
Inmóvil categoría 2	13.8			16.0	4.4
Inmóvil categoría 3	9.0				1.6
Inmóvil categoría 4	63.5	58.6	70.9	71.0	66.1
Móvil ascendente categoría 2			4.1		1.7
Móvil ascendente categoría 3	13.8		3.4		3.8
Móvil ascendente categoría 4		32.8	18.2		16.9
Móvil descendente categoría 1		8.6			2.4
Móvil descendente categoría 2				13.0	1.6
Móvil descendente categoría 3			3.4		1.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En el cuadro anterior puede observarse que la inmovilidad de los egresados se da en mayor proporción en la categoría 4, la cual integra a aquellos egresados que se desempeñaron y se desempeñan en su actual trabajo como profesional, y se encuentran mas concentrados en los últimos periodos de graduación; la inmovilidad laboral en las áreas administrativas ejecutiva y de alta administración es normal, pues el mercado laboral de estos cargos es más restringido, lo que ocasiona que las posibilidades de ascenso sean más reducidas.

La mayoría de los egresados que han tenido una movilidad ascendente se concentran en la categoría 4, la cual representa a aquellos que pasaron de profesionales a otros cargos con un nivel jerárquico mayor. La movilidad descendente tiene más participación en la categoría 1, representada por egresados que eran propietarios de empresa y pasan a un cargo de menor categoría.

6.3 Estudios de posgrado

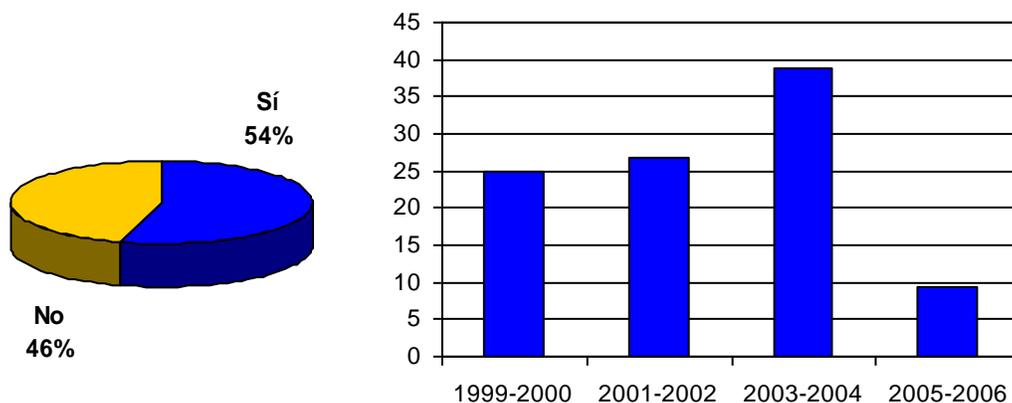
Al buscar el ascenso laboral y el acceso a una mejor posición socioeconómica, que significa una mejor calidad de vida, los individuos se ven motivados a emprender procesos de cualificación posuniversitaria, para afrontar los retos de un

mercado más competido y con mayor oferta de mano de obra calificada. Factores adicionales son, entre otros, la necesidad de una reconversión laboral, la necesaria actualización y profundización de conocimientos o el desarrollo de competencias personales no vinculadas con el ejercicio profesional.

Las instituciones educativas ofrecen especializaciones, maestrías y doctorados, opciones de formación diseñadas para complementar, profundizar o reorientar (reconvertir, parcial o totalmente) el perfil profesional. Las alternativas de posgrado mencionadas se diferencian entre sí por sus niveles teórico-prácticos. Las especializaciones forman en una aplicación práctica para facilitar y aumentar la productividad del ejercicio profesional, mientras que las maestrías y doctorados están diseñados para formar en su totalidad en una disciplina, preparación con la que se busca generar nuevo conocimiento. La investigación se convierte, en este último caso, en el método a través del cual se logra estudiar a profundidad y dominar con propiedad la disciplina.

El 54% de los economistas eafitenses ha realizado o se encontraba realizando, en el momento de diligenciar la encuesta, estudios de posgrado. De acuerdo con el período de graduación el porcentaje más alto se encuentra conformado por las cohortes de 2003-2004.

Gráfico No. 12
Distribución de la población con estudios de posgrado según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La alta respuesta de los egresados a continuar con su proceso de formación puede deberse a diversas razones, como por ejemplo la búsqueda de un ascenso salarial o laboral; la necesidad de aumentar su productividad y competitividad laboral o delimitar aún más su perfil profesional mediante la adquisición de conocimientos acordes a las áreas de desempeño; otro factor que puede influir en esta decisión es la facilidad que tiene el egresado de continuar su proceso de formación a través de las especializaciones y maestrías que ofrece la Universidad,

utilizando el Sistema Metro, con el cual puede realizar el programa en menor tiempo.

Cuadro No. 30
Salario promedio de los egresados ocupados que cursan o han cursado algún posgrado

Realiza o realizó estudios de posgrado	Salario \$
Sí	3'644210.1
No	2'976328.9
Total	3'340229.9

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Al discriminar el promedio salarial de los economistas eafitenses según el estudio o no de cursos de posgrado, puede evidenciarse un nivel salarial más alto entre aquellos economistas ocupados que cursan o han cursado dichos estudios. La diferencia salarial es de aproximadamente \$ 667.800 para quienes manifestaron cursar o haber cursado un posgrado.

Del total de egresados que manifestaron tener estudios de posgrado el 61.5% cursa o ha cursado una especialización, el 43.5% maestría y el 3.2% doctorado. Debe tenerse en cuenta que dentro de estos porcentajes existen egresados que han cursado más de un tipo de posgrado por lo que el total no corresponde a 100%.

En el siguiente cuadro se discrimina el porcentaje de egresados que cursa o ha cursado un posgrado; la discriminación se hace de la siguiente manera: quienes solo han cursado especialización, maestría y doctorado por un lado, y por el otro aquellos egresados que habiendo cursado una especialización se encuentran cursando o cursaron también una maestría, y de igual forma para los que cursando una maestría se encuentran cursando un doctorado.

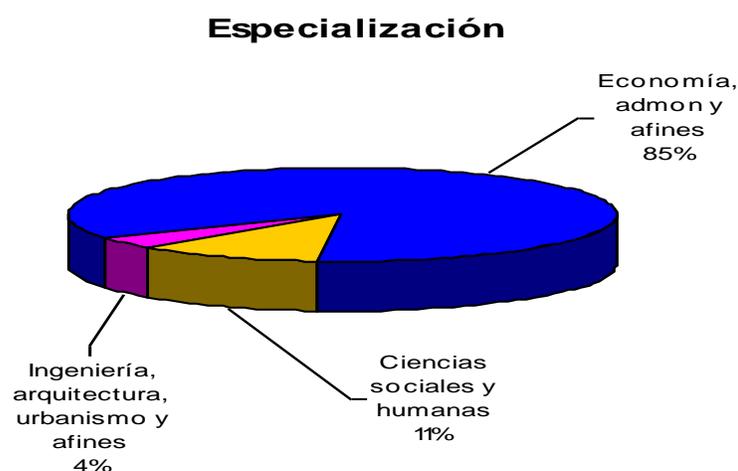
Cuadro No. 31
Distribución de la población de acuerdo al nivel de estudio

Tipo de estudio	Nº	%
Especialización	63	54.0
Maestría	41	35.0
Doctorado	2	1.7
Especialización + Maestría	9	7.7
Maestría + Doctorado	2	1.7
Total	117	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006

El área de estudio en el que se presenta la mayor afluencia de egresados es el área de “Economía, administración, contaduría y afines” (el 85% de quienes cursan o cursaron especialización y el 100% en maestría y doctorado), demostrando que los economistas cursan estudios de posgrado con el fin de profundizar en los conocimientos en los que fueron formados y que por tanto no se ven obligados a reconvertirse profesionalmente. En las especializaciones, además del área de economía, se presentan áreas de estudio concernientes a las ciencias sociales, la cual se encuentra estrechamente relacionada con la economía y, otras áreas que tienen relación con la ingeniería y el urbanismo, que pueden obedecer a intereses personales o del cargo que se ejerce.

Gráfico No. 13
Distribución de las áreas de estudio según tipo de posgrado



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Con relación a las motivaciones que llevaron a los egresados a tomar la decisión de cursar o no un posgrado, en la maestría y el doctorado se encuentra un porcentaje realmente importante de egresados (89.7% y 100% respectivamente) que tomaron su decisión con el fin de mejorar su carrera profesional, lo que evidencia que esta clase de estudios se realiza más con la finalidad de profundizar en el campo del conocimiento y la investigación.

La mayoría de los egresados que decidieron cursar una especialización lo hizo para mejorar su carrera profesional (58.3%), un porcentaje importante también la realizó para actualizar sus conocimientos (31.9%). El placer por el área de estudio, prepararse para trabajar en otro campo o por cuenta propia también son razones consideradas por el egresado en el momento de cursar una especialización.

Cuadro No. 32
Razones para la realización del posgrado (%)

Razón	Especialización	Maestría	Doctorado
Para mejorar su carrera profesional	58.3	89.7	100
Actualizar sus conocimientos para su trabajo	31.9	6.8	
Prepararse para trabajar en otro campo	4.2	3.5	
Prepararse para trabajar por cuenta propia	2.7		
Otra (Placer por el área de estudio)	2.7		
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De acuerdo con la institución en la que se cursa el posgrado puede deducirse que los egresados prefieren cursar sus estudios de especialización en el país, especialmente en la Universidad EAFIT (65.2%), esto puede deberse, como se mencionaba en párrafos anteriores, a las facilidades del egresado para continuar sus estudios de segundo ciclo por medio del Sistema Metro. Los estudios de maestría y doctorado son cursados preferiblemente en universidades del exterior debido a la calidad de las universidades y programas que las mismas ofrecen y la experiencia cultural e idiomática que ésta opción significa.

Cuadro No. 33
Institución en la que se cursa el posgrado

Institución	Especialización	
	Nº	%
Universidad EAFIT	47	65.2
Universidad de los Andes	7	9.7
Universidad Pontificia Bolivariana	4	5.5
CESA	4	5.5
IEB España	2	2.8
Universidad del Sinú	2	2.8
Universidad Externado de Colombia	2	2.8
Universidad de La Sabana	2	2.8
Universidad de Medellín	2	2.8
Total	72	100

Maestría		
Universidad EAFIT	19	37.3
North Carolina State University	2	3.9
Iowa State University	2	3.9
ITESM Universidad Virtual	2	3.9
State University of New York at Albany	2	3.9
University of San Francisco	2	3.9
Kyung Hee University	2	3.9
Universidad de Antioquia	2	3.9
Universidad de Sussex	2	3.9
Université Libre de Bruxelles (ULB)	2	3.9
Tecnológico de Monterrey	2	3.9
Universidade Estadual de Campinas	2	3.9
Western Michigan University	2	3.9
Fundacion Universitaria San Pablo CEU	2	3.9
Universidad de Montreal	2	3.9
Universidad Pompeu Fabra	2	3.9
University College London	2	3.9
Total	51	100

Doctorado		
Western Michigan University	4	100
Total	4	100

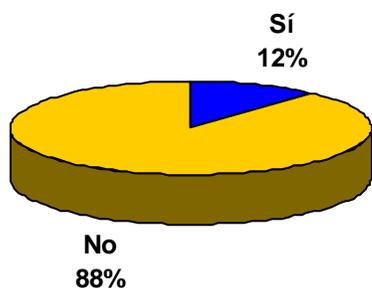
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

6.4 Empresarismo

Crear empresa es una alternativa por la que muy pocos optan debido a las exigencias, tanto económicas como personales, que esta actividad demanda; sin embargo, puede convertirse en un proceso que aporta con creces a la trayectoria laboral del individuo, fortalece y consolida competencias laborales y, en el futuro genera importantes retribuciones económicas. Diferentes factores pueden motivar la creación de empresa, como el deseo personal de trabajar independientemente, la dificultad para conseguir empleo por una baja oferta, la necesidad de mejorar los ingresos y el deseo de liderar procesos de innovación, producto de una experiencia laboral ya adquirida como trabajador asalariado.

