

LOS EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN:

Brechas salariales y desarrollo profesional

Luis Díaz Matajira (coordinador)

William Umar Rincón Báez

Nicolás Arias Velandia

Eric Fernando Rodríguez López

Gisele Eugenia Becerra Plaza



Los egresados en Administración:
brechas salariales y desarrollo profesional

LOS EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN:
BRECHAS SALARIALES Y
DESARROLLO PROFESIONAL

Luis Díaz Matajira
(coordinador)

William Umar Rincón Báez
Nicolás Arias Velandia
Eric Fernando Rodríguez López
Gisele Eugenia Becerra Plaza

Universidad de los Andes
Facultad de Administración
Consejo Profesional de Administración de Empresas

Nombre: Díaz Matajira, Luis, coordinador. | Rincón Báez, William Umar, autor. | Arias Velandia, Nicolás, autor. | Rodríguez López, Eric Fernando, autor. | Becerra Plaza, Gisele Eugenia, autora.

Título: Los egresados en Administración : brechas salariales y desarrollo profesional / Luis Díaz Matajira (coordinador) ; William Umar Rincón Báez, Nicolás Arias Velandia, Eric Fernando Rodríguez López, Gisele Eugenia Becerra Plaza.

Descripción: Bogotá : Universidad de los Andes, Facultad de Administración, Ediciones Uniandes, 2020. | xxii, 128 páginas : ilustraciones ; 21 x 27 cm.

Identificadores: ISBN 978-958-774-997-7 (rústica)

Materias: Administradores de empresas – Salarios, etc. – Colombia | Administración de empresas – Formación profesional – Colombia

Clasificación: CDD 331.2858–dc23

SBUA

Primera edición: junio del 2020

© Luis Díaz Matajira (coordinador)

© William Umar Rincón Báez, Nicolás Arias Velandia, Eric Fernando Rodríguez López, Gisele Eugenia Becerra Plaza

© Universidad de los Andes, Facultad de Administración

Ediciones Uniandes

Calle 19 n.º 3-10, oficina 1401

Bogotá, D. C., Colombia

Teléfono: 3394949, ext. 2133

<http://ediciones.uniandes.edu.co>

<http://ebooks.uniandes.edu.co>

infeduni@uniandes.edu.co

ISBN: 978-958-774-997-7

ISBN *e-book*: 978-958-774-998-4

Libro resultado de investigación del proyecto “Brecha salarial de los egresados de programas de Administración por género y departamentos en Colombia”, ganador de la Convocatoria para investigaciones n.º 003 del Consejo Profesional de Administración 2018. El proyecto fue desarrollado en conjunto mediante el Convenio 25 del 2018 entre la Universidad de los Andes y el Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE).

Para citar este libro: Díaz, L. (coord.), Rincón, W., Arias, N. Rodríguez, E., Becerra, G. (2020). *Los egresados en Administración: brechas salariales y desarrollo profesional*. Bogotá: Ediciones Uniandes, Facultad de Administración, Consejo Profesional de Administración.

Corrección: Susana Rudas

Diagramación: Nancy Cortés

Diseño de cubierta: El Faro

Impresión:

Imagen Editorial

Calle 35 sur n.º 72L-63

Bogotá, D. C. Colombia

Teléfono: 8055892

Impreso en Colombia – *Printed in Colombia*

Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación. Reconocimiento como universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964. Reconocimiento de personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949, Minjusticia. Acreditación institucional de alta calidad, 10 años: Resolución 582 del 9 de enero del 2015, Mineducación.

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su todo ni en sus partes, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

CONTENIDO

Listado de figuras, mapas, gráficos y tablas	ix
Prólogo	xvii
Introducción	xix
1. EL ESTUDIO	I
El problema de investigación	I
Investigaciones sobre cursos de carrera	I
Brechas salariales	3
Formaciones en Administración en Colombia	7
Balance	9
Metodología de la investigación	II
Diseño y esquema de indagación	12
Instrumentos	14
Grupos focales de entrevista con egresados de programas de Administración y con sus empleadores	22
Contraste con datos extraídos de fuentes secundarias.....	24
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	25
Cursos de carrera	25
Desigualdad y brechas salariales entre hombres y mujeres	27
3. CARACTERÍSTICAS Y BRECHA DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA	29
Los egresados en Colombia: análisis de fuentes secundarias.....	29
Mirada nacional a partir de la encuesta egresados	34

Características del contexto socioeconómico y educación superior del país	35
Características de los egresados en Administración en Colombia (historia socioeconómica y de estudio/grado)	38
Desarrollo de carrera y competencias (historia laboral desde el grado a hoy)	41
Con respecto al empleo actual	43
Desempleados	43
Propietarios de empresa o negocio propio	46
Brechas laborales e índice Gini	48
Índice Gini del primer empleo o después de graduarse	51
Índice Gini para salario actual	54
Índice Gini por género	55
4. SITUACIÓN DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN POR REGIÓN DEL PAÍS.	59
Distribución general de la muestra por regiones	59
Brecha de género en empleo actual	61
Índice Gini de género para egresados por región	63
Datos por regiones	65
Región Bogotá	65
Región Centro-Occidente	69
Región Centro-Oriente	74
Región Norte	80
Región Occidente	87
Región Sur-Oriente	92
5. SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS Y EMPLEADORES CON LA FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN EL PAÍS	101
Entrevistas a empleadores	109
Conclusiones	100
Conclusiones generales	113
Sobre los autores	117
Referencias	121

LISTADO DE FIGURAS, MAPAS, GRÁFICOS Y TABLAS

Figura 1.1	Crecimiento en la cantidad de programas del NBC de Administración y afines entre 1999 y 2019	8
Figura 1.2	Mapa mental de los elementos utilizados en el desarrollo del proyecto de investigación de egresados Universidad de los Andes-CPAE 2019	13
Figura 1.3	Diseño y características de la encuesta de egresados. Proyecto de investigación de egresados Universidad de los Andes-CPAE 2019	15
Figura 1.4	Cantidad de estudiantes encuestados por género.....	18
Figura 1.5	Índice Gini	21
Mapa 1.1	Datos de egresados y las respuestas obtenidas en la encuesta	16
Mapa 1.2	Regiones del país en las cuales fue aplicada la encuesta para el análisis de los datos de egresados de programas de Administración	17
Mapa 1.3	División regional utilizada para el análisis de los datos de la encuesta de egresados de programas de Administración	22
Mapa 3.1	Cantidad de egresados de Administración y afines encuestados por región de nacimiento	35
Mapa 4.1	Brecha salarial de género de los egresados de Administración que contestaron la encuesta	61
Mapa 4.2	Índice Gini primer empleo. (a) Izquierda mujeres. (b) Derecha hombres.	62
Mapa 4.3	Índice Gini empleo actual. (a) Izquierda mujeres. (b) Derecha hombres..	63
Mapa 4.4	Índice Gini empleo actual por regiones de las egresadas de Administración y afines	64
Mapa 4.5	Índice Gini empleo actual por regiones de los egresados hombres de Administración y afines	64

Mapa 4.6	Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Centro-Occidente.....	70
Mapa 4.7	Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Centro-Oriente.....	76
Mapa 4.8	Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Norte.....	82
Mapa 4.9	Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Occidente.....	88
Mapa 4.10	Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Sur-Oriente.....	94
Gráfico 1.1	Cantidad de estudiantes por modalidad del programa de formación.....	17
Gráfico 3.1	Porcentaje de programas por área de conocimiento en Colombia, 2019 ...	30
Gráfico 3.2	Porcentaje de programas del área de conocimiento en Economía, Administración, Contaduría y afines en Colombia, 2019.....	30
Gráfico 3.3	Cantidad de graduados por Áreas de Conocimiento en Colombia por año del 2001 al 2017.....	31
Gráfico 3.4	Porcentaje de egresados del área de conocimiento en Economía, Administración, Contaduría y afines en el 2018.....	31
Gráfico 3.5	Porcentaje de graduados por sector de los NB del área de conocimiento de Economía, Administración, Contaduría y afines en Colombia, 2017..	32
Gráfico 3.6	Cantidad de egresados del NBC de Administración y afines 2001-2018.....	33
Gráfico 3.7	Salario promedio de enganche de los egresados por género en Colombia 2006-2016.....	33
Gráfico 3.8	Salario promedio de enganche de los egresados de Administración por regiones de Colombia 2006-2016.....	34
Gráfico 3.9	Porcentaje de egresados por región donde viven actualmente según la encuesta realizada y la región donde viven los graduados desde el 2001...	36
Gráfico 3.10	Porcentaje de egresados encuestados según el estrato socioeconómico de su lugar actual de residencia.....	36
Gráfico 3.11	Porcentaje de egresados por región de estudio de 2001-2017, y porcentaje de estudiantes por región de estudio la encuesta desarrollada.....	37
Gráfico 3.12	Cantidad de egresados por origen de la IES donde terminó sus estudios ..	37
Gráfico 3.13	Cantidad de egresados por carácter de la IES donde terminó sus estudios	38
Gráfico 3.14	Cantidad de egresados por modalidad del programa de estudio.....	38
Gráfico 3.15	Cantidad de egresados por año de grado.....	39
Gráfico 3.16	Cantidad de egresados por región de estudio.....	39

Gráfico 3.17	Región donde los egresados realizaron algún tipo de estudio en el exterior.....	40
Gráfico 3.18	Región donde los egresados realizaron algún tipo de trabajo en el exterior.....	40
Gráfico 3.19	Porcentaje de egresados según la actividad que realizaron en su primera actividad económica remunerada.....	41
Gráfico 3.20	Porcentaje de egresados que tuvieron que realizar algún tipo de curso o seminario según el tipo de iniciativa.....	42
Gráfico 3.21	Factores que influyeron en su decisión de vincularse a su primera actividad o trabajo después de graduarse.....	42
Gráfico 3.22	¿La actividad remunerada que usted realiza actualmente en su primer trabajo después de graduarse?.....	43
Gráfico 3.23	Actividad remunerada que realiza actualmente.....	44
Gráfico 3.24	Nivel de la organización en la que realiza su labor actualmente.....	44
Gráfico 3.25	Durante los primeros doce meses en los que desempeñó esa actividad o trabajo ¿requirió realizar algún curso o seminario?.....	45
Gráfico 3.26	Porcentaje de desempleados por región.....	45
Gráfico 3.27	Principales causas por las cuales los desempleados no consiguen empleo.....	46
Gráfico 3.28	Porcentaje de egresados encuestados empresarios por región.....	47
Gráfico 3.29	La institución le brindó herramientas para la creación de su negocio.....	47
Gráfico 3.30	Principal dificultad que tuvo a la hora de crear su negocio o empresa.....	48
Gráfico 3.31	Tamaño de la empresa.....	48
Gráfico 3.32	Salario primer empleo y del empleo actual por género.....	49
Gráfico 3.33	Comparación de salarios por género en el primer empleo.....	50
Gráfico 3.34	Comparación de salarios por género en el empleo actual.....	51
Gráfico 3.35	Curva de Lorenz del índice Gini para los egresados en su primer empleo.....	52
Gráfico 3.36	Curva de Lorenz del índice Gini para las mujeres del conjunto de egresados en su primer empleo.....	53
Gráfico 3.37	Curva de Lorenz del índice Gini para los hombres del conjunto de egresados en su primer empleo.....	53
Gráfico 3.38	Diferencia entre las curvas de Lorenz para el índice Gini respecto al salario del primer empleo y del empleo actual del conjunto de egresados.....	55
Gráfico 3.39	Diferencia entre las curvas de Lorenz para el índice Gini del conjunto de mujeres egresadas con respecto al salario de su primer empleo y de su empleo actual.....	56

Gráfico 3.40	Diferencia entre las curvas de Lorenz para el índice Gini del conjunto de hombres egresados con respecto al salario de su primer empleo y de su empleo actual.....	38
Gráfico 4.1	Cantidad de egresados por región de nacimiento	60
Gráfico 4.2	Distribución de los encuestados por género en la región de Bogotá.....	65
Gráfico 4.3	Distribución de los encuestados en Bogotá, según estrato económico de residencia	66
Gráfico 4.4	Distribución de los encuestados en Bogotá, según género y situación laboral	66
Gráfico 4.5	Distribución de los encuestados en Bogotá, según género y actividad ocupacional al momento del grado	67
Gráfico 4.6	Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Bogotá.....	67
Gráfico 4.7	Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Bogotá	68
Gráfico 4.8	Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de Bogotá, por género con respecto al salario de su empleo actual.....	69
Gráfico 4.9	Distribución de los encuestados por género en la región de Centro-Occidente.....	70
Gráfico 4.10	Distribución de los encuestados por departamento y género de la región de Centro-Occidente.....	71
Gráfico 4.11	Distribución de los encuestados por rango de edad y género en la región de Centro-Occidente.....	71
Gráfico 4.12	Distribución de los encuestados por estrato en la región de Centro-Occidente.....	72
Gráfico 4.13	Distribución de los encuestados de la región Centro-Occidente, según género y situación laboral	72
Gráfico 4.14	Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Centro-Occidente ...	73
Gráfico 4.15	Brecha salarial del primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Centro-Occidente.....	73
Gráfico 4.16	Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Centro-Occidente	74
Gráfico 4.17	Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Centro-Occidente, por género con respecto al salario de su empleo actual.	75
Gráfico 4.18	Distribución de los encuestados por género en la región de Centro-Oriente.....	76

Gráfico 4.19	Distribución de los encuestados por departamento y género de la región de Centro-Oriente.....	77
Gráfico 4.20	Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región de Centro-Oriente.....	77
Gráfico 4.21	Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región de Centro-Oriente.....	78
Gráfico 4.22	Distribución de los encuestados de la región Centro-Oriente, según género y situación laboral	78
Gráfico 4.23	Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Centro-Oriente	79
Gráfico 4.24	Brecha salarial del primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Centro-Oriente.....	79
Gráfico 4.25	Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Centro-Oriente	80
Gráfico 4.26	Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Centro-Oriente, por género con respecto al salario de su empleo actual..	81
Gráfico 4.27	Distribución de los encuestados por género en la región Norte.....	82
Gráfico 4.28	Distribución de los encuestados por departamento y género de la región Norte.....	83
Gráfico 4.29	Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región Norte.....	83
Gráfico 4.30	Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región Norte.....	84
Gráfico 4.31	Distribución de los encuestados de la región Norte, según género y situación laboral.....	84
Gráfico 4.32	Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Norte	85
Gráfico 4.33	Brecha salarial de primer empleo actual, para los egresados de la región Norte.....	85
Gráfico 4.34	Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Norte	86
Gráfico 4.35	Diferencia entre las curvas Lorenz de los egresados de la región Norte, por género con respeto al salario de su empleo actual.....	87
Gráfico 4.36	Distribución de los encuestados por género en la región Occidente.....	88
Gráfico 4.37	Distribución de los encuestados por departamento y género de la región Occidente	89

Gráfico 4.38	Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región de Occidente	89
Gráfico 4.39	Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región de Occidente	90
Gráfico 4.40	Distribución de los encuestados de la región Occidente, según género y situación laboral.....	90
Gráfico 4.41	Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Occidente.....	91
Gráfico 4.42	Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Occidente	91
Gráfico 4.43	Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Occidente	92
Gráfico 4.44	Diferencia entre las curvas Lorenz de los egresados de la región Occidente, por género con respecto al salario de su empleo actual	93
Gráfico 4.45	Distribución de los encuestados por género en la región de Sur-Oriente..	94
Gráfico 4.46	Distribución de los encuestados por departamento y género de la región de Sur-Oriente.....	95
Gráfico 4.47	Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región de Sur-Oriente	95
Gráfico 4.48	Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región de Sur-Oriente.....	96
Gráfico 4.49	Distribución de los encuestados de la región Sur-Oriente, según género y situación laboral.....	96
Gráfico 4.50	Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Sur-Oriente	97
Gráfico 4.51	Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Sur-Oriente	97
Gráfico 4.52	Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Sur-Oriente.....	98
Gráfico 4.53	Distribución entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Sur-Oriente, por género con respecto al salario de su empleo actual.....	99
Gráfico 5.1	Medida en la que utilizó los conocimientos y habilidades que obtuvo en su programa de estudio en su primer trabajo.....	102
Gráfico 5.2	Satisfacción con su nivel de destreza de las competencias adquiridas en el programa de Administración.....	103
Gráfico 5.3	Importancia desde la experiencia que atribuye los egresados a competencias para ejercer la profesión de Administrador.....	103

Gráfico 5.4	Principal razón por la cual los egresados no elegirían el mismo programa de formación en Administración.....	104
Gráfico 5.5	Principal razón por la cual los egresados SI recomiendan la institución donde realizaron el programa de formación en Administración	105
Gráfico 5.6	Principal razón por la cual los egresados NO recomiendan la institución donde realizaron el programa de formación en Administración	106
Tabla 1.1	Esquema metodológico planteado para el cumplimiento de los objetivos	13
Tabla 1.2	Indicadores y variables tratados en la encuesta sobre desarrollo de carrera de los egresados de Administración en Colombia 2019.....	19
Tabla 1.3	Resumen participantes grupos focales del estudio.....	23
Tabla 3.1	Brechas entre primer empleo y empleo actual	54
Tabla 4.1	Distribución de los egresados según región de estudio y de residencia actual en Colombia	60
Tabla 4.2	Índice Gini por géneros en las regiones en Colombia.....	63
Tabla 5.1	Razones expuestas para no volver a escoger la formación en Administración cuando se escoge la opción “otros”	104
Tabla 5.2	Motivos para estudiar Administración mencionados en grupos focales con egresados.....	106
Tabla 5.3	Cumplimiento de expectativas de los egresados entrevistados al estudiar, graduarse y trabajar en Administración	107
Tabla 5.4	Aspectos para mejorar en los programas de formación de pregrado en Administración según los egresados entrevistados	107
Tabla 5.5	Competencias que debe tener un Administrador de acuerdo con la experiencia de carrera de los egresados	108
Tabla 5.6	Aporte de la formación universitaria según la perspectiva de los egresados	108
Tabla 5.7	Aspectos relacionados por los egresados entrevistados sobre diferencias y desventajas de género en el trabajo y en la vinculación laboral.....	109
Tabla 5.8	Opiniones de los empleadores sobre la vinculación de graduados en Administración y los aportes que han hecho a sus empresas	110

PRÓLOGO

EL CONSEJO PROFESIONAL de Administración de Empresas (CPAE), como entidad encargada de proteger y propender por el ejercicio legal y ético de la profesión, así como por el fomento de la calidad académica, el apoyo al desarrollo de la investigación y la contribución al desarrollo empresarial, está comprometido con robustecer la profesión, para lo cual apoya investigaciones que aporten factores asociados con el desarrollo de esta y la perspectiva de los empleadores en cuanto a su satisfacción con las competencias que desarrollan los administradores.

La integralidad en la formación de los profesionales en Administración es hoy por hoy un reto que asumimos como requisito fundamental de nuestra labor misional al frente de la promoción, la vigilancia y la divulgación del quehacer empresarial en el país. La premisa fundamental del desarrollo académico e investigativo y su materialización en la sociedad radica en la concepción universal de los administradores como profesionales, y su aporte en la construcción de una nueva sociedad. Por estas razones el servicio que presta el CPAE está, necesariamente, orientado hacia la profundización en la investigación, la priorización de la academia y la concreción de elementos de excelencia en la formación de quienes deciden adelantar estudios de Administración en Colombia.

Así, desde el Consejo presentamos este libro, que es resultado de la investigación “Brechas salariales y cursos de carrera en egresados de Administración”, uno de los proyectos ganadores de nuestra convocatoria para investigaciones n.º 003 del 2018 y desarrollado en conjunto mediante el Convenio 25 del 2018 con la Universidad de los Andes.

Este estudio tuvo en cuenta una población de 7000 egresados de programas de Administración en Colombia. La muestra fue escogida de la base de datos del Consejo, y quienes manifestaron su aceptación participaron con aportes en aspectos sociodemográficos y salariales, lo que contribuyó a un mejor entendimiento del impacto que los programas tienen en sus egresados y el de estos en las empresas donde trabajan.

Esta investigación nos brinda una primera aproximación a las brechas salariales y al grado de satisfacción de egresados y empleadores con la formación en competencias y habilidades en

diferentes tipos de instituciones y en diferentes regiones de Colombia. Los resultados del estudio indican que el 54 % de los egresados se encuentra en un empleo formal y el 22 % como contratista. Llama la atención que el 18 % se encuentre desempleado y tan solo el 5 % sea propietario de su negocio o empresa. Otro aspecto que se destaca y que vale la pena tener en cuenta para desarrollar estrategias de aprendizaje del profesional en Administración es la inquietud que la mayoría de los empleadores manifiesta frente a las capacidades y competencias de los egresados que se contratan, puesto que al parecer no están del todo alineadas con las necesidades. Esta información constituye un insumo importante y una gran oportunidad para las instituciones de educación superior y un gran reto para el Consejo, para diseñar estrategias encaminadas a lograr que los profesionales se fortalezcan y proyecten su formación de manera más competitiva y acertada para el mercado.

Se hace evidente la necesidad de conocer con precisión cuál es el conocimiento que diferencia a los profesionales de Administración, para responder a los hallazgos en cuanto a la insatisfacción con la formación que han recibido, la alta tasa de desempleo y la falencia de competencias diferenciales que les impiden acceder a opciones laborales, escalar posiciones dentro de las organizaciones a las que están vinculados y alcanzar una mejor remuneración frente a profesionales de otras disciplinas que desempeñan cargos similares.

Es fundamental incorporar al estudio de la ciencia administrativa elementos de tipo sociológico que determinen las características que ubican a los administradores en un lugar privilegiado, en términos prácticos, con respecto a las demás profesiones. Factores como la motivación vocacional asumen un papel protagónico en este escenario; se necesita un examen profundo y acciones de intervención de los programas frente a esa motivación de sus aspirantes y estudiantes. La convicción vocacional debe ser uno de los principales motivadores de decisión para la selección; con gran preocupación se resalta que en el caso de varios de los egresados no se produjo una inspiración vocacional al momento de escoger la carrera de Administración, sino que fueron más determinantes esos factores externos que se hallaron durante la investigación los que influyeron en la toma de una decisión tan trascendental como esta.

Invito a la lectura de este libro que nos plantea cuestionamientos sobre las condiciones del mercado laboral de los administradores, la calidad de la formación y la pertinencia de la profesión. Para el Consejo es un orgullo formar parte de este tipo de investigaciones que nos llevan a asumir nuevos retos para la profesión.

Olga Parra Villamil
Directora ejecutiva, CPAE

INTRODUCCIÓN

LAS TRES FUNCIONES sustanciales de una universidad son la investigación, la extensión y la formación de sus estudiantes o participantes en programas académicos. En cada una de ellas, una pregunta que debe estar presente continuamente es si las actividades o los proyectos que se llevan a cabo están transformando e impactando su entorno. En la función de formación es importante, entonces, estudiar el rol o impacto que han tenido los egresados de los programas universitarios en el entorno en el que actúan al desarrollar su curso de carrera.

Teniendo en cuenta la importancia del tema, desde la Universidad de los Andes de Bogotá y su liderazgo en la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), se convocó a un grupo de investigadores de distintas facultades de Administración del país para participar en la convocatoria para investigaciones n.º 003 del Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE) en el 2018. Este libro contiene los resultados de la investigación del proyecto ganador de dicha convocatoria: “Brecha salarial de los egresados de programas de Administración por género y departamentos en Colombia”, cuyo propósito fue explorar el efecto de la formación de pregrado en Administración de Empresas en los cursos de carrera de los egresados y sentar las bases para futuras investigaciones y políticas sobre el tema.

El curso de carrera, como fenómeno del ciclo vital, es el conjunto de elecciones y tendencias individuales y de determinantes situacionales que dan como resultado un desarrollo del individuo como aprendiz y como persona que trabaja en un determinado campo u ocupación (Vondracek, Lerner y Schulenberg, 2016). Históricamente se ha entendido un curso de carrera exitoso como el desarrollo profesional asociado a mejores cargos y salarios dentro de las organizaciones, pero ¿será esto suficiente?, ¿qué ocurre con la satisfacción del individuo, con las necesidades de la región o de las organizaciones?

Las universidades tienen la responsabilidad de cerrar la brecha entre las expectativas del graduado y su realidad ocupacional, y aquella entre las necesidades de desarrollo empresarial y las competencias y los perfiles de sus graduados.

El objetivo central de este estudio exploratorio es caracterizar los aspectos que se asocian a la mayor o menor brecha salarial por género de los egresados de programas de Administración en diferentes departamentos de Colombia, a partir de la descripción del curso de carrera de un grupo de egresados de los programas universitarios de Administración en Colombia. En un estudio realizado con datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional (MEN), Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia y Durán-Becerra (2018) encontraron que, tanto de hombres como de mujeres, la tasa de cotización de los egresados de estos programas aumentó en el periodo 2007-2016, pero los salarios de enganche en ambos conjuntos disminuyeron en el mismo periodo.

Este fenómeno puede tener su explicación en el acelerado crecimiento de la oferta de nuevos programas de Administración, que se ha duplicado en los últimos diez años; o en el poco impacto que tienen los egresados en las organizaciones que los contratan: las entrevistas realizadas a empleadores muestran que prefieren contratar a profesionales de otras disciplinas, como Ingeniería, para que cumplan las funciones de los administradores, ya que consideran que tienen mejores bases analíticas y que el resto de las competencias y los conocimientos las van a complementar más adelante en su ejercicio profesional y según las necesidades particulares de las empresas donde laboran.

¿Cómo ajustarse a estas necesidades de entorno desde el diseño de programas en Administración? Esta ha sido la pregunta que muchas facultades ya han iniciado a responderse con ajustes curriculares enfocados al desarrollo de competencias. En el estudio de Castrillón y Cabeza (2010) se identificaron las ocho competencias más valoradas por egresados y empleadores¹. A partir de estas competencias el estudio diseñó el instrumento de análisis, a fin de determinar qué tan satisfechos se encuentran los egresados de Administración en Colombia con su formación, y si esta constituye un valor agregado que satisface necesidades de empresas y organizaciones.

Para llevar a cabo el objetivo central antes descrito, este estudio se propuso los siguientes tres objetivos específicos:

1. Describir el desarrollo de carrera (panorama de ubicación laboral, salarios y brecha salarial) de los egresados de programas de Administración en Colombia.
2. Evaluar el nivel de satisfacción de los egresados de programas de Administración en Colombia con el aporte a su trabajo de la formación que recibieron en la universidad.
3. Caracterizar la percepción que tienen los empleadores de las fortalezas y las debilidades de sus empleados egresados de programas de Administración en Colombia.

Este es un estudio exploratorio y descriptivo que permitirá futuras investigaciones correlacionales de variables explicativas. Metodológicamente se recurre a una encuesta que el equipo de

1. (1) Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo. (2) Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones. (3) Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de los recursos financieros. (4) Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. (5) Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. (6) Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos. (7) Identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones. (8) Formular planes de *marketing*.

investigación diseñó y aplicó en trabajo conjunto con el Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE), complementado con entrevistas semiestructuradas a grupos focales de profesionales egresados de programas de Administración y a empleadores.

La estructura de este libro se organiza de la siguiente manera: el primer capítulo expone la formulación del problema de investigación, para lo cual se realizó una revisión bibliográfica de estudios previos relacionados con los temas de curso de carrera y brechas salariales, que concluye con las preguntas de investigación que permitieron el desarrollo de los tres objetivos específicos antes descritos, y presenta la metodología que permitió abordarlas. El segundo capítulo contiene el marco conceptual del curso de carrera, la desigualdad y las brechas salariales entre hombres y mujeres, aspectos fundamentales del estudio. En el tercer capítulo se expone el análisis de fuentes secundarias y el análisis descriptivo de datos de la encuesta, que dan cuenta de las características socioeconómicas y de educación superior del país; de la historia socioeconómica y de estudio de profesionales graduados de Administración en Colombia; de la historia laboral o de desarrollo de carrera y competencias de dichos egresados —desde su grado hasta el momento de la encuesta o entrevista—; de las características de su empleo actual, de quienes están desempleados y de quienes, entre ellos, tienen empresas o negocios propios. También se exponen en este capítulo las brechas laborales e Índices Gini para primer salario y salario actual, por género (hombres y mujeres). El cuarto capítulo presenta las características y situaciones de egresados graduados de Administración por regiones. Luego de exponer la distribución de la muestra por regiones, se señala la brecha de género en el empleo actual, el índice Gini de egresados graduados por género por cada región, y evidencias de estos fenómenos en seis regiones definidas desde el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral (Sinidel), utilizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para sus estudios, a saber: Bogotá, Centro-Occidente, Centro-Oriente, Norte, Occidente y Sur-Oriente. El capítulo cinco presenta evidencias del grado de satisfacción de egresados y empleadores con la formación en Administración de los primeros. Cierra este volumen un apartado con las principales conclusiones del estudio en relación con los tres objetivos planteados, y se abren preguntas de investigación que permiten medir el impacto que los programas de Administración en Colombia han tenido, o deberán tener, en el país.

Para finalizar, y antes de entrar en materia, queremos agradecer la contribución y la participación de los egresados y empresarios en el estudio, así como a los directivos de las universidades y los programas de Administración, a ASCOLFA y al CPAE.

1

EL ESTUDIO

El problema de investigación

EL GIRO DE énfasis que dio el estudio de la Economía durante el siglo xx —especialmente desde el final de la Segunda Guerra Mundial—, pasando de la producción material al desarrollo de los recursos y del capital humano, derivó en una creciente preocupación por investigar el bienestar y la realización individual de las personas (Oded, 2001; Hodgson, 2007; Frankl, 2015). En los siguientes apartados se abordarán, entonces, las investigaciones previas sobre cursos de carrera y sobre brechas salariales de género —especialmente en Administración—, así como sobre el desarrollo de programas de Administración en Colombia, partiendo del supuesto de que se trata de ámbitos del bienestar y la realización de las personas que se han inscrito en dicha formación.

Investigaciones sobre cursos de carrera

Las investigaciones de Heimler, Rosenberg y Morate (2012), Rao (2015) y McKeown y Lindorff (2011) muestran que los buenos desarrollos de carrera, o desarrollos de carrera exitosos, se basan en el trabajo de los individuos con esfuerzo persistente, que contribuye al desarrollo de las organizaciones. Rao (2015) destaca, además, la importancia de complementar entre las clases de posgrado y la experiencia corporativa en la formación de posgrado; Baruch y Lavi-Steiner (2015) por su parte, llaman la atención sobre la necesidad de crear una actitud consciente y planeada hacia el desarrollo de carrera y el enfrentar desafíos que moldean la carrera de los graduados —especialmente en aquellos que se gradúan de universidades promedio o menos destacadas—, y sobre la importancia de las ganancias tangibles e intangibles de la formación en Administración

que reportan los graduados y las empresas que los emplean o vinculan, lo cual evidencia de manera importante el peso tanto de la habilidad intelectual como de la actitud hacia la propia carrera que tienen dichos graduados.

Otro aspecto de investigación en este ámbito ha sido el de los factores que predicen carreras más exitosas, o que llevan a los profesionales de Administración a una mayor satisfacción con su trabajo en dicha área. El trabajo de Heimler *et al.* (2012) investigó, por medio de un sondeo a gerentes de recursos humanos, sobre competencias de empleados vinculados con formación en Administración y negocios en diversos cargos, en empresas en el sur del estado de California (Estados Unidos). Por medio de un análisis de regresión con generación de modelos de ecuaciones estructurales², estos mismos autores, así como Rao (2015)³, encontraron un peso mayor de las habilidades tecnológicas y de liderazgo en los desarrollos exitosos de carrera.

El curso de carrera de graduados también se investigó desde la perspectiva de las oficinas y divisiones universitarias de los mismos graduados. El trabajo de McKeown y Lindorff (2011) profundizó en este tema, y encontró que existe una brecha entre las expectativas de los profesionales y la realidad ocupacional y laboral que encuentran para desarrollar su carrera, brecha que reconocen tanto los egresados como las oficinas universitarias de graduados. El mismo trabajo muestra que a pesar del reconocimiento de esta realidad, no ha habido iniciativas desde las universidades para atender el problema, y en cambio sí se infiere una tendencia general a que los cursos de carrera se dejan al azar, o se llevan a cabo con la persistencia y la superación de la adversidad, pero sin una adecuada planeación, y con desconocimiento entre los egresados de la labor de las oficinas de graduados de sus instituciones de educación superior. En este sentido los autores recomiendan desarrollar investigaciones que profundicen en estos hallazgos entrevistando un número más grande de profesionales en disciplinas específicas, así como focalizar el trabajo de oficinas de graduados en la construcción de carrera desde los primeros semestres, con estrategias de afrontamiento y análisis de posibilidades de ejercicio en el campo profesional de formación que se sigue.

Por otra parte, Temtime y Mereki (2011) investigaron el grado de satisfacción, relevancia y desafíos percibidos respecto al programa en graduados participantes de un programa de *Master in Business Administration* (MBA) en la Universidad de Botswana, que atiende estudiantes de países de todo el sur de África. Este estudio aplicó 107 cuestionarios y entrevistó a graduados de este máster, e indagó sobre las razones que tuvieron para cursar el MBA y su nivel de satisfacción con este, la medida en que perciben que las habilidades adquiridas y las experiencias de estudio se relacionan con las demandas que les hace el trabajo en el mundo corporativo o en entidades públicas y privadas, según el caso. El 90% reportó que tenían como motivos el mejorar sus habilidades gerenciales, desarrollar su carrera, y lograr ideas de negocio más amplias

2. Análisis de regresión con generación de modelos de ecuaciones estructurales: técnica estadística de creación de un modelo de análisis simultáneo de varias ecuaciones de variables y efectos, en el cual se calcula el grado de dependencia o independencia entre dichas ecuaciones. Su uso permite establecer dependencias unidireccionales o bidireccionales entre distintos factores que se consideran parte de un mismo proceso (Escobedo Portillo, Hernández Gómez, Esteban Ortega y Martínez Moreno, 2016).

3. El estudio de Rao se realiza con preparaciones de gerentes en Taiwán.

e innovadoras; un menor número significativo (45 %) reportó como motivos la empleabilidad y la mejora de sus ingresos. También reportaron desarrollar habilidades gerenciales y administrativas básicas, especialmente de tipo técnico-analítico y conceptual, y pocos (menos del 20 %) señalaron la adquisición de habilidades gerenciales y administrativas de solución de problemas, emprendimiento, innovación y comunicación con empleados. Se concluye en este trabajo que el programa de MBA examinado debe reestructurarse con la perspectiva de empleadores y otros *stakeholders*, vincular a más profesores o entrenadores con mayor experiencia como gerentes y administradores de empresas productivas, para que enseñen desde su trabajo práctico y las necesidades de sus entornos (Temtime y Mereki, 2011).

Las investigaciones sobre cursos de carrera generalmente se orientan por los conceptos de autodescubrimiento, entendido como descubrimiento de las propias capacidades ante la demanda que hacen las diferentes situaciones, y por el de ajuste persona-trabajo (Lei y Loi, 2016), que agrupa las orientaciones que plantean relaciones de mutua retroalimentación entre las competencias que cada persona desarrolla y las oportunidades que obtiene en los diferentes escenarios de trabajo y desempeño. Por otra parte, entre las estrategias metodológicas usadas en la investigación sobre los cursos de carrera se destacan las entrevistas a informantes clave (Lei y Loi, 2016; Baruch y Lavi-Steiner, 2015), y los análisis basados en teoría fundamentada, a veces alimentados con el uso de *software* especializado en análisis de corpus, como Nvivo (Lei y Loi, 2016). En una de las investigaciones se desarrolló una intervención consistente en “lecciones de liderazgo” impartidas por una persona modelo de creación y desarrollo empresarial, a graduados de programas de Administración y negocios que tenían roles de líderes, emprendedores y ejecutivos en jefe (*Chief executives*) (Rao, 2015).

Brechas salariales

Desde la década de 1980 se realizan investigaciones comparativas de cursos de carrera de hombres y de mujeres exitosos; algunos de estos estudios abordaron aspectos como la forma en que jefes y empleadores perciben a las mujeres durante su curso de carrera (Gutek y Larwood, 1987), las brechas de vinculación y de salario entre hombres y mujeres, las brechas salariales de género en el ejercicio de cargos iguales y desempeños equivalentes, y la posible relación de estas brechas con una socialización diferenciada (Rincón-Báez, Arias-Velandia y Cruz-Pulido, 2018). Un conjunto de estudios en varios países muestra que desde la educación básica se desestimula el desarrollo del pensamiento científico en las mujeres, lo cual parece perjudicar su posterior desempeño en la formación universitaria (Machin y MacNally, 2005; Marks, 2008), a lo que se aúna la alta frecuencia con que las estudiantes mujeres de programas de Administración, en comparación con sus pares hombres, deben asumir responsabilidades económicas y de tiempo con el cuidado de familiares e hijos (Arias-Velandia, Rincón-Báez y Cruz-Pulido, 2018).

Pero el problema no recae únicamente en las universidades; la discriminación de género es un fenómeno que también recae en los egresados universitarios cuando buscan empleo. Según el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales de Argentina (Horenstein y

Olivieri, 2004), en 1960 dos de cada diez mujeres en América Latina accedían al mercado laboral, mientras que en el 2019, seis de cada diez mujeres cuentan con esta posibilidad. En el mismo sentido, según el DANE (2018) el desempleo masculino es de 9,8 %, mientras que el femenino es de 16,9 %, lo cual contrasta con otros datos de la población colombiana como la mayor existencia de mujeres que de hombres y mayor cantidad de años de educación formal en mujeres. A esto se añade que los hombres graduados universitarios, en su primer empleo, obtienen un salario promedio mayor que el de las mujeres (De Vries y Navarro, 2011).

Este panorama puede variar en diferentes áreas de formación, como lo señalan De Vries y Navarro (2011) en su estudio con profesionales graduados de nueve universidades mexicanas:

[...] en Educación, Humanidades y Derecho, las mujeres ganan, en promedio, más que los hombres. En cambio, las áreas que desfavorecen a las mujeres son las sociales y las ciencias, seguidas por Economía y Empresa. Llama la atención que las técnicas discriminan más a la mujer en cuanto al acceso, pero, mucho menos en el salario [...]

Esta misma investigación afirma que, en promedio, el salario de las mujeres es 26 % menor que el de los hombres y que “las áreas mejor pagadas son Derecho, Economía y Administración de Empresas” (p. 20)⁴. Es posible que al ser estas las carreras mejor remuneradas, también pasen a ser las más demandadas, lo que lleva a tener un mayor número de egresados en estas áreas, y por ello presentan tasas de desempleo más altas, lo cual deriva en una saturación de su mercado laboral (Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia y Durán-Becerra, 2018).

Otro punto en el cual se pone en evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres es en su participación en cargos directivos. El 17 % de los hombres y el 11 % de mujeres, llegan a ocupar un puesto directivo, y las egresadas universitarias que trabajan en el sector privado “ganan tres veces más que los hombres del sector público” (De Vries y Navarro, 2011, p. 24).