El 12% de los economistas eafitenses ha creado empresa a lo largo de su vida profesional y en particular los economistas de períodos de graduación más recientes (2003-2004) son aquellos con mayores iniciativas empresariales. En promedio cada egresado creador de empresa ha constituido en promedio 2 empresas.

Gráfico No. 14
Distribución de la población que ha creado empresa según período de graduación



Período de graduación	Nº	%
1999-2000		
2001-2002	8	31.5
2003-2004	13	53.2
2005-2006	4	15.3
Total	25	100.00

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En los procesos de creación de empresa los egresados participan principalmente como socios administradores (50%), seguido este tipo de vinculación por la participación como socios capitalistas (31%), distribución plasmada en el siguiente cuadro.

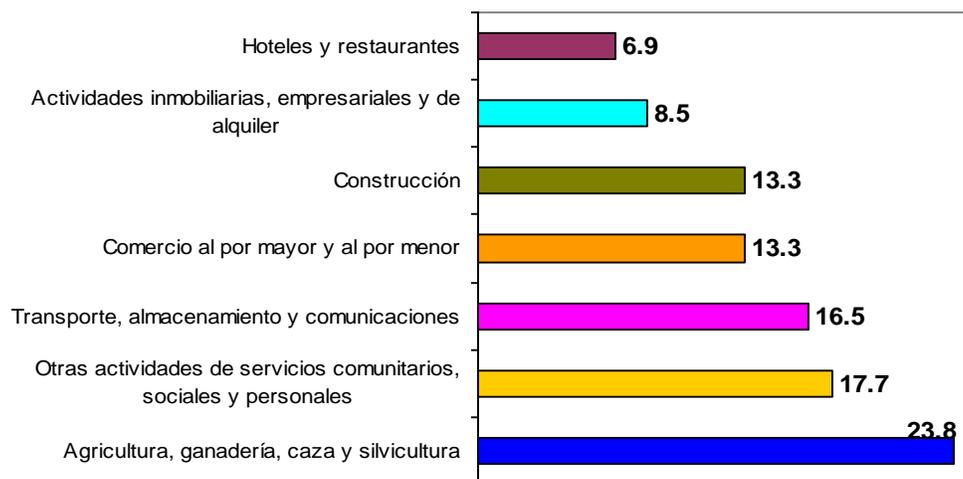
Cuadro No. 34
Tipo de vinculación en el último proceso de creación de empresa

Tipo de vinculación	Nº	%
Socio administrador	12	50
Socio capitalista	8	31
Asesor	5	19
Total	25	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En los últimos procesos de constitución de empresas llevadas a cabo por los egresados sobresalen, dentro de la clasificación CIIU, las empresas con actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, seguida por otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, en las cuales se encuentran servicios de esparcimiento.

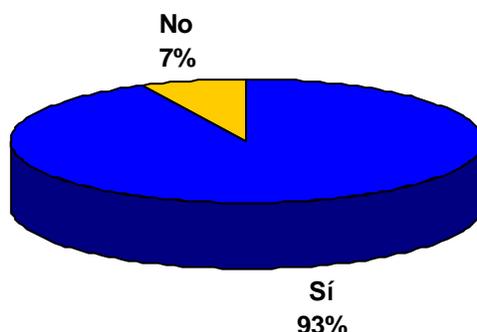
Gráfico No. 15
Clasificación CIIU de las últimas empresas constituidas



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Del total de empresas constituidas, la mayoría (93%) de estas se encontraba vigente en el momento de aplicación de la encuesta, lo que demuestra el éxito de las iniciativas empresariales de los egresados.

Gráfico No. 16
Porcentaje de empresas que se encuentran vigentes



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

6.5 Compromiso social

Contribuir a mejorar el bienestar social de una comunidad es compromiso de todos y cada uno de los miembros que la componen y por ello, cultivar en los individuos un sentido de responsabilidad social es una labor primordial de las instituciones, especialmente las educativas. En este sentido, las entidades de educación superior, como EAFIT, buscan ofrecer una formación integral que se traduzca en acciones que lideren o apoyen procesos encaminados a mejorar las condiciones de vida del lugar donde habitan sus egresados. Variables como clase de actividades sociales que apoyan los egresados, forma de apoyo y reconocimientos durante la vida profesional del individuo, indagan sobre el grado de compromiso de los egresados con su entorno.

Para conocer dichas variables se incluyeron en la encuesta ciertas preguntas que buscaban indagar por los reconocimientos recibidos por los egresados y su participación en obras sociales.

Cuadro No. 35
Clase de reconocimiento recibido según período de graduación

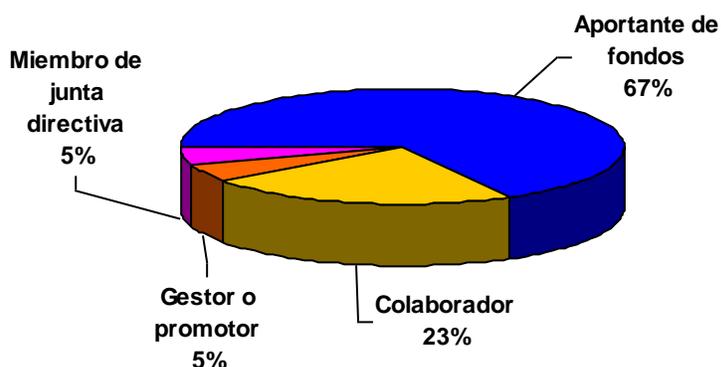
Reconocimiento	Período de graduación				Total
	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	
Laboral	29.6	16.4	10.2	11.2	14.8
Académico	30.0	11.4	10.2	14.4	14.4
Cívico			1.9		0.7
No ha recibido	40.4	72.1	77.6	74.4	70.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Del total de egresados del Programa, aproximadamente el 30% ha recibido algún tipo de reconocimiento durante su vida profesional; el mayor porcentaje de economistas que ha tenido este tipo de estímulos son los pertenecientes al primer período de graduación (1999-2000), dentro de los cuales sobresalen los reconocimientos académicos y laborales, pues estas cohortes han tenido la oportunidad, dado su mayor trayectoria profesional, de desarrollar mayores competencias en estos ámbitos.

En cuanto el apoyo o participación de los egresados en obras sociales se presenta una participación del 26% del total de la población; siendo la principal forma de apoyo el aporte de fondos.

Gráfico No. 17
Forma de apoyo a obras sociales



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Los egresados colaboran especialmente con entidades que realizan actividades relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de vida de la infancia y, en segundo lugar, actividades cívicas y sociales; también cooperan con asociaciones que se preocupan por la salud y nutrición de la población, actividades artísticas y asociaciones profesionales.

Cuadro No. 36
Tipo de actividad de la obra que apoya

Tipo de actividad	Nº	%
Infancia	23	41.6
Actividades cívicas y sociales	14	25.4
Salud o nutrición	10	18.6
Actividades artísticas o culturales	6	11.4
Asociaciones profesionales	2	3.1
Total	55	100

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

Durante el proceso de formación el individuo va desarrollando una identidad que lo caracterizará como una persona educada, con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñarse en el mercado laboral. La universidad participa en la formación de la identidad del egresado imprimiendo “[...] en su carácter y personalidad un esquema básico de vida y una capacidad ética para emitir juicios sobre la sociedad en que vive [...]”¹⁶, que lo identificarán como portador de la impronta de la institución.

Cuando el individuo desarrolla su identidad y su formación profesional en una institución de calidad y en un programa que satisfacen los niveles de excelencia de la educación, el sello que la universidad deja en él se hace más duradero y permanente, manifestándose en las expectativas, preferencias, valores y atributos que le permiten intervenir en la sociedad y actuar en las empresas y organizaciones.

Si la persona es formada bajo criterios de excelencia disfrutará de una mayor probabilidad de obtener los beneficios económicos y de reconocimiento social de la educación superior, los cuales están mediados por el desempeño de los mercados y el nivel de desarrollo. Una educación de calidad genera en el egresado ciertas capacidades y conocimientos que lo hacen más competitivo frente a otros profesionales, al poseer herramientas técnicas y habilidades generales, lo que motiva a los empleadores a ejercer una mayor demanda y a ofrecer mayores salarios o mejores condiciones laborales, con el propósito de asegurarse el acceso a su mano de obra de calidad superior.

Los beneficios recibidos se convierten en la base desde la cual el egresado evaluará la institución y el programa cursado, expresando juicios que reúnen elementos objetivos y subjetivos. El egresado estimará la calidad de su educación, de acuerdo al retorno o rentabilidad de su inversión, que será cuantificada a través de la adquisición de los beneficios económicos, los cuales se materializan en su salario, nivel ocupacional, la trayectoria laboral y la movilidad social; mientras que la valoración subjetiva proviene del cumplimiento de las expectativas que tuvo al inicio de su carrera y las que se formó durante el desarrollo del programa y su percepción sobre el funcionamiento académico de la institución.

La evaluación de la calidad de la educación demuestra la complejidad del papel del egresado como evaluador y, de ahí que los resultados deban ser analizados considerando las particularidades de los egresados y sus motivaciones personales para emprender dicho proceso de formación, además de contemplar el papel

¹⁶ Vicerrectoría Académica (2005). “Hacia dónde debe ir y que universidad requiere el país, esa es la cuestión. En: *Alma Mater UdeA*. No. 531

intertemporal del egresado como evaluador, pues éste evalúa combinando sus juicios de estudiante y egresado.

“[...] El desempeño de los egresados en el mercado de trabajo (aceptación, acceso, evolución de la vida profesional y evolución de los salarios, etc.), así como su desenvolvimiento en el ámbito de los estudios de posgrado constituyen algunos de los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación. Así mismo, son elementos que contribuyen indirectamente a evidenciar la calidad de la planta académica de las instituciones educativas, de la pertinencia y actualidad de sus planes y programas de estudio y de la idoneidad de sus estrategias pedagógicas [...]”¹⁷. Las condiciones laborales de los egresados sirven como punto de referencia a las instituciones para adecuar su funcionamiento académico a las demandas del entorno profesional e identificar los determinantes de su impacto en la sociedad, dado que la calidad de la formación es un vínculo que relaciona al entorno con la institución, en un proceso de retroalimentación y de cooperación.

Cuando una institución identifica los factores mediante los cuales impacta a la sociedad, tiene la posibilidad de desarrollar proyectos de mejora institucional y académica, que le permitan cumplir con los retos y objetivos manifestados en su visión y misión. En este sentido, la Universidad EAFIT en la encuesta realizada a los titulados de Economía, dedicó una de la secciones a la elaboración de preguntas referentes a la calidad del programa y de la Institución, siguiendo los criterios utilizados por el CNA para la Acreditación, y agregando otros según lo propuesto por estudios sobre economía de la educación o sobre aspectos relevantes para EAFIT.

Al estar la calidad de la educación condicionada por aspectos como la satisfacción del individuo con la formación recibida, la pertinencia del programa y el prestigio o reconocimiento del egresado por ser educado bajo ciertos parámetros de excelencia, esta sección presenta los resultados obtenidos en cuatro apartados: la evaluación del programa, la evaluación del pénsum, la evaluación de la Institución, y el seguimiento al proceso de Acreditación Institucional y del programa.

Por medio de las preguntas referentes al Programa se buscó que los egresados evaluaran su Carrera manifestando sus opiniones acerca del nivel de satisfacción con la formación recibida, la utilidad de las herramientas y conocimientos obtenidos en el pregrado para dar respuesta a las necesidades del entorno laboral y social, la competitividad generada por la formación, y el impacto que han tenido los procesos de autoevaluación y acreditación de la Carrera y la Universidad en la imagen del Programa. A través de la evaluación del pénsum, calificaron la

¹⁷ OROZCO, Magdalena. “Los estudios de los egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación superior”. Disponible en: <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm>. 8 de mayo de 2005.

capacidad del programa para adaptar su formación a las exigencias del entorno y sus metodologías de enseñanza; en esta sección el egresado da información sobre el conocimiento del p^énsum.

En la evaluación de la Institución consideran los aportes de la Universidad a su proceso de formación, la concordancia de la misión de la Universidad en el desarrollo de su Carrera, las posibilidades laborales como egresado de EAFIT y las relaciones con la Universidad una vez finalizada su formación profesional.

En la última sección de la encuesta se indagó sobre los procesos de autoevaluación y acreditación adelantados por la Universidad para ser reconocida como una institución de Alta Calidad. Estos procesos fueron evaluados por los egresados en términos de la percepción de los beneficios obtenidos y de la mejora en el reconocimiento e imagen del Programa y de la Institución, así como la consolidación de una cultura de calidad en la comunidad eafitense.

7.1 Los egresados y la evaluación del programa

Referirse a la evaluación del programa es examinar la percepción de los egresados ante la forma en que los procesos de enseñanza y aprendizaje contribuyen a su proyección laboral y al cumplimiento de sus objetivos de desarrollo personal.

El egresado evalúa el programa cursado por medio de una valoración subjetiva con respecto al cumplimiento de las expectativas sobre su desarrollo vocacional, académico y desempeño profesional, la satisfacción obtenida con la formación, la pertinencia de la misma y las herramientas adquiridas que le permiten competir frente a otros profesionales de su misma disciplina.

7.1.1 Egresados satisfechos

Para evaluar la satisfacción generada por el Programa los egresados consideran el cumplimiento de las expectativas personales y laborales que se crearon al inicio y durante el proceso de formación. El grado de satisfacción depende del nivel de bienestar alcanzado por el egresado cuando termina su formación profesional y se inserta en el mercado laboral; si la formación obtenida le permite disfrutar de los beneficios esperados y cumplir con las expectativas creadas, calificará su satisfacción en alto grado, manifestando entonces que tomó la decisión correcta a la hora de elegir el programa y la institución.

Al preguntar a los economistas eafitenses acerca de su satisfacción con la formación recibida, estos otorgaron en promedio, una calificación de 4.0 (en una

escala de 1 a 5, en la que 5 es la máxima calificación). Esta valoración demuestra un alto grado de cumplimiento de los objetivos y expectativas de los egresados.

Cuadro No. 37
Calificación de la de satisfacción con la formación recibida en la Universidad

Período de graduación	Género		Calificación
	Femenino	Masculino	
1999-2000	4.1	3.8	4.0
2001-2002	4.4	4.1	4.2
2003-2004	4.1	4.1	4.1
2005-2006	3.6	3.9	3.8
Promedio	4.0	4.0	4.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La satisfacción de los egresados con la formación recibida puede estar determinada por la obtención de beneficios personales tales como el desarrollo de su vocación, la obtención de conocimientos en un área o disciplina específica, su clasificación laboral, el nivel de ingresos, el nivel administrativo del cargo del empleado, aspectos que, en la medida en que el individuo alcance, se sentirá más o menos satisfecho con su formación.

Aunque, como se señaló en el párrafo anterior, la clasificación laboral del egresado podría incidir en su nivel de satisfacción con la formación recibida, esperando así que quienes se encuentren ocupados estén más satisfechos, estadísticamente no se encuentra ninguna relación entre ambas variables.

Cuadro No. 38
Calificación de la satisfacción con la formación recibida según clasificación laboral

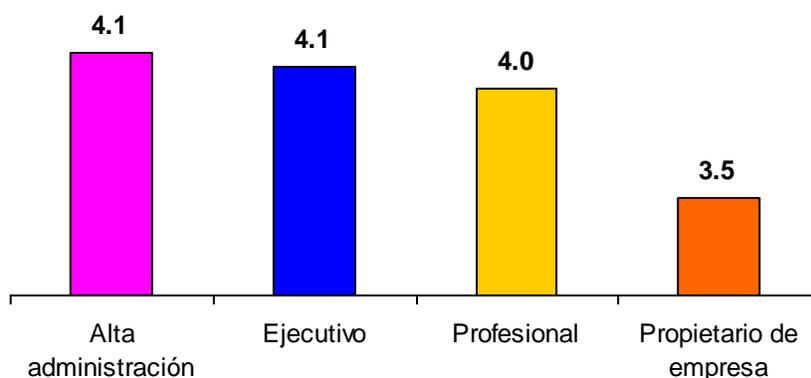
Clasificación	Calificación
Desocupado	4.2
Inactivo	4.1
Ocupado	4.0
Total	4.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Una posible explicación a la calificación otorgada a la satisfacción con la formación recibida es que en la medida en que los egresados incursionan en el mercado laboral y aprenden a reconocer las necesidades y exigencias del medio pueden evaluar la formación obtenida durante su pregrado y de esta forma estar o no satisfechos con la formación recibida en la medida en que ven aplicables los conocimientos adquiridos. Al relacionar la satisfacción con el nivel administrativo

del cargo se evidencia dicha relación, pues las calificaciones se hacen más altas en la medida en que la categoría del cargo se hace más importante, categorías que representan la experiencia y trayectoria profesional de los egresados.

Gráfico No. 18
Calificación de la satisfacción según nivel administrativo del cargo



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El gráfico anterior nos muestra que cuando el egresado alcanza niveles administrativos que implican mayor responsabilidad la satisfacción con la Carrera aumenta, pues el ocupar cargos de mayor jerarquía implica para el economista un reconocimiento de sus habilidades y conocimientos, por lo que estaría a gusto con el tipo de educación recibida; sin embargo, estadísticamente no se presenta una relación de dependencia entre ambas variables (Ver anexo C, Pruebas de independencia).

La diferencia que se presenta en la calificación de los economistas propietarios de empresa puede responder al perfil del economista eafitense, que si bien es formado con un perfil lo suficientemente amplio, que incluye las finanzas, las matemáticas, la regulación, entre otras áreas, no profundiza en el desarrollo de un perfil empresarial que busque desarrollar y consolidar empresa.

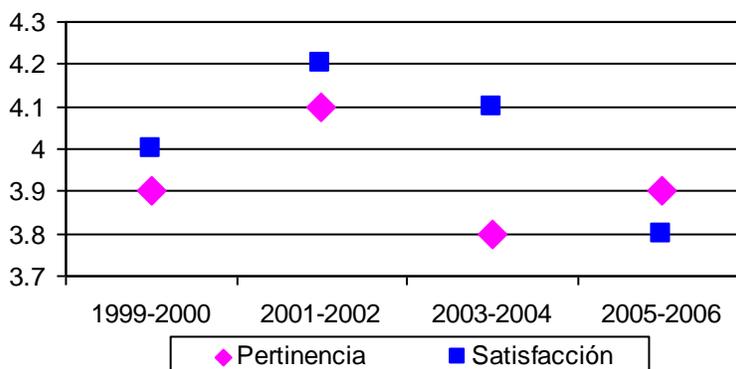
7.1.2 Pertinencia de la formación recibida

Un programa es pertinente cuando entrega a sus egresados las herramientas, competencias, conocimientos y aptitudes necesarias para desenvolverse con éxito y flexibilidad en el ámbito laboral, previendo los requerimientos no sólo coyunturales del mercado, sino también, los futuros.

Para determinar el nivel de pertinencia del Programa se pidió a los economistas que calificaran el nivel en que la formación recibida en el pregrado respondía a las necesidades locales y nacionales del mercado laboral, calificación que debía encontrarse dentro de una escala de 1 a 5. A este aspecto los egresados otorgaron una calificación de 3.9.

La calificación de los egresados a la pertinencia del Programa presenta una relación positiva con el nivel de satisfacción manifestado por los mismos (ver anexo D, pruebas de independencia), lo que podría significar que en la medida en que la formación recibida permita al egresado responder ante las demandas y exigencias del medio éste se sentirá más satisfecho; confirmando así, la hipótesis anterior formulada para explicar las calificaciones de la satisfacción de los economistas.

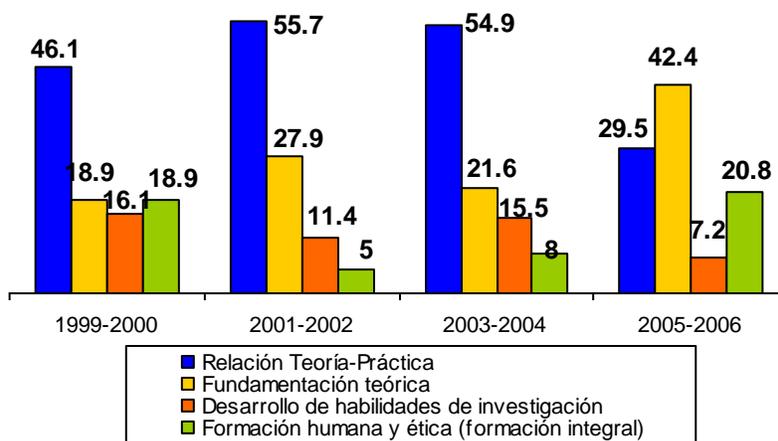
Gráfico No. 19
Comparación entre las calificaciones de pertinencia y satisfacción



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En la mayoría de los períodos de graduación la calificación otorgada a la satisfacción es mayor a la valoración de la pertinencia, con excepción del último período de estudio. Cuando el egresado acaba de culminar sus estudios universitarios juzga la pertinencia de su formación de acuerdo con la utilidad que, él cree, tiene cada uno de los tópicos asignados y, además de esto, por su inserción al mercado laboral. Es posible entonces que los economistas recién egresados vean grandes fortalezas en la formación recibida que les han permitido tener un ingreso adecuado al mercado de trabajo, especialmente en su formación teórica, lo cual puede apreciarse en el siguiente gráfico, en el que se evidencia que para aquellos con mayor experiencia laboral se hace más importante la relación teoría-práctica, pues en su ejercicio profesional han podido comprobar la pertinencia de la formación recibida, mientras que para los egresados del último período, que no han podido contrastar aún lo aprendido, la fundamentación teórica es el aspecto más valorado de la formación.