Como ya se mencionó, una de las variables más utilizadas dentro de los aspectos económicos estudiados mediante índices de desigualdad es la *brecha salarial de género*, o diferencias salariales entre mujeres y hombres, que en los países de América Latina ha aumentado entre el 2009 y el 2017 (World Economic Forum, 2017). Esta brecha tiene algunos determinantes que inciden en su aumento, tales como el nivel educativo, la experiencia laboral, la segregación profesional (tanto vertical como horizontal), el número de horas trabajadas, la discriminación salarial, entre otras (Aguayo-Ormeño, 2017). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) busca determinar la diferencia existente entre los salarios de hombres y mujeres mediante el *Índice de brecha salarial de género*, expresada como un porcentaje del salario masculino. Los estudios presentados por este organismo identificaron que, en diferentes países, la violencia

4. En el sistema de clasificación del proyecto Alfa Unión Europea – América Latina “Profesionales Flexibles en la Sociedad del Conocimiento (Proflex)”, utilizado por los autores citados, *Humanidades* incluye las áreas de formación en Lenguas, Idiomas, Filosofía, Filología clásica, Filología moderna, Lingüística y literatura. Las que denominan *Sociales* o *Ciencias Sociales* incluyen las formaciones en Psicología, Sociología, Antropología, Trabajo social, Economía, Ciencia política e Historia (Mora, Carot y Conchado, 2010).

contra las mujeres, la disparidad salarial y la distribución desigual de trabajo no remunerado son determinantes para que esta brecha se amplíe (OCDE, 2016).

Investigaciones relacionadas con este tema en países como China, Estados Unidos, Chile, países de la Unión Europea y de África del Este, muestran que persiste una brecha salarial en favor de los hombres, a pesar de los cambios generados a raíz de una mayor inclusión de mujeres en el campo laboral y en cargos de dirección e influencia (Chen y Li, 2014; Essletzbichler, 2015; Ferrada y Montantilda, 2014; Goodwin-White, 2018; Manahan, Wang, Chen y otros, 2015; Merluzzi y Dobrev, 2015; Schneidhofer, Schiffinger y Mayrhofer, 2011; Nyongesa, Mutoni, Njiri y Ngugi, 2016; Sorenson y Dahl, 2016).

Si bien algunos estudios reportan ausencia de brechas de género cuando se controlan variables como desempeño o experiencia en el área, edad y educación alcanzada (Pugsley Authier, Brabham y otros, 2017; Seagraves y Gallimore, 2013; Tansel y Bodur, 2012), otros, al contrario, reportan presencia de brechas de género aun controlando estas mismas variables (Alonso-Villar y Del Río, 2008; Goodwin-White, 2018; Essletzbichler, 2015; Ferrada y Montantilda, 2014; Manahan *et al.*, 2015; Merluzzi y Dobrev, 2015; Noback, Broersma y Van Dijk, 2013); dentro de estas últimas se encuentran algunas que evidencian los siguientes fenómenos de brecha de ingresos por género:

- Menor brecha en asalariados que en trabajadores por cuenta propia (Manahan *et al.*, 2015; Nwaka, Guven-Lisaniler y Tuna, 2016).
- Brecha salarial influida por roles familiares, como el crecimiento de esta para el caso de mujeres que tienen hijos (Nwaka *et al.*, 2016; Sorenson y Dahl, 2016).
- Búsqueda de oportunidades laborales asociada a roles tradicionales de género, como, por ejemplo, el *ser hombre responsable por la familia* (Attanapola, 2013; Schneidhofer *et al.*, 2011).
- Trayectorias de educación y experiencia en el mercado contribuyen a la inequidad en el ingreso (Tansel y Bodur, 2012).
- Mayor desarrollo en mujeres de perspectivas asociadas a su ocupación futura y el valor de su trabajo para los demás, que contrastan con mayor desarrollo en hombres de perspectiva orientada a los incentivos externos (Kleinfeld, 2009).
- Mayor acceso a recursos es logrado por hombres que por mujeres cuando son pequeños propietarios de tierras en países de África del Este (Djurfeldt, Djurfeldt y Lodin, 2013; Nyongesa *et al.*, 2016).

En el mismo sentido, investigaciones realizadas en Estados Unidos evidencian que los estudiantes tipo que escogen pregrados en escuelas de negocios son hombres que alcanzaron altos desempeños en educación media, que crecieron en familias de altos ingresos, pero de bajo nivel educativo (Ball, 2012; Kleinfeld, 2009; Merluzzi y Dobrev, 2015; Seagraves y Gallimore, 2013).

Por otra parte, algunas investigaciones en diferentes latitudes (Alonso-Villar y Del Río, 2008; Djurfeldt *et al.*, 2013; Goodwin-White, 2018; Noback *et al.*, 2013; Nwaka *et al.*, 2016; Nyongesa *et al.*, 2016), han focalizado su atención en la espacialidad geográfica como determinante de la brecha de ingresos por género. Los hallazgos de estas investigaciones evidencian lo siguiente:

- Las brechas crecen más en zonas con ingresos inferiores a los medios (Goodwin-White, 2018), generalmente en zonas rurales y lejanas a las grandes urbes (Alonso-Villar y Del Río, 2008; Djurfeldt *et al.*, 2013; Attanapola, 2013; Chen y Li, 2014; Ferrada y Montantilda, 2014; Noback *et al.*, 2013).
- La parte alta de personas de mayores ingresos —que tiene menos representación de mujeres y de minorías—, se concentra en las grandes ciudades en Estados Unidos (Essletzbichler, 2015).
- En estudios en países nórdicos y pertenecientes a la Unión Europea, el área de escogencia para vivir juntos generalmente favorece más al hombre que a la mujer para su empleabilidad, y eso reduce las posibilidades de mayores ingresos en las mujeres (Djurfeldt *et al.*, 2013; Sorenson y Dahl, 2016).
- La interacción entre la zona y su sistema de producción tiene incidencia en una mayor o menor brecha de género (Djurfeldt *et al.*, 2013; Tansel y Bodur, 2012).

Los estudios que utilizan variables de geolocalización o espacios geográficos generalmente acuden a técnicas como los procesos de posicionamiento geográfico utilizando sistemas de información geográfica (Alonso-Villar y Del Río, 2008; Noback *et al.*, 2013; Nyongesa *et al.*, 2016, y realizan análisis de tipo cualitativo como análisis de narrativas⁵ (Attanapola, 2013; Kleinfeld, 2009), o análisis cuantitativos que crean y usan diferentes tipos de modelos, como los siguientes:

- Análisis contrafactual⁶ de distribución de ingresos (Goodwin-White, 2018).
- Regresión multinomial⁷ de factores sobre ingresos (Manahan *et al.*, 2015).
- Regresión de mínimos cuadrados de dos etapas geoespacial autorregresivo, de tipo hedónico-semilogístico⁸ (Seagraves y Gallimore, 2013).
- Estimación de ecuaciones salariales de Mincerian usando mínimos cuadrados ordinarios y regresión por cuantiles⁹ (Tansel y Bodur, 2012).
- *Logit*¹⁰ (Ball, 2012).

5. Análisis de contenido del relato de personas o actores sobre un proceso o acontecimiento que han experimentado, que resalta el contenido, sus principales núcleos y la forma en que se enuncia lo narrado o contado en dicho relato (Bolívar, 2012).

6. Análisis estadístico de relación entre variables cuantitativas que analiza cómo se comportarían las variables si las personas tuviesen otra condición, p.ej. ingresos de trabajo informal como si fuesen ingresos de trabajo formal, para calcular diferencia de ingresos entre trabajo informal y trabajo formal con las mismas características (Huesca-Reynoso y Camberos-Castro, 2009).

7. Análisis estadístico multivariado que evalúa el peso de diferentes variables manipuladas sobre una variable efecto o meta a la que se supone contribuyen las variables manipuladas (García, Montero, Ruíz, Vásquez y Álvarez, 2008).

8. Análisis geoestadístico de datos que calcula diferentes pesos de variables cuantitativas y cualitativas sobre una variable efecto con mediación de factores geoespaciales de vecindad y distancia entre los fenómenos analizados (Seagraves y Gallimore, 2013).

9. Modelo estadístico de la rentabilidad de los estudios realizados sobre el salario una vez se ha obtenido un grado educativo. Por ser un modelo con supuestos simples, se utilizan comúnmente junto con otros métodos como las regresiones controlando unidades (como los *cuantiles*) y otras medidas de control (Salas-Velasco, 2004).

10. Análisis estadístico multivariado de relaciones de dependencia entre múltiples variables categóricas o cualitativas (Ball, 2012).

En Colombia se han realizado varios estudios que muestran profundas brechas en los salarios existentes entre hombres y mujeres: (Galvis, 2010; Fernández, 2006; Posso, 2010; Cortés Aguilar y Flórez Vera, 2016); en todos ellos se utiliza como fuente la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, que muestra esta información para todo el conjunto de la población de Colombia. Sin embargo, en ella no se diferencia lo que sucede con salarios de graduados de las diferentes instituciones de educación superior (IES) de Colombia.

En el estudio realizado por Cortés Aguilar y Flórez Vera (2016) se utilizaron los datos de la encuesta realizada a estudiantes antes de su grado por parte de sus instituciones de educación superior, unificada por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional para 2008. Dicho estudio arroja importante información sobre las brechas salariales de egresados, pero la fecha de corte de sus datos en 2008 pueden representar una limitación sobre la actualidad de su información: en el conjunto de instituciones de educación superior de Colombia se pasó de 1 848 536 estudiantes y 336 526 graduados en 2012, a 4 689 279 estudiantes y 451 452 graduados en 2017; y se pasó de 38 328 a 65 382 programas en instituciones de educación superior colombiana durante el mismo periodo (Colombia, SNIES, 2019; Rincón-Baez, Becerra-Plaza y Arias-Velandia, 2018), lo cual puede haber hecho variar bastante el panorama general de las características de sus programas, sus estudiantes y sus graduados en la última década.

Formaciones en Administración en Colombia

En 1992 Alberto Mayor describió de manera detallada el proceso de surgimiento y desarrollo de la profesión de Administración de Empresas en Colombia (Mayor, 1992). En su estudio muestra el surgimiento de los programas de formación de pregrado en Administración en las décadas de 1940 y 1950, en el marco del desarrollo industrial colombiano, con poca diferenciación del saber y desempeño laboral de sus egresados en relación con el de ingenieros, abogados, economistas, contadores e hijos de empresarios. También muestra, en la década de 1980, el comienzo de la masificación de la oferta de programas de pregrado en Administración, pasando de menos de 133 a finales de la década del noventa, a cerca de 635 en la actualidad (véase la figura 1.1), que representa un crecimiento del 477% en los últimos 20 años.

Asimismo, el núcleo básico de conocimiento (NBC) de Administración y afines, que corresponde al 16% del total de la oferta de programas de pregrado, es el más grande en el país, pero solamente tenía un 13% de sus programas con acreditación de calidad en el 2018 (Colombia, SNIES, 2019; Rincón-Báez, Becerra-Plaza y Arias-Velandia, 2018).

Sobre la oferta de programas y su calidad, los trabajos de Rodríguez, Dávila y Romero (1990) y Dávila (1991) fueron los primeros en analizar el estado y perspectivas de la educación y la investigación en el área de la Administración. Dávila (1991) examinó una muestra de las 13 facultades o escuelas (de 52 posibles): siete de Bogotá, dos de Cali, dos de Medellín, una de Bucaramanga y una en Barranquilla (diez privadas y tres públicas). Su estudio concluyó que la mayoría de programas tienen su origen en el marco de facultades de Economía, con crecimiento acelerado pero precaria calidad, escasez de profesores y baja formación de los disponibles para

estos programas, incipiente desarrollo de la investigación, uniformidad en los planes de estudios de pregrado, con carácter eminentemente profesionalizante en detrimento de la formación general o básica y de habilidades personales (en un marco de heterogeneidad institucional), y programas que se orientan más a la difusión y entrenamiento en técnicas administrativas, sin profundizar en conceptos que les subyacen.

Figura 1.1. Crecimiento en la cantidad de programas del NBC de Administración y afines entre 1999 y 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SNIES (2019).

Posteriormente, Marín-Idárraga y Cuartas (2013) realizaron una revisión y marco teórico de los principales temas en discusión sobre la educación en Administración en Colombia, con un análisis de los 56 programas de pregrado que se ofrecían en Bogotá en los años 2010-2011. Su revisión de literatura confirma la idea de una formación enteramente orientada a las técnicas, con poca profundidad en el desarrollo de conceptos de los cuales derivan dichas técnicas, y hace un llamado a la necesidad de programas que articulen lo técnico con lo teórico y lo ético. El estudio también resalta la condición globalizante de la educación superior y las implicaciones en el mejoramiento de la calidad de los programas, especialmente la aproximación desde las competencias como necesidad curricular.

Bajo el liderazgo de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), en años recientes se han realizado investigaciones sobre la educación en Administración, con revisiones de su estado en investigación, generación de conocimiento (Zapata, 2017; Calderón, Aristizabal, Castaño, Gutiérrez y otros, 2017), y perfil de los docentes (Ocampo, Castro, Becerra y Herrera, 2014), así como estudios estadísticos sobre el perfil y desempeño de los estudiantes a partir de la información de las pruebas de la evaluación Saber Pro (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Mejía-Rodríguez y otros, 2018; Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia y Durán Becerra, 2018). De estos estudios el único que aborda la formación y perfil de los egresados

es el de Castrillón y Cabeza (2010), apoyado por Ascolfa en el marco del proyecto Tuning¹¹, que analiza las competencias generales y específicas de los profesionales en Administración, y evidencia que las ocho competencias específicas valoradas como las más importantes, tanto por egresados como por empleadores en toda Colombia, son las siguientes:

- **Factor 1: Planeación y toma de decisiones:** (1) desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo; (2) interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones, y (3) tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de los recursos financieros.
- **Factor 2: Emprendimiento y dirección organizacional:** (4) ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, (5) administrar y desarrollar el talento humano en la organización, y (6) detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.
- **Otros factores:** (7) identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones; (8) formular planes de *marketing*.

Los estudios realizados abordaron en menor medida el impacto de los programas o características de sus egresados, a pesar de expresar constantemente en ellos una preocupación por el modelo de ejecutivo moderno y sus competencias, y su influencia en las expectativas de quienes estudian Administración y de quienes optan, desde antes de entrar a la formación universitaria, por programas en dicha área.

Balance

Los estudios sobre cursos de carrera nos muestra que en estos las personas toman decisiones orientadas a conseguir mejores trabajos, mejor vinculación y mejores perspectivas de salario, que pueden tener influencia de características y particularidades individuales de las personas en su tendencia a la toma de decisiones, del interés vocacional desarrollado, de su capacidad para regular su propia actividad, de su capacidad para persistir en el alcance de determinadas metas, y de determinantes situacionales, bien de aspectos con los que la persona interactúa directamente, o bien de aspectos de su contexto social macro. Estas influencias, a su vez, parecen constituirse en la socialización académica inicial en la cual ha delimitado sus intereses en relación con el apoyo de sus contextos de educación y socialización; en la socialización profesional y académica en el curso de la educación superior, seguida en su consecuente interiorización de una cultura profesional propia de su área de formación; y en lo que la persona ha aprendido con respecto a cómo juzgar su propio desempeño, sus potencialidades y sus competencias en determinadas áreas.

11. El *Proyecto Tuning* es un megaproyecto ideado desde la Universidad de Deusto (España) y la Universidad de Groningen (Países Bajos), con apoyo y patrocinio de la Comisión Europea, que también ha desarrollado sus propias nuevas versiones para diferentes regiones del mundo, como el proyecto *Tuning América Latina*. Consiste en una metodología o conjunto de procedimientos y procesos para el análisis, construcción y diseño de planes de estudio para que sean homologados y reconocidos entre diferentes contextos nacionales y diferentes marcos culturales. Consultado el 03/01/2020 en: <http://tuningacademy.org/what-is-tuning/?lang=es>

Por otra parte, los índices de desigualdad son importantes para considerar el desarrollo de un país, dentro de los cuales están los índices de desigualdad de género, y herramientas para su medición y evaluación, como los coeficientes Gini. Estos reportan brechas de género en salario y vinculación laboral, generalmente asociadas a desempeño, experiencia laboral y en el área, número de horas trabajadas, edad y educación alcanzada que, según su ponderación, muestran mayores o menores índices de desigualdad en diferentes estudios. De todas maneras, otros aspectos parecen contribuir a tales brechas, tales como: la alta diferenciación de roles y expectativas de género, valoración del trabajo de hombres y mujeres en determinados contextos, la residencia alejada de las grandes urbes, y en determinados sistemas de producción, acaparamiento masculino de recursos clave para el desarrollo de importantes actividades económicas y productivas. Para determinar las dinámicas de brechas salariales, se hace necesario indagar estos factores.

El estudio de cursos de carrera marca la relación entre las decisiones de carrera de las personas, el sistema que sostiene estas decisiones, y las situaciones objetivas a enfrentar para desarrollar la carrera; las dinámicas de las brechas salariales pueden ser iluminadas por su estudio conjunto con cursos de carrera de graduados o egresados. De hecho, se reportan brechas salariales de género desde la graduación en sus programas de formación universitaria tanto en la región latinoamericana como en diferentes regiones de Colombia.

Los cursos de carrera muestran, además, importantes aspectos como la planeación de esta, el enfrentar dificultades y poseer competencias adecuadas para el trabajo, especialmente en las áreas de administración y negocios. En estas se discute aún el peso mayor o menor de ciertas competencias, pero a pesar de ello, hay un relativo consenso en que en esta área resultan importantes algunas competencias como las analíticas intelectuales, la solución de problemas, la comunicación con empleados y actores de organizaciones y el emprendimiento e innovación. Frente a estas resultan cruciales algunos temas como la tendencia a que las mujeres obtengan resultados de aprendizaje de competencias académicas y analíticas menores que los hombres en su formación de pregrado en áreas de ciencias económicas, debido posiblemente a su menor socialización y estímulo en ciencias desde la educación básica, y a su mayor vinculación a la manutención de hijos y familiares durante su educación superior. También estas competencias se pueden juzgar desde su impacto o efecto en la percepción sobre la calidad de su trabajo, y por sus beneficios a personas con dicho trabajo.

Por lo tanto, este estudio busca indagar, en egresados graduados de programas de Administración de instituciones de educación superior en Colombia, la respuesta a las siguientes preguntas, agrupadas por los objetivos de este mismo estudio:

Objetivo 1: *Describir el desarrollo de carrera (panorama de ubicación laboral, salarios y brecha salarial) de los egresados de programas de Administración en Colombia.*

1. ¿Qué características han presentado algunos de sus cursos de carrera?
2. ¿Existen brechas salariales entre hombres y mujeres?

Objetivo 2: *Evaluar en egresados el nivel de satisfacción con el aporte a su trabajo de la formación recibida en los programas de Administración en Colombia.*

3. ¿Cuáles son las brechas salariales entre hombres y mujeres y cuáles posibles factores pueden contribuir a explicarlas?
4. ¿Cuáles son las posibles diferencias en los cursos de carrera de hombres y mujeres egresados de programas de Administración en Colombia, como potencial interpretación de dinámicas asociadas a brechas salariales y diferencias de vinculación laboral en los egresados hombres y mujeres?

Objetivo 3: *Caracterizar la percepción de los empleadores sobre las fortalezas y las debilidades de sus empleados egresados de programas de Administración en Colombia.*

5. ¿Cuáles competencias concluyen que resultan clave para su ejercicio como administradores, y qué les ha ayudado a formarlas?
6. ¿Qué efectos tienen algunas de sus labores sobre sus entornos de desempeño?

En la siguiente sección se examina cómo se busca dar respuesta a estas interrogantes, mediante la descripción de la metodología seguida en la investigación.

Metodología de la investigación

Esta investigación indaga por los cursos de carrera de egresados de programas de Administración en Colombia, sus características, las competencias que consideran clave para su trabajo profesional, la forma en que las adquirieron (o cómo las piensan adquirir), y los posibles impactos de su trabajo como graduados de Administración. Asimismo, indaga posibles diferencias en cursos de carrera entre los grupos de hombres y mujeres. Para esto se conformaron grupos focales con graduados de programas de Administración y empleadores que han tenido administradores graduados entre sus empleados, en tres regiones de Colombia: Santander, Costa Caribe y Bogotá, D. C.

En este sentido el estudio propone determinar las brechas salariales utilizando el coeficiente de desigualdad de Gini para datos agrupados (Medina, 2001), a partir de los datos tomados de la encuesta aplicada a egresados de Administración mediante invitación a las oficinas de egresados de instituciones de educación superior —públicas y privadas— representativas en cada una de las regiones, para profundizar en factores que pueden estar manteniendo o disminuyendo esta brecha. Una parte importante de esta encuesta se desarrolló basándose en el conjunto de encuestas del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional.

A continuación se explica el esquema metodológico del estudio y después la indagación llevada a cabo con cada instrumento o herramienta seleccionados.

Diseño y esquema de indagación

La investigación tiene los siguientes objetivos:

1. *Describir el panorama de ubicación laboral, salarios y brecha salarial de los egresados de programas de Administración en Colombia.*

Se realiza el análisis de brechas salariales, por región, de egresados de los diferentes programas de Administración en relación con su ubicación laboral, el cual aportará el panorama de la relación entre acervo de formación y oportunidades del egresado, mediadas por el género.

2. *Evaluar en egresados el nivel de satisfacción con el aporte a su trabajo de la formación recibida en los programas de Administración en Colombia.*

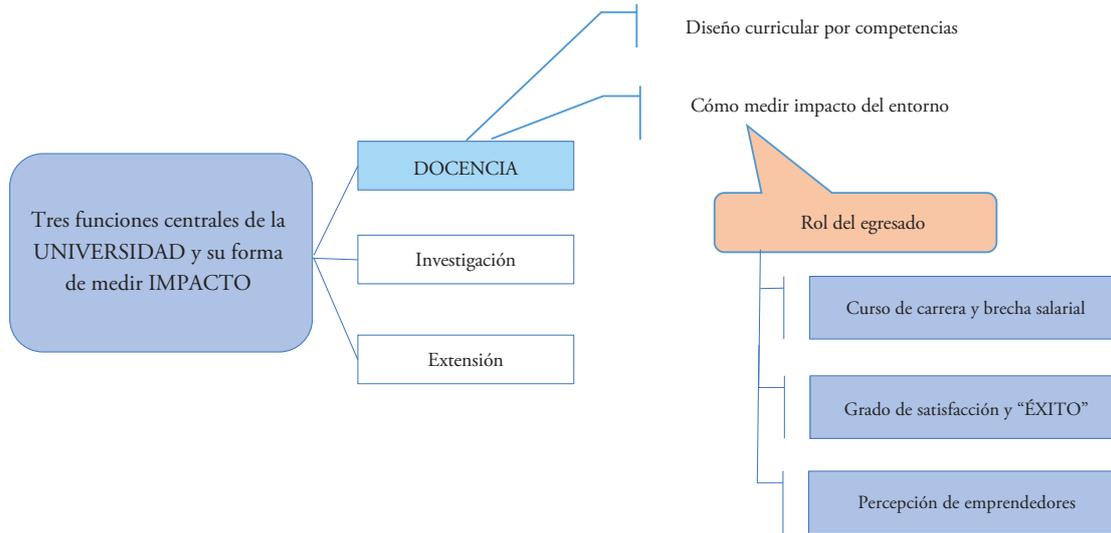
Se evalúa la percepción del propio egresado sobre la formación recibida y qué tan relevante ha sido para el desarrollo de su trabajo, su ubicación laboral y sus ingresos. En esta parte se realiza un estudio cualitativo de las percepciones y opiniones de egresados, que permita explorar las expectativas que tenían al momento de seleccionar su carrera, así como los principales hitos en su desarrollo de carrera, el nivel de satisfacción frente a la misma y algunas competencias que consideran clave en el ejercicio de su labor como administradores.

3. *Caracterizar la percepción de los empleadores sobre las fortalezas y las debilidades de sus empleados egresados de programas de Administración en Colombia.*

Se realiza una caracterización de la percepción de quienes emplean a los graduados de programas de Administración acerca de lo que necesitan, por qué han buscado a los graduados en esta área del conocimiento para suplir esa necesidad, y la realidad de lo que le han podido aportar dichos graduados.

La indagación acerca de cada objetivo se realizó siguiendo el esquema contenido en la tabla 1.1. A continuación se describen el procedimiento y el curso de la investigación, así como el desarrollo metodológico y de indagación con cada una de sus técnicas.

Figura 1.2. Mapa mental de los elementos utilizados en el desarrollo del proyecto de investigación de egresados Universidad de Los Andes-CPAE 2019.



Fuente: elaboración propia.

Tabla 1.1. Esquema metodológico planteado para el cumplimiento de los objetivos.

<i>Objetivo</i>	<i>Contenido</i>	<i>Estrategia metodológica</i>	<i>Fuente de información</i>
O1: Describir el desarrollo de carrera desde la perspectiva de los egresados	Se evalúa la percepción del propio egresado sobre la formación recibida y qué tanto le ha funcionado para el desarrollo de su trabajo, su ubicación laboral y sus ingresos. Permite explorar las expectativas que tenían los egresados al momento de seleccionar su carrera, así como los principales hitos en su desarrollo de carrera y el nivel de satisfacción frente a la misma.	Se realiza la entrevista a grupos focales de egresados, convocados a través de programas, oficinas de prácticas empresariales y oficinas de egresados de universidades (una pública y una privada representativas por región). Se aplica encuesta —en línea— a egresados, indagando sobre aspectos del contenido. La invitación a responder la encuesta se hizo a profesionales incluidos en la base de datos de egresados de Administración del Consejo Profesional de Administración de Empresas de Colombia.	Encuesta a egresados; entrevista a egresados de tres regiones colombianas.

(Continúa)

<i>Objetivo</i>	<i>Contenido</i>	<i>Estrategia metodológica</i>	<i>Fuente de información</i>
O2: Determinar las competencias que se consideran más relevantes en la formación de estos profesionales, desde la perspectiva de los egresados y de algunos empleadores.	Se realiza una caracterización de la percepción de quienes emplean a los graduados de programas de Administración, acerca de lo que necesitan, por qué han buscado a los graduados en esta área del conocimiento para suplir esa necesidad, y la realidad de lo que le han podido aportar dichos graduados. También se indaga la percepción de las competencias alcanzadas o por alcanzar según los mismos egresados de Administración.	Se realiza un sondeo entre los empleadores sobre virtudes y defectos en el desempeño de sus empleados con título de Administración en las regiones definidas. También se indagan estos aspectos en la encuesta en línea a egresados, en las entrevistas a grupos focales a egresados y en entrevistas a empleadores.	Encuesta a egresados; entrevista a egresados de tres regiones colombianas; entrevistas a empleadores de tres regiones colombianas.
O3: Describir cómo han evolucionado las brechas salariales entre hombres y mujeres y sus diferentes cursos de carrera.	Se realiza un análisis de brechas salariales, por región, de egresados de los diferentes programas de Administración, en relación con su ubicación laboral. Se establece la relación entre acervo de formación y oportunidades del egresado, mediadas por el género.	Se obtienen datos de vinculación laboral y de cálculo de salarios para egresados de cohortes de 1970 a 2019, con aplicación de metodología de coeficiente Gini de desigualdad y brechas de salarios por regiones.	Encuesta a egresados; bases nacionales de fuentes secundarias sobre indicadores económicos y sociales de las diferentes regiones.

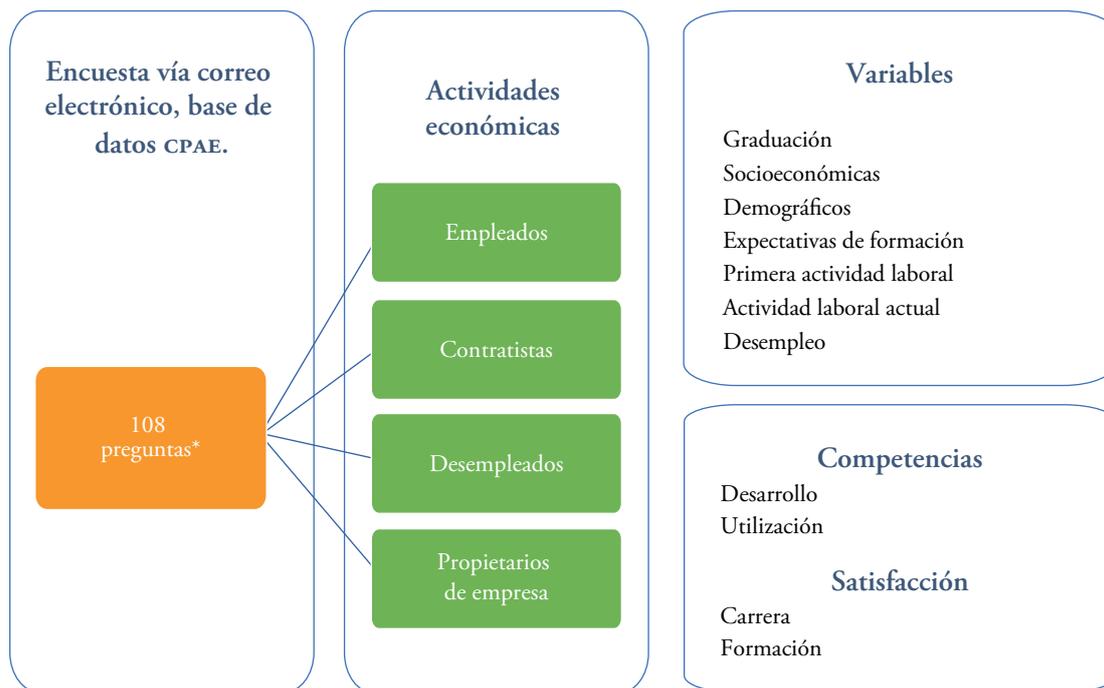
Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

Encuesta

Se diseñó una encuesta en la que se determinaron variables fundamentales que relacionan aspectos sociodemográficos y salariales; en la figura 1.3. se muestra un esquema general de la misma. Para la validación del instrumento se consultaron seis expertos en Ciencias Administrativas, Educación y Psicología, quienes realizaron retroalimentación; el instrumento se ajustó de acuerdo con las sugerencias y se les presentó el instrumento final. El formulario se desarrolló de forma digital, construyéndolo con la herramienta *online* “Google Formularios”. La encuesta con todas las preguntas se puede consultar en <https://forms.gle/H7obJE8etY5CRapM7>

Figura 1.3. Diseño y características de la encuesta de egresados. Proyecto de investigación de egresados Universidad de los Andes-CPAE 2019.



Fuente: elaboración propia.

La encuesta fue enviada por correo electrónico, utilizando inicialmente, la base de datos de las personas inscritas en el Consejo Profesional de Administración (CPAE) —como acuerdo mutuo con los investigadores—, con una invitación y un banner informativo que llevaba directamente a la encuesta ubicada en la página principal del CPAE (<https://www.cpa.gov.co/>), enviados directamente por esta institución. Como segunda vía, y con el consentimiento del Consejo, se envió invitación por correo electrónico a los decanos y directores de programa afiliados a Ascolfa, para que a su vez estos reenviaran el *link* de la encuesta a sus egresados. En total, Ascolfa cuenta con 160 facultades de Administración asociadas, divididas en seis capítulos regionales¹².

El total de graduados de los programas del núcleo de conocimiento de Administración y afines en el nivel universitario, del 2001 al 2018, es de 245 260¹³. Las bases de datos de las personas que han realizado la solicitud de la tarjeta profesional y que tienen un correo electrónico corresponden a 77 419, a los cuales se les envió la comunicación; de ellos, el 46,1 % abrieron el correo, 7621 personas hicieron clic en el enlace y 201 pincharon el banner de la página del CPAE,

12. <http://www.ascolfa.edu.co/capitulos/>

13. La muestra toma datos de egresados de programas de Administración desde 1965, y el análisis de información secundaria corresponde al periodo de tiempo comprendido entre 2001 y 2018, en razón a que solo existen datos estadísticos desde el 2001 en las bases de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional.

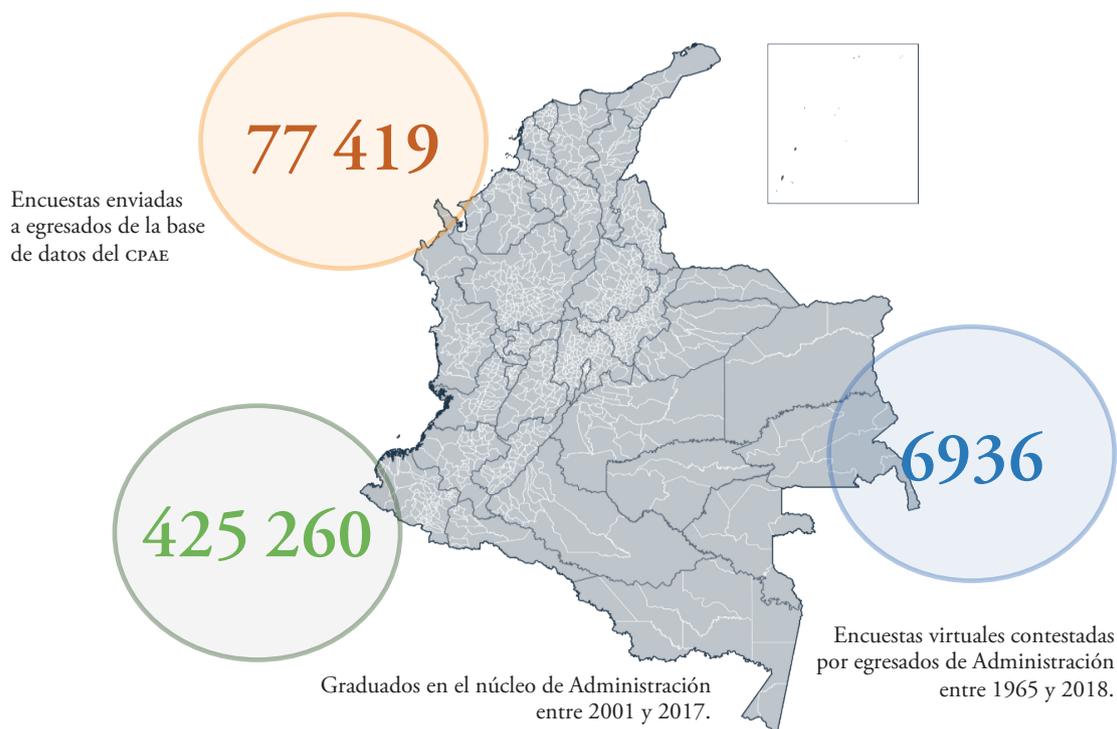
58 ingresaron por la cuenta de Instagram del CPAE (<https://www.instagram.com/cpaecol/>) y 50 por la cuenta de Facebook (<https://www.facebook.com/cpaecol/>). Por otra parte, se envió un correo de invitación a las 162 universidades afiliadas a Ascolfa de todo el país, para participar de la encuesta con sus egresados. El acceso a la encuesta estuvo abierto hasta el 6 de junio del 2019.

Al 6 de junio de 2019 se contaba con un total de 7016 respuestas de diferentes regiones del país, que permitieron iniciar los análisis que se presentan en este informe. La división regional utilizada fue la definida por el Sinidel (véase el mapa 1.2), la misma que utiliza para sus estudios el DANE.

Del total de respuestas, 6936 (99 % aproximadamente) indicaron que deseaban participar en el estudio. En este sentido, **la muestra** para el análisis se compone de **6936 egresados de programas de Administración** de los 32 departamentos del país y el Distrito Capital —con datos de residencia actual—, y algunos egresados con residencia en 30 países diferentes a Colombia.

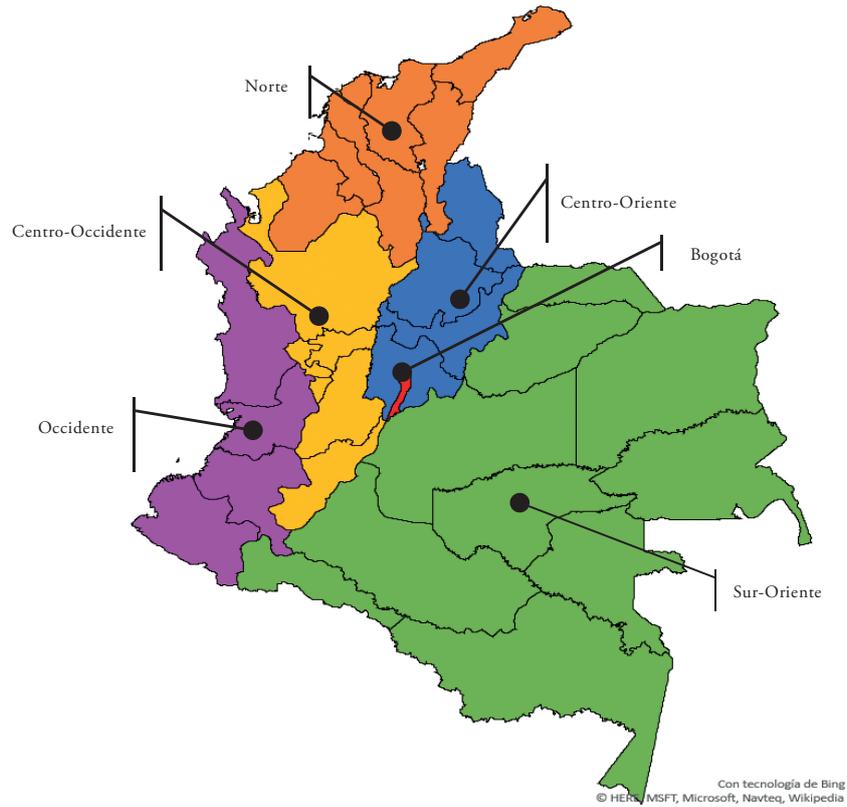
Del total de la muestra (egresados que diligenciaron la encuesta), el 77 % realizaron sus estudios en modalidad presencial, el 16 % a distancia tradicional, y en 7 % a distancia virtual; vale aclarar que el crecimiento de programas a distancia virtual ha sido del 35 % en los últimos cinco años (véase el gráfico 1.1).

Mapa 1.1. Datos de egresados y las respuestas obtenidas en la encuesta.



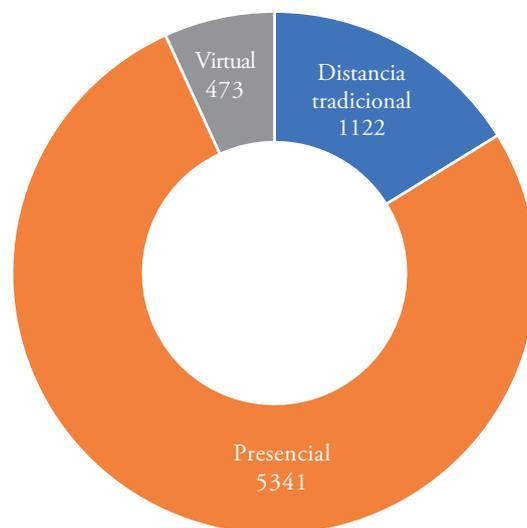
Fuente: elaboración propia.

Mapa 1.2. Regiones del país en las cuales fue aplicada la encuesta para el análisis de los datos de egresados de programas de Administración.



Fuente: elaboración propia.

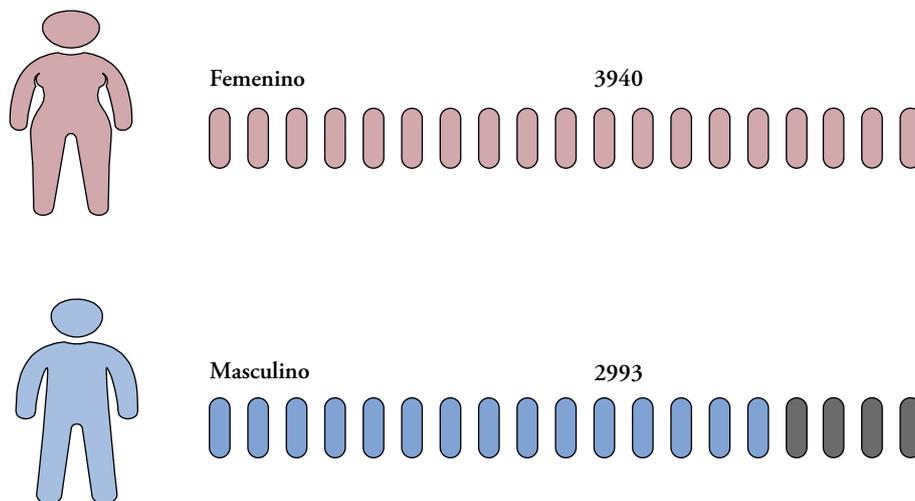
Gráfico 1.1. Cantidad de estudiantes por modalidad del programa de formación.