Gráfico No. 20
Aspecto más valorado de la formación recibida en la Universidad
según período de graduación



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La pertinencia del programa se relaciona con los aspectos en los cuales fueron formados los egresados, aspectos como la fundamentación teórica, la relación entre la teoría y la práctica, el desarrollo de habilidades de investigación y la formación integral, pues cada uno de ellos le ofrece al egresado conocimientos y competencias que le serán útiles para desempeñarse en cualquier área determinada de trabajo. Como se muestra en el siguiente cuadro, los egresados que dan una mayor calificación a la pertinencia del Programa son aquellos que consideran la formación teórica como el aspecto más valorado de su formación, y en su mayoría estos pertenecen al período 2005-2006.

Cuadro No. 39
Valoración de la pertinencia de la formación recibida según el aspecto más valorado

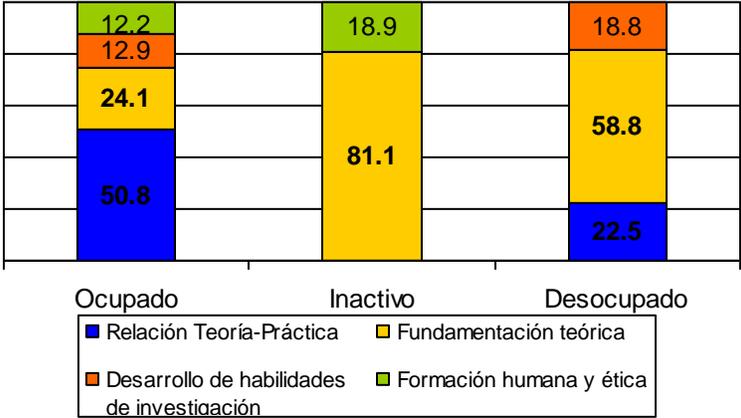
Aspecto valorado	Calificación pertinencia
Fundamentación teórica	4.1
Relación Teoría-Práctica	3.9
Desarrollo de habilidades de investigación	3.9
Formación humana y ética (formación integral)	3.6
Total	3.9

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De acuerdo con la clasificación laboral de los economistas eafitense, se evidencia que aquellos que dan una mayor relevancia a la formación teórica de la Carrera son aquellos egresados que se encuentran realizando estudios de posgrado o en un período de búsqueda de trabajo; por su parte, los egresados ocupados

destacan la relación teoría-práctica como el aspecto más valorado, lo cual se hace posible gracias a que el ejercicio de su profesión les permite contrastar los conocimientos adquiridos con la realidad laboral.

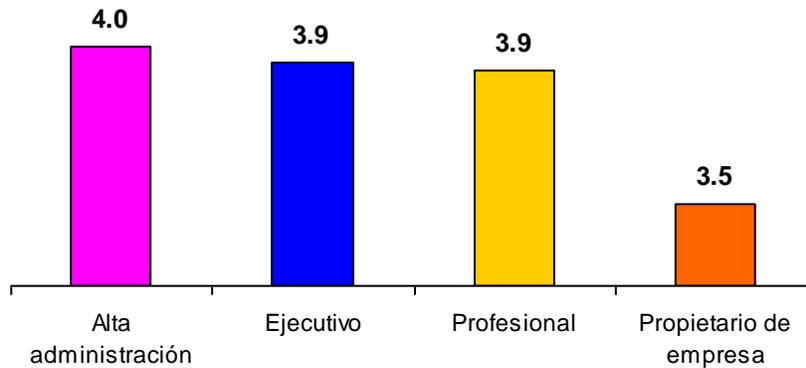
Gráfico No. 21
Aspecto más valorado de la formación recibida según clasificación laboral



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La calificación que los egresados ocupados, de acuerdo con el nivel administrativo del cargo que ejercen, le otorgan a la respuesta que la formación recibida da a las necesidades locales y nacionales se comporta de una manera muy similar a la calificación de la satisfacción en esta misma categoría. En especial, quienes ocupan cargos de mayor responsabilidad y que requieren mayor experiencia consideran pertinente la formación, como puede observarse en el siguiente gráfico. Entre los egresados propietarios de empresa se da una calificación de 3.5 en el aspecto evaluado, posiblemente porque su ejercicio profesional no incluye actividades propias del quehacer de los economistas.

Gráfico No. 22
Pertinencia de la formación recibida según nivel administrativo del cargo



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Entre las fortalezas y debilidades del Programa los egresados destacan las siguientes:

FORTALEZAS:

- Pensamiento analítico
- Habilidad para adquirir nuevos conocimientos rápidamente
- Habilidad para trabajar bien bajo presión

DEBILIDADES:

- Habilidad para negociar efectivamente
- Habilidad para canalizar las capacidades de otros
- Habilidad para afirmar su autoridad

7.1.3 Nivel de competencia

El nivel de competencia del egresado se refiere a las habilidades y conocimientos que le permiten un mejor desempeño frente a colegas de otras universidades; por tanto en la encuesta aplicada se le pidió a los economistas que calificaran, en una escala de 1 a 5, su competencia profesional en comparación con otros profesionales de su carrera egresados de otras universidades.

El que los egresados consideren altamente pertinente la formación recibida puede repercutir en su valoración en cuanto a la competitividad de la Carrera, ya que una formación pertinente proporciona las herramientas y conocimientos necesarios

para responder y adaptarse a los cambios en el mercado laboral. El nivel de competencia de los egresados demuestra que la Universidad ha cumplido con la formación de profesionales competentes, destacados en el medio y que representan un modelo a seguir para otras instituciones.

Los economistas eafitenses evalúan su competencia profesional con relación a colegas de otras universidades con un 4.1, sin existir alguna diferencia entre la competencia considerada entre hombres y mujeres.

Cuadro No. 40
Calificación promedio de la competencia profesional frente a economistas de otras universidades

Período de graduación	Género		Calificación
	Femenino	Masculino	
1999-2000	4.1	3.8	4.0
2001-2002	4.4	4.1	4.2
2003-2004	4.2	4.4	4.3
2005-2006	3.7	4.0	3.9
Total	4.1	4.1	4.1

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De acuerdo con la calificación presentada según período de graduación, se observa que en la medida en que el año de egreso se hace más reciente aumenta la valoración del nivel de competencia, lo que se explicaría con el hecho de que en la medida en que el Programa adquiere mayor madurez y trayectoria el egresado siente estar formado en un nivel de competencia mayor al de colegas de otras universidades. El que en el período 2005-2006 se presente una calificación menor obedecería entonces a que el recién egresado no ha tenido aún la oportunidad de comparar sus habilidades y competencias con otros economistas.

En cuanto a las competencias desarrolladas, para los economistas eafitenses la habilidad para usar equipos de informática y para adquirir conocimientos rápidamente representan las competencias mejor calificadas. Por lo general, los egresados consideran tener un mayor nivel de competencia que el exigido a nivel laboral, como se evidencia en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 41
Calificación de las competencias según el nivel propio de los egresados y el nivel requerido en el trabajo

Competencias	Propio nivel	Nivel requerido en el trabajo
Habilidad para usar computadores e Internet	4.8	4.7
Habilidad para adquirir otros conocimientos rápidamente	4.7	4.5
Pensamiento analítico	4.5	4.4
Habilidad para trabajar bien bajo presión	4.5	4.5
Habilidad para proponer nuevas ideas y soluciones	4.5	4.4
Habilidad para escribir reportes, memos o documentos	4.4	4.3
Habilidad para hacerse entender de otros	4.4	4.5
Disponibilidad para cuestionar las ideas propias y de otros	4.4	4.2
Habilidad para trabajar con otros productivamente	4.4	4.3
Habilidad para coordinar actividades	4.3	4.2
Habilidad para presentar productos, ideas o reportes ante una audiencia	4.3	4.3
Destreza en su propia disciplina	4.3	4.2
Estar alerta a nuevas oportunidades	4.3	4.3
Habilidad para usar el tiempo eficientemente	4.2	4.4
Habilidad para leer, escribir y hablar en otro idioma	4.1	3.9
Habilidad para canalizar las capacidades de otros	4.1	4.1
Conocimiento de otras disciplinas	4.0	4.0
Habilidad para afirmar su autoridad	4.0	3.9
Habilidad para negociar efectivamente	4.0	4.1

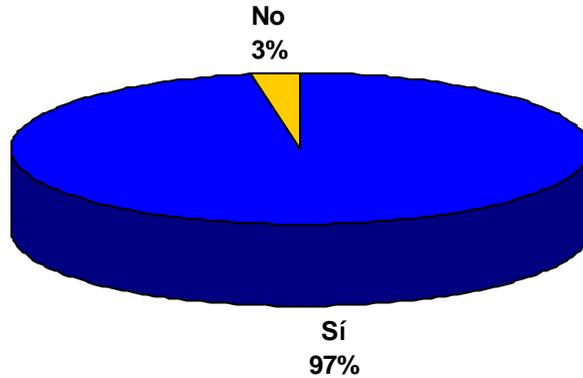
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7.1.4 Recomendación del programa

La recomendación de un programa y de una institución depende de la satisfacción personal y de la construcción de una carrera profesional ascendente. En la recomendación se ponen de manifiesto tanto apreciaciones objetivas como subjetivas del egresado, debido a que el individuo, en el momento de seleccionar un programa tiene unas preferencias sobre el tipo de educación que quiere recibir, el perfil que desea desarrollar, sus posibilidades laborales, nivel salarial, entre otros, de la misma forma que considera su proyecto de vida, sus preferencias personales y habilidades, lo que lo lleva a recomendar o no el programa cursado.

Sólo un porcentaje muy bajo de egresados (3%) manifiesta no recomendar a otros cursar el Programa en la Universidad, mientras que el 97% si lo haría, evidenciándose la calidad de la formación que recibieron y el cumplimiento de sus expectativas.

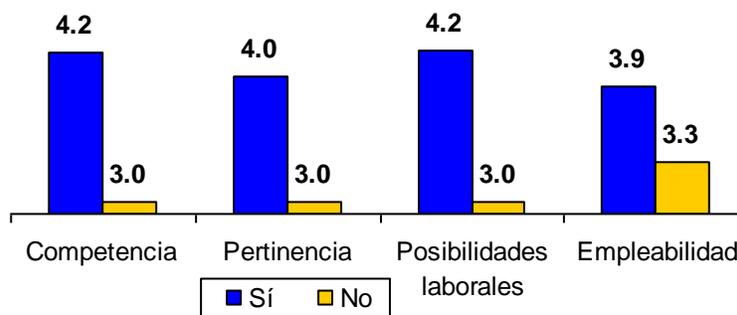
Gráfico No. 23
Recomendación del Programa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Existe una notable diferencia entre las valoraciones que, aquellos egresados que recomiendan o no el Programa, tienen de diversos aspectos que hacen alusión a la formación recibida. Aquellos que manifiestan no recomendar el Programa otorgan un menor puntaje a la competencia, pertinencia, posibilidades laborales y empleabilidad del mismo.

Gráfico No. 24
Calificación de la competencia, pertinencia, posibilidades laborales y empleabilidad de quienes recomiendan y no el Programa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De igual forma ocurre con la satisfacción de los egresados que no recomendarían el Programa, la cual recibe una calificación de 3.3, mientras que aquellos que si lo harían se sienten más satisfechos con la formación recibida; lo cual es de esperarse, pues si un individuo no alcanza a cubrir las expectativas que se creó

antes de iniciar el pregrado o durante su transcurso, no se sentirá lo suficientemente satisfecho como para recomendarle a otra persona cursar el pregrado en la Universidad.