Fuente: elaboración propia.

Asimismo, del total de la muestra 3940 son de género femenino (56,8%), 2993 de género masculino (43,1%) y tres de otra adscripción (véase la figura 1.4.), lo cual corresponde a los resultados nacionales registrados en el estudio de Rincón-Báez *et al.* (2018) que señalan que en Colombia existe mayor cantidad de mujeres graduadas en Administración y afines.

Figura 1.4. Cantidad de estudiantes encuestados por género.



Fuente: elaboración propia.

La edad promedio de los egresados encuestados es de 29,06 años: el género femenino presenta una edad promedio de 28,25 años y el género masculino de 30,13 años. El 89 % del total corresponden al programa de Administración de Empresas, el 3 % al de Administración de Negocios, el 2 % al de Administradores de Empresas Agropecuarias y un 1 % al de Administración de Empresas y Negocios Internacionales; el resto corresponden a otros programas adscritos al núcleo de Administración y afines.

Para esta encuesta se emplearon dos tipos de análisis: el primero, un análisis descriptivo y de cálculo de brechas de género por medio del coeficiente Gini para el cálculo de desigualdad salarial entre egresados de género masculino y de género femenino. Para su análisis se utilizaron las herramientas SPSS 19 y Microsoft Excel, en las cuales se tuvo en cuenta un análisis global de los resultados; el segundo análisis, de tipo cualitativo, con dos fuentes: (1) algunas preguntas de la encuesta, y (2) las entrevistas a egresados y a empleadores que se realizaron en distintos grupos focales, en las distintas regiones del país: San Gil, Florencia, Barranquilla y Bogotá.

Con respecto a la encuesta, esta buscó indagar sobre varios factores encaminados a analizar el ciclo del egresado en varios aspectos que se muestran en la tabla 1.2. En total la encuesta tiene 108 preguntas, pero dependiendo de dos grupos principales se respondían las preguntas:

1. Primer empleo
2. Tipo de actividad realizada actualmente

- a. Empleado o contratista
- b. Dueño de empresa o negocio propio
- c. Desempleado

Tabla 1.2. Indicadores y variables tratados en la encuesta sobre desarrollo de carrera de los egresados de Administración en Colombia 2019.

<i>Indicador</i>	<i>Variables analizadas</i>
Pregrado en Administración	Institución donde realizó los estudios Ciudad y departamento de residencia al realizar los estudios Modalidad o metodología del programa Titulación del programa de Administración Año en que recibió el grado
Datos sociodemográficos	Año de nacimiento Género País, departamento y ciudad de nacimiento Estrato de la vivienda actual
Datos de movilidad interna y externa	País, departamento y ciudad de residencia actual Estudios en el exterior Tipos de estudio en el exterior Trabajo en el exterior Tiempo de trabajo en exterior
Expectativas de formación académica	Ha pensado realizar estudios Tipo de estudios a realizar
Introducción a la vida laboral	Actividad realizada después del grado Tiempo de experiencia laboral Ocupación después del grado Tiempo de inactividad
Primera actividad remunerada después del grado	Tipo de actividad Nivel de formación apropiada a la actividad Utilización de los conocimientos adquiridos Realización de cursos o seminarios Nivel de satisfacción con aspectos relacionados a salario, horas de trabajo, aplicación de conocimientos, oportunidades y estabilidad laboral Ingreso mensual recibido Horas de trabajo
Actividad remunerada actual	Tipo de actividad Nivel de formación apropiada a la actividad Utilización de los conocimientos adquiridos Realización de cursos o seminarios Nivel de satisfacción con aspectos relacionados a salario, horas de trabajo, aplicación de conocimientos, oportunidades y estabilidad laboral Ingreso mensual recibido Horas de trabajo Canal de búsqueda de empleo actual
Actividad como propietario de empresa o negocio particular	Tipo de empresa Empleados en el negocio o empresa Cómo la adquirió Fuente de financiación Tipo de herramientas brindadas por la institución Dificultades en la creación de la empresa

<i>Indicador</i>	<i>Variables analizadas</i>
Factores de desempleo actual	Tiempo que ejerció su profesión Tiempo de desempleo Problemas que ha conllevado el desempleo Seguridad social Medios de búsqueda de empleo Incidencia en las competencias adquiridas
Satisfacción con la formación recibida	Competencias relacionadas con la Administración de Empresas adquiridas Importancia desde la experiencia de las competencias adquiridas
Grado de pertinencia con la institución	Elección de la formación en Administración Recomendación de la formación en la institución y el programa

Fuente: elaboración propia.

Con estos datos se realizaron dos procesos: (1) el análisis descriptivo de los datos, y (2) el análisis de brechas salariales utilizando el coeficiente Gini. Debido a la dificultad de comparar periodos salariales en varios años y datos de los salarios de cada individuo llevados a valor presente, se optó por preguntar en la encuesta no por salarios exactos, si no por rangos de salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), con rangos de menos de 1,5 salarios, de 1,5 a 3 salarios, de 3 a 4,5 salarios, de 4,5 a 6 salarios y más de 6 salarios; esto en dos momentos para los asalariados: en el primer empleo después de graduarse y en el empleo actual.

Para el desarrollo del estudio de brechas salariales se utilizó el método de Medina (2001), que a su vez utiliza el coeficiente de desigualdad de Gini para datos agrupados, basado en el análisis de la Curva de Lorenz (Holsinger y Jacob, 2009). El coeficiente Gini captura el área entre esta curva y una distribución igualitaria: si no existen diferencia entre estas dos, el coeficiente Gini es igual a 0; por el contrario, si el coeficiente Gini es cercano o igual a 1, la distribución es completamente desigual. Debido a que existen varios métodos para su cálculo, en esta investigación se utilizó la aproximación de Brown y Mazzarino (1984):

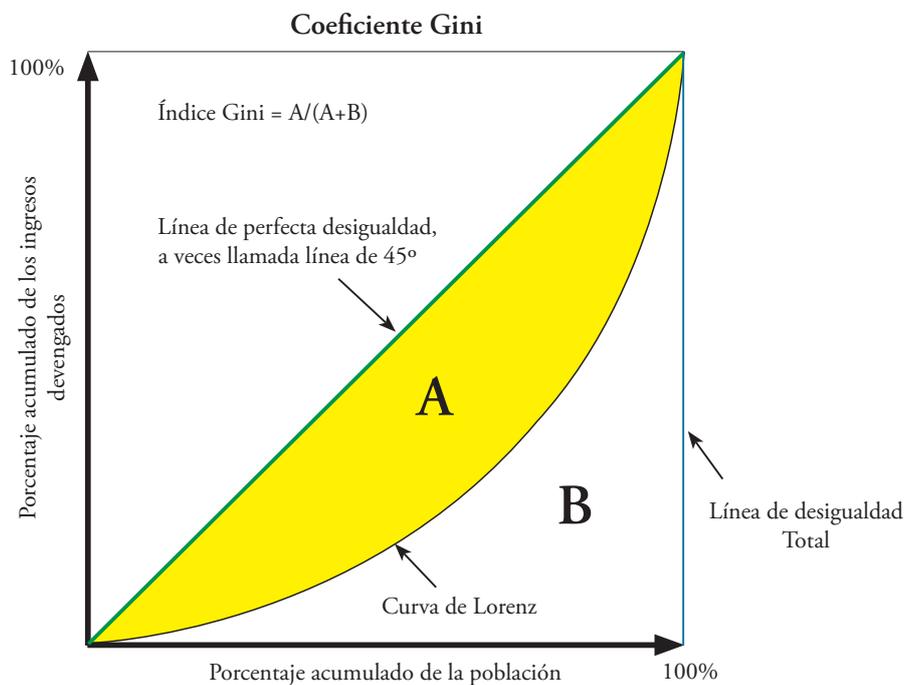
$$CG = 1 - \sum_{i=1}^n (X_{i+1} - X_i)(Y_i + Y_{i+1}) \quad (1)$$

Donde n representa el número de grupos, X_i la proporción acumulada de la población en el grupo i ; Y_i el ingreso acumulado en el grupo i . Teniendo en cuenta que el coeficiente de Gini se basa en la Curva de Lorenz (véase la figura 1.5), el resultado de su aplicación es una función de distribución acumulada. La figura tiene una línea diagonal en el centro, que representa la igualdad perfecta, y una curva. El resultado de la medición del área entre la igualdad perfecta y la curva corresponde al mayor o menor grado la desigualdad que presentan los dos grupos.

Para la segunda parte del estudio, que buscaba mostrar algunos aspectos directos de los egresados, se desarrolló una encuesta para determinar aspectos fundamentales que con los datos del OLE no se pueden determinar, tales como: tipo de educación recibida, desfase de conocimientos, juicio sobre el desarrollo de competencias como administrador, y nivel salarial. Para esta parte se invitó a participar de la encuesta al menos a cuatro IES escogidas de cada región, para que representaran valores de variables como su origen (pública o privada) y su carácter (universidad,

institución universitaria/escuela tecnológica). Dicha encuesta se complementó con entrevistas a egresados (sobre el curso de carrera que han llevado desde su graduación en programas de Administración), y a sus empleadores (sobre su percepción del aporte que han hecho profesionales de Administración a su empresa, negocio o entidad).

Figura 1.5. Índice Gini.



Fuente: recuperado de Nota cultural – Recordando a Gini, Hernández, L. D. 03-2018. Recuperado de <http://www.pinceladasglobales.com/nota-cultural-recordando-a-gini/>

Para el análisis regional de los resultados se tomaron las seis regiones identificadas en el Sinidel¹⁴ (véase el mapa 1.3), sistema de información “integrado por el conjunto de políticas, estrategias, metodologías, procedimientos, bases de datos, plataformas tecnológicas y sistemas de información para el análisis de la información y la estimación del efecto de políticas y prospectiva de las principales variables que conforman la demanda laboral, en las diferentes entidades del sector público y privado” (Ley 1429 de 2010, artículo 51). Las seis regiones, con sus departamentos, son: Bogotá (ciudad de Bogotá y el Distrito Capital que la aloja geográficamente); Centro-Occidente (departamentos de Antioquia, Caldas, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima); Centro-Oriente (departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Santander y Norte de Santander); Norte (departamentos de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, y Sucre); Occidente (departamentos de Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca),

14. El Sinidel es el mismo sistema que desde 2018 utiliza el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) en sus informes y el DANE en los boletines de análisis laborales por regiones (SINIDEL, 2019).

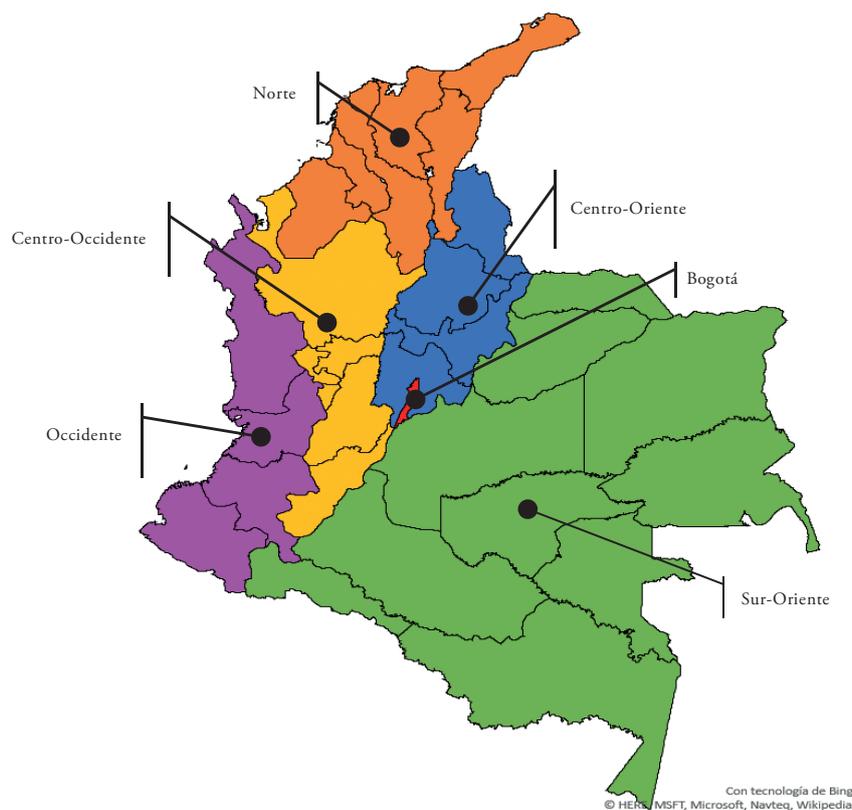
y Sur-Oriente (Amazonas, Arauca, Caquetá, Casanare, Guainía, Guaviare, Meta, Putumayo, Vaupés y Vichada).

Grupos focales de entrevista con egresados de programas de Administración y con sus empleadores

En la entrevista se establecieron los aspectos a indagar acerca de los graduados de programas de Administración mediante entrevista colectiva o grupo focal, los cuales se distribuyeron en tres ejes; dentro de cada eje se explicó el procedimiento de indagación y los materiales a utilizar. Los ejes fueron diferentes para egresados y para empleadores.

El primer eje se refiere a *lo que pensaba que podría hacer o ser antes de estudiar Administración, lo que realmente hace o es después de estudiar Administración, y consideraciones sobre la calidad del programa de Administración que cursó*. Sobre este punto se pidió a los entrevistados que comentaran en voz alta qué pensaban sobre estudiar Administración antes de entrar a estudiar el programa que cursaron, y lo que piensan ahora sobre haber cursado dicho programa (dinámica

Mapa 1.3. División regional utilizada para el análisis de los datos de la encuesta de egresados de programas de Administración.



Fuente: elaboración propia.

“antes pensaba, ahora pienso”, tomada originalmente de rutinas de pensamiento de *Enseñanza para la Comprensión* (Ritchhart y Perkins, 2008).

El segundo eje está relacionado con los *hitos del desarrollo profesional y significado atribuido a estos*. En este punto se les pidió a los entrevistados que comentaran sobre qué aspectos han sido importantes en su carrera y la razón por la cual son importantes.

El tercer eje aborda las *competencias, ventajas y obstáculos que ha percibido en el trabajo que realiza*. En este punto se pidió a los entrevistados mencionar obstáculos que han tenido en el desarrollo de su carrera y cómo los han sorteado, y se indagó por las competencias que consideran más importantes en su carrera y en el trabajo como administrador.

La indagación en grupo focal con empleadores se distribuyó en tres ejes: el primero relacionado con la necesidad de encontrar profesionales con diferentes perfiles para contratar; el segundo, la necesidad de contratar profesionales en Administración al crecer su empresa o negocio, y el aporte que estos han hecho a la empresa o negocio; el tercero, si perciben diferencias o consideran importante las diferencias en hombres y mujeres titulados en Administración para trabajar en su empresa o negocio.

Se realizaron cuatro grupos focales regionales con participantes como se muestra en la tabla 1.3:

Tabla 1.3. Resumen participantes grupos focales del estudio.

<i>Región</i>	<i>Total de participantes</i>	<i>Empleadores</i>	<i>Egresados</i>
Norte (Barranquilla)	21	11	10
Centro-Oriente (San Gil)	16	5	11
Sur-Oriente (Caquetá)	17	10	7
Bogotá	10	6	4

Fuente: elaboración propia.

Cada uno de los ejes enunciados en *Diseño y características* fue un criterio a preguntar o indagar a los participantes. En su desarrollo, los entrevistados se conformaron en grupos, en un recinto cerrado, y uno de los investigadores les formuló aspectos de estos ejes en forma de pregunta. A medida que respondían, les formulaba nuevas preguntas relacionadas con estos ejes o con otros aspectos que surgían en el grupo focal. Los investigadores que desarrollaron las entrevistas lanzaban preguntas a todos los participantes y moderaban la participación, dando la palabra o estimulando a que alguno de ellos en particular contestara, bien porque no había participado, o bien porque su opinión era importante en un punto particular.

Se formularon preguntas adicionales para comprender mejor las respuestas que daban los entrevistados; todas las respuestas se fonogramaron bajo compromiso de confidencialidad con los participantes.

Las respuestas de los participantes fueron abiertas y se transcribieron para ser codificadas y analizadas: una vez obtenidas las transcripciones, se convirtieron en unidades hermenéuticas para realizar la codificación abierta, creando categorías nuevas a medida que se codificaban; después, se agruparon los códigos generados en grupos que los definieran, y se cambiaron por

un código mayor. La codificación axial se hace con categorías derivadas del marco conceptual, agrupando allí los códigos abiertos resultantes. La codificación se realizó mediante la orientación de los principios de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 1997), y se utilizó el *software Atlas.ti* (San Martín-Cantero, 2014).

Con la información codificada, se observaron y presentaron el *peso* y la *densidad* de cada categoría con respecto a los ejes de análisis a los cuales respondían. Es a partir de ello que se afirman las tendencias dominantes y marginales en el discurso de los egresados entrevistados.

Contraste con datos extraídos de fuentes secundarias

Este estudio consultó fuentes secundarias como la base de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional de Colombia¹⁵. Dicha base cuenta aproximadamente con 271 000 datos de graduados de los programas del núcleo básico de Administración del nivel de estudio universitario, correspondiente al 17% de los graduados del nivel en el país en este mismo rango de tiempo (Colombia-OLE, 2019). Estos datos se complementaron con los datos abiertos de población general y por regiones de Colombia que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2019) dispone en su página web¹⁶, y con documentos de Ascolfa (<http://www.ascolfa.edu.co/>) y del CPAE (<https://www.cpa.gov.co/>), sobre el desarrollo de la profesión de administrador y sobre el impacto esperado de la formación en programas de Administración.

En este capítulo se ha descrito el problema y las condiciones metodológicas de la investigación. A continuación (capítulo 2), se plantea la fundamentación conceptual de cursos de carrera y brechas de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, dos de los ejes fundamentales descritos en el problema de investigación.

15. Información del Observatorio Laboral para la Educación en: <https://ole.mineduacion.gov.co/portal/>

16. Información estadística del DANE en: <https://www.dane.gov.co/>

2

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

EN ESTE CAPÍTULO se abordan los siguientes temas: *cursos de carrera y desigualdad y brechas salariales entre hombres y mujeres*. Cada uno de estos temas se explica en su propia sección.

Cursos de carrera

Una de las perspectivas de mayor influencia en el estudio de los cursos de carrera es su comprensión como fenómeno relacionado con el desarrollo personal o individual a lo largo del ciclo vital, teniendo en cuenta aspectos como la elección de carrera, el tipo de formación, y los cambios en esta durante el ejercicio del oficio o la profesión (Vondracek *et al.*, 2016). A continuación, se describen algunos aspectos de este concepto.

El curso de carrera, como fenómeno del ciclo vital, es el conjunto de elecciones y tendencias individuales (orientación vocacional, formas y estilos de pensamiento individual, valores), y de determinantes situacionales (oportunidades en el entorno, círculos sociales a los cuales se accede, oportunidades de educación y formación, o ingresos en el hogar en el que se creció), que dan como resultado un desarrollo de la persona como aprendiz y persona que trabaja en un determinado campo u ocupación (Vondracek *et al.*, 2016). Esta visión tiene un fuerte apoyo en el modelo de la teoría sociocognitiva del curso de carrera (Lent, 2005; Lent, Brown y Hackett, 1994), que basado en la perspectiva de agencia humana de Bandura (1986), plantea que la persona desarrolla competencias y habilidades para observar su propio desempeño y evaluarlo en distintos campos, en los cuales tiene el reto de aprender a identificar aquello de lo que es capaz, lo que puede hacer en un determinado momento, y lo que facilita u obstaculiza sus propios

avances en relación con las circunstancias. En este sentido, la persona desarrolla características de su estilo de evaluación del entorno y las situaciones, afrontamiento de las labores y los retos, autoeficacia en el trabajo y concepto de sí mismo como aprendiz, en relación con situaciones externas que el entorno, las labores y los procesos, plantean.

Las determinantes situacionales en este modelo incluyen aquellas que se dan en un momento de la vida o a lo largo de grandes periodos, que tienen influencia y afectación positiva o negativa sobre la persona (Super y Jordaan, 1973). Estos pueden tener *influencia directa* (interacciones con las personas más próximas, oportunidades encontradas en los trabajos y ocupaciones, diferentes vínculos creados con las personas, relaciones con actividades no laborales y de ocio), y aquellos del nivel social macro o de los cuales se recibe una *influencia indirecta* o mediada por diversos factores (contexto social, político, histórico y económico general) (Bronfenbrenner, 1991; Bronfenbrenner y Morris, 2007).

Por otra parte, Lent *et al.* (1994) especifican, en el modelo de curso de carrera en el ciclo vital, tres fases del desarrollo de elecciones y tendencias individuales: (a) formación de intereses relevantes para la propia carrera; (b) selección de programas de estudio superior y especializado, y seguimiento a determinadas opciones de desarrollo de la propia carrera, y (c) desempeño y persistencia en metas propias en la educación y en el trabajo.

- (a) *Fase de formación de intereses relevantes para la carrera propia*, en la que operan tres tipos de aspectos personales: (1) las formas de atribución, es decir, las formas personales de entender situaciones y de tomar decisiones que las personas desarrollan a lo largo de su infancia y adolescencia, así como en sus experiencias educativas formales e informales (Saaty, 2008); (2) los estilos personales o estilos y disposiciones de pensamiento, cognición y actuación propias de cada persona que le diferencian de otras, como los aspectos de su personalidad que se mantienen a lo largo de la vida (Dawis, 2005; Hederich-Martínez, 2007), y (3) el desarrollo de intereses personales que sirven de base a la especificación de intereses vocacionales y ocupacionales más delimitados (Lent *et al.*, 1994; Lent, 2005). Todos estos aspectos se consolidan tempranamente y tienden a mantenerse a lo largo de la vida.

Esta fase está directamente relacionada con la ‘socialización académica de las personas’, ya que desde la primera educación y la escuela básica interiorizan mensajes, modelos y formas de actuar que la misma educación ha considerado propios de su sexo —como, por ejemplo, los roles que debe desempeñar—, ideas acerca de sus intereses y valores y de lo que se considera bueno para su formación (Machin y MacNally, 2005; Marks, 2008). También tiene relación con la formación de ideas la propia capacidad de aprender (por ejemplo, ideas expresadas como: “yo soy bueno para las matemáticas y se me facilitan”, “a mí me gusta escribir, pero no me atrevo porque me parece complicado”, “me gusta estar en entornos nuevos porque disfruto los retos”, “definitivamente yo soy negado para el inglés”, etc.) (Dweck, 2015).

- (b) *Fase de selección de programas de estudio superior y especializado, y seguimiento a determinadas opciones de desarrollo de la propia carrera*, en la que operan y se fortalecen las opciones de formación que se tomaron, que incluye el trabajo o vinculación ocupacional posterior a esta formación; es decir, se refiere a la manera en que las personas eligen y vuelven a elegir

ocupaciones o carreras, y escenarios para aprender o desarrollar competencias o habilidades (Lent *et al.*, 1994; Lent, 2005).

El escenario que se relaciona con esta segunda fase es la ‘socialización profesional y alfabetización académica avanzada’, toda vez que en los programas de educación superior las personas aprenden, en relación con contenidos específicos, formas de validación de conocimiento, de comunicación de ese conocimiento (Carlino, 2005; Carlino, 2013; Gutiérrez-Rodríguez y Flórez-Romero, 2011) y de valoración de ciertas actividades propias de su profesión (Gutiérrez-Rodríguez y Flórez-Romero, 2011). Esto crea pautas que el estudiante, una vez se convierte en egresado, pasa a validar o transformar en relación con su desarrollo profesional en entornos particulares (Lent *et al.*, 1994; Lent, 2005; Super y Jordaan, 1973; Vondracek *et al.*, 2016).

- c) *Fase de desempeño y persistencia en metas propias en la educación y en el trabajo*, en la cual se abordan las anticipaciones, las visualizaciones, los desafíos, así como los obstáculos reales y potenciales que enfrentan las personas en su carrera. Esto incluye el alcance de niveles de éxito y persistencia en la trayectoria personal (Lent, 2005).

A esta fase corresponde el escenario de ‘autodirección del aprendizaje’, que se relacionan con la capacidad metacognitiva o de planeación, monitoreo y revisión de las tareas realizadas (Dunlosky y Metcalfe, 2008), y de ajuste a las mismas en diferentes aspectos como el mantenimiento de la motivación, la persistencia y el manejo del tiempo para realizarlas, o la capacidad de autorregulación en el aprendizaje (Lehmann, Hähnlein y Ifenthaler, 2014). A nivel más general de escogencia vocacional, tanto la autodirección del aprendizaje como el mantenimiento de la motivación y la capacidad de regulación comienzan a relacionarse con la claridad de la persona para seguir determinados estudios, lograr una meta o desarrollar una carrera posterior haciendo uso de los conocimientos adquiridos, que si bien puede tenerse desde muy temprana edad, solo se ponen en marcha, de manera productiva, al enfrentar los diferentes desafíos del curso de carrera (Adams- Becker, Brown, Dahlstrom, Davis y otros, 2018; Dewey, 1995; Dunlosky y Metcalfe, 2008; Lehmann *et al.*, 2014; Pintrich, 1998; Zimmerman y Schunk, 2001).

Desigualdad y brechas salariales entre hombres y mujeres

En la década de 1970, Mincer (1974) estudió la relación entre los ingresos y el nivel educativo de las personas. Con base en esto, se ha establecido que un mayor nivel educativo da oportunidad a un mayor conjunto de personas, lo cual también beneficia el desarrollo de la economía y el bienestar de un país (Tarazona y Remolina, 2017). Por tal motivo, en este campo cobra especial importancia el estudio de la inequidad de oportunidades entre conjuntos de personas con diferentes características.

Oded (2011) manifiesta que esto es parte del movimiento económico que considera el recurso humano como el motor de la innovación, en lugar de los recursos materiales y el capital de

producción física. Por lo tanto, la inequidad y la movilidad social en la distribución de bienes e ingresos se convierten, también, en parte de la agenda de quienes se interesan en el desarrollo económico.

Para el Banco Mundial, América Latina es una de las regiones con mayor desigualdad en la distribución de ingresos, aunque esta haya disminuido en lo que va corrido del siglo XXI debido al crecimiento económico y a la expansión educativa (Messina y Silva, 2017); según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la región la brecha de salarios entre hombres y mujeres alcanza el 15% (OIT, 2017). Por otra parte, Mora, Quiroga y Bedoya (2017) señalan que, en las trece principales ciudades de Colombia, los hombres ganan en promedio 14,61% más que las mujeres; y aunque uno de los factores determinantes para la disminución de esta brecha es la educación, las mujeres tienen, desde el inicio de sus carreras laborales, salarios más bajos que los hombres teniendo el mismo nivel de escolarización (Barón, 2012; Emiliani y Barón, 2012; Galvis, 2010).

Una forma de abordar el estudio de estos fenómenos es generando índices de desigualdad (Medina, 2001)¹⁷; uno de ellos, la *brecha salarial de género* (BSG), calcula la diferencia salarial entre hombres y mujeres como indicador de desigualdad o inequidad en campos ocupacionales similares, que está asociado a los ingresos de las personas, familias o grupos. En los últimos años este índice se ha convertido en una de las herramientas de los organismos internacionales para analizar el bienestar de un país (Cepal, 2017).

El coeficiente de Gini es también uno de los índices con el que habitualmente se miden grados de desigualdad en los ingresos. Con él se calcula hasta qué punto la distribución del ingreso entre individuos u hogares en una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa (Chile. Agencia de la Calidad de la Educación, 2013; Checchi, 2001; Green, Little, Kamat, Oketch y Vickers, 2007; Thomas, Wang y Fan, 2001; Yang, Huang y Liu, 2014; Abdullah, Doucouliagos y Manning, 2015).

En lo recorrido en el capítulo 2, se nutrieron los fundamentos conceptuales del problema de investigación y la metodología expuestos en el capítulo I. Para avanzar en el análisis empírico de estos aspectos, el capítulo 3 expone los resultados de análisis de fuentes secundarias y los resultados de la encuesta desarrollada conjuntamente entre el equipo de investigadores y el CPAE.

17. Un índice de desigualdad es una dimensión que busca mostrar la manera como se distribuye una variable entre un conjunto de individuos (Medina, 2001).

3

CARACTERÍSTICAS Y BRECHAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA

EN ESTE CAPÍTULO se presenta el análisis de fuentes secundarias y el análisis descriptivo de los datos obtenidos en la encuesta *Sobre desarrollo de carrera de los egresados de Administración en Colombia*, utilizada en el estudio desarrollado.

Los egresados en Colombia: análisis de fuentes secundarias

En total 4365 programas de formación en el nivel universitario están activos para el 2019 en el país (SNIES, 2019), de los cuales el 66 % corresponden al sector privado y el 44 % del sector público. El 91 % se ofrecen en modalidad presencial, el 4 % a distancia tradicional y el 5 % a distancia virtual.

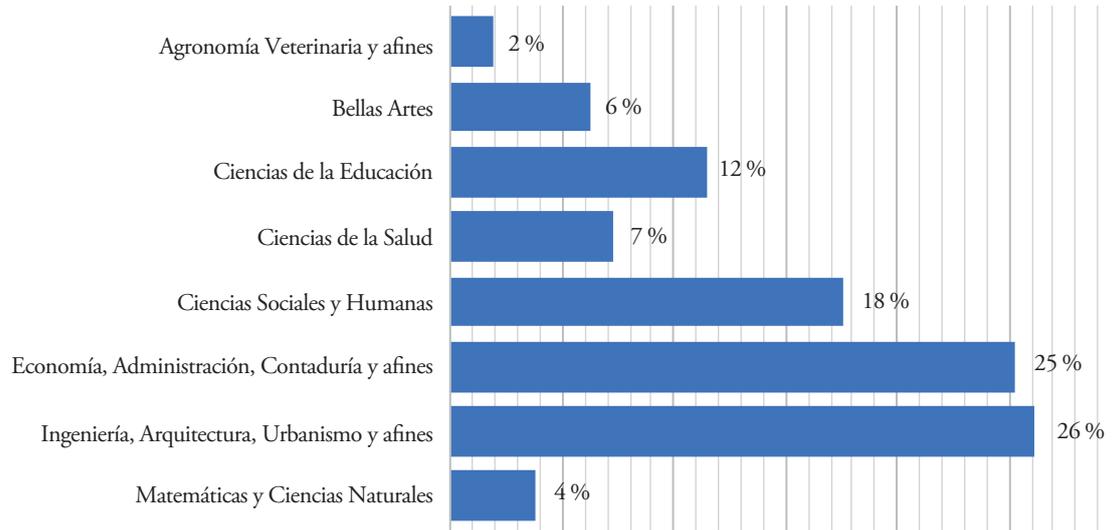
Las áreas de conocimiento con mayor cantidad de programas son las de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, seguidas de Economía, Administración, Contaduría y afines (véase el gráfico 3.1); las áreas con menos programas son Agronomía, Veterinaria y afines.

De los programas del área de conocimiento en Economía, Administración, Contaduría y afines, el 64 % corresponden al núcleo básico de conocimiento de Administración y afines, el 22 % a Contaduría pública y el 14 % a Economía (véase el gráfico 3.2).

Entre el 2001 y el 2017 se graduaron aproximadamente 2,2 millones de estudiantes en todas las áreas del conocimiento (véase el gráfico 3.3); sin embargo, el área con mayor cantidad de graduados es la de Economía, Administración, Contaduría y afines con cerca del 29 %, seguida de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines con el 23 %, Ciencias Sociales y Humanas con

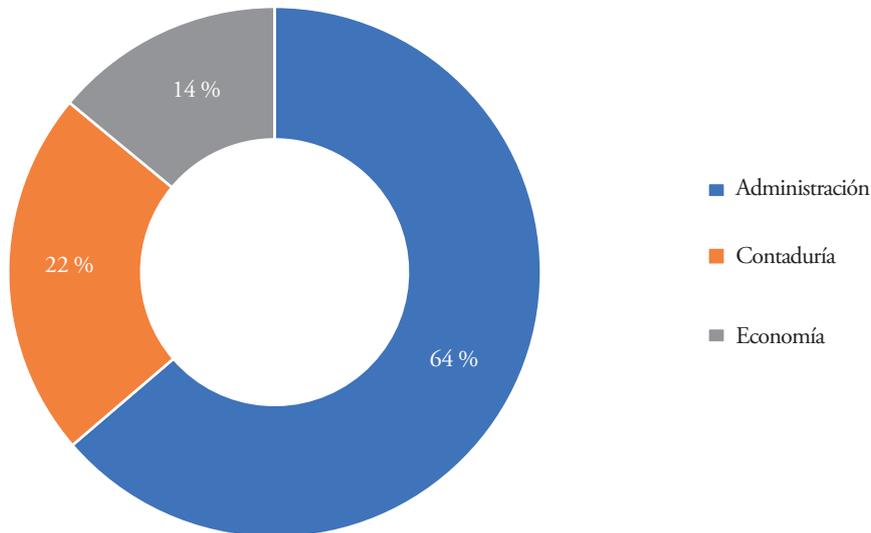
el 19%, Ciencias de la Educación con el 12%, Ciencias de la Salud con el 10%, Bellas Artes con el 3%, Matemáticas y Ciencias Naturales con el 2% y Agronomía, Veterinaria y afines con el 1,5% (Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia y Durán-Valencia, 2018).

Gráfico 3.1. Porcentaje de programas por área de conocimiento en Colombia, 2019.



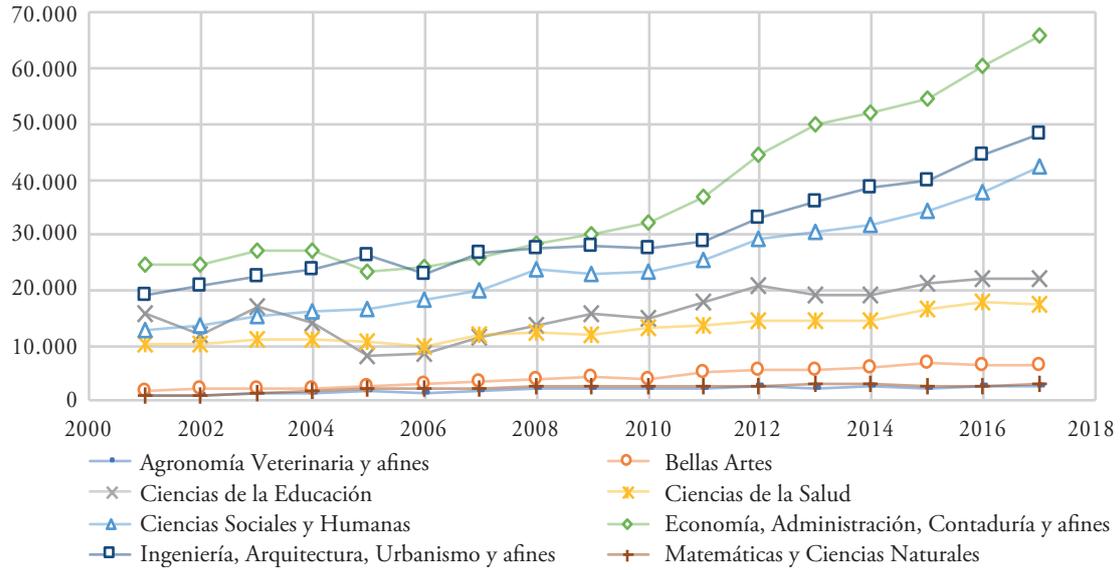
Fuente: elaboración propia con base en los datos del SNIES (2019).

Gráfico 3.2. Porcentaje de programas del área de conocimiento en Economía, Administración, Contaduría y afines en Colombia, 2019.



Fuente: elaboración propia con base en los datos del SNIES (2019).

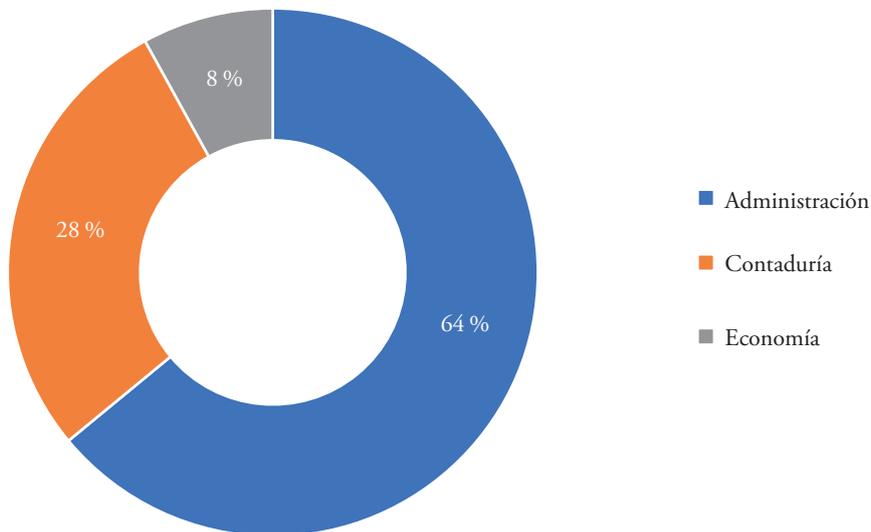
Gráfico 3.3. Cantidad de graduados por Áreas de Conocimiento en Colombia por año del 2001 al 2017.



Fuente: Rincón-Báez et al. (2018)

En el 2018 se graduaron 70 248 estudiantes en los programas de Economía, Administración, Contaduría y afines, donde el 64% corresponden al núcleo básico de Administración, el 28% a Contaduría Pública, y el 8% a Economía (véase el gráfico 3.4).

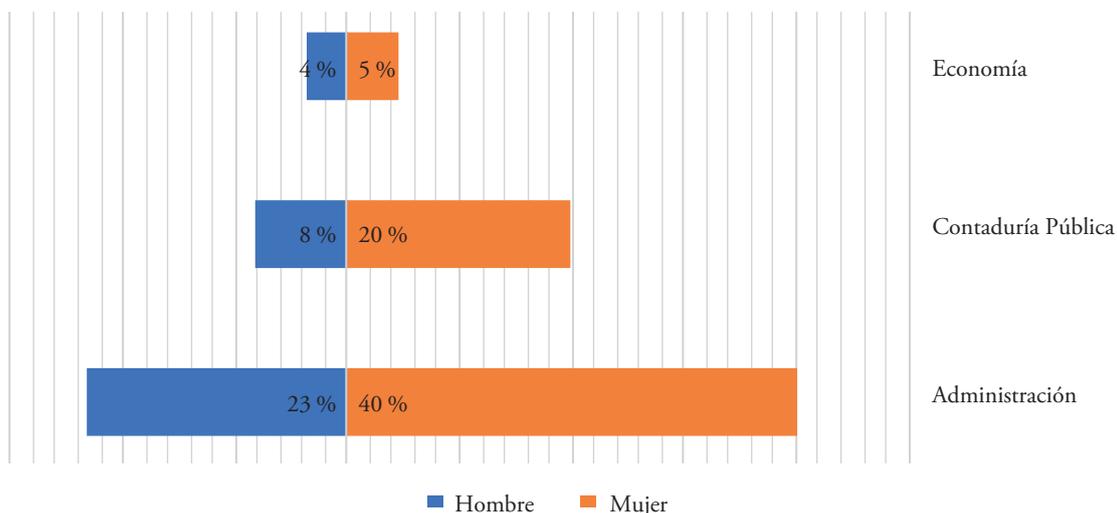
Gráfico 3.4. Porcentaje de egresados del área de conocimiento en Economía, Administración, Contaduría y afines en el 2018.