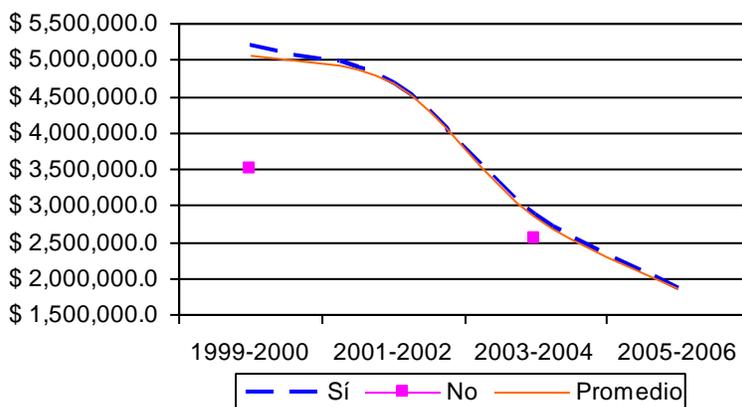
Cuadro No. 42
Calificación de la satisfacción de acuerdo con la recomendación o no del Programa

Recomendación	Satisfacción
Sí	4.0
No	3.3
Total	4.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De acuerdo con el nivel salarial de los egresados ocupados puede inferirse que la recomendación o no del Programa tiene relación con dicho indicador, pues, de aquellos economistas ocupados, los casos en los que se presenta la no recomendación se dan en niveles salariales por debajo del promedio salarial del período de graduación respectivo.

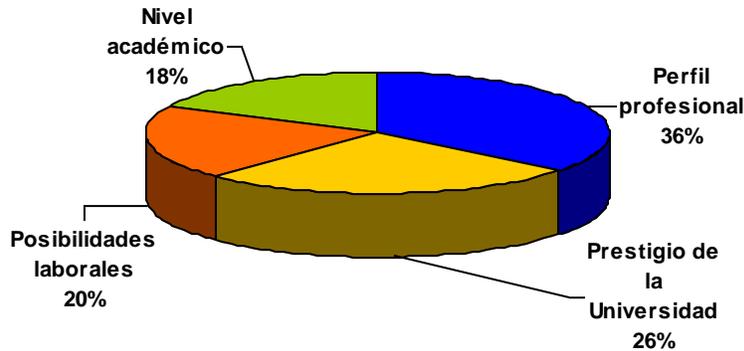
Gráfico No. 25
Recomendación del Programa según nivel salarial de los ocupados



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Entre las principales razones para recomendar el Programa se encuentran el perfil profesional del egresado y el prestigio de la Universidad, reflejando el efecto “marca” de la Institución; estos resultados validan el nombre de la Universidad y el prestigio que han formado sus egresados a través del tiempo.

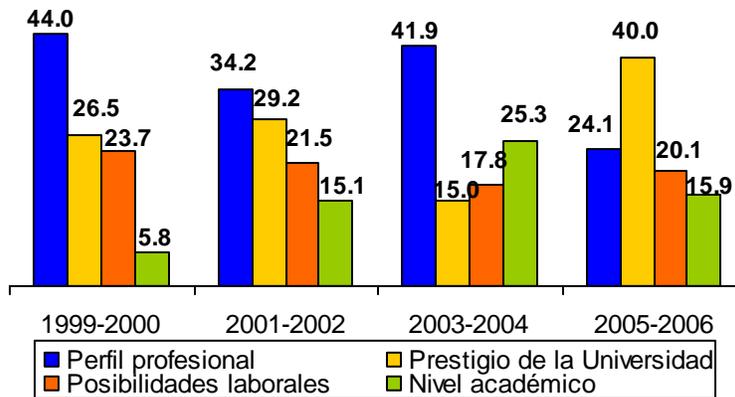
Gráfico No. 26
Principal razón para recomendar el Programa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

A lo largo de los períodos de graduación se observa que el perfil profesional se presenta como la razón principal para recomendar el Programa, únicamente en el período 2005-2006 toma el primer lugar el prestigio de la Universidad como dicha razón. Al estar en una fase temprana de incorporación al mercado de trabajo, los egresados mas recientes sienten el efecto “marca” de la Institución como un medio de apoyo y reconocimiento, por lo que esto puede ser de mucho más peso para este período.

Gráfico No. 27
Razones para recomendar el Programa según período de graduación



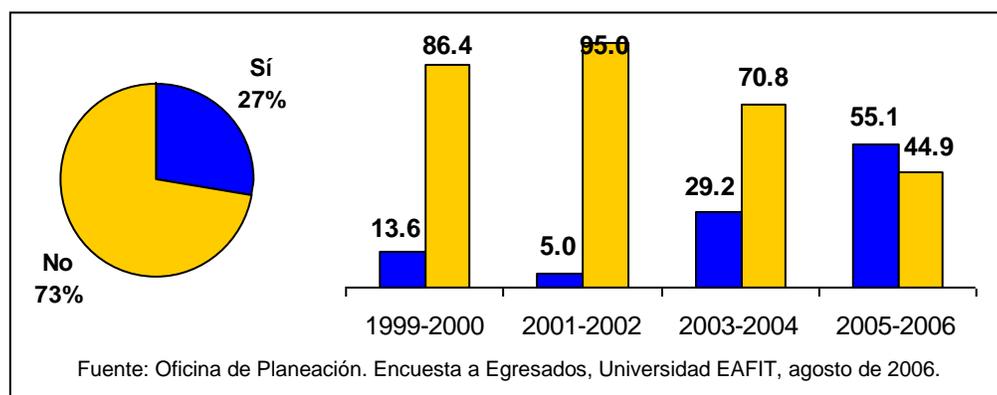
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7.2 Evaluación del p nsu

La estructura del p nsu incide en la formación recibida y en el desarrollo del perfil profesional de los egresados; esta estructura no sólo se define por el orden de las materias en los semestres académicos, sino también por la orientación y el enfoque que se le da a la formación en una disciplina específica. El p nsu tiene un gran efecto en la satisfacción de las expectativas de los individuos y en la pertinencia de su formación.

Para evaluar el p nsu del Programa, se incluyeron en la encuesta una serie de preguntas correspondientes al conocimiento del mismo, su pertinencia y su competitividad.

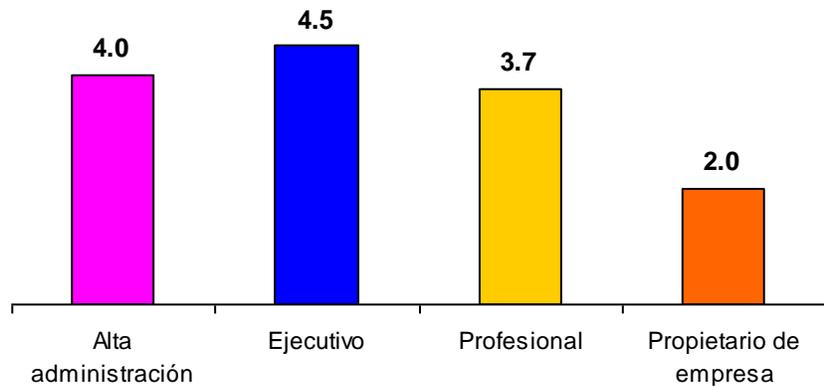
Gráfico No. 28
Conocimiento del p nsu actual del Programa según período de graduación



Sólo el 27% de los economistas respondió conocer el p nsu actual de la Carrera, sin embargo el porcentaje de egresados que lo conoce se hace mayor en períodos recientes, lo que es de esperarse, ya que éstos tienen un mayor contacto con la Universidad como consecuencia del poco tiempo que tienen de graduados.

Los egresados que conocen el p nsu actual le otorgan una calificación de 3.7, haciendo esta valoración de acuerdo con su experiencia laboral. Según el nivel administrativo del cargo que ejercen aquellos economistas ocupados, puede verse una gran diferencia entre las calificaciones; parece ser que en la medida en que aumenta la jerarquía del cargo (en este caso, de profesional a ejecutivo) aumenta la calificación del p nsu. La evaluación de aquellos cuya experiencia laboral se ha centrado en la creación de empresa obtiene un bajo promedio, ya que el p nsu de la Carrera y el perfil en que se forma al egresado obedece más al quehacer del economista que al de empresario.

Gráfico No. 29
Calificación del p nsium actual de la Carrera según nivel administrativo del cargo



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

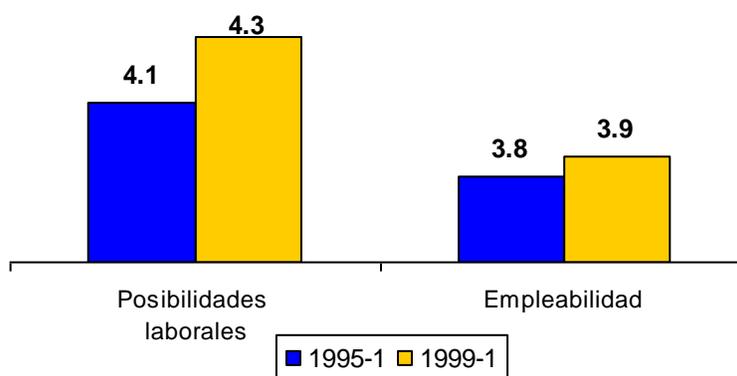
De acuerdo con el período de graduación, los egresados de las primeras promociones califican mejor el p nsium actual de la Carrera. La experiencia laboral y profesional de estos posiblemente les hace considerar pertinente ante el medio el p nsium que está formando a los economistas de hoy y, por lo tanto, los ven con más capacidades de enfrentarse al mercado laboral. Debe tenerse en cuenta que las promociones más antiguas pueden valorar la competitividad del currículo actual por medio de la evaluación y el seguimiento de los economistas de períodos más recientes, analizando su desempeño laboral y la facilidad con la que se insertan en el mercado laboral, pues a través de su experiencia pueden identificar las necesidades y exigencias del medio que deben ser satisfechas por un economista.

La estructura del p nsium define notoriamente el perfil de los egresados eafitenses, ofreciendo tanto, los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar funciones específicas del área profesional, como el valor añadido de la Universidad, que lo diferencia de los otros profesionales. De esta forma el egresado evalúa el nivel de empleabilidad de su profesión, definido como la facilidad que tiene un profesional en economía para conseguir un empleo, e igualmente sus posibilidades laborales como egresado de EAFIT.

El nivel de empleabilidad se basa más en el saber hacer de estos, es decir en los conocimientos generales que deben caracterizar a cualquier economista sin considerar la institución de donde egresa y, en la demanda que tenga el mercado laboral de dichos conocimientos; mientras que las posibilidades laborales están relacionadas en mayor medida con la "marca" implantada al ser egresado de EAFIT.

Los economistas eafitenses dan un promedio de calificación de 3.9 a la facilidad que les otorga su profesión de conseguir un empleo, y se refleja el efecto “marca” de la Institución al calificar sus posibilidades laborales como egresados de EAFIT en 4.1, dos puntos por encima de la empleabilidad. Con el siguiente gráfico se pretende ilustrar la calificación que obtienen ambos conceptos según los diferentes pénsums con los que estudió cada una de las promociones (pénsum 1995-1 con el cual se inició la Carrera y pénsum 1999-1 en el cual se realizaron algunas modificaciones a este primero); se observa que la valoración aumenta en el último pénsum, lo cual lleva a concluir que los cambios realizados fueron pertinentes y por ende otorgan mejores condiciones a los egresados para insertarse y mantenerse en el ámbito laboral.