Fuente: elaboración propia con base en los datos del SNIES (2019).

En el 2017 se graduaron más mujeres que hombres (véase el gráfico 3.5) en todos los núcleos básicos del área de Economía, Administración, Contaduría y afines; la mayor diferencia se presenta en Contaduría Pública, donde existen casi 2,5 veces más mujeres que hombres; la menor diferencia se presenta en Economía.

Gráfico 3.5. Porcentaje de graduados por sector de los NB del área de conocimiento de Economía, Administración, Contaduría y afines en Colombia, 2017.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del SPADIES.

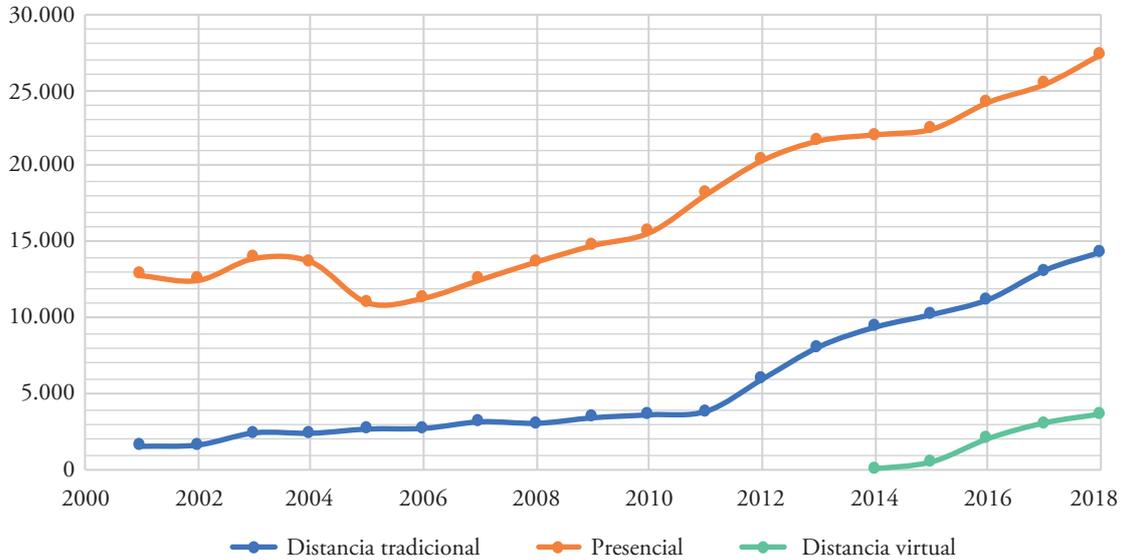
Con respecto a los programas del núcleo de Administración y afines, el total de egresados entre el 2001 y el 2018 fue de 425 260; para el 2018 fue de 45 230, siendo el núcleo con mayor cantidad de egresados del país, con 3000 egresados adicionales en los últimos 10 años. Del 2001 al 2018 el 61 % de los egresados fueron mujeres y 39 % hombres; en el mismo periodo el 74 % se formaron en programas en modalidad presencial, el 24 % a distancia tradicional y cerca del 2 % a distancia virtual, aunque este porcentaje ha cambiado: en el 2018 el 58 % de los egresados del NBC de Administración y afines fueron de programas presenciales, el 30 % de programas a distancia tradicional y el 8 % de distancia virtual. El crecimiento de los egresados en la modalidad presencial en los últimos cinco años es del 5,5 %, en distancia tradicional del 11 %, y en distancia virtual de cerca del 35 % (véase el gráfico 3.6).

En un estudio con datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional (MEN), Rincón-Báez *et al.* (2018) encontraron que aunque la tasa de cotización de egresados —tanto de hombres como de mujeres— aumentó en el periodo 2007-2016, los salarios en ambos conjuntos disminuyeron en términos de salario de enganche¹⁸ llevados a

18. Se le llama ‘salario de enganche’ al ingreso económico de los graduados al año siguiente a su graduación, en el que se utiliza como indicador el Ingreso Base de Cotización (IBC) al año siguiente de su graduación (lo cual permite contar también con estabilidad en los datos) (Rincón-Baez, Becerra-Plaza y Arias-Velandia, 2018).

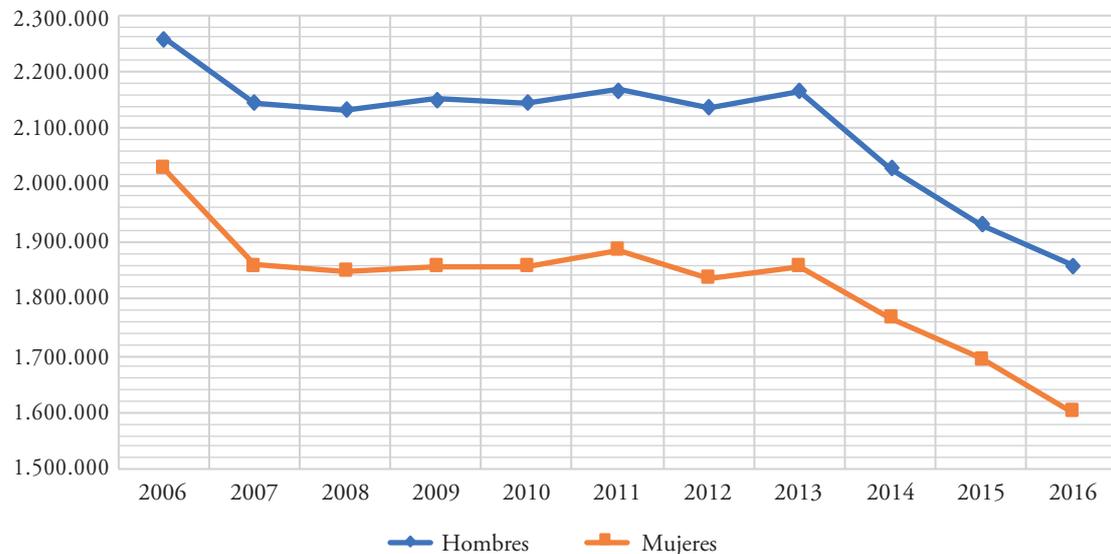
valor presente (véase el gráfico 3.7); el mismo periodo presenta una evidente y constante brecha salarial con cerca del 13% menos para las mujeres. Adicionalmente, los salarios promedio de las mujeres disminuyen en \$27 800 por año, mientras que para los hombres la disminución es de aproximadamente \$28 500 por año. En los últimos cinco años esta caída año a año es más pronunciada, llegando a cerca de \$63 500 en el caso de las mujeres y de \$79 000 en el caso de los hombres (Rincón-Báez *et al.*, 2018).

Gráfico 3.6. Cantidad de egresados del NBC de Administración y afines 2001-2018.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SNIES (2019).

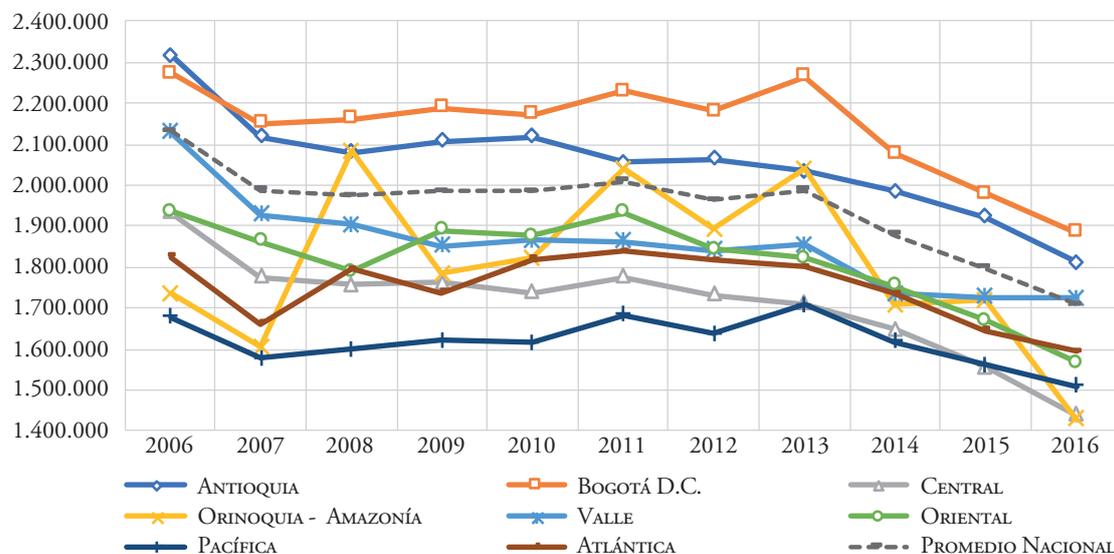
Gráfico 3.7. Salario promedio de enganche de los egresados por género en Colombia 2006-2016.



Fuente: Rincón-Báez *et al.* (2018).

El mismo estudio realizó un análisis del NBC de Administración y afines por regiones de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), encontrando que entre el 2006 y el 2016 solo en Antioquia y Bogotá los egresados obtuvieron salarios de enganche superiores a los de la media nacional (véase el gráfico 3.8), pero todas las regiones presentaron caídas pronunciadas. Los egresados de Administración tuvieron un salario de enganche que cayó en promedio \$21 300, y los últimos cinco años del reporte señalan la caída más pronunciada en la región de la Orinoquia-Amazonia —con una disminución del salario cercana a los \$112 300—, y la menor caída en el Atlántico con \$30 700 (Rincón-Báez *et al.*, 2018).

Gráfico 3.8. Salario promedio de enganche de los egresados de Administración por regiones de Colombia 2006-2016.



Fuente: Rincón-Báez *et al.* (2018).

Mirada nacional a partir de la encuesta egresados

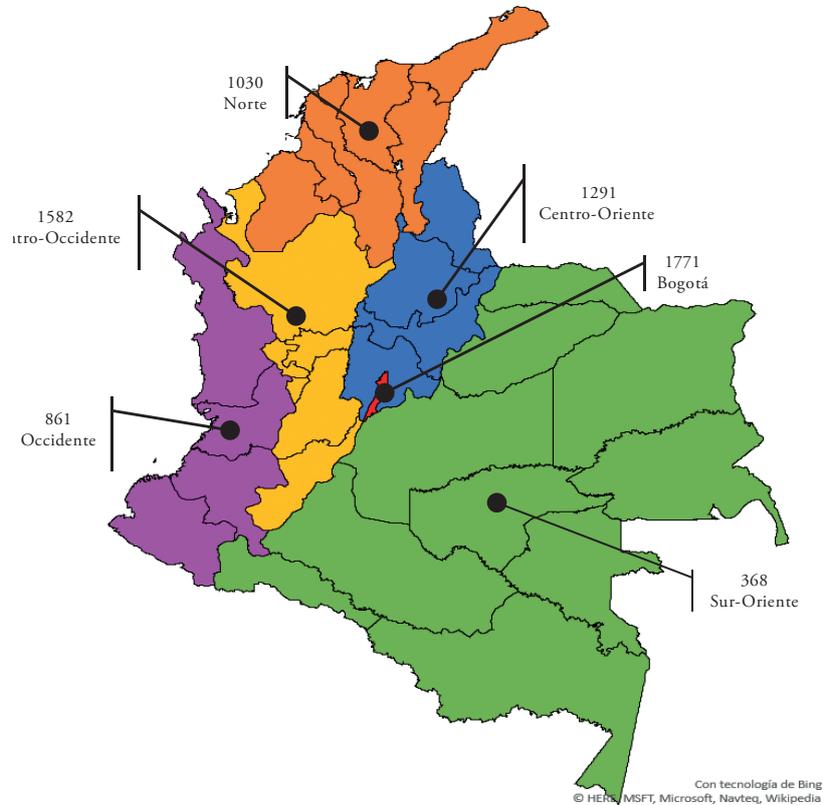
En la sección anterior se mostró el panorama de programas y egresados de Administración de acuerdo con diferentes fuentes secundarias. En esta sección se exponen los resultados correspondientes a este mismo panorama en la encuesta aplicada en la presente investigación.

Características del contexto socioeconómico y educación superior del país

La encuesta fue aplicada entre marzo y junio del 2019 a 6936 egresados de programas de Administración y afines en el país, de ellos 3940 mujeres (56,8%), 2993 hombres (43,1%), tres de otra adscripción, como ya se mencionó.

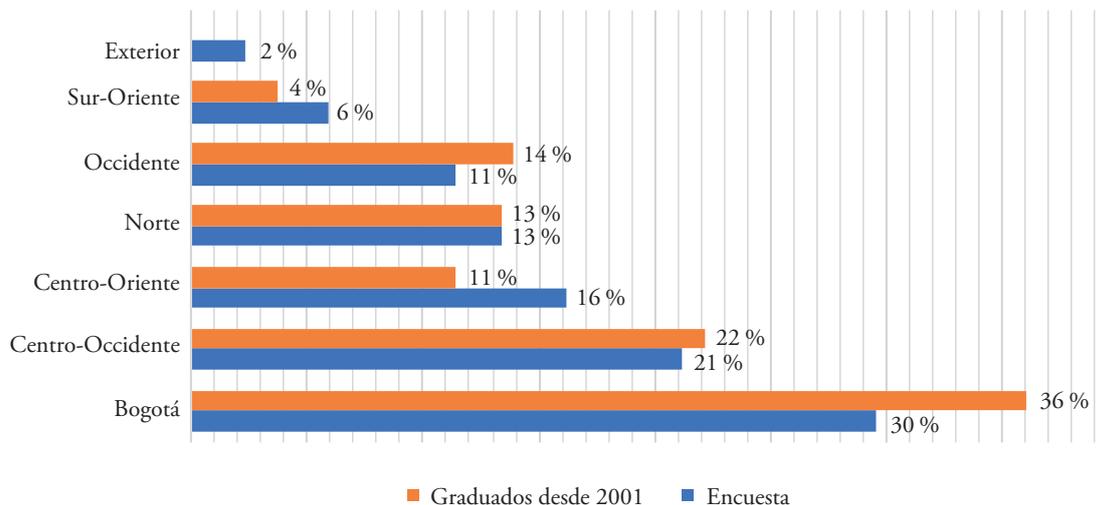
En cuanto a la región donde residen actualmente, el porcentaje más alto vive en Bogotá, seguido en orden por la región Centro-Occidente, Centro-Oriente y Norte (véase el gráfico 3.9), lo cual corresponde con los datos del OLE para los egresados del área de Administración y afines, presentando una única diferencia porcentual en el orden de las regiones Centro-Occidente y Occidente.

Mapa 3.1. Cantidad de egresados de Administración y afines encuestados por región de nacimiento.



Fuente: elaboración propia.

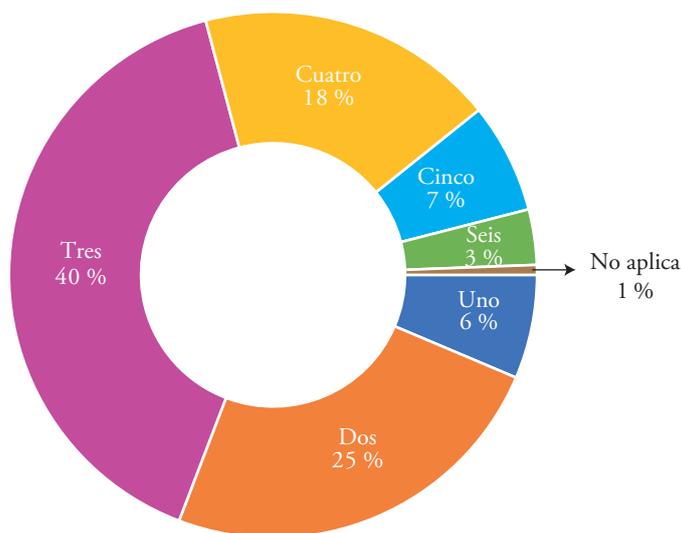
Gráfico 3.9. Porcentaje de egresados por región donde viven actualmente según la encuesta realizada y la región donde viven los graduados desde el 2001.



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta del estudio y los datos del OLE.

En cuanto al estrato de la vivienda donde residen actualmente, un gran porcentaje de los egresados se encuentra en los estratos medios: el 18 % tienen su vivienda en estrato cuatro, 40 % en estrato tres, y 25 % en estrato dos (véase el gráfico 3.10).

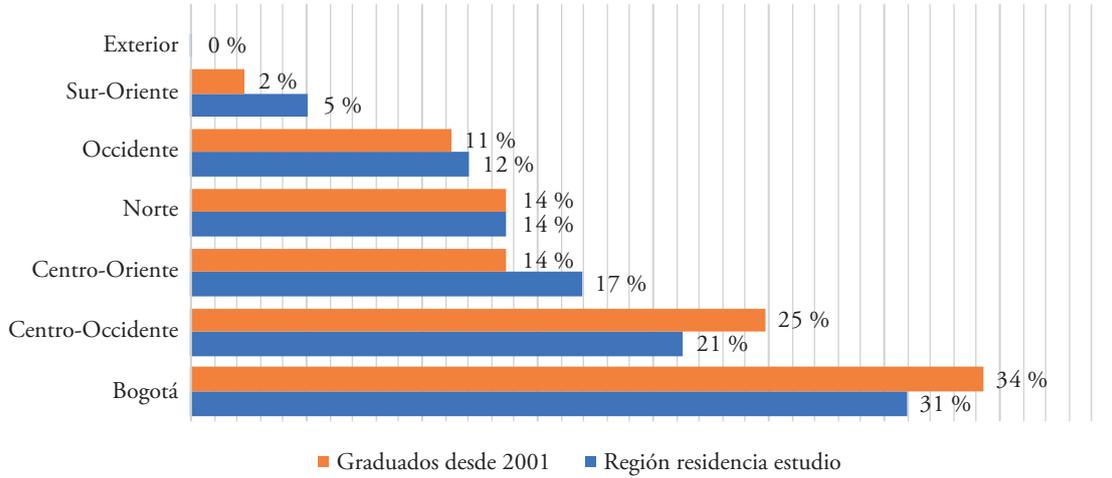
Gráfico 3.10. Porcentaje de egresados encuestados según el estrato socioeconómico de su lugar actual de residencia.



Fuente: elaboración propia.

Analizando el porcentaje de graduados desde el 2001 y la representatividad de estos en la encuesta desarrollada, se encuentran valores muy similares, donde existe menos de un 3 % de diferencia en los datos al ser comparados (véase el gráfico 3.11).

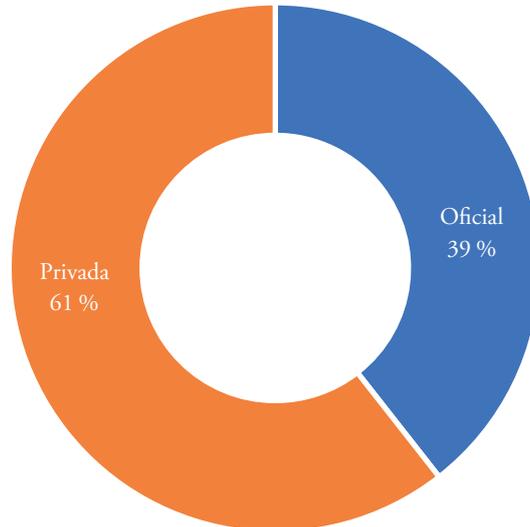
Gráfico 3.11. Porcentaje de egresados por región de estudio de 2001-2017, y porcentaje de estudiantes por región de estudio la encuesta desarrollada.



Fuente: elaboración propia.

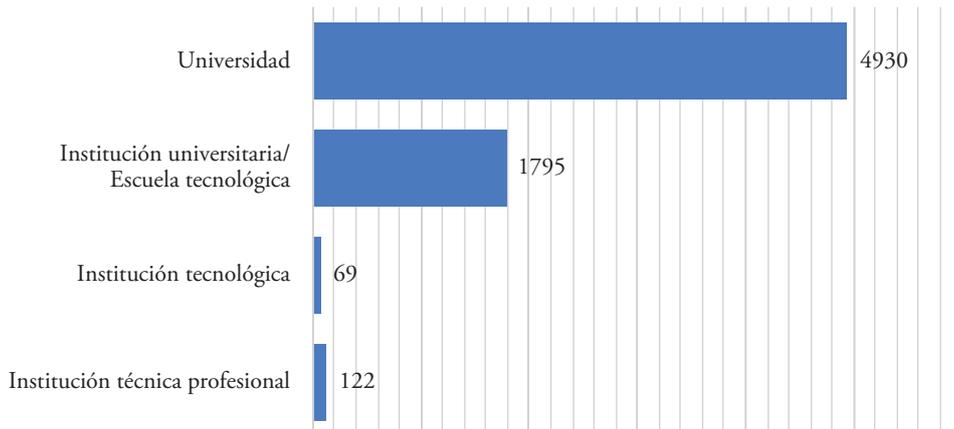
El 39 % de egresados estudió en instituciones oficiales (véase el gráfico 3.12). El 71 % estudió en universidad, el 26 % en instituciones universitarias, 2 % en instituciones técnicas profesionales y el 1 % en instituciones tecnológicas (véase el gráfico 3.13). El 77 % cursó programas presenciales, 16 % en distancia tradicional y 7 % en distancia virtual (véase el gráfico 3.14).

Gráfico 3.12. Cantidad de egresados por origen de la IES donde terminó sus estudios.



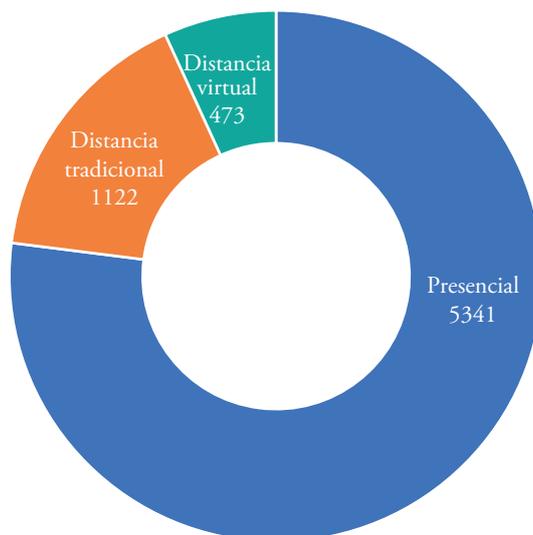
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.13. Cantidad de egresados por carácter de la IES donde terminó sus estudios.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.14. Cantidad de egresados por modalidad del programa de estudio.

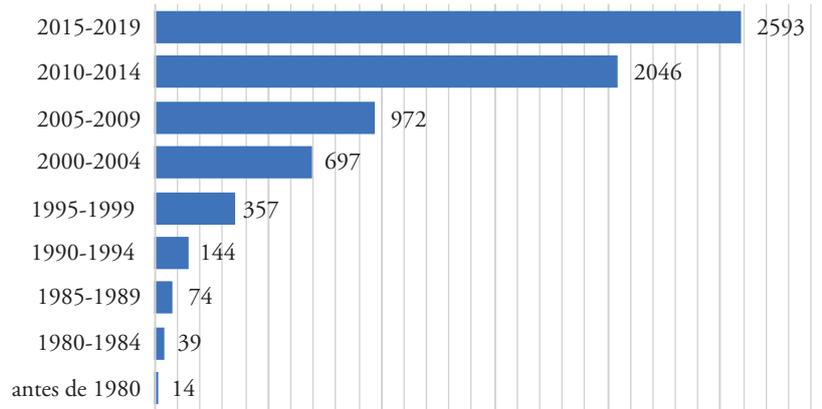


Fuente: elaboración propia.

Características de los egresados en Administración en Colombia (historia socioeconómica y de estudio/grado)

La edad actual de los egresados encuestados se encuentra entre 20 y 78 años, con un promedio de 37,5 años. El 37% se graduaron entre el 2015 y el 2019, el 29% entre el 2010 y el 2014, el 14% entre el 2005 y el 2009, el 10% del 2000 y el 2004 y el restante 9% antes de 1999 (véase el gráfico 3.15). La edad promedio que tenían los encuestados en su grado es de 29,1 años.

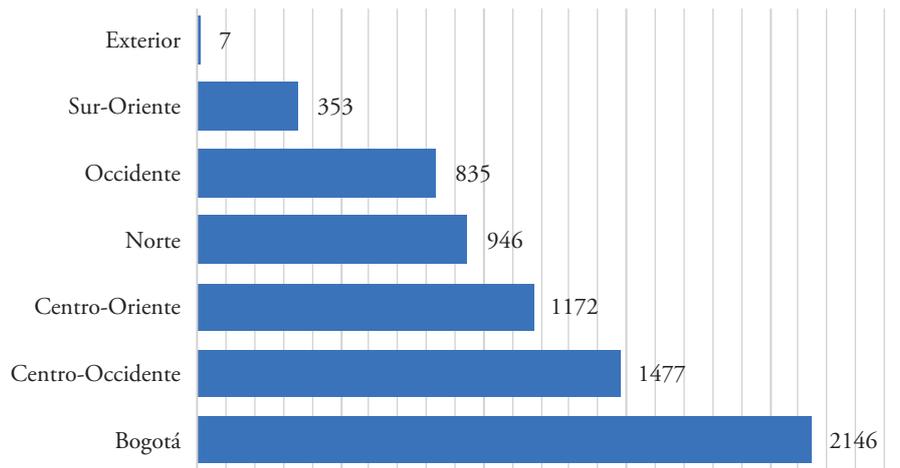
Gráfico 3.15. Cantidad de egresados por año de grado.



Fuente: elaboración propia.

El 30,9 % de los egresados realizaron sus estudios en Bogotá, el 21,3 % en la región Centro-Occidente, 16,9 % en la región Centro-Oriente, el 13,6 % de la región Norte, 12 % en la Occidente, 5,1 % de la región Sur-Oriente y el 0,1 % en el exterior (véase el gráfico 3.16).

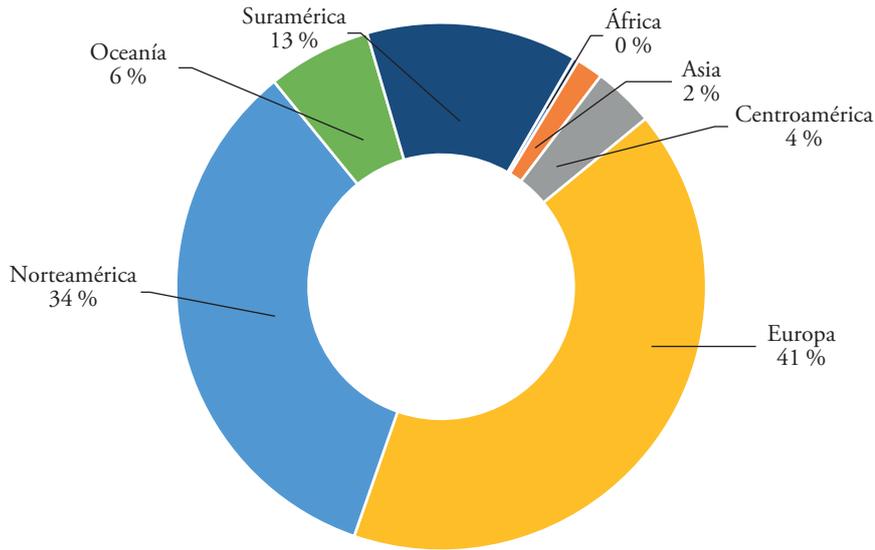
Gráfico 3.16. Cantidad de egresados por región de estudio.



Fuente: elaboración propia.

Cerca del 9,2 % de los egresados han realizado algún tipo de estudios en el exterior (véase el gráfico 3.17): el 41 % en Europa, con principal destino España (151 egresados), seguido de Norteamérica (34 %), especialmente en Estados Unidos (136 egresados); el 13 % realizaron estudios en Suramérica, con preferencia en Argentina y Chile con 21 y 20 egresados respectivamente; el 6 % en Oceanía, siendo Australia el principal destino (29 egresados); Centroamérica con el 4 %, donde el principal destino fue Costa Rica (7 egresados); el 2 % en Asia, en China con seis egresados y África con dos.

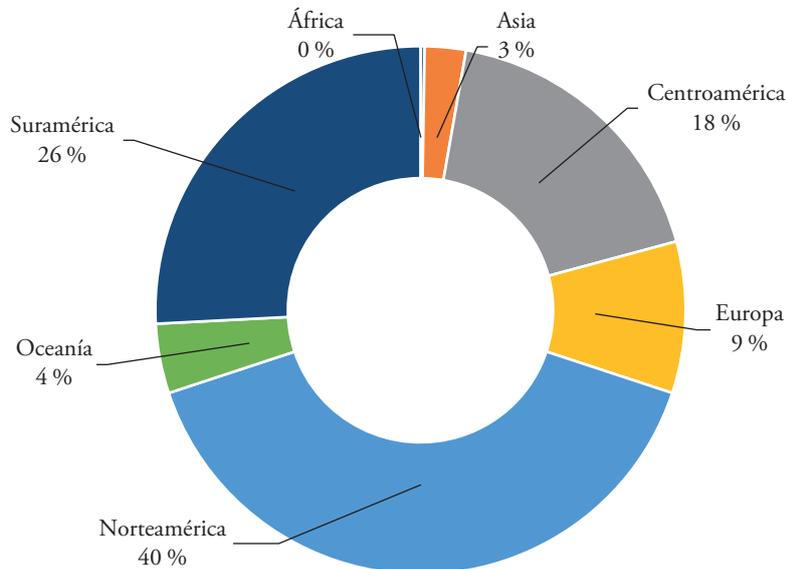
Gráfico 3.17. Región donde los egresados realizaron algún tipo de estudio en el exterior.



Fuente: elaboración propia.

Asimismo, el 5,9 % (399) de los egresados ha tenido la oportunidad de trabajar en el exterior (véase el gráfico 3.18); de estos, el 40 % (101) en Norteamérica, principalmente en EE. UU.; Suramérica con el 26 %, con Chile como principal destino con 22; Europa con el 18 %, donde 40 de los egresados trabajaron en España; Centroamérica con el 9 %, siendo el principal destino Panamá con 17 egresados que han trabajado allí.

Gráfico 3.18. Región donde los egresados realizaron algún tipo de trabajo en el exterior.



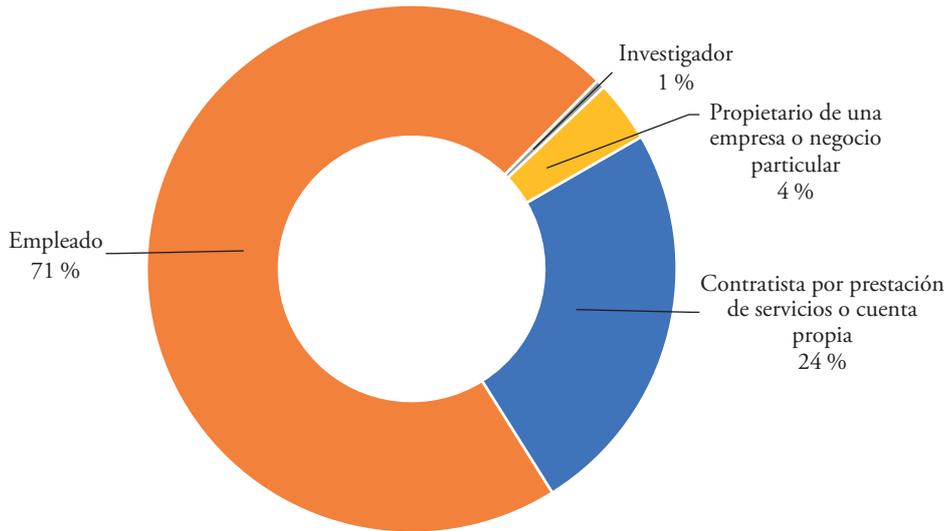
Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, el 88% de los egresados han pensado realizar algún tipo de estudio en los próximos cinco años, y de estos, el 24% han pensado realizarlo en el exterior.

Desarrollo de carrera y competencias (Historia laboral desde el grado a hoy)

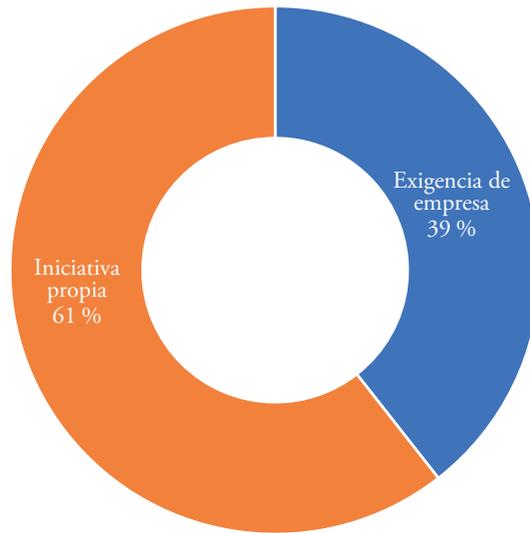
Con respecto a las actividades laborales, del total de la muestra (6936 egresados que contestaron la encuesta), cerca del 94% (6500) han realizado alguna actividad laboral remunerada después de su grado; de estos el 71% trabajaba en una actividad remunerada anterior a su grado, el 19% estuvieron buscando trabajo, el 3% desarrollaron en una actividad no remunerada, el 3% manifestó su intención de seguir estudiando y solo el 1% de crear su propio emprendimiento. De 6500 encuestados con alguna actividad remunerada después del grado, el 71% fueron empleados, el 24% contratista por prestación de servicios o cuenta propia, el 4% propietarios de una empresa o negocio y el 1% como investigadores (véase el gráfico 3.19). El 36% debió realizar algún curso o seminario en seis meses posteriores a su grado; de estos últimos, el 39% asistió por exigencia del empleador (véase el gráfico 3.20).

Gráfico 3.19. Porcentaje de egresados según la actividad que realizaron en su primera actividad económica remunerada.



Fuente: elaboración propia.

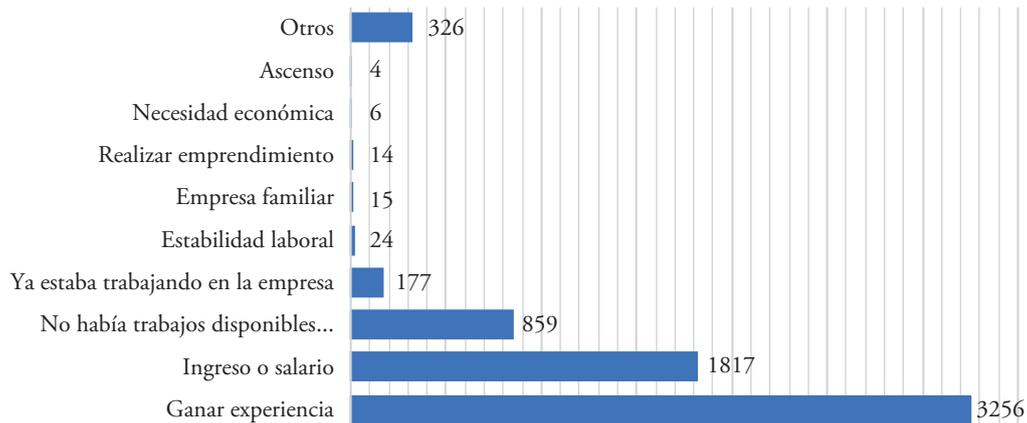
Gráfico 3.20. Porcentaje de egresados que tuvieron que realizar algún tipo de curso o seminario según el tipo de iniciativa.



Fuente: elaboración propia.

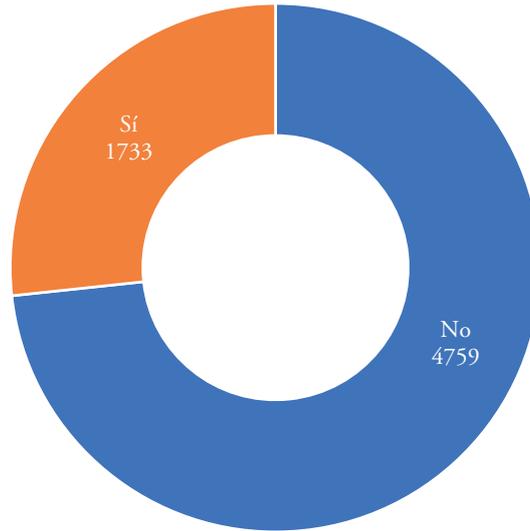
En cuanto a los factores que influyeron en la decisión de vincularse a su primer actividad o trabajo (véase el gráfico 3.21), encontramos que la principal corresponde a *ganar experiencia*, seguida del *salario o ingreso* y luego que no existía trabajos en el campo de estudio. Cabe indicar que en la opción *otros*, existen múltiples razones, entre ellas razones políticas, o por ejemplo, estar sobrecalificado para los empleos. De los egresados encuestados, el 27% indican que el trabajo que realizan actualmente es su primer trabajo después de graduarse (véase el gráfico 3.22).

Gráfico 3.21. Factores que influyeron en su decisión de vincularse a su primera actividad o trabajo después de graduarse.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.22. ¿La actividad remunerada que usted realiza actualmente es su primer trabajo después de graduarse?



Fuente: elaboración propia.

Con respecto al empleo actual

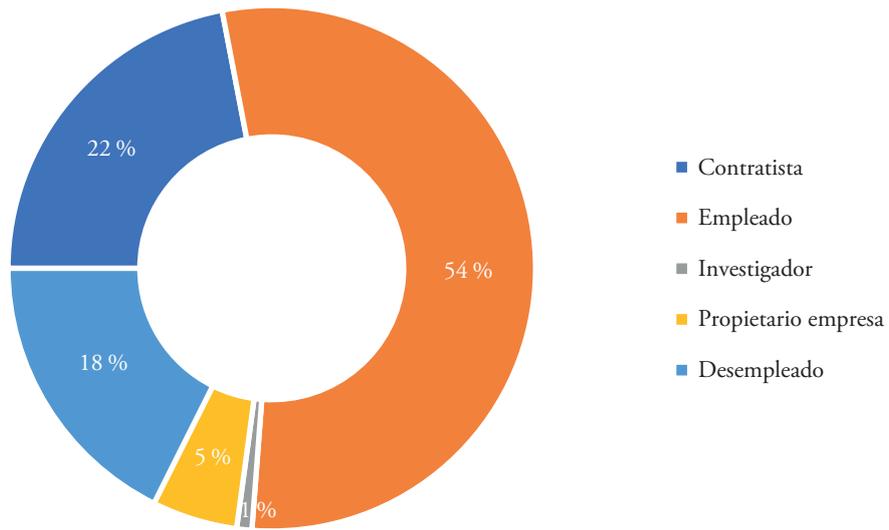
Para el análisis en este apartado se tuvieron en cuenta solo los egresados cuya actividad laboral es diferente a la del primer empleo, es decir 4 745 egresados en total. En el gráfico 3.23 se muestra la situación laboral actual, destacándose los que se encuentran empleados (54 %) y como contratistas (22 %); cerca del 18 % se encuentran desempleados y el 5 % son propietarios de su negocio o empresa. En total, los egresados que tienen una actividad laboral remunerada, siendo empleados, contratistas o investigadores, son en total 3653; de estos, el 64 % se encuentran trabajando en nivel administrativo, el 20 % en nivel operativo y 16 % en el nivel gerencial (véase el gráfico 3.24).

Para el empleo actual, el 46 % de los egresados tuvo que realizar algún curso o seminario en los 12 primeros meses (véase el gráfico 3.25); de estos el 36 % lo realizaron por exigencia de la empresa y el 64 % por iniciativa propia.

Desempleados

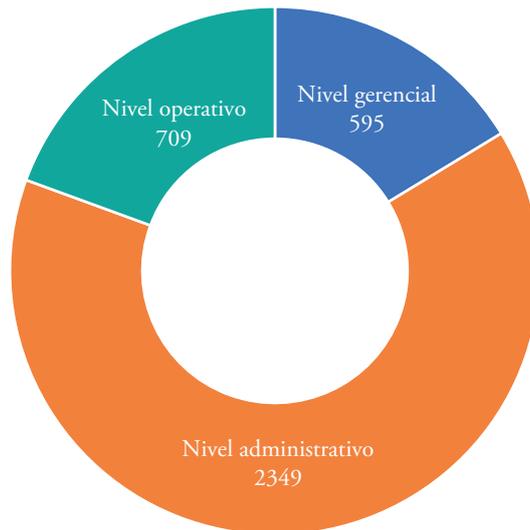
En total 835 egresados (18 %), se encontraban desempleados al momento de contestar la encuesta: de estos, el 61 % son mujeres y el 33 % no ha ejercido la profesión. Con respecto a la región donde viven (véase el gráfico 3.26), la región Norte tiene el porcentaje más alto (16 %), y el más bajo lo comparten Bogotá y la región Centro-Occidente (11 %). La región en la que el porcentaje de mujeres desempleadas es más alto es Sur-Oriente y la de menos desempleadas es la región Norte.

Gráfico 3.23. Actividad remunerada que realiza actualmente.



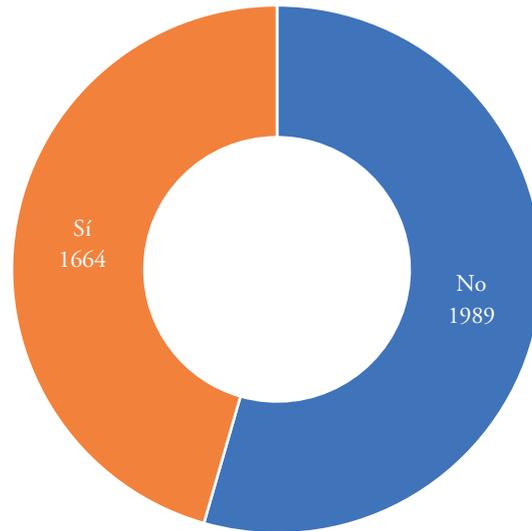
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.24. Nivel de la organización en la que realiza su labor actualmente.



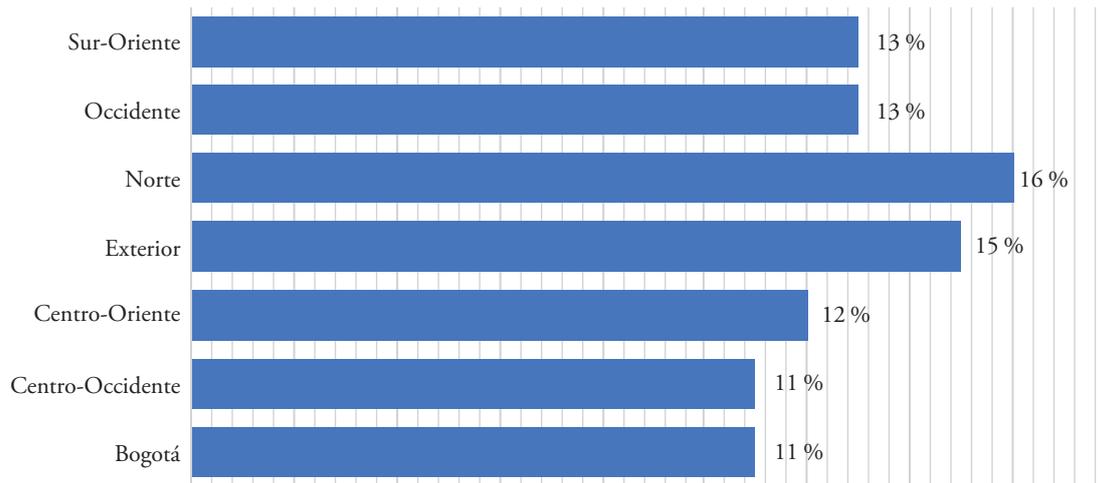
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.25. Durante los primeros doce meses en los que desempeñó esa actividad o trabajo ¿requirió realizar algún curso o seminario?



Fuente: elaboración propia.

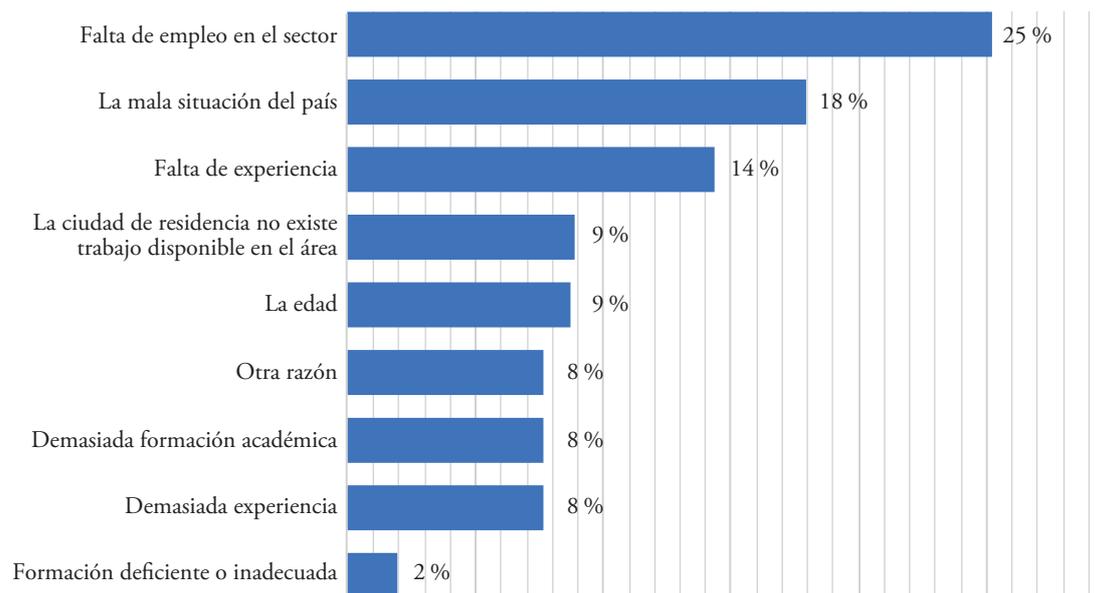
Gráfico 3.26. Porcentaje de desempleados por región.



Fuente: elaboración propia.

En promedio los desempleados llevan en esta situación 12,1 meses, y buscando trabajo 10,6 meses. Asimismo, 275 egresados (49 %) han tenido que realizar alguna actividad remunerada diferente a un empleo formal durante su periodo de desempleo. De las familias de los egresados que se encuentran desempleados, 48 % indica que una persona a su cargo se vio en la necesidad de salir a buscar empleo. Según indican los egresados encuestados, la principal causa por la que no han conseguido empleo corresponde a la falta de empleo en el sector, seguido de la mala situación del país y la falta de experiencia (véase el gráfico 3.27).

Gráfico 3.27. Principales causas por las cuales los desempleados no consiguen empleo.



Fuente: elaboración propia.

Propietarios de empresa o negocio propio

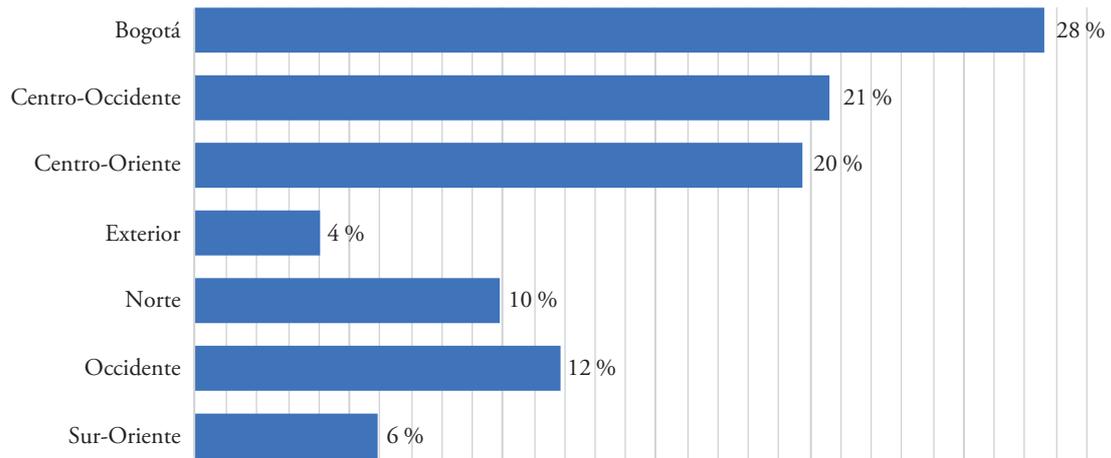
En total 272 egresados encuestados son propietarios de su propio negocio, es decir el 3,91 %; de estos, el porcentaje más alto de empresarios (55 %) son hombres. La región donde hay mayor cantidad de empresario es Bogotá, seguida de Centro-Occidente y región Oriental; el menor porcentaje se encuentra en la región Sur-Oriente, y solo el 4 % de los egresados con un negocio se encuentran viviendo en el exterior (véase el gráfico 3.28).

El 69 % de estos egresados empresarios indica tener empleados. El 72 % creó su empresa, el 10 % la compró y el 10 % la heredó. El 40 % indica que su principal fuente de financiación fue sus ahorros, el 22 % préstamos de un banco o institución financiera, el 20 % préstamos de amigos, familia o conocidos, y el 11 % indica que no necesitó financiación. El 51 % de estos egresados indica que la formación en su programa de pregrado les brindó herramientas para desarrollar dicho negocio (véase el gráfico 3.29).

Al indagar sobre la principal dificultad que tuvieron para crear su empresa o negocio propio, la mayoría respondió que fue la de asumir el riesgo, seguido de los trámites, exigencias y regulaciones, y no contar con recursos (véase el gráfico 3.30).

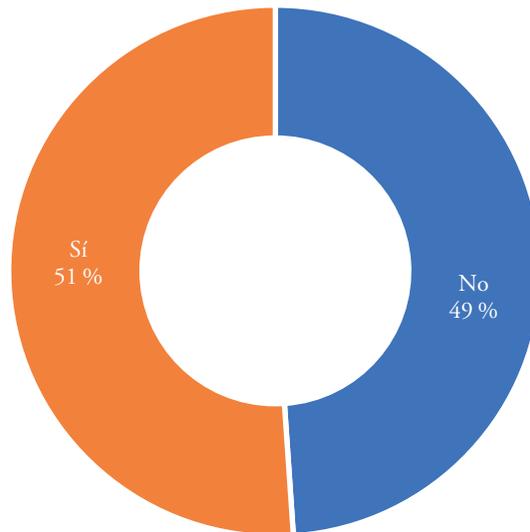
En cuanto al tamaño de las empresas, el mayor porcentaje lo obtienen las microempresas (83 %), seguido de las pequeñas y las medianas empresas; solo un egresado indica que tiene una gran empresa con más de 250 trabajadores (véase el gráfico 3.31).

Gráfico 3.28. Porcentaje de egresados encuestados empresarios por región.



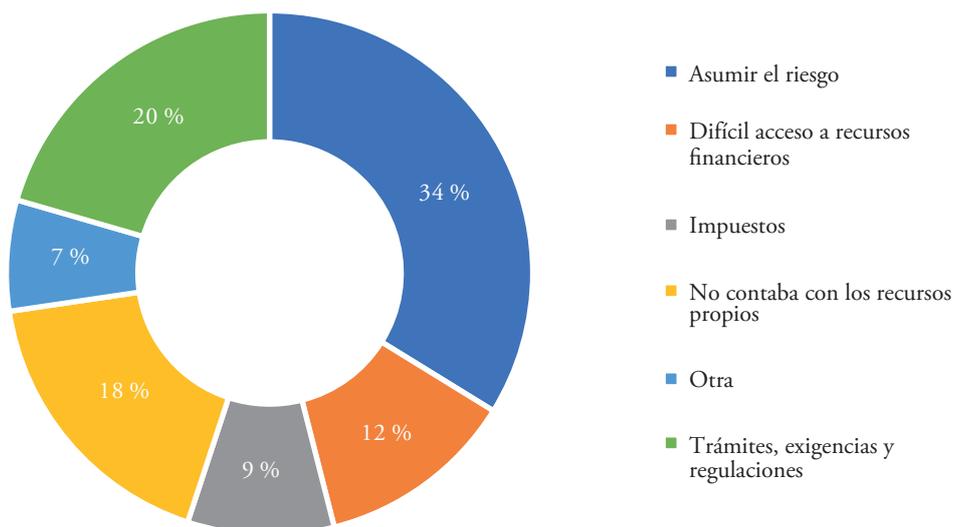
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.29. La institución le brindó herramientas para la creación de su negocio.



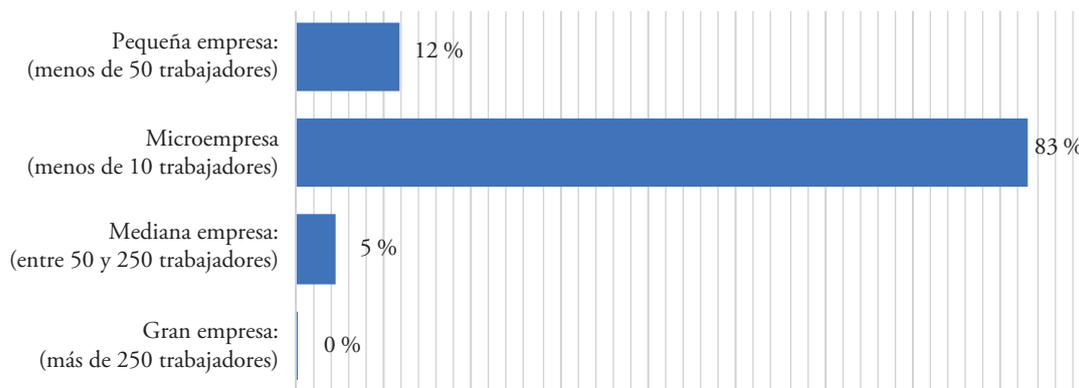
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.30. Principal dificultad que tuvo a la hora de crear su negocio o empresa.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.31. Tamaño de la empresa.



Fuente: elaboración propia.

Brechas laborales e índice Gini

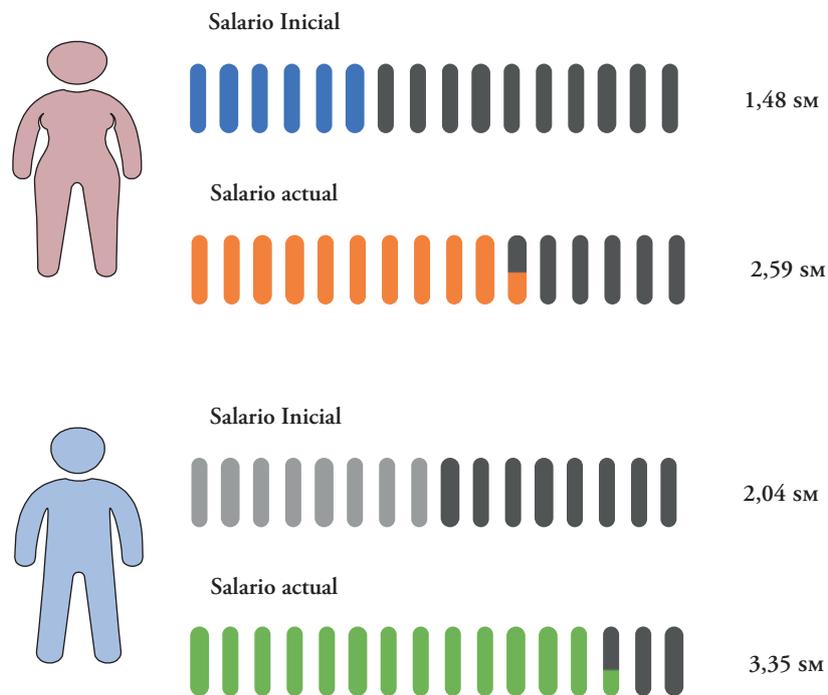
A partir de la encuesta realizada para este estudio se calcularon brechas laborales e índices Gini, que se exponen a continuación.

Para determinar las brechas laborales se analizó el salario de la primera actividad laboral que tuvieron los egresados que han tenido alguna actividad remunerada, y el salario actual para los que han cambiado y tienen una actividad laboral remunerada actualmente. Para comparabilidad

se preguntaron valores de salarios mínimos (SM)¹⁹, esto con el fin de hacer una comparación más clara y sin utilizar medidas como IPC o aumentos de salarios para cada uno de los años. Para analizar la desigualdad económica de los salarios de los egresados encuestados se utilizaron el coeficiente Gini y la curva de Lorenz, los cuales permiten comparar niveles de desigualdad relativa (Medina, 2001).

Uno de los principales problemas que se presenta, en términos de género, es la brecha salarial en todos los niveles: en relación con el salario en el primer empleo y el salario en el empleo actual —para aquellos que han cambiado de labor—, los indicadores muestran que para el primer empleo las mujeres recibieron un salario más bajo que los hombres (véase el gráfico 3.32), con una brecha salarial de género cercana del 27 %. Para el empleo actual, aunque el salario aumenta tanto en hombres como en mujeres, esta brecha es del 23 %.

Gráfico 3.32. Salario primer empleo y del empleo actual por género.



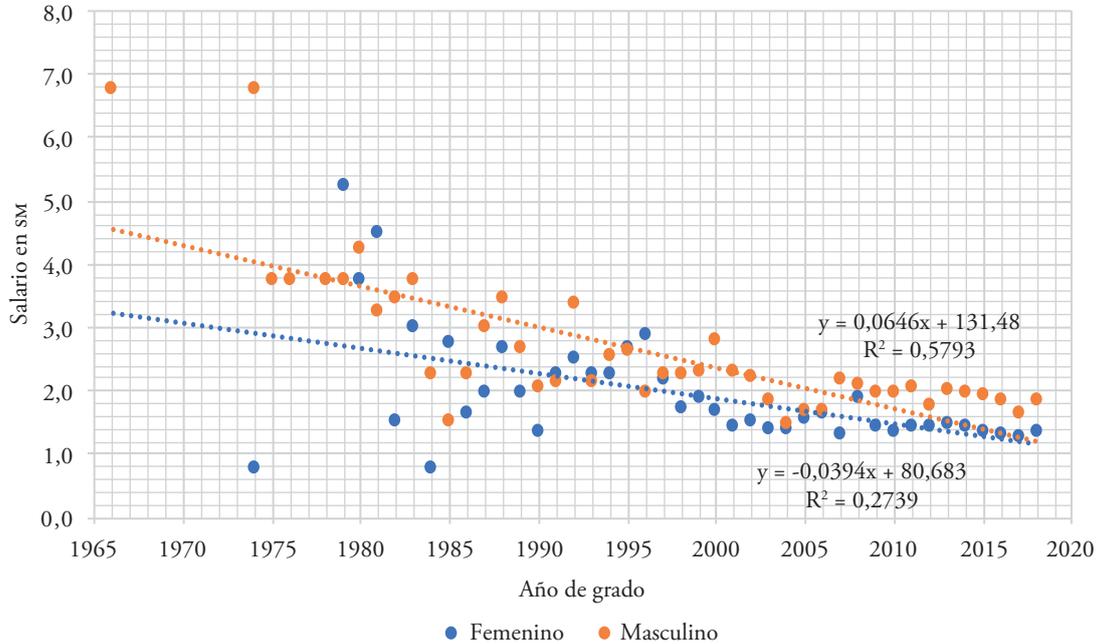
Fuente: elaboración propia.

En el gráfico 3.33 se muestran los salarios del primer empleo que indicaron los egresados en SM en la encuesta: las líneas de tendencia muestran que la brecha en los últimos años se ha

19. El salario mínimo lo define el Banco de la República como un límite inferior que imponen los gobiernos de cada país al salario que se le debe pagar a un trabajador que se ocupa en una jornada laboral completa, de ocho horas para el caso de Colombia. Este límite se considera el límite de subsistencia, es decir, el mínimo necesario para mantener con vida a una persona y cubrir sus necesidades más básicas. Por debajo de este límite es ilegal realizar contratos (Banco de la República, 2019).

cerrado, pero con tendencia a un salario de enganche más bajo. Al observar los últimos 10 años, la brecha salarial de género se mantiene constante en un 27% y con un cierre de brecha solo hasta el 2005 en el salario de enganche.

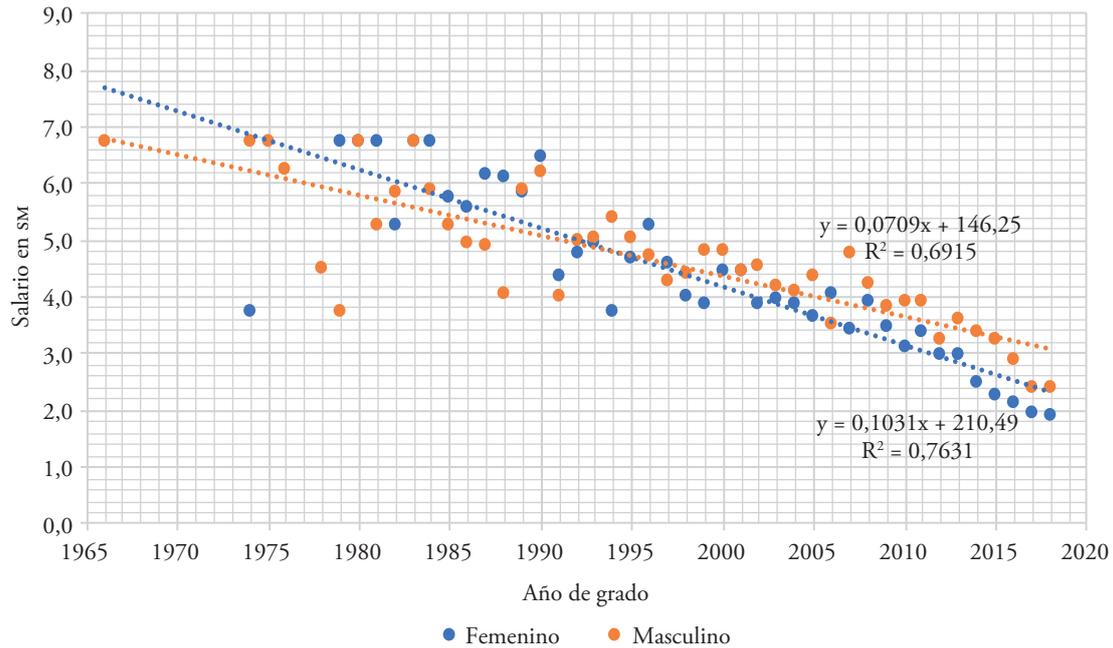
Gráfico 3.33. Comparación de salarios por género en el primer empleo.



Fuente: elaboración propia.

Asimismo, teniendo en cuenta el salario del empleo actual, para los egresados que contestaron la encuesta (véase el gráfico 3.34), aunque existe una brecha salarial de género, esta parece a favor de las mujeres, pero cambia de sentido y se vuelve a favor de los hombres en los últimos años. También se presenta que para los últimos 10 años se vuelve estable en 20% a favor de los hombres, aunque siempre los salarios de enganche van a la baja.

Gráfico 3.34. Comparación de salarios por género en el empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

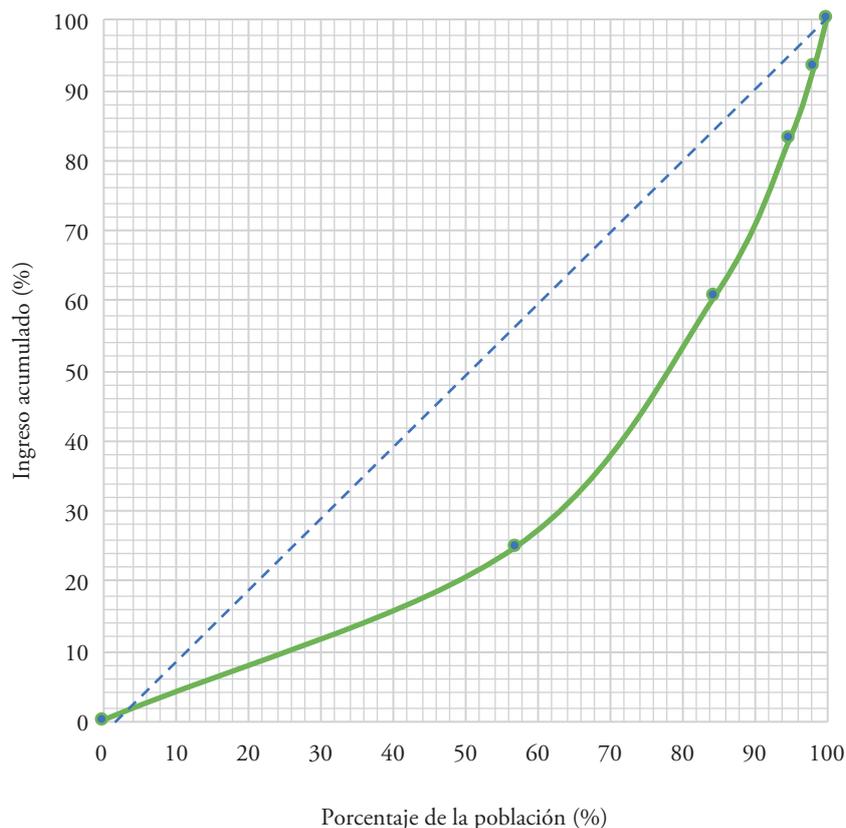
Índice Gini del primer empleo o después de graduarse

Colombia es uno de los países con mayor desigualdad salarial, lo cual obedece, según algunos autores, a su contexto espacial, de regiones diferentes, con economías diversas y brechas de ingresos por departamentos (Sánchez-Torres, 2017). Así el DANE indica coeficientes Gini de 0,579 para el departamento de Chocó y 0,522 para La Guajira, como los más altos del país (DANE, 2019) y para Risaralda de 0,439 y en Cundinamarca de 0,422 como los valores más bajos en el índice Gini en el país. Cabe aclarar que estamos hablando de toda la sociedad, por lo que en este estudio se segmenta a los egresados del núcleo básico de Administración.

Inicialmente para el salario que recibieron en su primera actividad laboral después de graduarse (que llamaremos ‘salario inicial’), los egresados tuvieron, en promedio, un salario cercano a 1,75 SM: el 57% recibió menos de 1,5 SM; cerca del 28% entre 1,5 y 3 SM; el 10% entre 3 y 4,5 SM, y el 3,4% entre 4,5 y 6 SM. Solo el 1,7% obtuvo salarios superiores a los 6 SM en su primer empleo.

Teniendo en cuenta estos datos se calculó el índice Gini para los encuestados, cuyo valor es de 0,168 (véase el gráfico 3.35), con una desigualdad más baja que la calculada por el DANE para el país en el 2018, cuyo valor fue de 0,517 (DANE, 2019), y por debajo de los cálculos del Gini para las trece principales ciudades y áreas metropolitanas, cuyo valor fue 0,477. Aunque este valor es bajo, se deben tener en cuenta varias consideraciones a partir de la curva de Lorenz que muestra el gráfico 3.35:

Gráfico 3.35. Curva de Lorenz, del índice Gini para los egresados en su primer empleo.



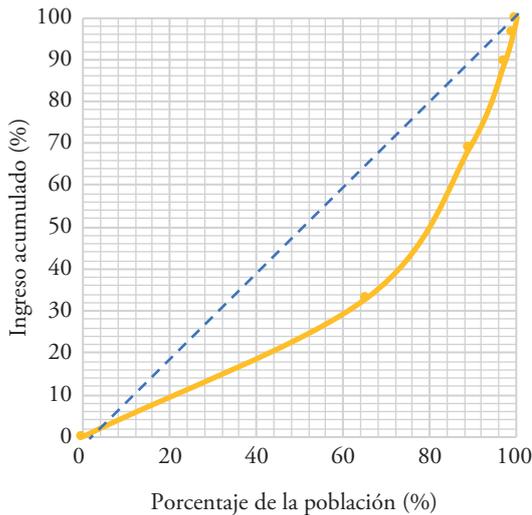
Fuente: elaboración propia.

- En el 57 % de los egresados cuenta con salarios menores a 1,5 SM, y concentran solo el 25 % del ingreso total.
- Entre 1,5 y 3 SM se encuentra el 28 % de los egresados, concentrando el 36 % del ingreso total.
- Entre 3 y 4,5 SM se encuentran el 10 % de los egresados, quienes concentran el 22 % de los ingresos.
- El 3,4 % de los egresados se encuentra entre 4,5 y 6 SM, concentrando el 10 % del ingreso total.
- El 1,7 de los egresados tienen salarios superiores a 6 SM, y concentran cerca del 7 % del ingreso total.

Ahora bien, analizando las diferencias que se presentan en los ingresos entre mujeres y hombres, inicialmente las mujeres reciben un salario inicial de 1,48 SM en su primer trabajo después del grado, mientras que los hombres es 2,04 SM. Asimismo, cuando se calcula el índice Gini por género, se encuentra que para las mujeres es de 0,139, mientras que para los hombres es de 0,186, es decir existe una mayor desigualdad salarial en los hombres. Por otra parte, analizando las curvas de Lorenz (véanse los gráficos 3.36 y 3.37), se presentan algunas diferencias:

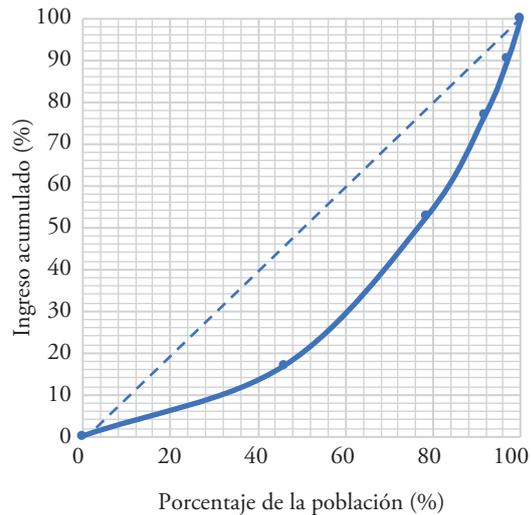
- El 65,5 % de las mujeres tienen salarios en el nivel más bajo menor a 1,5 salarios mínimos, correspondientes al 33,1 % del total de salarios de las mujeres, mientras que el 46,1 %, de los hombres obtienen salarios menores a 1,5 salarios mínimos, correspondientes solo al 16 % del total de salarios de los hombres
- Asimismo, el 23,7 % de las mujeres obtienen salarios entre 1,5 y 3 salarios mínimos, correspondientes al 36 % de los salarios totales y en el caso de los hombres, el 32,6 % obtienen entre 1,5 y 3 salarios, correspondientes al 35,8 % de los salarios totales de los hombres
- El 8,0 % de las mujeres obtienen salarios entre 3 y 4,5 salarios mínimos, correspondientes al 20,2 % de los salarios totales, y en el caso de los hombres, el 13,2 % obtienen entre 3 y 4,5 salarios, correspondientes al 24,3 % de los salarios totales de los hombres
- El 2,8 % de las mujeres obtienen salarios entre 4,5 y 6 salarios mínimos, correspondientes al 2,0 % de los salarios totales, y en el caso de los hombres, el 5,2 % obtienen entre 4,5 y 6 salarios, correspondientes al 13,3 % de los salarios totales de los hombres
- Por último, el 0,8 % de las mujeres obtienen salarios mayores a seis salarios mínimos, correspondientes al 3,6 % de los salarios totales, y en el caso de los hombres, el 3,0 % obtienen más de seis salarios, correspondientes al 9,8 % de los salarios totales de los hombres.

Gráfico 3.36. Curva de Lorenz del índice Gini para las mujeres del conjunto de egresados en su primer empleo.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.37. Curva de Lorenz del índice Gini para los hombres del conjunto de egresados en su primer empleo.



Fuente: elaboración propia.

Analizando estos datos se ve que las mujeres obtienen menores salarios en conjunto, casi todos situados en el menor de los rangos, es decir, se agrupan sobre todo en el rango menor; en el caso de los hombres estos salarios se reparten con mayores salarios en los rangos superiores.

Índice Gini para salario actual

Para poder analizar las brechas que se presentan entre el primer empleo después de graduarse y el empleo actual, se consideraron los egresados que han tenido algún cambio en su empleo, es decir, solo los egresados que al momento de la encuesta no se encontraban en su primer empleo después de graduarse. Así, de los 6500 encuestados que han tenido alguna actividad laboral hasta el momento, 4754 ya no se encuentran laborando en su primer empleo; de estos últimos, el 5,8 % tienen ahora una empresa, el 17,5 % se encuentran desempleados y el 76,7 % tienen un empleo actual diferente a su primer empleo después de graduarse, correspondiente a 3644 de los egresados encuestados (55,2 % mujeres y 44,7 % hombres).

Inicialmente se encontró que el salario promedio de los egresados en su primer empleo de los extraídos solo presenta una diferencia de 0,01 SM, por lo que los datos extraídos son consistentes. En el primer empleo los egresados tienen un salario promedio de 1,74 SM, mientras que en el empleo actual este llega a 3,44 SM, es decir, se duplica el salario presentando una mejora importante; el índice Gini de los egresados en su primer empleo es de 0,16 —un valor muy bajo—, mientras que el salario actual pasa a ser de 0,24 (véase la tabla 3.1).

Tabla 3.1. Brechas entre primer empleo y empleo actual.

	<i>Salario promedio</i>	<i>Gini</i>	<i>Salario mujeres</i>	<i>Gini mujeres</i>	<i>Salario hombres</i>	<i>Gini hombres</i>
Primer Empleo	1,74 SM	0,16	1,50	0,14	2,03	0,24
Empleo Actual	3,44 SM	0,24	3,12	0,18	3,83	0,23

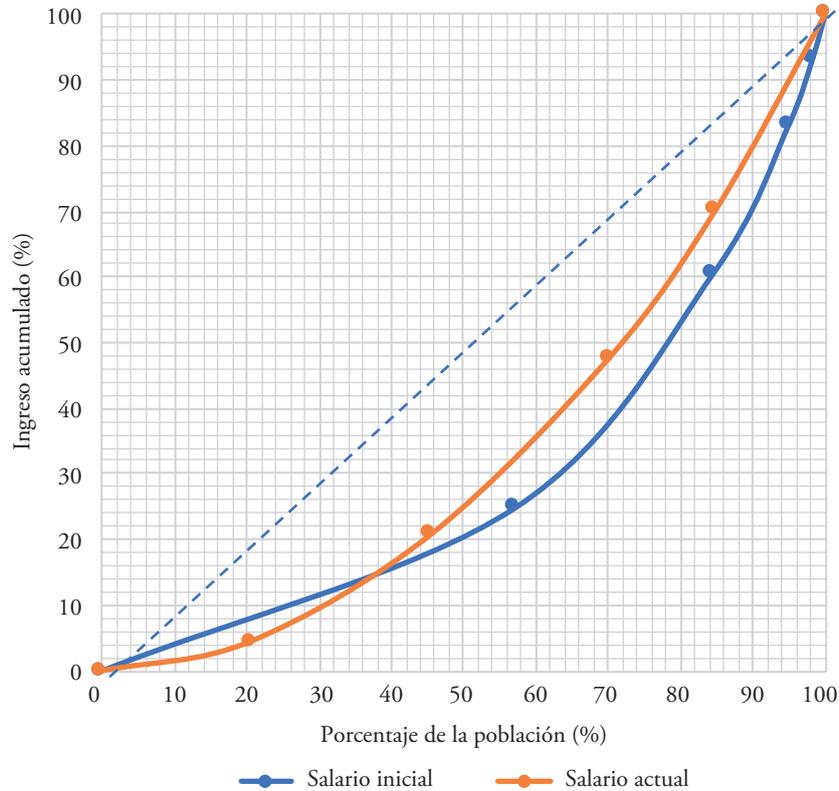
Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la curva de Lorenz y el Gini total (véase el gráfico 3.38), para el conjunto de egresados que han cambiado de empleo se presenta que:

- Cerca del 56 % de los egresados tuvo en su primer empleo un ingreso menor a 1,5 SM, correspondiente al 24 % de los ingresos totales, mientras que en su empleo actual solo el 20 % de los egresados tienen salarios en este mismo rango, que corresponden solo al 4,5 % de los ingresos totales.
- El 29 % de los egresados en su primer empleo ganaba entre 1,5 y 3 SM, correspondiente al 29 % del total de los ingresos —37,5 % de los salarios totales del primer empleo—, mientras que en el empleo actual el 25 % de los egresados tienen un salario en este mismo rango, correspondiente al 16 % de los salarios totales del empleo actual.
- El 10 % de los egresados en su primer empleo ganaba entre 3 y 4,5 SM, correspondientes al 22 % del total de los salarios iniciales, mientras que para el salario actual el 24,6 % de los egresados tienen un salario en este rango, correspondientes al 27 % del total de salarios actuales.
- El 3,3 % de los egresados tenía salarios iniciales entre 4,5 y 6 SM, correspondiendo estos al 10 % del total de salarios del primer empleo, mientras que para el empleo actual el 14,7 % de los egresados tienen salarios en este mismo rango, correspondientes al 22,4 % del total de los ingresos.

- Solo el 1,7 de los egresados en su primer empleo obtuvo salarios superiores a los 6 SM, donde estos correspondían al 6,5 del total de los salarios iniciales, mientras que para el empleo actual el 15,2 % de los egresados obtienen un salario de este mismo rango, los cuales corresponden al 30 % de los salarios actuales.

Gráfico 3.38. Diferencia entre las curvas de Lorenz para el índice Gini respecto al salario del primer empleo y del empleo actual del conjunto de egresadas.



Fuente: elaboración propia.