Gráfico No. 30
Empleabilidad y posibilidades laborales
para los egresados según el pénsum estudiado



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7.3 Evaluación de la Institución

La institución cumple un rol fundamental en la obtención de los beneficios de la educación superior; al cursar los estudios superiores en una institución caracterizada por la excelencia en sus labores académicas, con insumos e infraestructura adecuada y comprometida con el desarrollo cultural y social de la comunidad, los egresados gozarán de un prestigio que les permitirá ser reconocidos profesionalmente. El estilo institucional y su “efecto marca” posibilitan al egresado obtener mejores posibilidades laborales, una carrera profesional ascendente, buenos salarios, entre otros de los beneficios económicos de la educación superior.

La impronta o el sello que la universidad deja en quienes hicieron parte de la comunidad académica durante su proceso de formación profesional es definida por la misión. La Misión de EAFIT es “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”¹⁸, por tanto cada uno de los componentes del proceso académico debe ir encaminado al logro de ésta. Así, la Misión de la Universidad se dirige al desarrollo de tres aspectos fundamentales: la competencia laboral tanto nacional como internacional de sus egresados, el compromiso con el desarrollo de la comunidad y una mente abierta a otras culturas generando un ambiente de pluralismo ideológico.

En la encuesta se preguntó a los egresados la forma en que su paso por la Universidad sirvió como base para el desarrollo de estos tres aspectos que conforman la Misión EAFIT. De acuerdo con las calificaciones otorgadas a cada aspecto evaluado, el cumplimiento de la Misión obtiene un promedio de 3.8, siendo la competencia nacional e internacional el aspecto mejor evaluado por los economistas.

Cuadro No. 43
Calificación del cumplimiento Misión EAFIT

Aspectos evaluados	Calificación
Competencia laboral nacional e internacional	4.0
Compromiso con el desarrollo integral de la comunidad	3.6
Pluralismo ideológico	3.8
Cumplimiento Misión (promedio total)	3.8

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

De acuerdo con el período de graduación puede observarse que la calificación que los egresados le dan a la competencia adquirida se mantiene constante a lo largo de las diferentes cohortes, destacándose una tendencia creciente entre los períodos objeto de estudio en cuanto al compromiso inculcado con el desarrollo de la sociedad y el pluralismo ideológico.

¹⁸ Universidad EAFIT, Información Institucional. Misión, Visión, Propósitos institucionales. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/institucional/index.shtm>. Noviembre 9 de 2006.

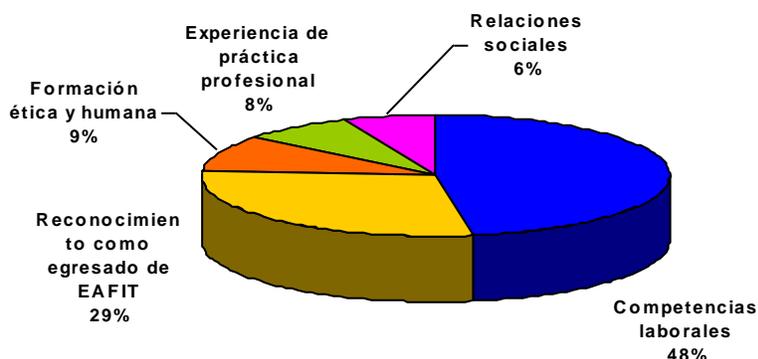
Cuadro No. 44
Calificación promedio del cumplimiento de la Misión EAFIT según período de graduación

Período de graduación	Competencia laboral nacional e internacional	Compromiso con el desarrollo integral de la comunidad	Pluralismo ideológico
1999-2000	4.0	3.6	3.6
2001-2002	4.0	3.4	3.7
2003-2004	4.0	3.7	3.9
2005-2006	3.9	3.7	4.0
Total	4.0	3.6	3.8

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Otro de los factores que inciden en la evaluación de la calidad de la institución es el aporte de la universidad a sus egresados. Para identificar los aportes de la Universidad, se propusieron cinco aspectos particulares, a saber: las competencias laborales, la formación ética y humana, las relaciones sociales, la experiencia de práctica profesional y el reconocimiento como egresado de EAFIT.

Gráfico No. 31
Distribución de la opinión de los egresados sobre el mayor aporte de la Universidad



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Los economistas consideran las competencias profesionales adquiridas y el reconocimiento como egresados de EAFIT como los mayores aportes de la Universidad, lo que se refleja en las valoraciones que hicieron los egresados sobre sus posibilidades laborales.

7.3.1 La proyección de la carrera en el medio

El reconocimiento de un programa o de una institución se presenta en la medida en que la sociedad y el entorno laboral se apropien de sus productos. Cuando profesionales de determinada universidad son demandados por los empleadores por considerarlos competentes por su capacidad de responder a las necesidades del entorno y los conocimientos y técnicas adquiridas en sus proceso de formación profesional, se reconoce su importancia en el desarrollo de la sociedad y, por ende, se evidencia que la comunidad valora la educación bajo la cual fueron formados.

Un factor importante en el reconocimiento de los programas y el desempeño de sus egresados es el prestigio de la institución en donde se forman profesionalmente, pues el “efecto marca” le permite a los egresados obtener beneficios económicos y personales de una manera más segura y rápida. Los egresados del Programa califican con 4.3 la apreciación de su Carrera en la sociedad al ser ofrecida por EAFIT, reconociendo el “efecto marca” de la institución y las ventajas en la competencia laboral y la construcción del prestigio profesional.

Cuadro No. 45
Calificación promedio de la imagen de la Carrera en el medio al ser ofrecida por la Universidad EAFIT

Período de graduación	Género		Calificación
	Femenino	Masculino	
1999-2000	4.3	4.0	4.2
2001-2002	4.3	4.4	4.3
2003-2004	4.4	4.4	4.4
2005-2006	4.3	4.2	4.3
Total	4.3	4.3	4.3

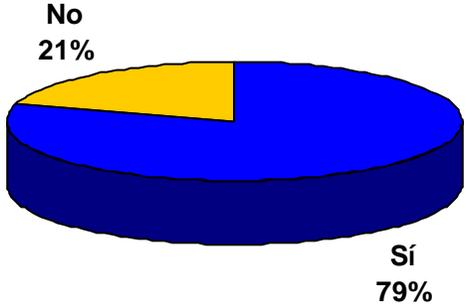
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7.3.2 Canales de contacto con los egresados

La calidad de la educación superior y de la institución depende, en gran medida, de la relación o el vínculo que se establece entre el egresado y la universidad, pues a través del egresado la universidad puede evaluar sus procesos educativos, identificando debilidades y fortalezas para la realización de reformas en los programas. El egresado también se beneficia, ya que por medio de la universidad actualiza sus conocimientos, realiza procesos de reconversión profesional y se mantiene en contacto con personas y organizaciones que le pueden ayudar en su desempeño profesional, lo que repercute indirectamente en el prestigio de la institución.

Al preguntar a los economistas eafitenses acerca de la relación que estos mantienen con la Universidad se destaca el gran porcentaje de egresados que conserva algún vínculo con la Institución, el cual es de 79%.

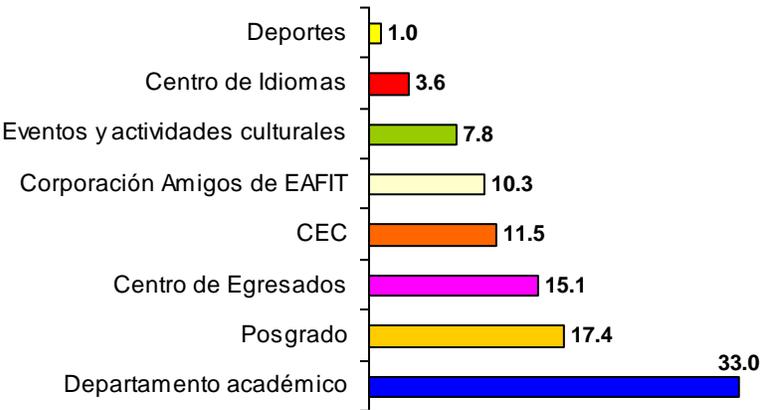
Gráfico No. 32
Egresados que conservan algún tipo de relación con la Universidad



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El principal medio de contacto de los economistas con la Universidad es el Departamento Académico de Carrera, seguido de la participación en los programas de posgrado y el Centro de Educación Continua, reflejando su interés por la continua actualización de conocimientos y demostrando la necesidad de mantenerse en procesos de aprendizaje para toda la vida.

Gráfico No. 33
Medios de relación con la Universidad



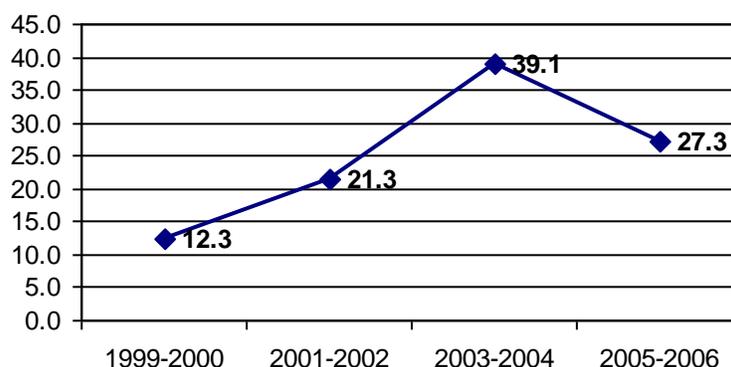
Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7.4 Seguimiento de los egresados al proceso de acreditación

La calidad en la educación superior es determinada por el grado de apropiación que la comunidad ejerce sobre los productos de la institución (investigaciones, consultorías, eventos culturales, etc.); sin embargo, el reconocimiento a la calidad es otorgado oficialmente por el Estado por medio de la acreditación institucional o del programa, en la que se demuestra la calidad en los procesos académicos, administrativos y de proyección y planeación de la universidad. Con este reconocimiento la universidad amplía el alcance del “efecto marca” y sus egresados pueden gozar con una mayor probabilidad de los beneficios de la educación. La Universidad EAFIT obtuvo su Acreditación Institucional en el 2003, proceso para el cual fue necesaria la participación de todos y cada uno de los miembros de la comunidad y del cual tuvo conocimiento el 86.9% de los economistas eafitenses.

Dicha distinción es más conocida por los egresados del período 2003-2004, lo que es de esperarse por la fecha en que se otorgó la Acreditación; además de esto, el porcentaje de egresados que la conocen se hace más alto en la medida en que se hace más reciente la cohorte.

Gráfico No. 34
Conocimiento de la Acreditación Institucional según período de graduación (%)



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Los egresados consideran que la Acreditación Institucional tiene un efecto positivo en la imagen de la Universidad, calificando este impacto con un 3.9, valoración que se hace mayor en la medida en que los períodos de graduación se hacen más cercanos a la fecha de elaboración del estudio.