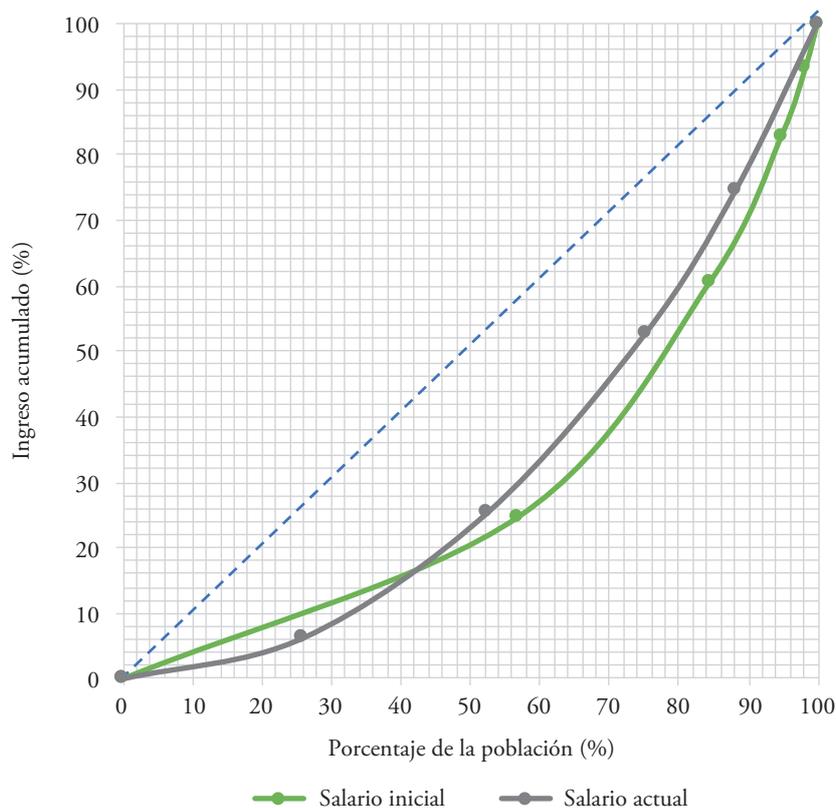
Así, aunque el índice Gini de los egresados en su primer empleo después de graduarse es más bajo, los salarios están por lo bajo con un porcentaje muy bajo en los primeros dos rangos, mientras que la concentración en estos mismos rangos en el salario actual es más baja, presentándose una mayor desigualdad en el conjunto.

Índice Gini por género

Iniciando el análisis del salario de las mujeres en su primer empleo y su empleo actual (véase el gráfico 3.39) se encuentra que el índice de Gini pasa de 0,14 en el primer empleo a 0,24 en el empleo actual, con las siguientes características:

- El 64 % de las mujeres en su primer empleo obtienen un salario menor a 1,5 SM, correspondientes a 32 % de la suma total de los salarios iniciales; en el caso del empleo actual, el 26 % tienen un salario en este mismo rango, correspondiente solamente al 6 % de la suma total de salarios actuales.
- El 25 % de las mujeres en su primer empleo tuvieron un salario entre 1,5 y 3 SM, correspondientes al 38 % de la suma total de los salarios; para el caso del salario actual, el 27 % tienen salario en este mismo rango, correspondientes al 19 % de la suma de los salarios actuales.
- El 8 % de las egresadas obtuvieron en su primer empleo un salario entre 3 y 4,5 SM, correspondientes al 20 % de la suma total de los salarios; para el empleo actual el 23 % tienen salarios en este mismo rango, correspondiendo al 22 % del total de salarios actuales.
- Cerca del 2 % de las egresadas tenían en su primer empleo un salario entre 4,5 y 6 SM, correspondientes al 6 % del total de salarios; en el empleo actual el 13 % tienen salarios en este mismo rango, correspondientes al 22 % de la suma total de los salarios actuales.
- Solo el 0,8 % de las egresadas tenían en su primer empleo un ingreso superior a los 6 SM, correspondiente al 4 % de la suma total de salarios iniciales; para el caso del empleo actual, el 12 % obtienen un salario en este mismo rango, correspondientes al 25 % de la suma total de los salarios actuales.

Gráfico 3.39. Diferencia entre las curvas de Lorenz para el índice Gini del conjunto de mujeres egresadas con respecto al salario de su primer empleo y de su empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

Así, aunque el índice Gini es más bajo para el empleo actual, se ve que estos salarios se presentan sobre todo en los rangos más bajos. En el empleo actual se ve un aumento de egresados sobre todo en los rangos superiores.

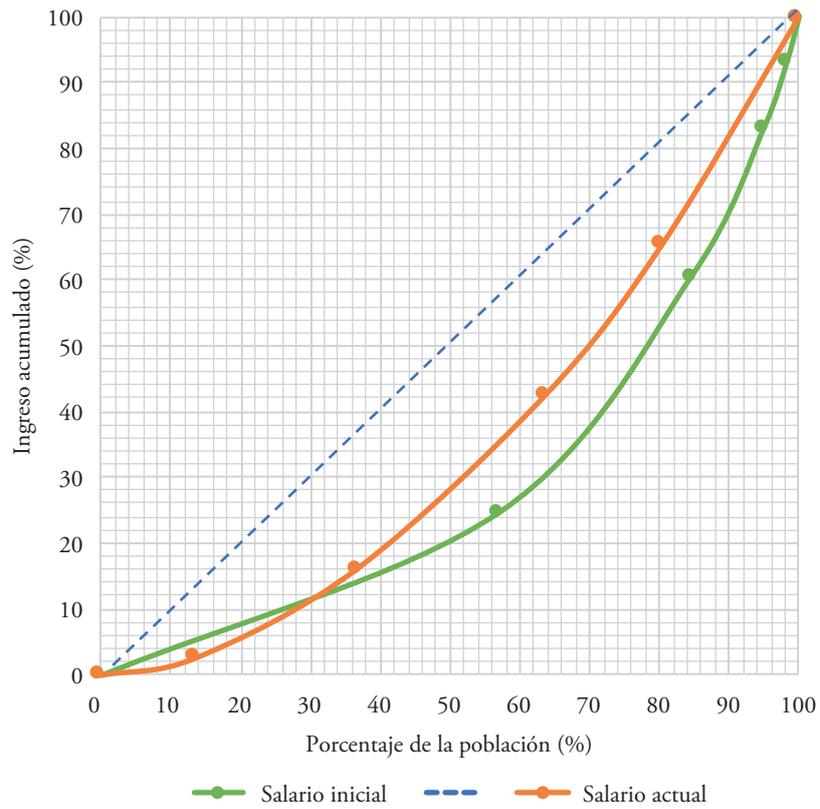
Con respecto al salario de los hombres para el salario en su primer empleo y su empleo actual (véase el gráfico 3.40), mientras el índice Gini de los egresados en su primer empleo después de graduarse es de 0,18, este pasa a 0,23 del salario actual con las siguientes características:

- El 45 % de los hombres en su primer empleo tenía un salario inferior a 1,5 SM, lo que corresponde al 17 % de los salarios totales; en el empleo actual solo el 14 % se encuentra en este mismo rango, correspondiente al 2,7 % de los salarios totales.
- El 34 % de los hombres en su primer empleo tenían salarios entre 1,5 y 3 SM, correspondiente al 37 % del total de los sueldos; en la actividad actual el 23 % tiene un salario en este mismo rango, lo que corresponde al 13 % del total de salarios.
- El 13 % de los egresados devengaban entre 3 y 4,5 SM en su primer empleo, correspondiente al 23 % de la suma de los salarios; el 27 % tiene salario actual en este mismo rango, correspondientes al 27 % del total de salarios.
- El 5 % de los egresados en su primer salario obtenían entre 4,5 y 6 SM, correspondientes al 13 % del total de los salarios; para el salario actual el 17 % tienen un salario en este mismo rango, correspondiente al 23 % del total de los salarios.
- Solo el 2,7 de los egresados en su primer empleo tenían un salario superior a los 6 SM, correspondientes al 9 % de la suma total de los salarios; el 20 % de los egresados tienen un salario actual en este mismo rango, lo que corresponde al 36 % del total de salarios.

De una forma similar, aunque en el salario actual el índice Gini de los hombres en su primer empleo es más bajo, casi el 79 % de ellos solo tienen salarios en los rangos más bajos; en el salario actual los conjuntos se reparten más equitativamente y en el mismo rango solo el 64 %, es decir aumentaron sus ingresos.

En el capítulo 3 se mostraron datos de fuentes secundarias y análisis de empleo, vinculación laboral e índices de brecha de salarios y desigualdad entre egresados hombres y mujeres de los programas de Administración, tomando como base sus respuestas en la encuesta que se aplicó para este estudio. En la misma línea, el capítulo 4, que sigue a continuación, profundiza este análisis por regiones de Colombia delimitadas a partir del Sinidel.

Gráfico 3.40. Diferencia entre las curvas de Lorenz para el índice Gini del conjunto de hombres egresados con respecto al salario de su primer empleo y de su empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

4

SITUACIÓN DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN POR REGIÓN DEL PAÍS

EN ESTE CAPÍTULO se realiza el análisis descriptivo, por región, de los datos obtenidos en la encuesta *Sobre desarrollo de carrera de los egresados de Administración en Colombia*, aplicada para este estudio.

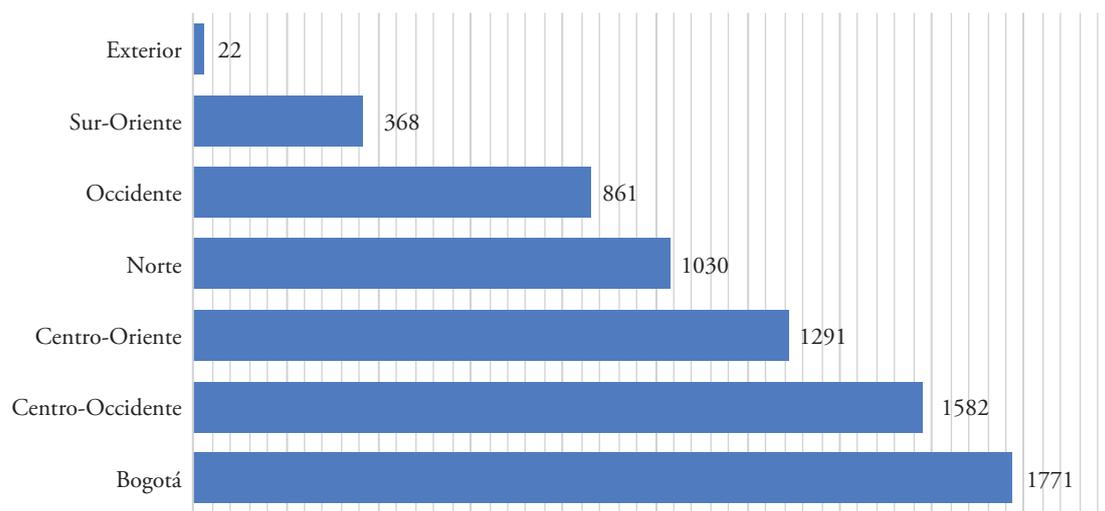
Distribución general de la muestra por regiones

Para efectos del análisis, los departamentos que participaron del estudio se agruparon en las regiones ya mencionadas, acorde a la división regional utilizada por el DANE para el Sinidel.

- Bogotá, D. C.
- Región Centro-Oriente: Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca.
- Región Centro-Occidente: Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Huila, Antioquia.
- Región Occidente: Chocó, Cauca, Nariño, Valle.
- Región Norte: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena, La Guajira.
- Región Sur-Oriente: Amazonas, Arauca, Caquetá, Casanare, Guainía, Guaviare, Meta, Putumayo, Vaupés y Vichada.

Según el lugar de nacimiento (véase el gráfico 4.1), el 26 % de los egresados son de Bogotá, el 23 % de la región Centro-Occidente, 19 % de la región Centro-Oriente, 15 % de la Región Norte, el 12 % en la Occidente y el 5 % en la región Sur-Oriente. Un total de 22 egresados encuestados nacieron en el exterior.

Gráfico 4.1. Cantidad de egresados por región de nacimiento.



Fuente: elaboración propia.

Al comparar la región donde estudiaron el programa de Administración con la región en donde viven y laboran actualmente se observa una alta tasa de permanencia en la misma región (véase la tabla 4.1). Esto pareciera indicar un bajo nivel de movilidad y una alta capacidad de absorción de las economías regionales de la oferta de egresados en Administración de los programas de dichas zonas.

Tabla 4.1. Distribución de los egresados según región de estudio y de residencia actual en Colombia.

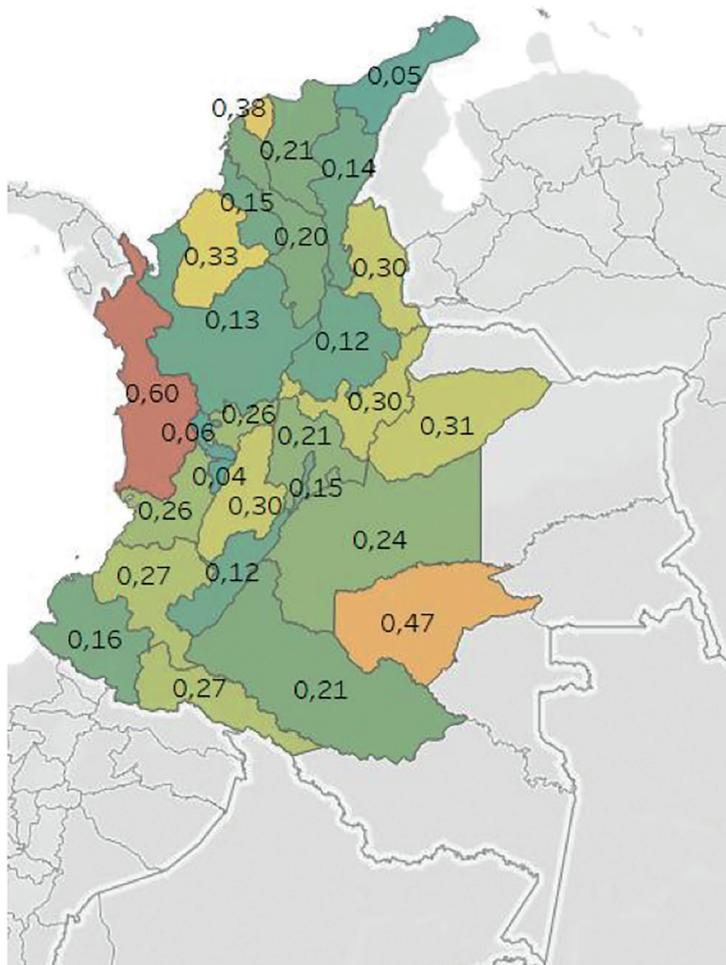
Regiones		Región de estudio						
		Bogotá	Centro-Occidente	Centro-Oriente	Extranjero	Norte	Occidente	Sur-Oriente
Región de residencia actual	Bogotá	86,0%	3,1%	6,6%	0,2%	2,1%	1,3%	0,7%
	Centro-Occidente	3,9%	90,3%	1,9%	0,1%	1,5%	1,8%	0,5%
	Centro-Oriente	14,3%	1,5%	82,7%	0,0%	0,6%	0,4%	0,4%
	Exterior	47,6%	22,0%	12,8%	0,0%	7,9%	6,7%	3,0%
	Norte	2,6%	1,5%	3,2%	0,1%	91,7%	0,5%	0,3%
	Occidente	2,3%	2,3%	0,4%	0,0%	0,5%	93,9%	0,6%
	Sur-Oriente	10,8%	1,0%	6,6%	0,0%	0,2%	4,4%	77,0%

Fuente: elaboración propia.

Brecha de género en empleo actual

Al analizar la brecha salarial de género con la metodología utilizada por la OCDE (2016), entre los egresados por departamentos²⁰ se encuentra que los salarios más altos entre mujeres están en Bogotá y los departamentos de Antioquia y Risaralda, y entre los hombres en Bogotá y los departamentos de Atlántico y Antioquia. Los salarios promedio más bajos entre las mujeres se presentan en Nariño, Norte de Santander y Chocó, y entre los hombres en Quindío, La Guajira y Nariño. Quindío, La Guajira y Risaralda tienen, en su orden, las brechas salariales de género más bajas en Colombia, y las brechas más altas se presentan en los departamentos de Atlántico, Guaviare y Chocó (véase el mapa 4.1).

Mapa 4.1. Brecha salarial de género de los egresados de Administración que contestaron la encuesta.



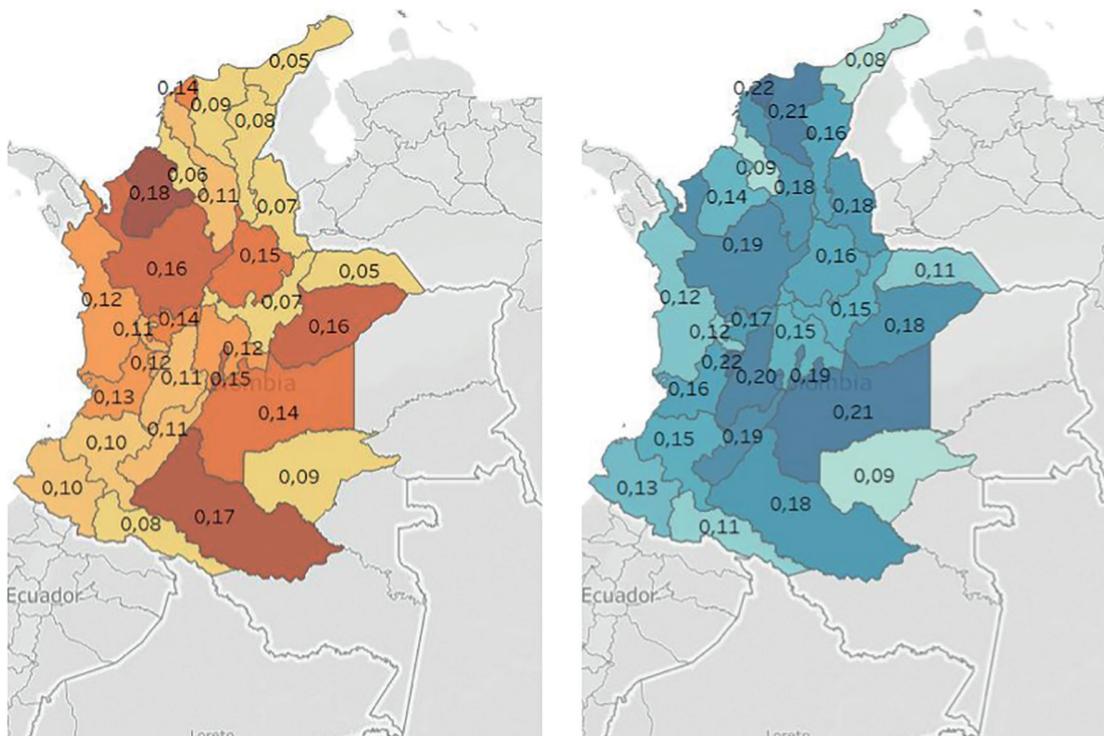
Fuente: elaboración propia.

20. Con la excepción de Amazonas, Arauca, Guainía, San Andrés y Providencia, Vaupés y Vichada, que debido a que no tienen una cantidad de egresados suficientes para realizar una comparación adecuada.

Observando el índice Gini por departamentos para el primer empleo (véase el mapa 4.2a), con las mismas explosiones que el apartado anterior, los departamentos con el Gini más alto en el caso de las mujeres corresponden a Córdoba, Caquetá y Casanare; y los del Gini más bajo a Norte de Santander, Sucre y La Guajira. En el caso de los hombres (véase el mapa 4.2b), el Gini más alto se encuentra en los departamentos de Atlántico, Quindío y Meta, y el más bajo en Sucre, Guaviare y La Guajira.

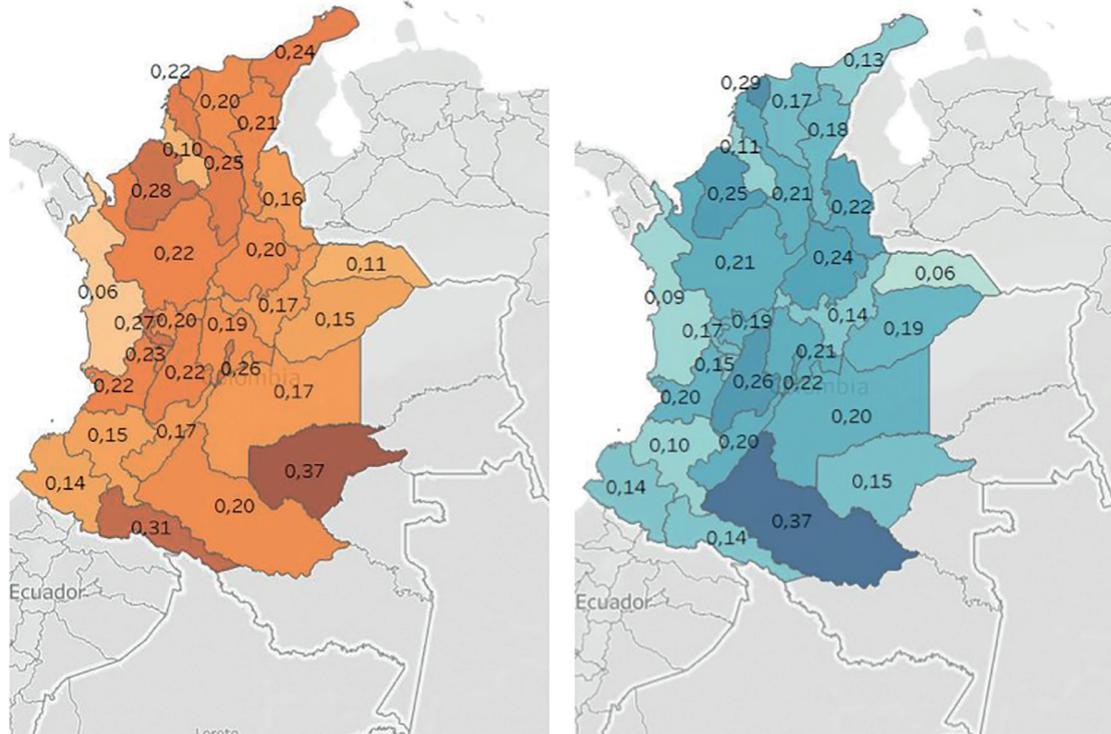
Para el salario actual el índice Gini de las mujeres (véase el mapa 4.3a), es mayor en los departamentos de Guaviare, Putumayo y Córdoba; los más bajos corresponden a los departamentos de Nariño, Sucre y Chocó. En cuanto a índice Gini de los hombres (véase el mapa 4.3b) el más alto para el empleo actual está en Caquetá, seguido de Atlántico y Tolima; los Gini más bajos se presentan en Sucre, Cauca y Chocó.

Mapa 4.2. Índice Gini primer empleo. (a) Izquierda mujeres. (b) Derecha hombres.



Fuente: elaboración propia.

Mapa 4.3. Índice Gini empleo actual. (a) Izquierda Mujeres. (b) Derecha hombres.



Fuente: elaboración propia.

Índice Gini de género para egresados por región

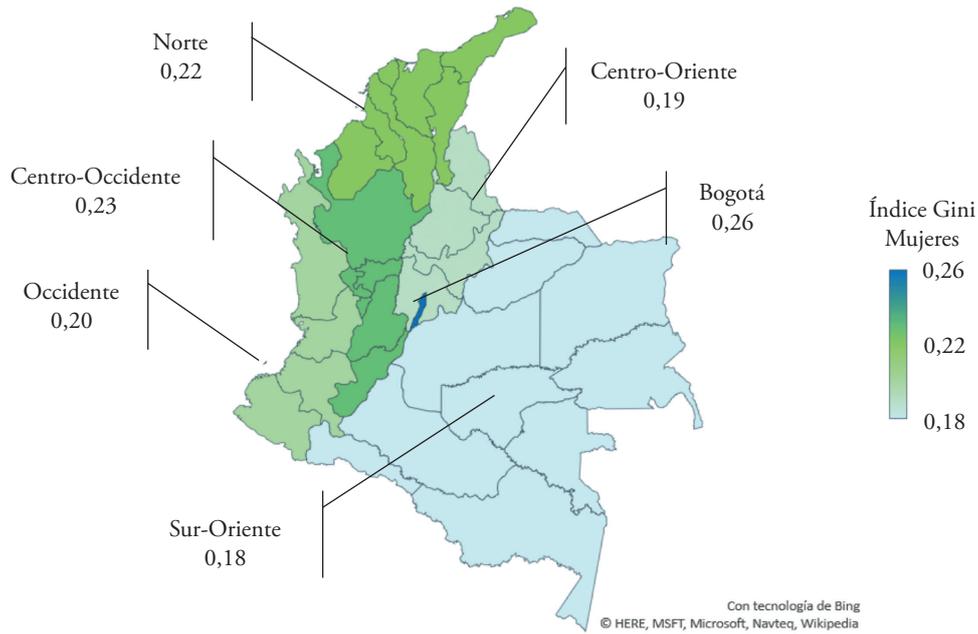
En los mapas 4.4 y 4.5 y la tabla 4.2 se presentan los datos agregados y comparativos del Gini para primer empleo y empleo actual por región, en donde se observa que el aumento en la desigualdad del ingreso de los profesionales en Administración se ha presentado en todo el país.

Tabla 4.2. Índice Gini por géneros en las regiones en Colombia.

<i>Región</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Bogotá	0,26	0,22
Centro-Occidente	0,23	0,22
Centro-Oriente	0,19	0,21
Norte	0,22	0,23
Occidente	0,20	0,19
Sur-Oriente	0,18	0,21

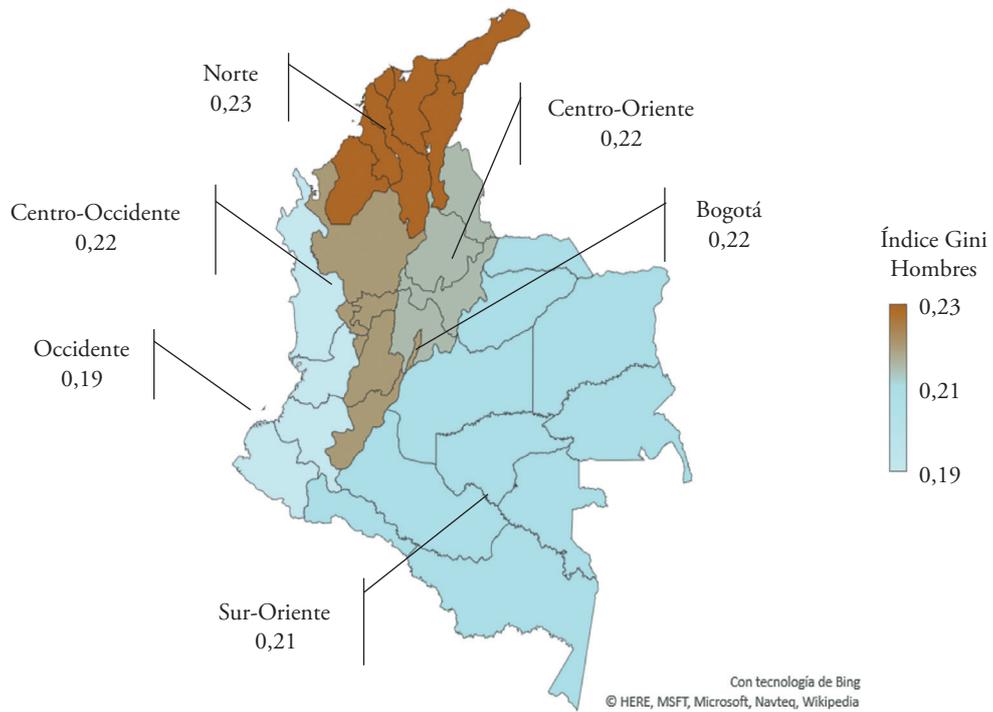
Fuente: elaboración propia.

Mapa 4.4. Índice Gini empleo actual por regiones de las egresadas de Administración y afines.



Fuente: elaboración propia.

Mapa 4.5. Índice Gini empleo actual por regiones de los egresados hombres de Administración y afines.



Fuente: elaboración propia.

Datos por regiones

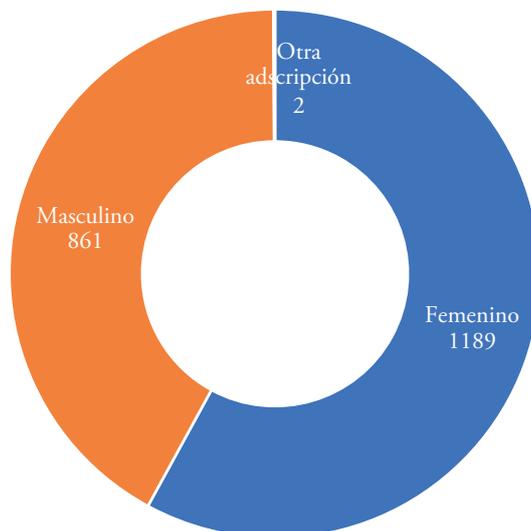
Región Bogotá

Para el 2018, el PIB en Bogotá D.C. fue de 250 576 miles de millones de pesos, a precios corrientes, representando un 26% del total nacional. Este PIB es impulsado fundamentalmente por una actividad económica con énfasis en los siguientes sectores: comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida; administración pública y defensa, educación y salud; actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades inmobiliarias (DANE, 2019). Por otra parte, el DANE reportó, para el segundo semestre del 2018, que la tasa de desempleo en esta región se estimó en 9,9%, con una tasa de ocupación de 62,5%, una tasa global de participación del 69,2%; y una población en subempleo estimada en 1,5 millones de personas.

Siendo la región con la mayor actividad económica del país, la oferta de educación superior es la más representativa, con lo que parece atender no solo las necesidades regionales sino las nacionales.

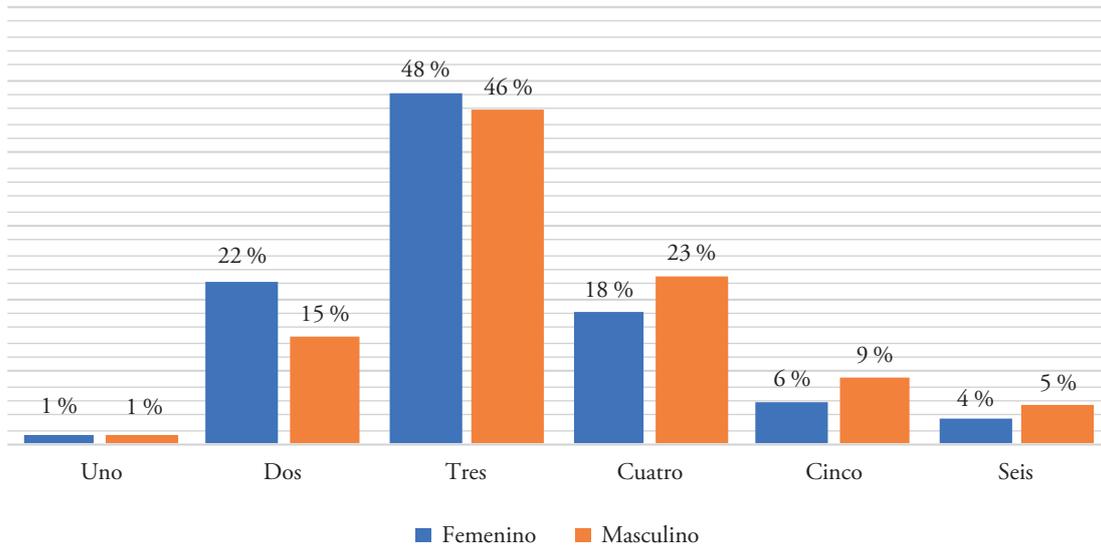
Del total de egresados encuestados, 2052 tienen como lugar de residencia Bogotá —1189 mujeres (58%) y 861 hombres (42%) y dos con otra adscripción (véase el gráfico 4.2)—, en su mayoría pertenecientes a estratos de ingresos medios —48% mujeres y 46% hombres— (véase el gráfico 4.3), que conforman el mayor grupo; en los estratos dos y tres las mujeres tienen mayor porcentaje, contrario al resto de los estratos donde los hombres tienen mayor porcentaje.

Gráfico 4.2. Distribución de los encuestados por género en la región de Bogotá.



Fuente: elaboración propia.

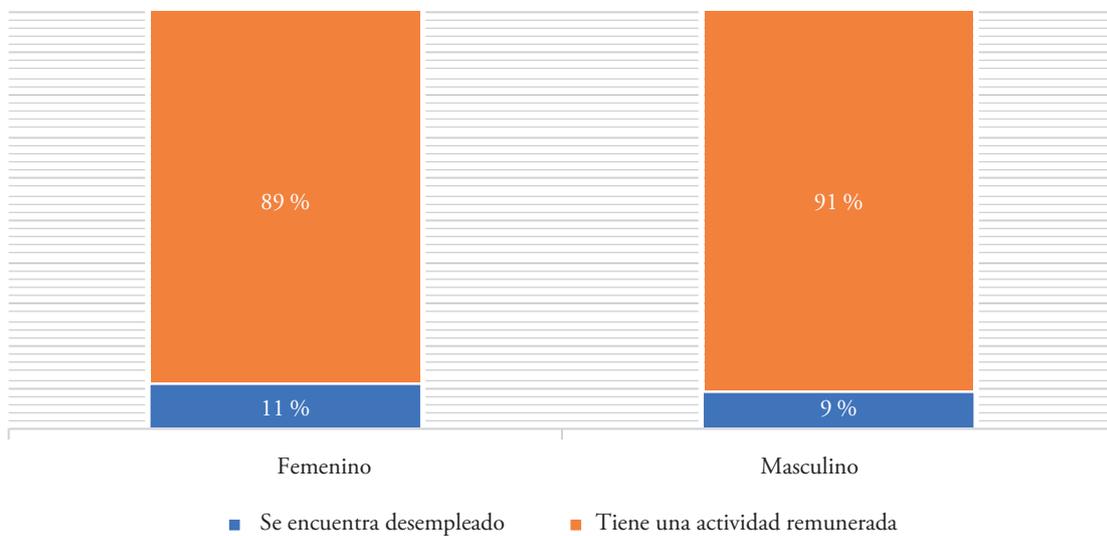
Gráfico 4.3. Distribución de los encuestados en Bogotá, según estrato económico de residencia.



Fuente: elaboración propia.

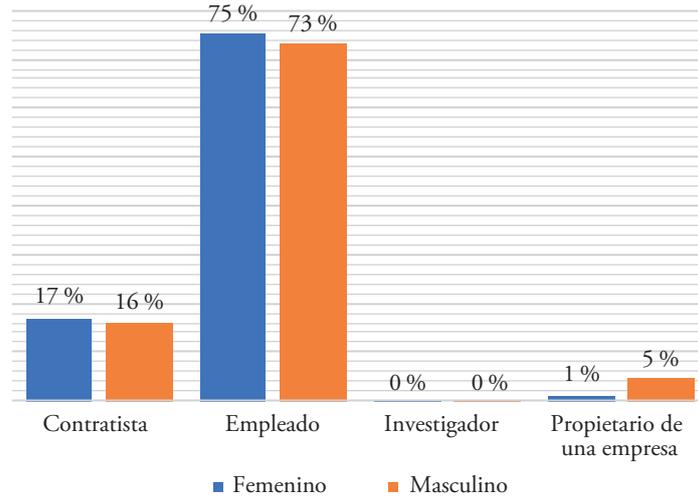
Respecto a la situación laboral de los encuestados en Bogotá, el 89 % de las mujeres y el 91 % de los hombres están ocupados en alguna actividad remunerada (véase el gráfico 4.4); de las mujeres, 135 se encuentran desempleadas, 28 tienen su propia empresa, 305 continúan en su primer empleo y 645 tienen en la actualidad un empleo diferente del primero (véase el gráfico 4.5). De los hombres, 81 se encuentran desempleados, 51 tienen su propia empresa, 182 continúan en su primer empleo y 500 tienen un empleo diferente al primero.

Gráfico 4.4. Distribución de los encuestados en Bogotá, según género y situación laboral.



Fuente: elaboración propia.

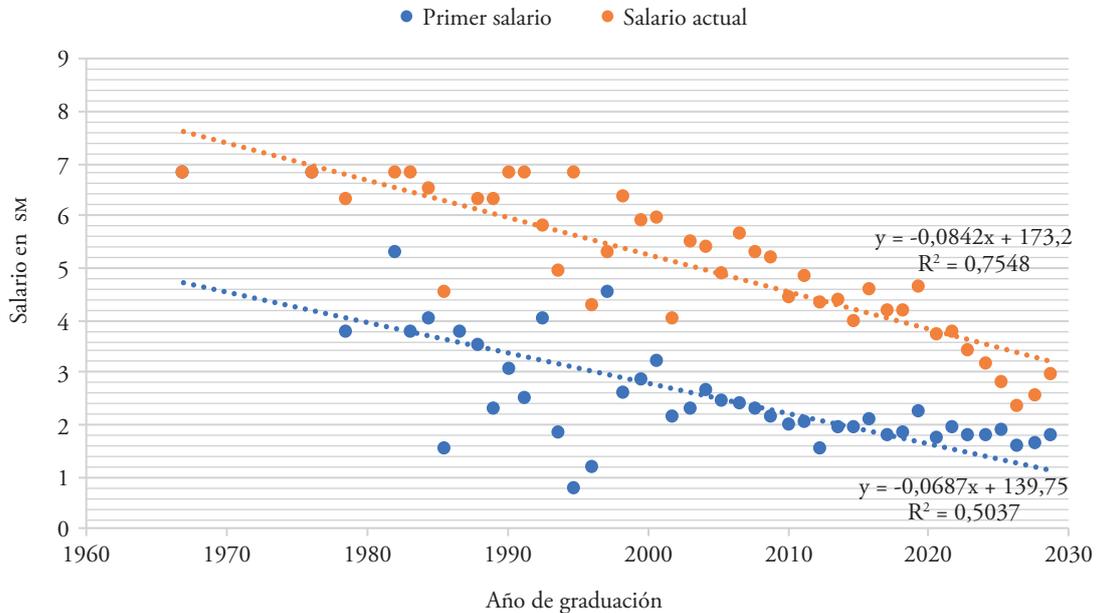
Gráfico 4.5. Distribución de los encuestados en Bogotá, según género y actividad ocupacional al momento del grado.



Fuente: elaboración propia.

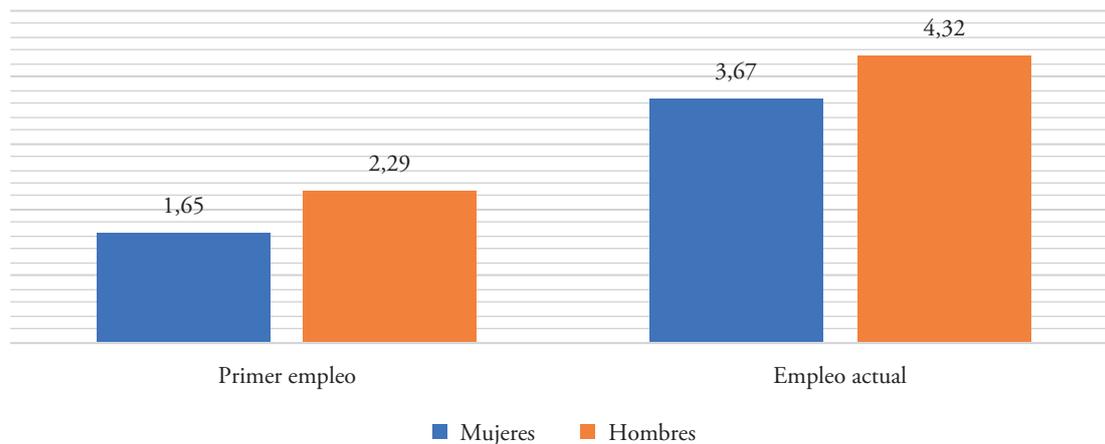
El salario del primer empleo de los egresados ha ido disminuyendo, en promedio, 6,8 % anual. Para los egresados de la región, aunque parece constante, la brecha disminuye muy lentamente (véase el gráfico 4.6). Tanto en el primer empleo como en el actual, el salario de los hombres es mayor (véase el gráfico 4.7), con una brecha salarial que para el primer empleo es del 28 % y para el empleo actual del 15 %.

Gráfico 4.6. Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Bogotá.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.7. Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Bogotá.



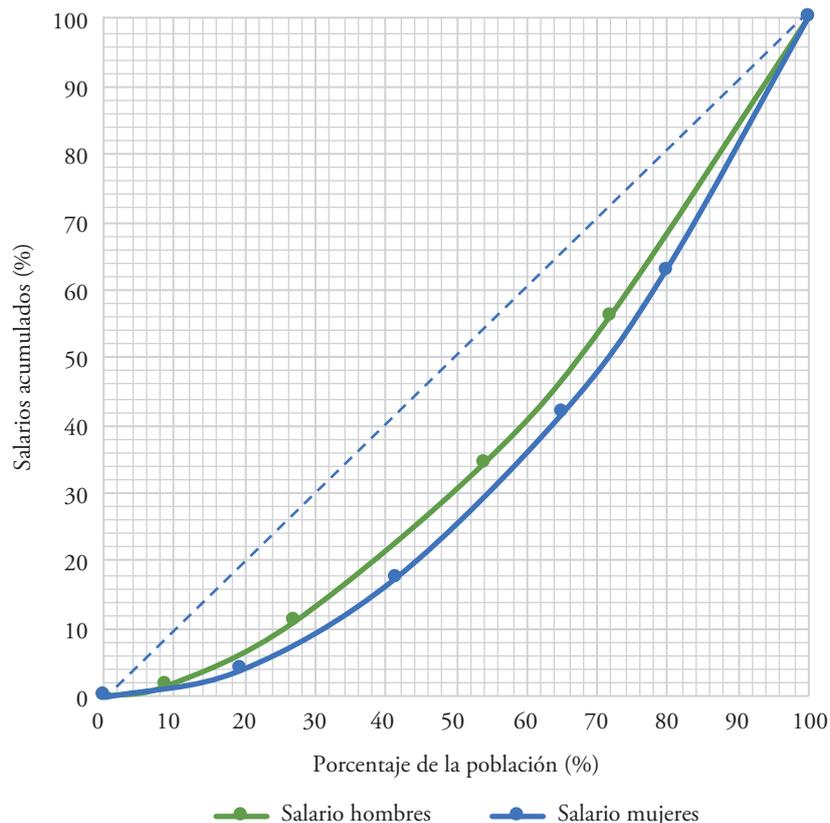
Fuente: elaboración propia.

El salario promedio de los hombres es de 4,32 salarios mínimos en su empleo actual respecto al salario inicial. El índice Gini de las mujeres en su empleo actual es de 0,26 y el de los hombres de 0,22, y revisando las curvas de Lorenz por género (véase el gráfico 4.8) se encuentra que:

- El 19% de las mujeres ganan menos de 1,5 SM, mientras que el porcentaje de hombres en este mismo rango es del 9%
- El 22% de las mujeres tienen un salario entre 1,5 y 3 SM, que para los hombres en este mismo rango salarial es del 18%
- El 24% de las mujeres tienen en su empleo actual un salario entre 3 y 4,5 SM, en el caso de los hombres este porcentaje es de 27%.
- El porcentaje de egresadas que actualmente ganan salarios entre 4,5 y 6 SM es del 15%, mientras que para los hombres es del 18%.
- En el caso de las egresadas de la región, el 20% ganan más de 6 SM; para el caso de los hombres, el 28% ganan más de 6 SM.

Para el caso de los hombres, los salarios están ubicados en la parte superior de los rangos, y en los dos rangos superiores se concentra cerca del 66% de la suma total de salarios, mientras que en este mismo rango las mujeres concentran el 58% de los salarios. En este caso se evidencia una marcada desigualdad salarial desfavorable a las mujeres; aunque son mayoría, sus salarios son más bajos, es decir, brecha de género de 15% a favor de los hombres.

Gráfico 4.8. Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de Bogotá, por género con respecto al salario de su empleo actual.



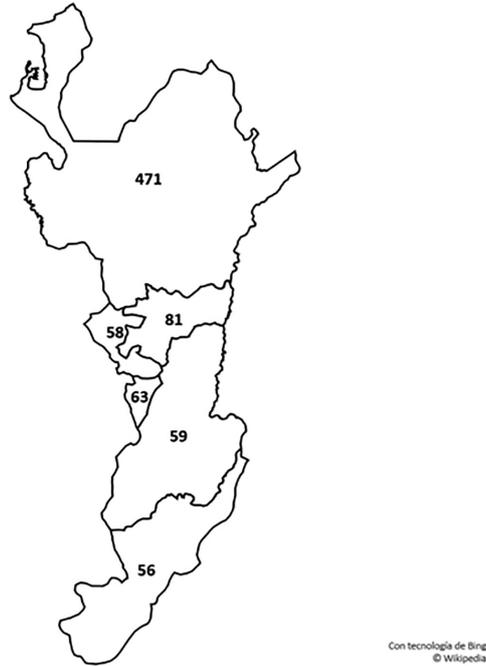
Fuente: elaboración propia.

Región Centro-Occidente

Para el 2018, el PIB en la región Centro-Occidente ascendió a 221 743 miles de millones de pesos, a precios corrientes, representando un 23% del total nacional. Los departamentos con mayor PIB son Antioquia y Tolima con 141 756 y 20 984 miles de millones de pesos respectivamente. Este PIB es impulsado fundamentalmente por una actividad económica con énfasis en los siguientes sectores: administración pública y defensa, educación y salud; comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida; industrias manufactureras y agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (DANE, 2019). Asimismo, el DANE reportó, para el segundo semestre del 2018, una tasa de desempleo del 10,1% (la más alta del país), con una tasa de ocupación de 56,7%, una tasa global de participación del 63,1%, y una población en subempleo estimada en dos millones de personas. En total se encuestaron 1468 egresados en esta región —en su mayoría (471) residentes en el departamento de Antioquia (véase el mapa 4.6)—; 788 mujeres (54%) y 680 hombres (46%) (véase el gráfico 4.9). Solo los departamentos del Huila y Tolima tienen un porcentaje mayor de hombres que de mujeres, contrario al resto

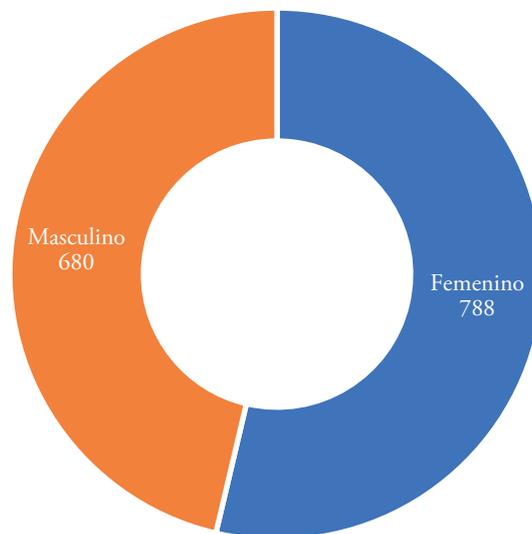
de los departamentos (véase el gráfico 4.10). En general, las mujeres se gradúan mucho antes que los hombres, siendo el rango más grande el de 22 a 25 años (véase el gráfico 4.11). La edad de grado promedio de las mujeres es 27,9 años y el de los hombres de 30,9 años.

Mapa 4.6. Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Centro-Occidente.



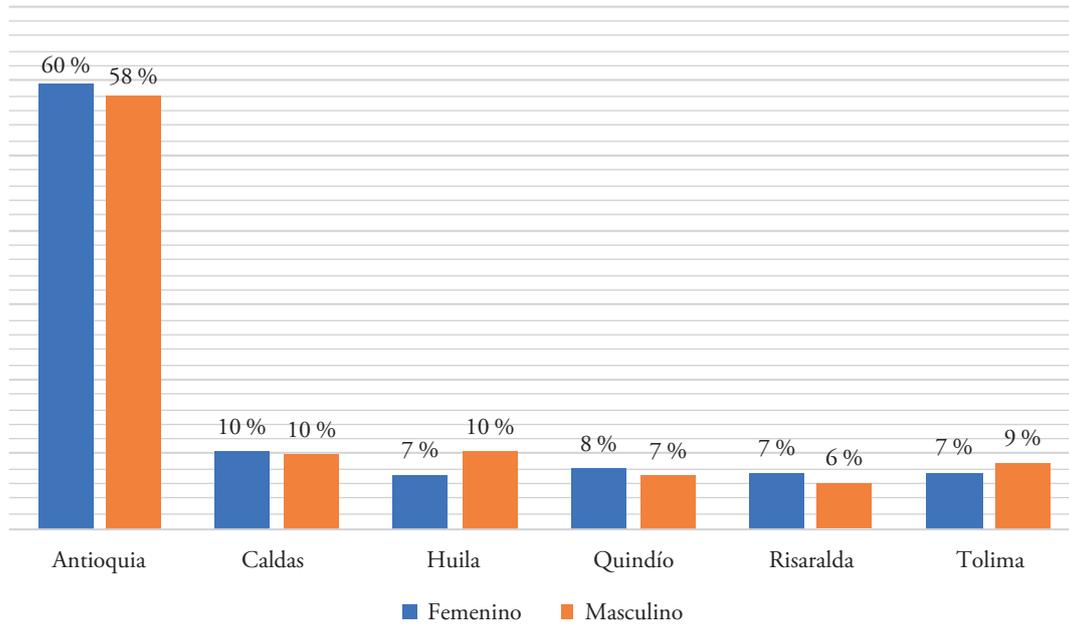
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.9. Distribución de los encuestados por género en la región de Centro-Occidente.



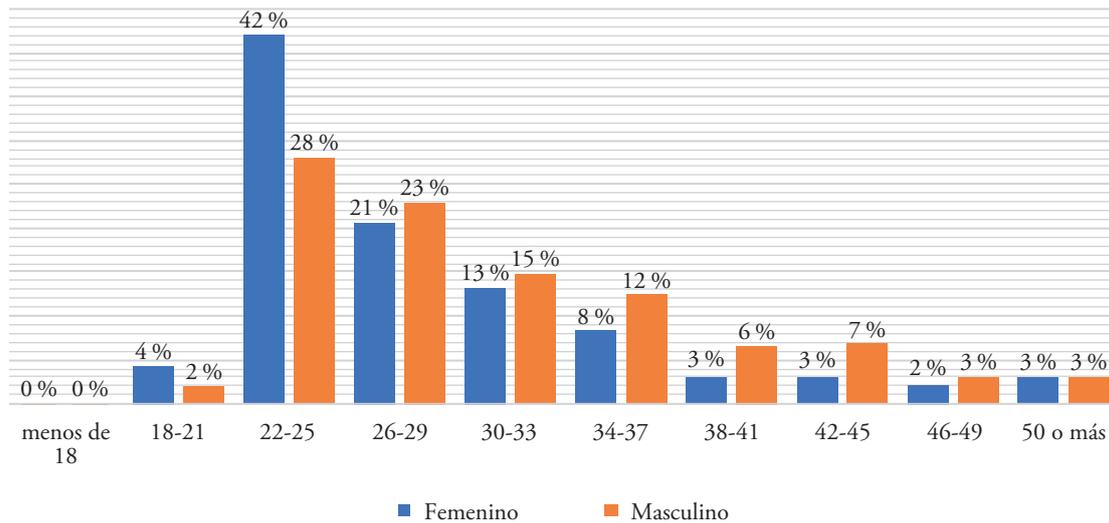
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.10. Distribución de los encuestados por departamento y género de la región de Centro-Occidente.



Fuente: elaboración propia.

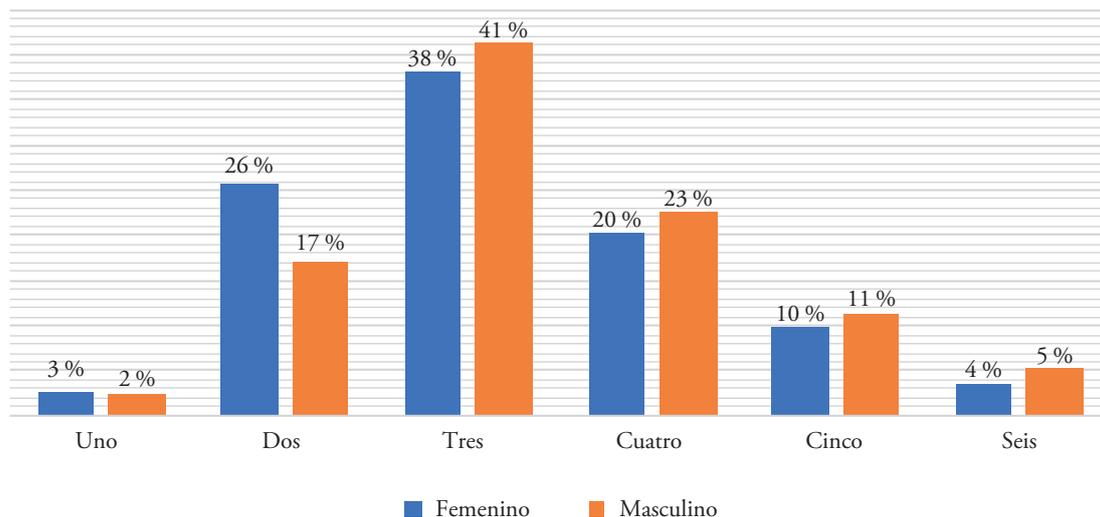
Gráfico 4.11. Distribución de los encuestados por rango de edad y género en la región de Centro-Occidente.



Fuente: elaboración propia.

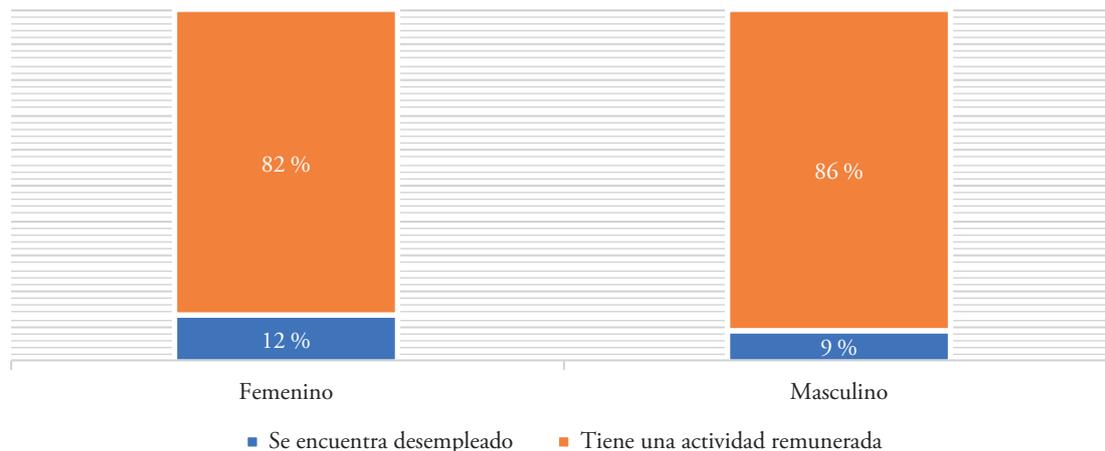
La mayor parte de los egresados de la región tienen su residencia en los estratos medios, y en estrato 1 y 2 las mujeres tienen un mayor porcentaje (véase el gráfico 4.12); y las mujeres tienen un porcentaje mayor de desempleo (13%), que los hombres (9%) (véase el gráfico 4.13).

Gráfico 4.12. Distribución de los encuestados por estrato en la región Centro-Occidente.



Fuente: elaboración propia.

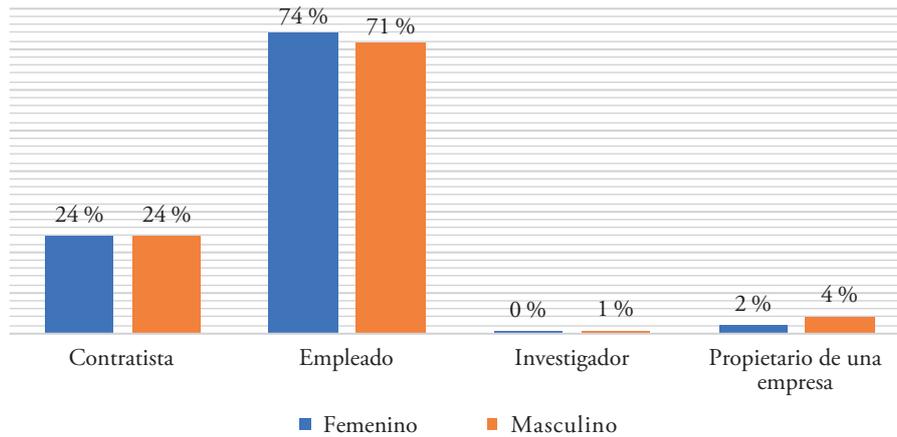
Gráfico 4.13. Distribución de los encuestados de la región Centro-Occidente, según género y situación laboral.



Fuente: elaboración propia.

De las mujeres, 207 continúan en su primer empleo, 97 se encuentran desempleadas, 23 tienen empresa, 415 tienen un empleo diferente al primero y 46 no han realizado ninguna actividad laboral. En el caso de los hombres, 165 continúan en su primer empleo, 58 se encuentran desempleados, 34 tienen negocios, 388 tienen un empleo actual diferente a la inicial y 35 no han realizado ninguna actividad laboral (véase el gráfico 4.14).

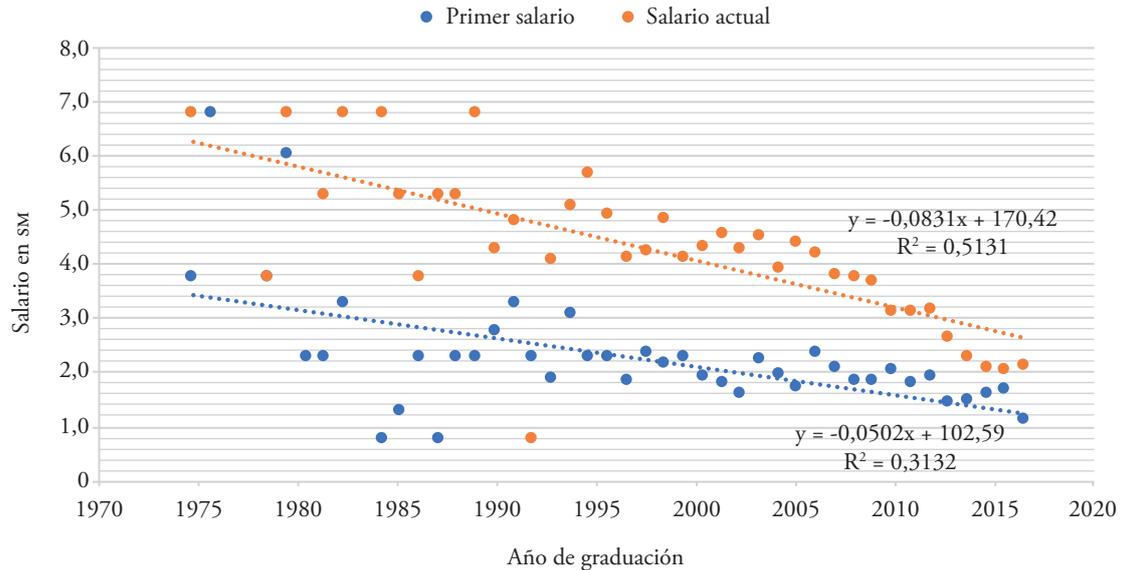
Gráfico 4.14. Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Centro Occidente.



Fuente: elaboración propia.

Se muestra una brecha permanente en los egresados, mostrando una disminución en el primer salario de los egresados de la región (véase el gráfico 4.15), con una caída anual promedio de cerca del 5%; asimismo, la caída del salario actual es pronunciada, llegando a la 8,3 % anual.

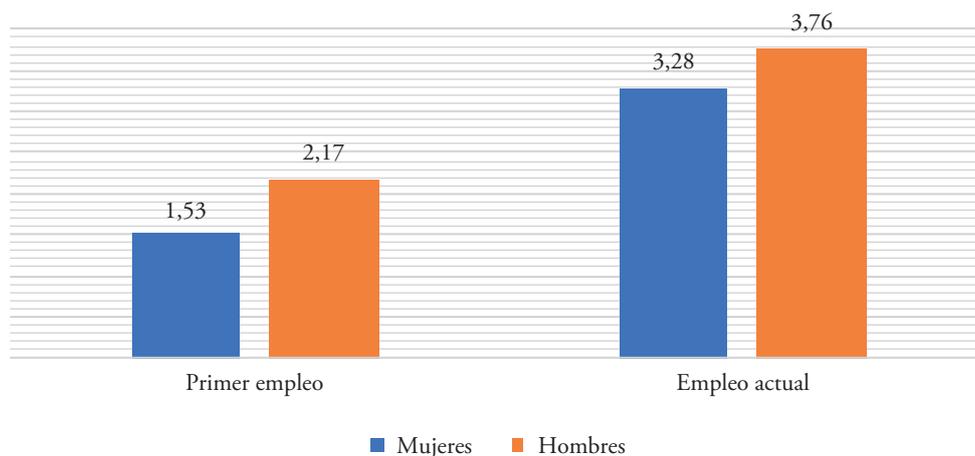
Gráfico 4.15. Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Centro-Occidente.



Fuente: elaboración propia.

Tanto en el primer empleo como en el empleo actual, el hombre recibe una mejor remuneración promedio, siendo la brecha salarial en el primer empleo del 29,5 %, y en el empleo actual del 12,7 % (véase el gráfico 4.16).

Gráfico 4.16. Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Centro-Occidente.



Fuente: elaboración propia.

El índice Gini de las mujeres para la región Centro-Occidente es de 0,23 y de los hombres de 0,22. Al analizar la curva de Lorenz comparada por género (véase el gráfico 4.17) se presenta que:

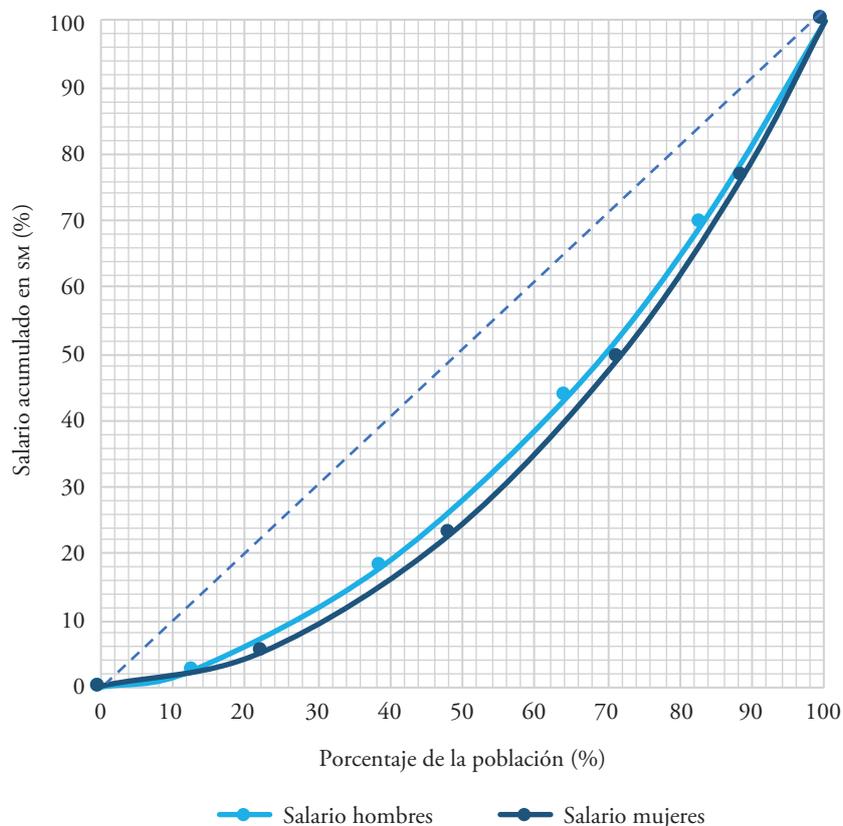
- El 22 % de las mujeres y el 13 % de los hombres tienen un salario menor a 1,5 SM en su empleo actual.
- Tanto en las mujeres como en los hombres el 26 % reciben en su empleo actual un salario entre 1,5 y 3 SM.
- El 23 % de las mujeres y el 26 % de los hombres, reciben un salario entre 3 y 4,5 SM en su empleo actual.
- Un 17 % de las mujeres y el 19 % de los hombres reciben un salario entre 4,5 y 6 SM en su empleo actual.
- El 11 % de las mujeres reciben un salario superior a los 6 SM, mientras que para los hombres en este mismo rango el porcentaje es del 17 %.

Región Centro-Oriente

Para el 2018 el PIB en la región Centro-Oriente del país se estimó en 198 615 miles de millones de pesos a precios corrientes, representando un 20 % del total nacional. Los departamentos con mayor PIB son Santander y Cundinamarca, con 63 234 y 58 407 miles de millones de pesos respectivamente. Este PIB es impulsado fundamentalmente por actividad económica con énfasis en los siguientes sectores: manufactura, comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida; administración pública y defensa, educación y salud y agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (DANE, 2019). El mismo DANE reportó, para el segundo semestre del 2018 una tasa de desempleo en la región del 9,5 %, con una tasa de ocupación de 58,6 %, una tasa global de participación del 64,7 %, y una población en subempleo estimada en 1,4 millones de personas.

En total 1121 egresados de la región Centro-Oriente contestaron la encuesta, donde el 479 (43 %) corresponde a egresados que viven en el departamento de Cundinamarca, 274 (24 %) en Santander, 188 (17 %) en Norte de Santander y el restante, 180 (16 %) en Boyacá (véase el mapa 4.7).

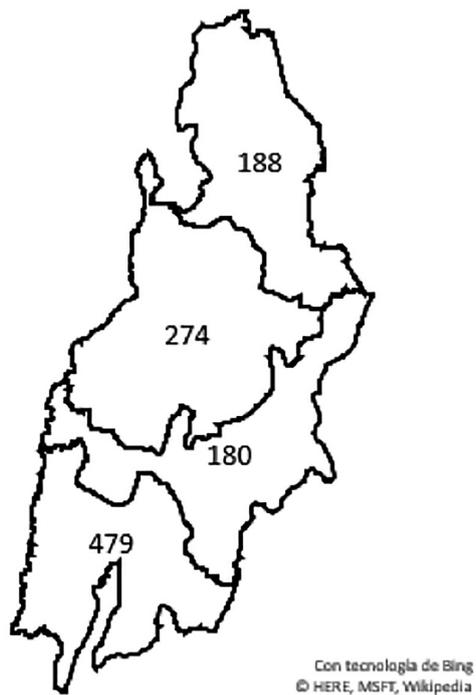
Gráfico 4.17. Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Centro-Occidente, por género con respecto al salario de su empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

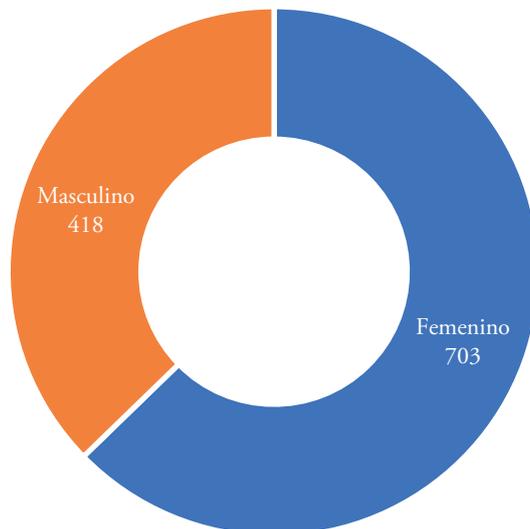
Del total de egresados de la región, 703 son mujeres (63 %) y 418 hombres (37 %) (véase el gráfico 4.18). Solo en el departamento de Santander la cantidad de hombres es mayor que la de mujeres, y en Boyacá y Cundinamarca los porcentajes son similares (véase el gráfico 4.19). La mayor parte de mujeres que contestaron la encuesta están entre 22 y 29 años, mientras que los hombres se encuentran entre 22 y 33 años (véase el gráfico 4.20). Solo en los estratos uno y dos la cantidad de mujeres egresadas que contestaron la encuesta es mayor que los hombres (véase el gráfico 4.21).

Mapa 4.7. Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Centro-Oriente.



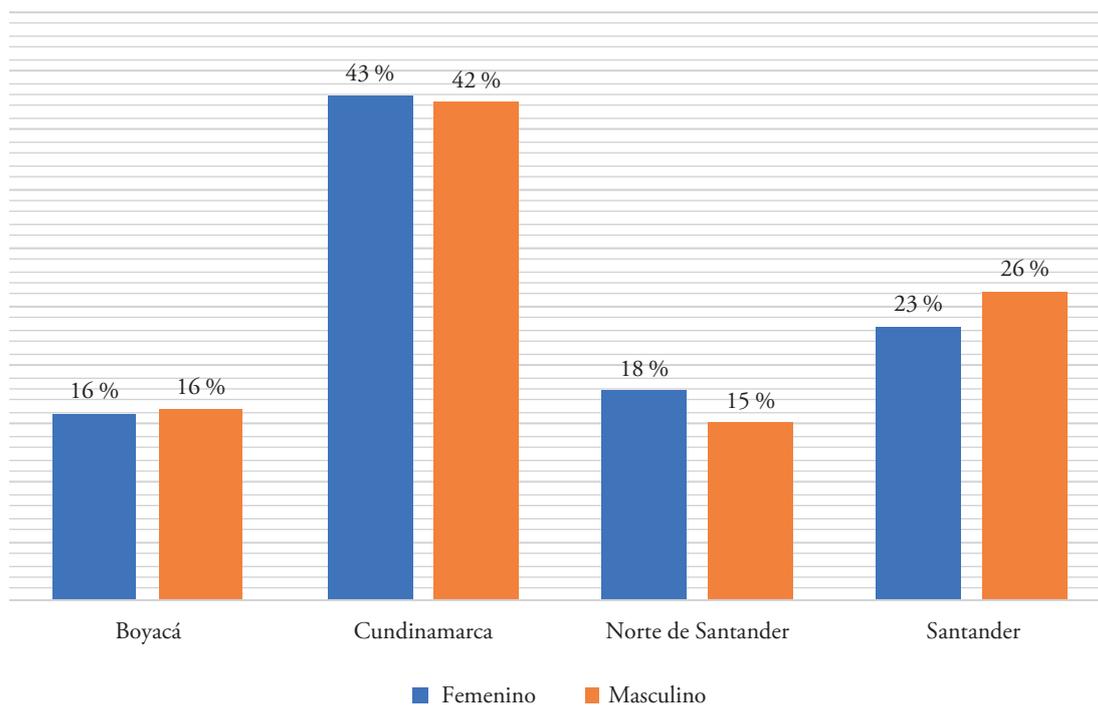
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.18. Distribución de los encuestados por género en la región de Centro-Oriente.



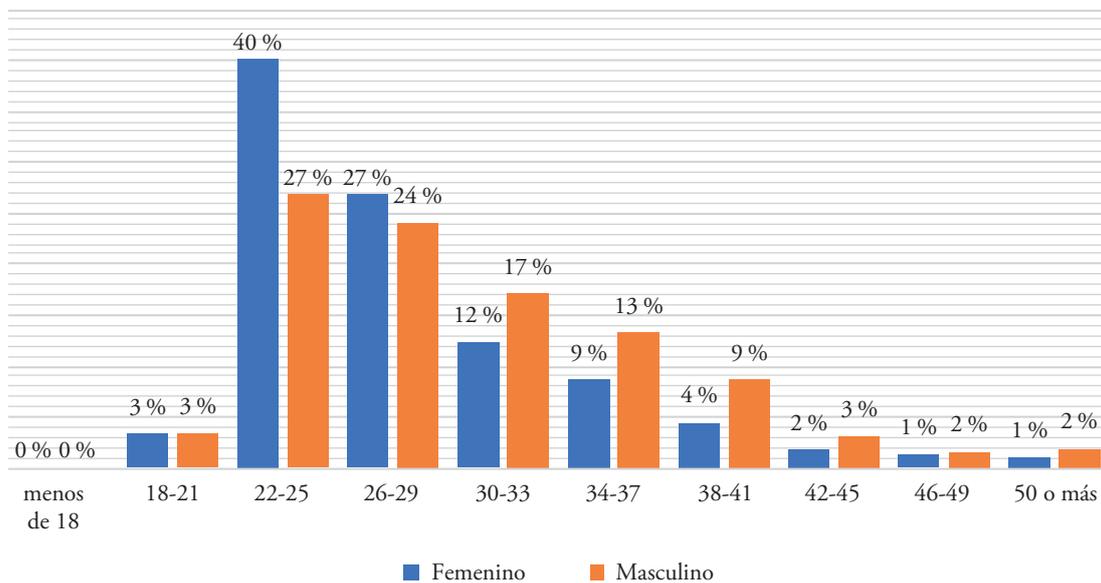
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.19. Distribución de los encuestados por departamento y género de la región de Centro-Oriente.



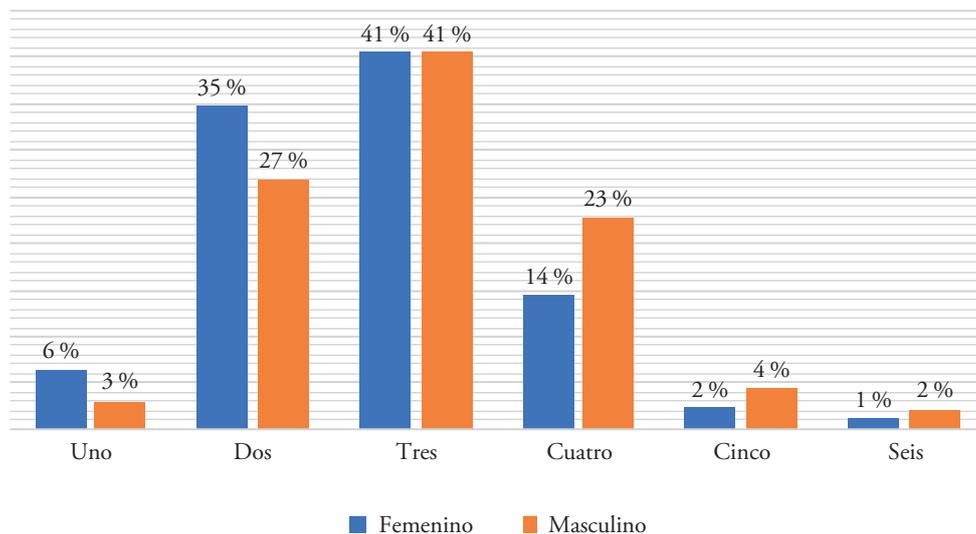
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.20. Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región de Centro-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

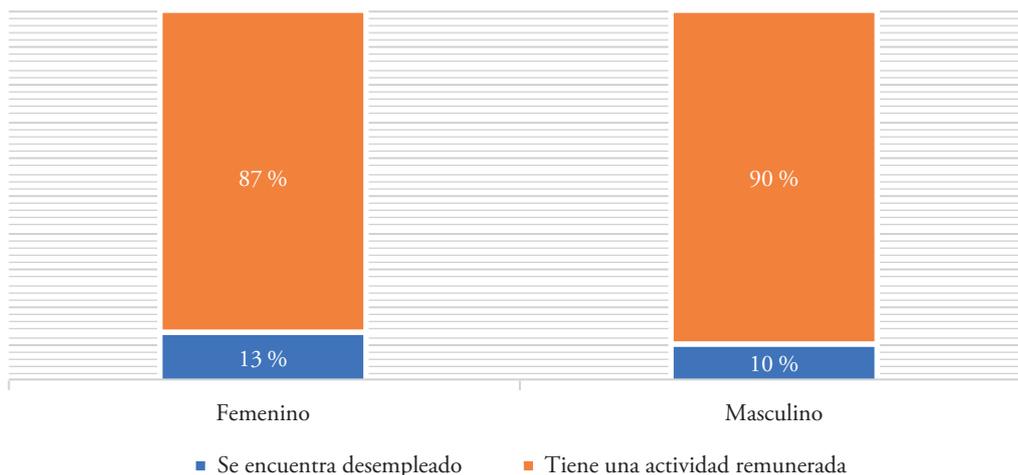
Gráfico 4.21. Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región de Centro-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

En la región Centro-Oriente, entre los egresados que contestaron la encuesta, el 13% de las mujeres se encuentran desempleadas, mientras que en los hombres el desempleo es del 10% (véase el gráfico 4.22).

Gráfico 4.22. Distribución de los encuestados de la región Centro-Oriente, según género y situación laboral.

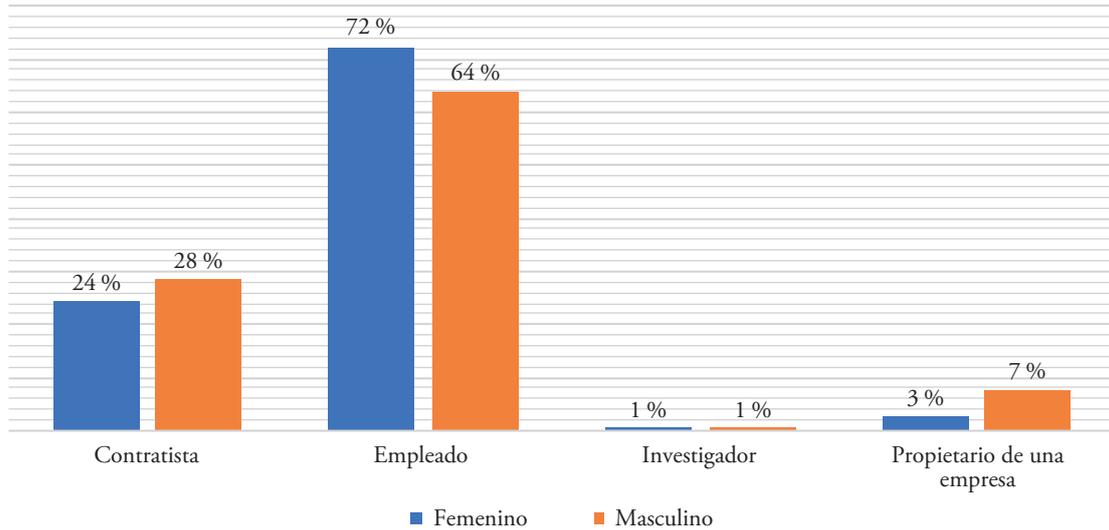


Fuente: elaboración propia.

De las mujeres, 93 se encuentran desempleadas, 189 continúan en su primer empleo, 30 tienen una empresa, 332 tienen un empleo diferente al primero y 59 no han realizado una actividad laboral. Entre los hombres, 43 se encuentran desempleados, 98 continúan en su primer empleo,

25 tienen una empresa, 225 tienen un empleo diferente al primero y 27 no han realizado ninguna actividad laboral (véase el gráfico 4.23).