Cuadro No. 46
Evaluación del impacto de la Acreditación Institucional
en la imagen de la Universidad según periodo de graduación

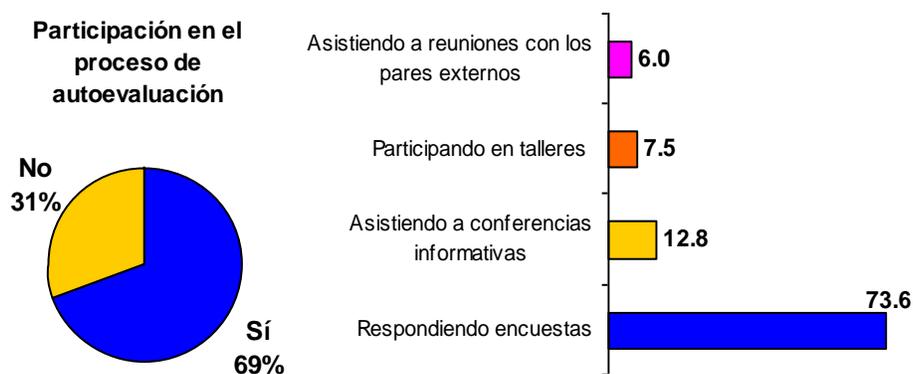
Período de graduación	Calificación
1999-2000	3.5
2001-2002	3.7
2003-2004	4.0
2005-2006	4.2
Total	3.9

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Una mejor imagen de la Universidad podría influir directamente en el reconocimiento de sus egresados y en un aumento de las posibilidades laborales y de inserción en el mercado de trabajo, lo que se traduce en un mayor grado de satisfacción.

El 69% de los economistas eafitenses tuvo participación en el proceso de autoevaluación llevado a cabo con fines de Acreditación Institucional, entre estos, la mayoría participó respondiendo las encuestas aplicadas y asistiendo a conferencias informativas. Debe tenerse en cuenta que las reuniones con pares externos y la participación en talleres son actividades que requieren de un limitado número de asistentes, razón por la cual el porcentaje en la categoría de participación a dichos procesos se presenta bajo.

Gráfico No. 35
Forma de participación de los egresados
en los procesos de autoevaluación con fines de Acreditación Institucional

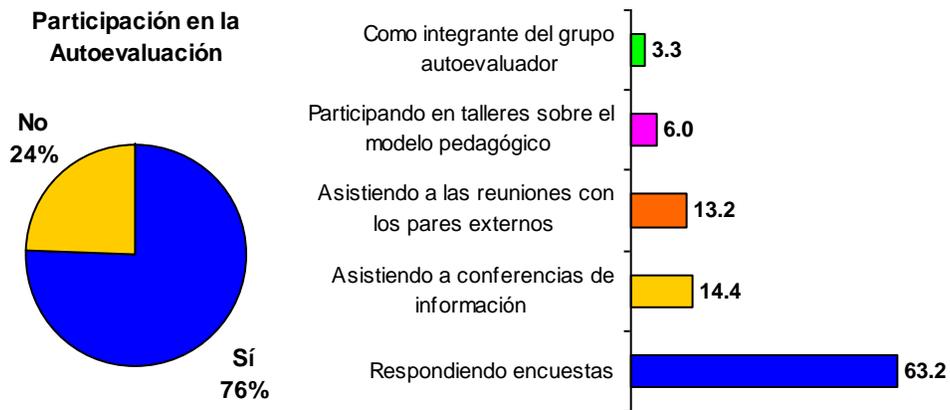


Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

En cuanto al conocimiento del proceso de autoevaluación que permitió la acreditación de la Carrera, el 82% de los egresados contestó afirmativamente. Del

total de egresados, el 76% participó en dicho proceso de autoevaluación, en especial por medio del diligenciamiento de las encuestas aplicadas.

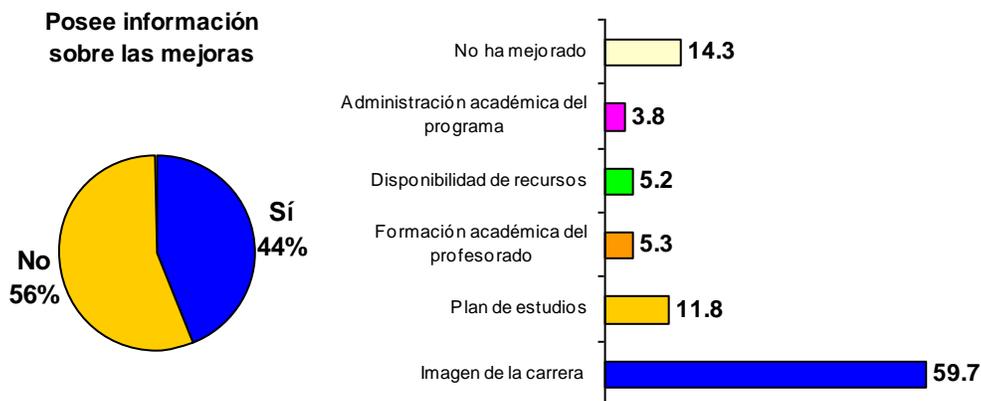
Gráfico No. 36
Forma de participación de los egresados
en los procesos de autoevaluación con fines de acreditación del Programa



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

El 44% de los egresados tiene conocimientos sobre las mejoras que ha experimentado la Carrera una vez otorgada su acreditación. Entre estas, los economistas eafitenses reconocen la imagen de la Carrera en el medio como la principal. El plan de estudios es la segunda mejora considerada importante, es posible que por medio de los procesos de autoevaluación que sirven de apoyo para la acreditación, se haya recomendado reformas o cambios que impliquen una mejora del currículo y del plan de estudios del Programa.

Gráfico No. 37
Principal mejora de la Carrera luego de ser acreditada



Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

7.5 La condicionalidad de las respuestas

Para identificar las relaciones existentes entre las respuestas, se realizaron pruebas de independencia basadas en una prueba de significancia estadística con una distribución Chi-cuadrado. Esta distribución analiza el comportamiento de las variables, construye un estadístico con los cambios en cada una de ellas y verifica su significancia estadística; en caso que el estadístico sea significativo se infiere que las variables tienen una relación de dependencia, es decir los cambios en una de las variables explican los cambios de la otra.

Para establecer el tipo de relación entre las variables (directa o inversa), se utilizó el estadístico R de Pearson, que de ser positivo indica una relación directa y, en caso contrario, inversa. Sin embargo, para realizar cualquier tipo de inferencia con respecto a este estadístico, se debe evaluar también su significancia, ya que de no ser significativo no se puede determinar el tipo de relación entre las variables.

7.5.1 Relaciones entre las respuestas

La evaluación que hace un egresado a la calidad de la educación recibida puede basarse en dos ejes: la satisfacción con la formación y su pertinencia. La evaluación que el egresado haga del programa y la institución en donde lo cursó dependerá del grado de satisfacción generado, del cumplimiento de sus expectativas laborales y de su capacidad para satisfacer las necesidades del medio, convirtiéndolo en un egresado competente y demandado por los empleadores en el mercado laboral.

Cuadro No. 47
Relación entre las respuestas

Criterio de control	Aspecto evaluado	
	Satisfacción	Pertinencia
Satisfacción con la formación recibida		Dependientes Directa
Posibilidades laborales	Dependientes Directa	Independientes
Recomendación de la Universidad	Independientes	Dependientes Directa

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

La relación existente entre la satisfacción del egresado con la formación recibida y las demás variables mencionadas en el cuadro resumen demuestra que en la

medida en que el programa cursado se acople a las necesidades del medio y le permita al economista eafitense obtener los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en el mercado laboral el individuo se sentirá más satisfecho con la formación recibida. Las buenas posibilidades laborales son un factor que determina también un alto grado de satisfacción.

La pertinencia de la formación tiene una relación directa con el grado de satisfacción del egresado, ya que cuando el egresado puede cubrir las necesidades de la sociedad es más demandado por los empleadores y, por ende, mejor remunerado, lo que repercute en su grado de satisfacción; además, el egresado se beneficia del prestigio de la institución en la búsqueda de oportunidades laborales y en la construcción de su perfil profesional.

La evaluación de la calidad puede estar relacionada con otros aspectos que se derivan del entorno en el que se desenvuelve el individuo, como por ejemplo el país en donde habita, su clasificación laboral, sus ingresos, el nivel del cargo y el área en la que se desempeña.

Cuadro No. 48
Relación de las respuestas con otros aspectos

Criterio de control	Aspecto evaluado			
	Satisfacción	Pertinencia	Reconocimiento de la Universidad	Posibilidades laborales
Nivel de competitividad	Dependientes Directa	Dependientes Directa	Independientes	Independientes
Nivel de Ingresos	Independientes	Independientes	Independientes	Dependientes Indeterminada
Clasificación laboral	Independientes	Independientes	Independientes	Independientes
Nivel administrativo del cargo	Independientes	Independientes	Independientes	Independientes
Recomendación	Independientes	Dependientes Directa	Dependientes Directa	Dependientes Directa
País	Independientes	Independientes	Independientes	Independientes

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Nota: Los resultados de las pruebas estadísticas se encuentran plasmados en los anexos B-AA

El nivel de competitividad de los economistas eafiteses frente a colegas de otras universidades incide positivamente en la calificación de la pertinencia del programa y en la satisfacción de sus egresados. Es probable que en la medida en que el egresado adquiera más competencias profesionales considere satisfechos

los planes y deseos que se trazó al ingresar al pregrado e igualmente que estas competencias le permitan competir de una manera más eficiente en el mercado laboral, satisfaciendo las necesidades y requerimientos del medio.

Parece ser que la clasificación laboral de los egresados y su país de residencia no presentan ninguna relación de dependencia entre los aspectos evaluados. En cuanto al nivel de ingresos de los egresados empleados existe una relación de dependencia con las posibilidades laborales, sin embargo no puede determinarse el comportamiento de dicha relación.

La recomendación del programa tiene una relación directa con la pertinencia, la imagen de la carrera en el medio y las posibilidades laborales, lo cual es de esperarse, pues en la medida en que el egresado haya adquirido las competencias necesarias para desenvolverse en el medio, considerando tener buenas posibilidades laborales, y además de esto, sienta el respaldo de su Institución, tendrá razones de peso para recomendarle a otros cursar el programa de Economía en la Universidad EAFIT.

7.6 Comparación de resultados

En el 2001 se realizó, en la Oficina de Planeación, el primer estudio de seguimiento a egresados de la carrera de Economía¹⁹ con igual fin de servir de apoyo al proceso de autoevaluación que se realizaba en ese entonces para alcanzar la Acreditación de la Carrera. Con el propósito de dar continuidad a los estudios y garantizar un seguimiento continuo que contribuya a la calidad del Programa y la Institución es conveniente comparar algunos de los resultados arrojados en dicho estudio con los resultados actuales.

Los estudios fueron desarrollos en distintos momentos del tiempo y con poblaciones diferentes, pues el primero incluye las cohortes pertenecientes a los periodos 1999-2 y 2001-1; sin embargo los resultados no difieren en ningún sentido, destacándose la calidad de la formación recibida, lo que confirma entonces el buen desarrollo de la Carrera y su constante preocupación por mantener los altos estándares de calidad por los cuales se ha caracterizado desde sus inicios.

En ambos estudios se presenta una buena calificación de la satisfacción alcanzada por los egresados al cursar la carrera de Economía en la Universidad, siendo esta de 4.0, al igual que la pertinencia del Programa. En cuanto a la recomendación del programa el 97% de los egresados encuestados en ambos estudios recomendarían a otros cursar el programa de Economía en la Universidad EAFIT, destacando para ello las mismas razones: el perfil profesional formado y el prestigio de la Institución. El porcentaje de egresados que mantienen una relación con la Universidad aumentó en 17 puntos, pasando del 62% al 79% en la actualidad, siendo el Departamento Académico de la Carrera el principal medio de contacto.

¹⁹ACEVEDO, Sebastian (2001). "Los Egresados y el Programa. Carrera de Economía". Disponible en: http://www.eafit.edu.co/planeacion/publicaciones/los_egre_el_progra_econo.pdf

8 BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO, Sebastian. "Los Egresados y el Programa. Carrera de Economía". Disponible en: http://www.eafit.edu.co/planeacion/publicaciones/los_egre_el_progra_econo.pdf. 18 de enero de 2007.

BECKER, Gary (1962). "Investment in human capital: A theoretical analysis". En: *The journal of political economy*. Vol. 70, No. 5, p. 9-49.

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

_____ (2004). *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. 139 p.

DESJARDINS, Richard (2003). "Determinants of economic and social outcomes from life-wide learning perspectives in Canada". En: *Education Economics*, Vol. 11, No. 1, p. 11-38.

GIRALDO, Andrés, et al (2006). *Impacto Social de los programas de pregrado. Administración de Negocios*. Medellín: Universidad EAFIT. 100 p.

HOLMES, Len (1992). "Understanding professional competence: Beyond the limits of functional analysis". Disponible en: <http://www.reskill.org.uk/relskill/profcomp.htm>. Marzo 10 de 2005.

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

KIVEN, Osmo y AHOLA, Safari (1999). "Higher education as human risk capital: Reflections on changing labour markets". En: *Higher Education*, No. 38, p. 191-208.

NAVARRO, Marco Aurelio (1998). "Consideraciones teóricas para el estudio a egresados". Disponible en: www.anuies.mx/principal/ser.../publicaciones/libros/lib10/11.htm. Abril 5 de 2005. p.1-7

ORTIZ, Javier S., et al (2005). *Evaluación del proceso de flexibilización curricular en la Escuela de Administración*. Medellín: Universidad EAFIT. 118 p.

OROZCO, Magdalena. "Los estudios de los egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación superior". Disponible en: <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/libros/lib10/19.htm>. 8 de mayo de 2005.

PESCADOR, José Ángel. "La relación entre educación e ingresos: reflexiones sobre el caso mexicano". En: *La Educación y el desarrollo dependiente en América Latina*, compilado por Daniel Morales Gómez, Gernika, México, 1979, p. 296.

TORRES, Carlos Alberto (2002). "Globalization, education, and citizenship: Solidarity versus markets". En: *American educational research journal*, Vol. 39, No. 2, 375 p.

Universidad de Antioquia. Vicerrectoría Académica (2005). "Hacia donde debe ir y que universidad requiere el país, esa es la cuestión. En: *Alma Mater UdeA*. No. 531

Universidad EAFIT, Información Institucional. Misión, Visión, Propósitos institucionales. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/institucional/index.shtm>. Noviembre 9 de 2006.

9 ANEXOS

Cuadro No.1
Distribución por ciudad de residencia

Ciudad	Nº	%
Medellín	130	60.5
Bogotá	36	16.7
Envigado	11	5.1
Albany	4	1.9
Kalamazoo	4	1.9
Ames	3	1.4
Apartadó	3	1.4
Mars	3	1.4
Puerto la Cruz	3	1.4
Raleigh	3	1.4
San Francisco	3	1.4
Antioquia	2	0.9
Campinas	2	0.9
Houston	2	0.9
Monteria	2	0.9
Cumaral	1	0.5
Londres	1	0.5
Montreal	1	0.5
Quito	1	0.5
Total	215	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

Cuadro No. 2
Distribución de los egresados que viven en el exterior

País	Nº	%
Estados Unidos	22	73.3
Venezuela	3	10.0
Brasil	2	6.7
Canadá	1	3.3
Ecuador	1	3.3
Reino Unido	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a Egresados, Universidad EAFIT, agosto de 2006.

PRUEBAS DE INDEPENDENCIA ESTADISTICA

La distribución Chi-cuadrado analiza el comportamiento de las variables, construye un estadístico con los cambios en cada una de ellas y verifica su significancia estadística; en caso que el estadístico sea significativo ($p\text{-value} \leq 0.05$) se infiere que las variables tienen una relación de dependencia, es decir los cambios en una de las variables explican los cambios de la otra.

Para establecer el tipo de relación entre las variables (directa o inversa), se utiliza el estadístico R de Pearson, que de ser positivo indica una relación directa y, en caso contrario, inversa. Sin embargo, para realizar cualquier tipo de inferencia con respecto a este estadístico, se debe evaluar también su significancia, ya que de no ser significativo no se puede determinar el tipo de relación entre las variables.

A. PERIODO DE GRADUACIÓN VS SATISFACCIÓN

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
25.61	26	0.4847

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

B. SATISFACCIÓN VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
1.16	4	0.8841

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

C. SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS VS NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
6.04	6	0.4188

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

D. SATISFACCIÓN VS PERTINENCIA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
65.10	6	0.0000

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.2841	0.3111	0.2558
Uncertainty Coeff.	0.2631	0.2644	0.2618
Somer's D	0.5915	0.5989	0.5843
Eta		0.6243	0.6272

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.6080		
Cramer's V	0.5415		
Conditional Gamma	0.8588		
Pearson's R	0.6236	0.0000	109
Kendall's Tau b	0.5916	0.0000	
Kendall's Tau c	0.4945		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

E. SATISFACCIÓN VS POSIBILIDADES LABORALES

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
20.27	6	0.0025

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.0566	0.0000	0.0984
Uncertainty Coeff.	0.1022	0.1090	0.0961
Somer's D	0.3681	0.3469	0.3921
Eta		0.4135	0.3982

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.3929		
Cramer's V	0.3021		
Conditional Gamma	0.5960		
Pearson's R	0.3959	0.0000	109
Kendall's Tau b	0.3688	0.0000	
Kendall's Tau c	0.3319		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

F. SATISFACCIÓN VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
4.41	2	0.1104

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

G. PERTINENCIA VS POSIBILIDADES LABORALES

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
13.28	9	0.1503

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes

H. PERTINENCIA VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
10.61	3	0.0141

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.0652	0.0698	0.0000
Uncertainty Coeff.	0.0764	0.0431	0.3349
Somer's D	0.1357	0.7778	0.0743
Eta		0.2379	0.3091

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.2953		
Cramer's V	0.3091		
Conditional Gamma	0.9767		
Pearson's R	0.2379	0.0060	109
Kendall's Tau b	0.2404	0.0084	
Kendall's Tau c	0.0818		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

I. SATISFACCIÓN VS PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
10.37	12	0.5836

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

J. SATISFACCIÓN VS INGRESOS TOTALES DE LOS OCUPADOS

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
89.84	108	0.8974

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

K. SATISFACCIÓN VS COMPETENCIA PROFESIONAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
44.48	8	0.0000

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.1474	0.1333	0.1600
Uncertainty Coeff.	0.2035	0.2158	0.1925
Somer's D	0.4766	0.4656	0.4882
Eta		0.5713	0.4598

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.5349		
Cramer's V	0.4476		
Conditional Gamma	0.7459		
Pearson's R	0.4400	0.0000	109
Kendall's Tau b	0.4768	0.0000	
Kendall's Tau c	0.4132		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

L. PERTINENCIA VS COMPETENCIA PROFESIONAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
66.07	12	0.0000

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.0860	0.1163	0.0600
Uncertainty Coeff.	0.1660	0.1751	0.1578
Somer's D	0.3843	0.3709	0.3987
Eta		0.5020	0.4387

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.6109		
Cramer's V	0.4454		
Conditional Gamma	0.6306		
Pearson's R	0.3712	0.0000	109
Kendall's Tau b	0.3846	0.0000	
Kendall's Tau c	0.2926		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

M. PERTINENCIA VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
8.79	6	0.1859

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

N. PERTINENCIA VS NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
10.65	12	0.5588

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

O. PERTINENCIA VS PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
15.39	18	0.6354

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

P. POSIBILIDADES LABORALES VS COMPETENCIA PROFESIONAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
20.00	12	0.0672

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

Q. POSIBILIDADES LABORALES VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
11.87	6	0.0650

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

R. POSIBILIDADES LABORALES VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
13.21	3	0.0042

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.0469	0.0492	0.0000
Uncertainty Coeff.	0.0772	0.0430	0.3755
Somer's D	0.1241	0.8148	0.0672
Eta		0.2558	0.3450

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.3262		
Cramer's V	0.3450		
Conditional Gamma	0.9778		
Pearson's R	0.2558	0.0034	109
Kendall's Tau b	0.2340	0.0096	
Kendall's Tau c	0.0857		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

S. POSIBILIDADES LABORALES VS PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
10.44	18	0.9167

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

T. POSIBILIDADES LABORALES VS INGRESOS TOTALES DE LOS OCUPADOS

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
206.13	162	0.0109

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.2013	0.5000	0.0316
Uncertainty Coeff.	0.2565	0.5801	0.1647
Somer's D	-0.0007	-0.0006	-0.0009
Eta		0.7394	0.4030

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.8166		
Cramer's V	0.8168		
Conditional Gamma	-0.0009		
Pearson's R	-0.1011	0.1549	101
Kendall's Tau b	-0.0007	0.9926	
Kendall's Tau c	-0.0008		

El estadístico no es significativo, por tanto no puede determinarse el tipo de relación existente entre las variables.

U. POSIBILIDADES LABORALES VS NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
15.69	9	0.0737

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

V. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS COMPETENCIA PROFESIONAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
14.45	16	0.5651

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

W. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS INGRESOS TOTALES DE LOS OCUPADOS

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
113.19	162	0.9987

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

X. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS CLASIFICACIÓN LABORAL

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
4.61	8	0.7981

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

Y. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO SEGÚN NIVEL ADMINISTRATIVO DEL CARGO

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
9.72	12	0.6409

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.

Z. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO VS RECOMENDACIÓN DEL PROGRAMA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
14.13	4	0.0069

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico es significativo, por lo tanto las variables son dependientes.

Summary Statistics

Statistic	Symmetric	With Rows Dependent	With Columns Dependent
Lambda	0.0000	0.0000	0.0000
Uncertainty Coeff.	0.0460	0.0252	0.2675
Somer's D	0.0844	0.5926	0.0455
Eta		0.2423	0.3567

Statistic	Value	P-Value	Df
Contingency Coeff.	0.3360		
Cramer's V	0.3567		
Conditional Gamma	0.7328		
Pearson's R	0.2423	0.0052	109
Kendall's Tau b	0.1641	0.0625	
Kendall's Tau c	0.0623		

El estadístico es significativo, por tanto se presenta una relación directa entre las variables.

AA. IMAGEN DE LA CARRERA EN EL MEDIO SEGÚN PAIS DE RESIDENCIA

Chi-Square Test

Chi-Square	Df	P-Value
18.54	24	0.7761

Warning: some cell counts < 5.

El estadístico no es significativo, por lo tanto las variables son independientes.