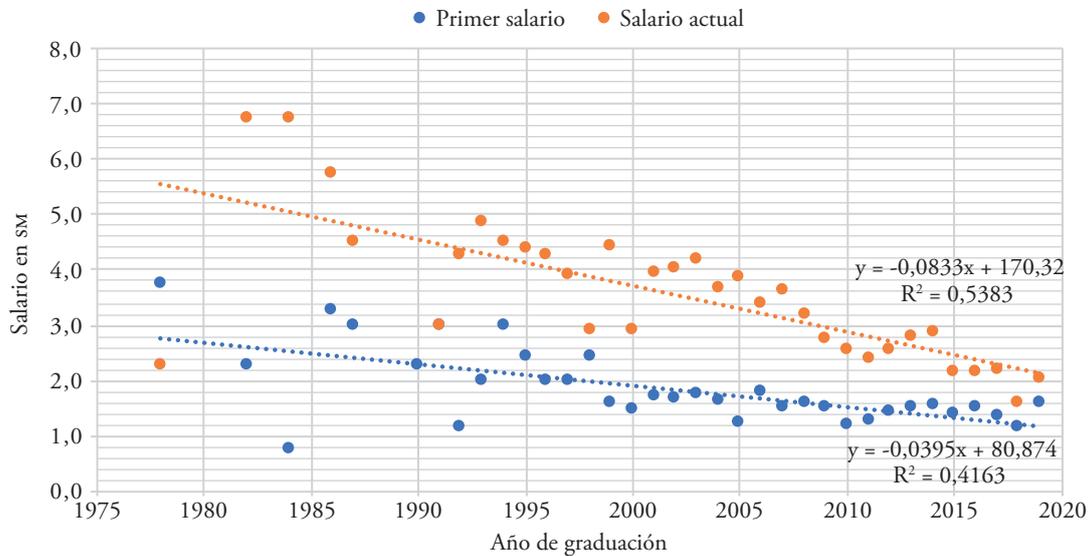
Gráfico 4.23. Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Centro-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

Los salarios en el primer empleo de los egresados de la región presentan una caída anual promedio cercana al 4 %, mientras que la caída en el salario actual es mucho más pronunciada con un valor promedio del 8,3 % anual (véase el gráfico 4.24).

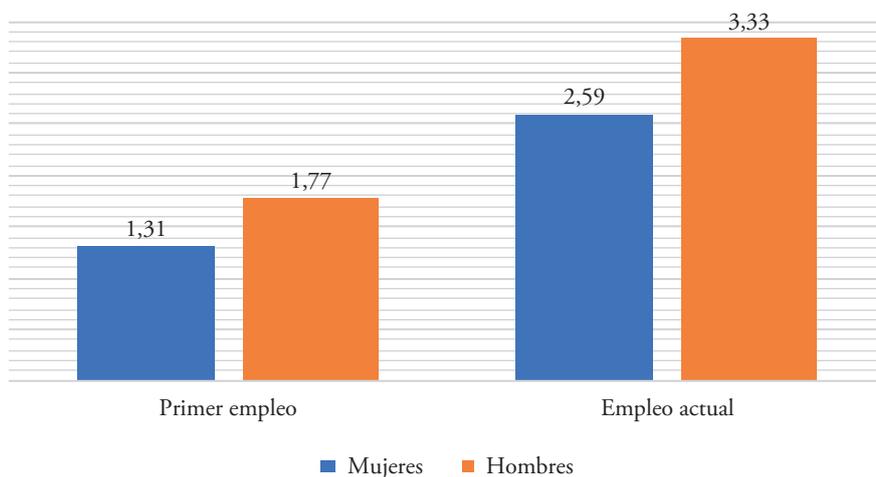
Gráfico 4.24. Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Centro-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

Los hombres obtienen un mejor salario tanto en el primer empleo como en el empleo actual, con una brecha salarial en el primer empleo del 26 %, mientras que en el caso del empleo actual este valor baja al 22 % (véase el gráfico 4.25).

Gráfico 4.25. Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Centro-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

El índice Gini para las mujeres es de 0,19 y el de los hombres 0,21. En cuanto a las características del conjunto, según la curva de Lorenz (véase el gráfico 4.26) se tiene:

- El 33 % de las mujeres y el 19 % de los hombres tienen un salario menor a 1,5 SM.
- El 30 % de las mujeres y el 27 % de los hombres tienen salarios entre 1,5 y 3 SM en su empleo actual.
- Un 22 % de las mujeres y un 28 % de los hombres tienen salarios actuales entre 3 y 4,5 SM.
- El 12 % de las mujeres y el 16 % de los hombres tienen salarios entre 4,5 y 6 SM en su empleo actual.
- Solo el 3 % de las mujeres y un 11 % de los hombres alcanzan salarios en su empleo actual superiores a 6 SM.

En esta región los salarios de las mujeres se agrupan principalmente en la parte superior, y los de los hombres en la parte media, aunque la brecha por Gini en los dos conjuntos es muy similar.

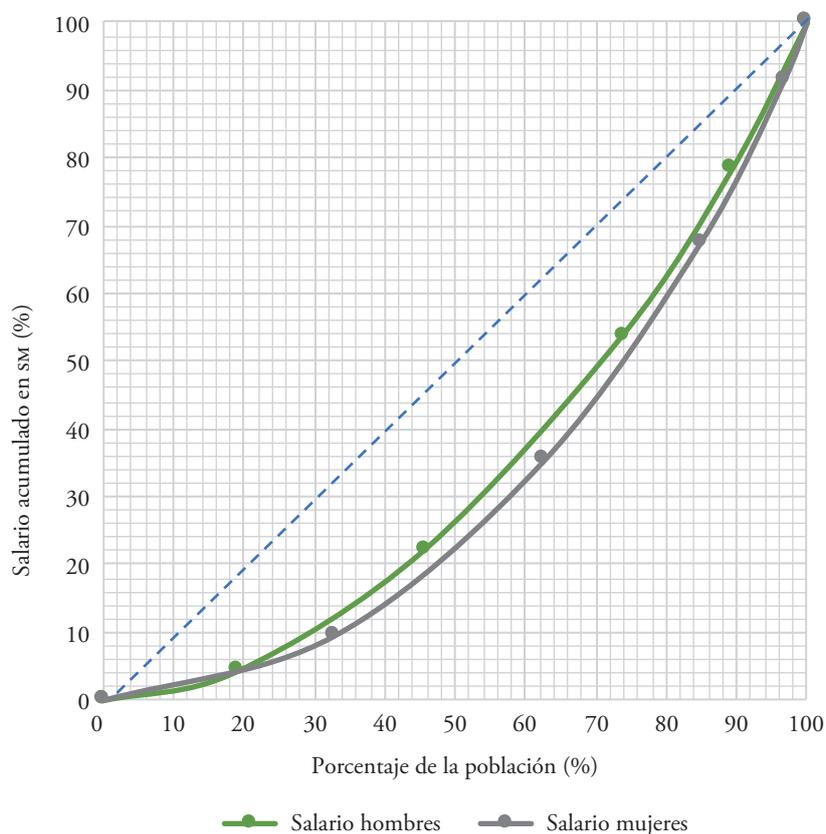
Región Norte

Para el 2018 el PIB en la región Norte (Caribe) se estimó en 148 982 miles de millones de pesos a precios corrientes, representando un 15 % del total nacional. Los departamentos con mayor PIB son Atlántico y Bolívar, con 43 57 y 35 132 miles de millones de pesos, respectivamente. Este PIB es impulsado fundamentalmente por actividad económica con énfasis en los siguientes sectores:

administración pública y defensa, educación y salud, comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida e industrias manufactureras (DANE, 2019). Adicionalmente el DANE reportó para el segundo semestre del 2018 una tasa de desempleo en esta región del 7,6 % (la más baja del país), con una tasa de ocupación de 56,7 %, una tasa global de participación del 61,3 %; y una población en subempleo estimada en 1,9 millones de personas.

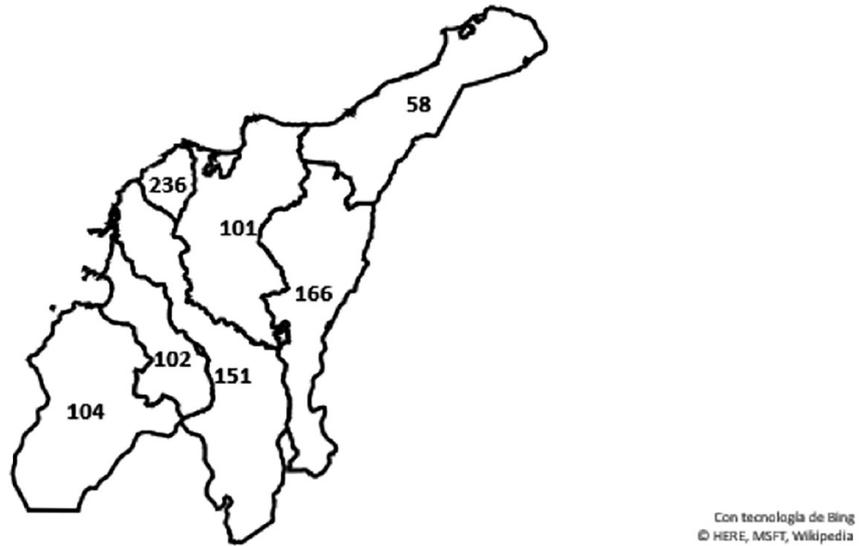
En total 931 egresados de los programas de Administración que contestaron la encuesta corresponden a la región Norte (véase el mapa 4.8), de los cuales el 236 (25 %) corresponden a egresados del departamento de Atlántico, 166 (18 %) del Cesar, 151 (16 %) de Bolívar; en los departamentos de Córdoba, Sucre y Magdalena 104, 102 y 101 respectivamente (11 % cada uno), 58 (6 %) de La Guajira, y solo el 9 (1 %) en San Andrés y Providencia.

Gráfico 4.26. Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Centro-Oriente, por género con respecto al salario de su empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

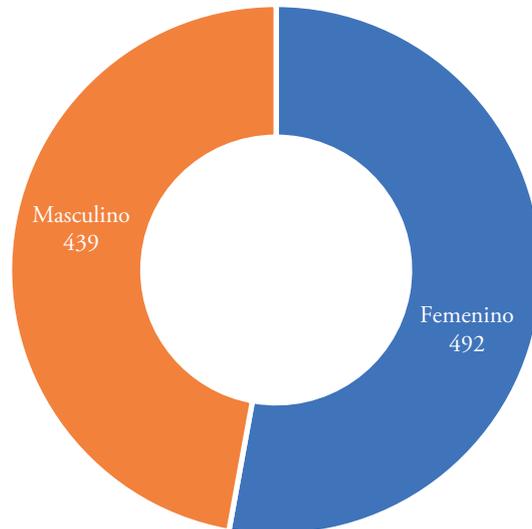
Mapa 4.8. Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

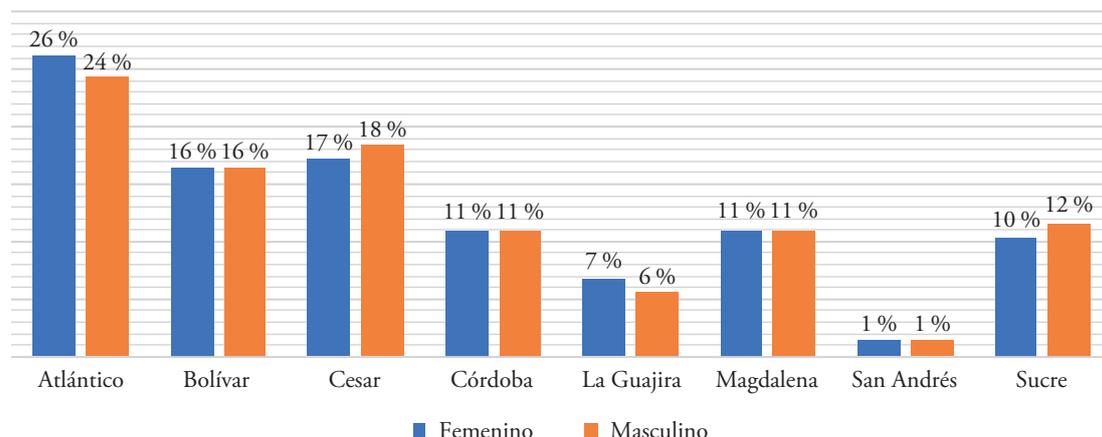
La encuesta la contestaron en total 492 mujeres (53%) y 439 hombres (47%) de la región Norte, especialmente de los departamentos de Atlántico, Cesar y Bolívar (véase el gráfico 4.27). En los departamentos de Atlántico y La Guajira, y una mayor cantidad de mujeres que de hombres contestaron las encuestas (véase el gráfico 4.28).

Gráfico 4.27. Distribución de los encuestados por género en la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

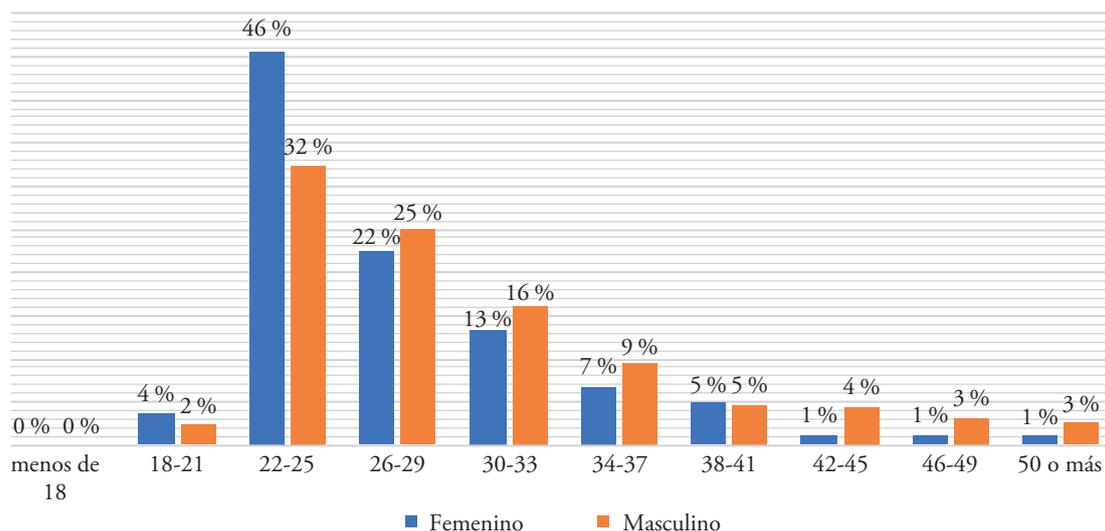
Gráfico 4.28. Distribución de los encuestados por departamento y género de la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

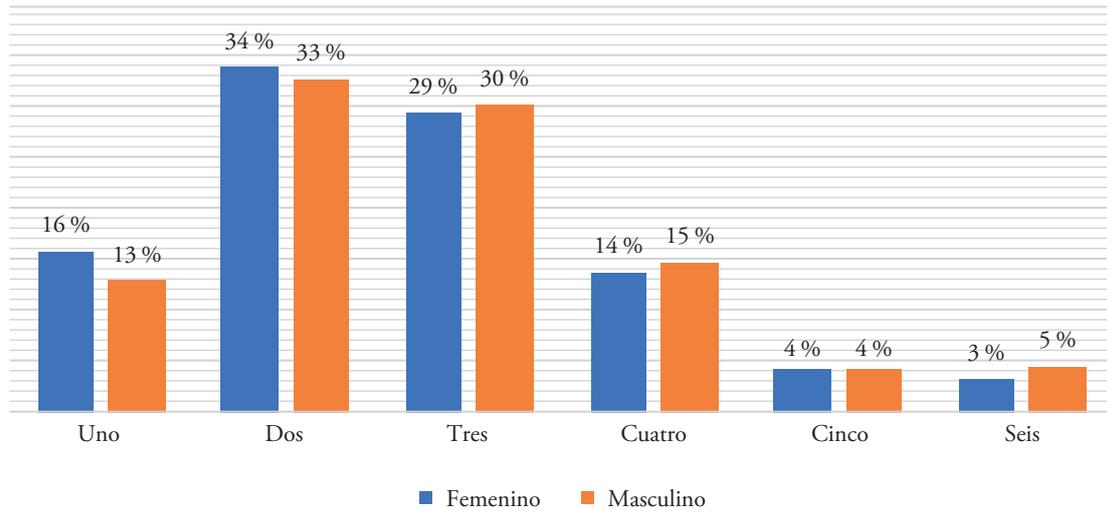
En los rangos entre 18 a 21 y 22 a 25 años hay mayor cantidad de mujeres que de hombres, siendo estos donde se encuentra el 68% de las mujeres encuestadas; en el caso de los hombres el 73% se encuentra entre los rangos de 22 y 33 años (véase el gráfico 4.29). Asimismo, solo las mujeres son el mayor porcentaje en el estrato uno y dos, y la mayor parte de hombres y mujeres se encuentran en los estratos dos y tres (véase el gráfico 4.30).

Gráfico 4.29. Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

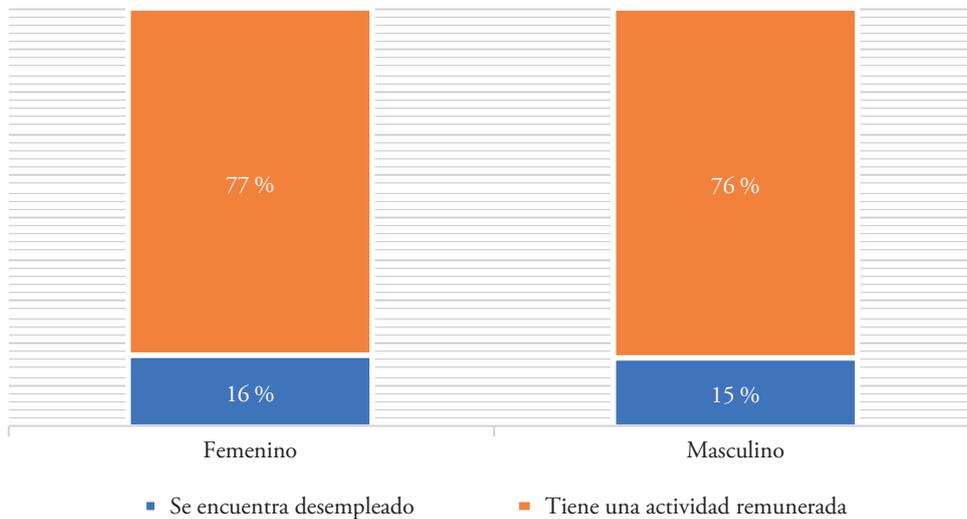
Gráfico 4.30. Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

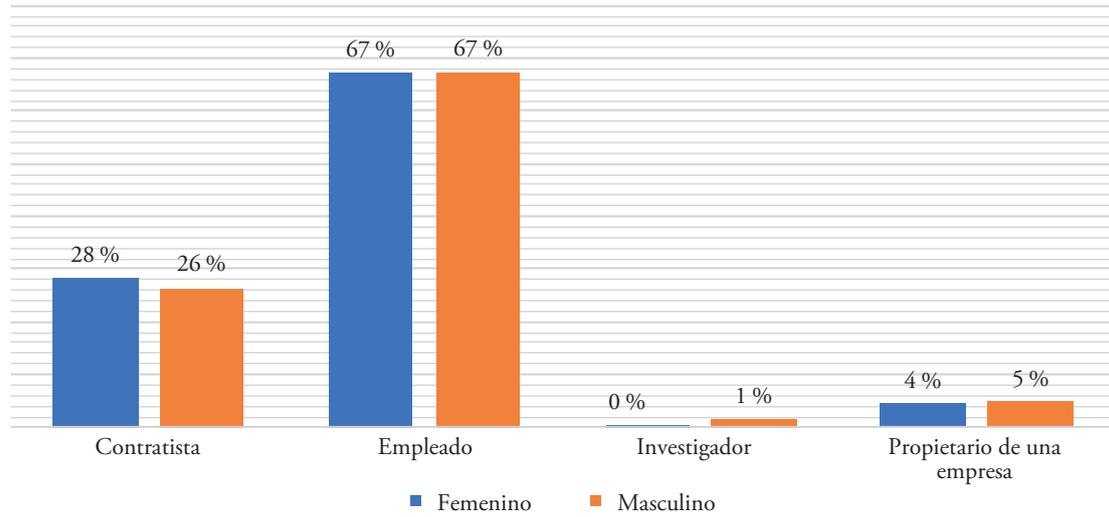
El porcentaje de egresados desempleados es uno de los más altos del país: 15% en el caso de los hombres y 16% en las mujeres (véase el gráfico 4.31). De las mujeres, 155 se encuentra en su primer empleo, 79 están desempleadas, 14 son empresarias, 225 tienen un trabajo diferente al primero y 36 no han tenido ninguna actividad laboral; en cuanto a los hombres, 121 se encuentran en su primer empleo, 67 están desempleados, 210 tienen un empleo actual diferente al primer empleo, y 38 no han realizado ninguna actividad laboral (véase el gráfico 4.32).

Gráfico 4.31. Distribución de los encuestados de la región Norte, según género y situación laboral.



Fuente: elaboración propia.

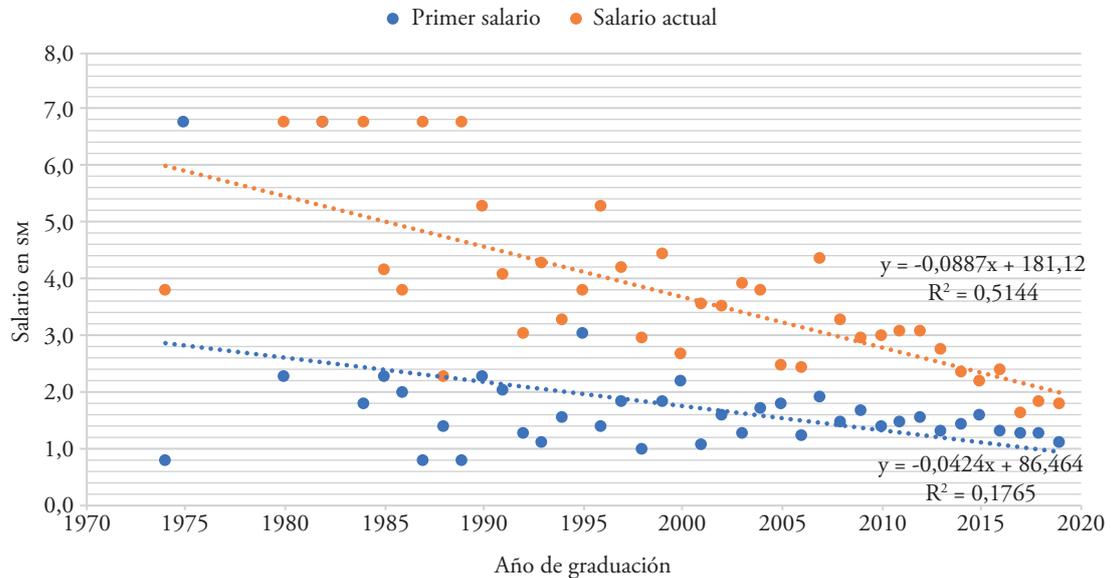
Gráfico 4.32. Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al ingreso inicial, esta es una de las regiones donde se ha mantenido el salario más bajo a lo largo de los años, con una tendencia de pérdida por año del 4% (véase el gráfico 4.33). Asimismo, la caída del salario actual en los egresados es de aproximadamente 8,9%.

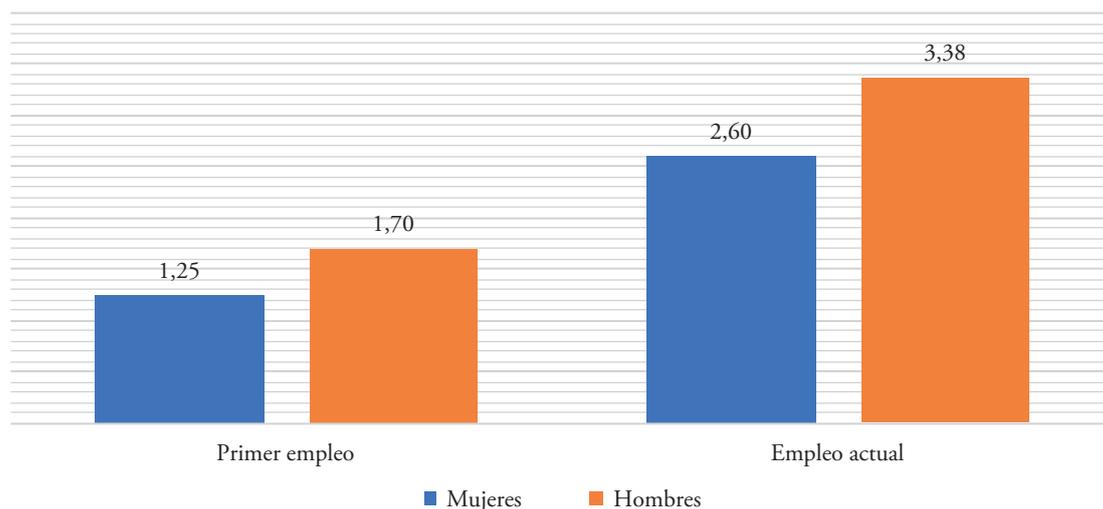
Gráfico 4.33. Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Norte.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la brecha salarial de género, los hombres tienen mejores salarios tanto en el primer empleo como en el empleo actual. Para el primer empleo la brecha salarial es del 26 % y para el empleo actual del 23 % (véase el gráfico 4.34).

Gráfico 4.34. Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Norte.



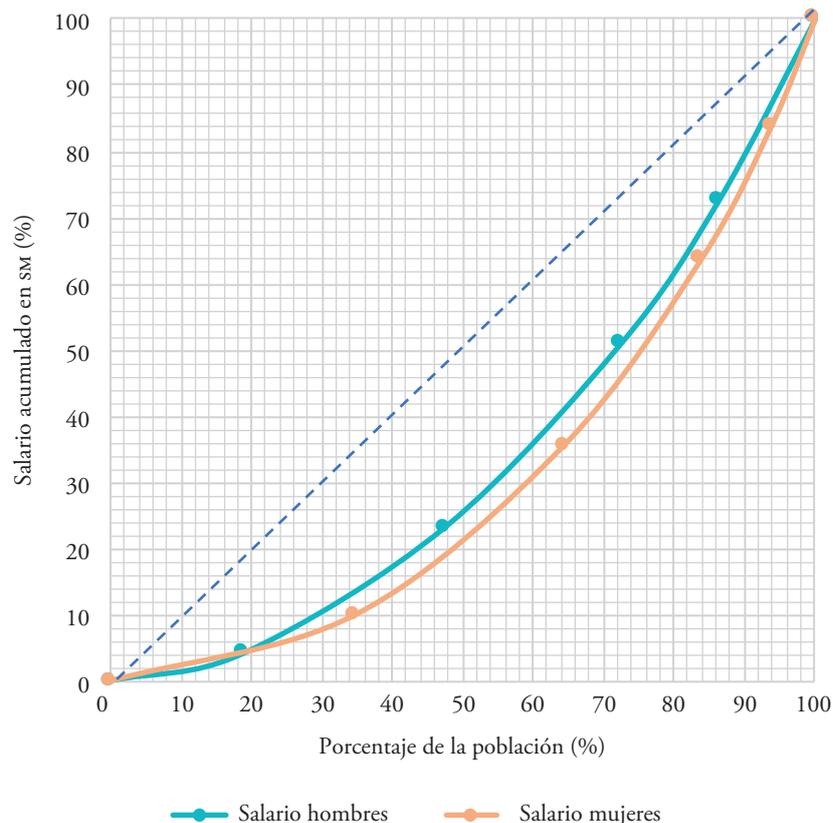
Fuente: elaboración propia.

El índice Gini de las mujeres en la región Norte es de 0,22 y el de los hombres de 0,23. Revisando la curva de Lorenz (véase el gráfico 4.35):

- El 35 % de las mujeres y el 19 % de los hombres en su empleo actual tienen un salario menor a 1,5 SM.
- El 30 % de las mujeres y el 29 % de los hombres alcanzan un salario entre 1,5 y 3 SM.
- Un 20 % de las mujeres aproximadamente y un 25 % en los hombres tienen salarios entre 3 y 4,5 SM.
- El 10 % de las mujeres y el 14 % de los hombres tienen salarios en el empleo actual entre 4,5 y 6 SM.
- Solo un 6 % de las mujeres y un 14 % de los hombres tienen salarios actuales superiores a los 6 SM.

Los salarios de las mujeres se agrupan en la parte inferior de los rangos salariales, mientras que el de los hombres se encuentra en los centrales, aunque el Gini es similar, la brecha es a favor de los hombres.

Gráfico 4.35. Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Norte, por género con respecto al salario de su empleo actual.



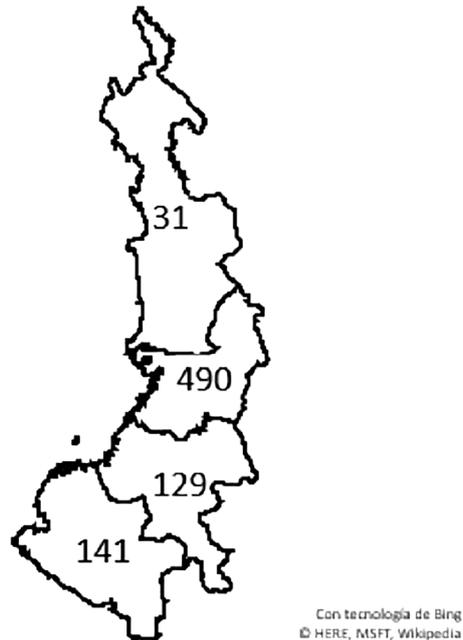
Fuente: elaboración propia.

Región Occidente

Para el 2018 el PIB en la región Occidente o Pacífica ascendió a 131 054 miles de millones de pesos a precios corrientes, representando un 13 % del total nacional. Los departamentos con mayor PIB son Valle del Cauca y Cauca, con 95 031 y 17 502 miles de millones de pesos respectivamente. Este PIB es impulsado fundamentalmente por actividad económica con énfasis en los siguientes sectores: administración pública y defensa, educación y salud, comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida e industrias manufactureras (DANE, 2019). Asimismo, el DANE reportó para el segundo semestre del 2018 una tasa de desempleo en la región del 9,5 %, con una tasa de ocupación de 57,9 %, una tasa global de participación del 63,9 %, y una población en subempleo estimada en 2,1 millones de personas.

Un total de 791 egresados de los programas de Administración realizaron la encuesta en la región: 121 (16 %) en el departamento del Cauca, 31 (3 %) en Chocó, 141 (18 %) en Nariño y 490 (62 %) en el Valle del Cauca (véase el mapa 4.9).

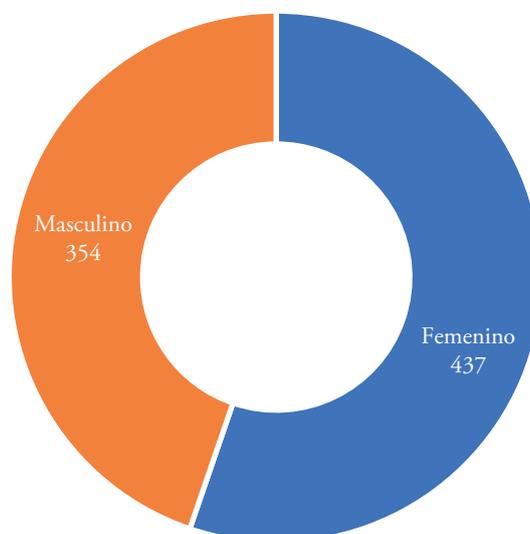
Mapa 4.9. Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Occidente.



Fuente: elaboración propia.

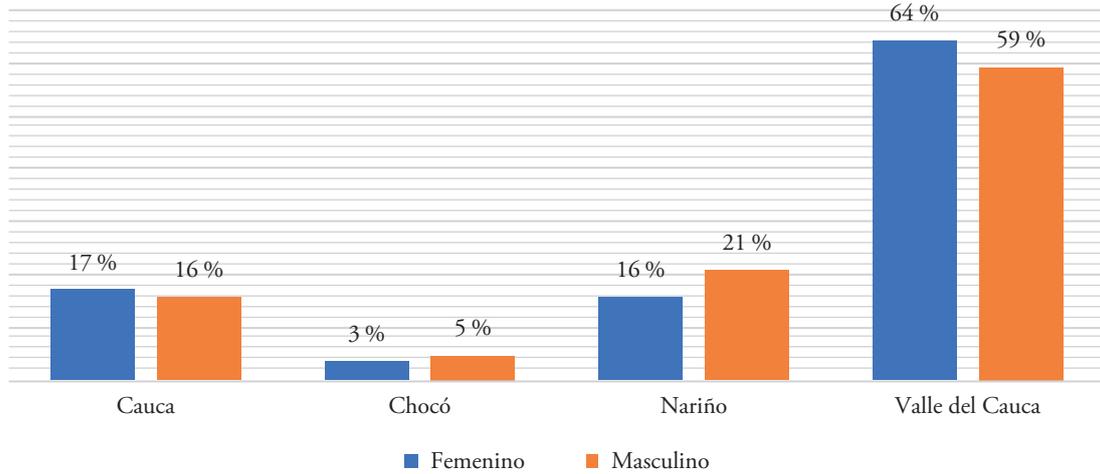
En cuanto al género de los egresados de la región Occidente, se obtuvieron en total 437 respuestas de mujeres (55 %) y 354 de hombres (45 %) (véase el gráfico 4.36). En los departamentos del Cauca y Valle del Cauca el porcentaje de mujeres que contestaron la encuesta fue mayor que el de los hombres (véase el gráfico 4.37).

Gráfico 4.36. Distribución de los encuestados por género en la región Occidente.



Fuente: elaboración propia.

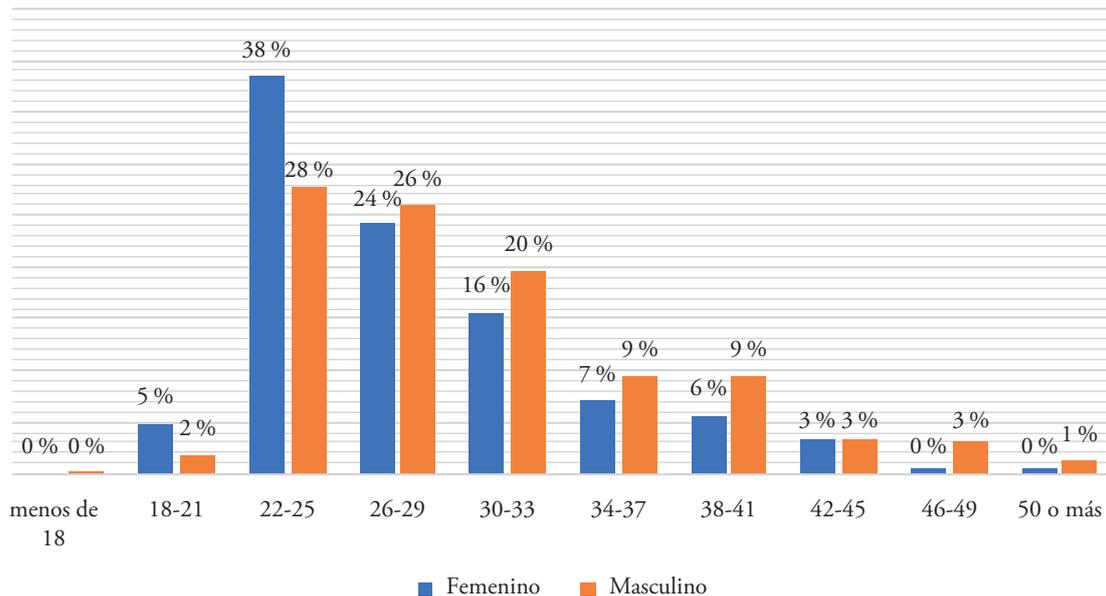
Gráfico 4.37. Distribución de los encuestados por departamento y género de la región Occidente.



Fuente: elaboración propia.

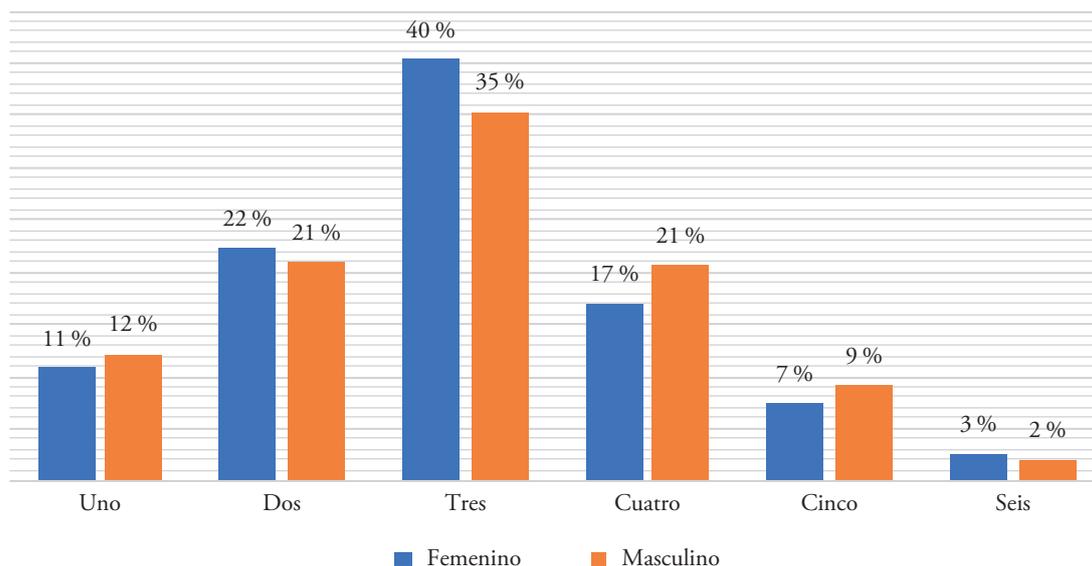
El rango de mujeres con edad entre 18 y 25 años tiene un mayor porcentaje que el de los hombres; en el resto de los rangos, los hombres son mayoría (véase el gráfico 4.38). Asimismo, más mujeres viven en estratos dos y tres; caso contrario en el resto de los estratos, donde los hombres superan en porcentaje a las mujeres (véase el gráfico 4.39).

Gráfico 4.38. Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región de Occidente.



Fuente: elaboración propia.

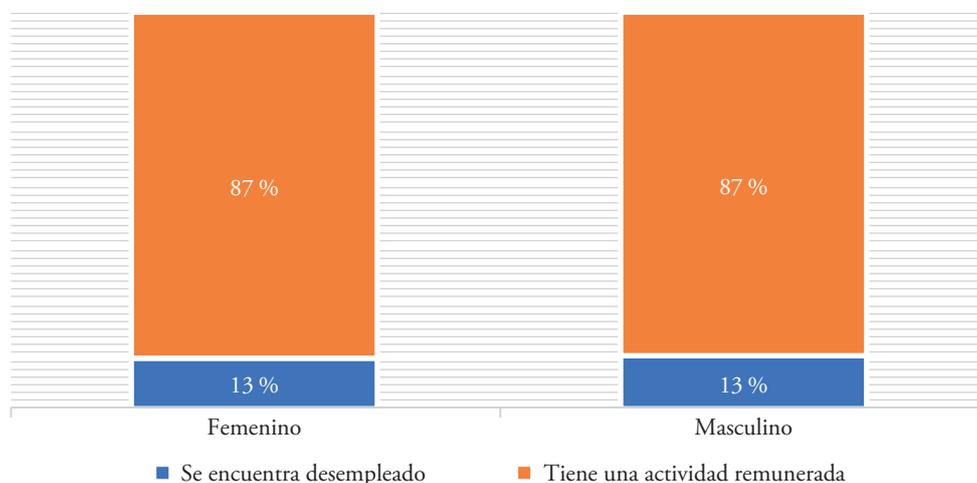
Gráfico 4.39. Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región de Occidente.



Fuente: elaboración propia.

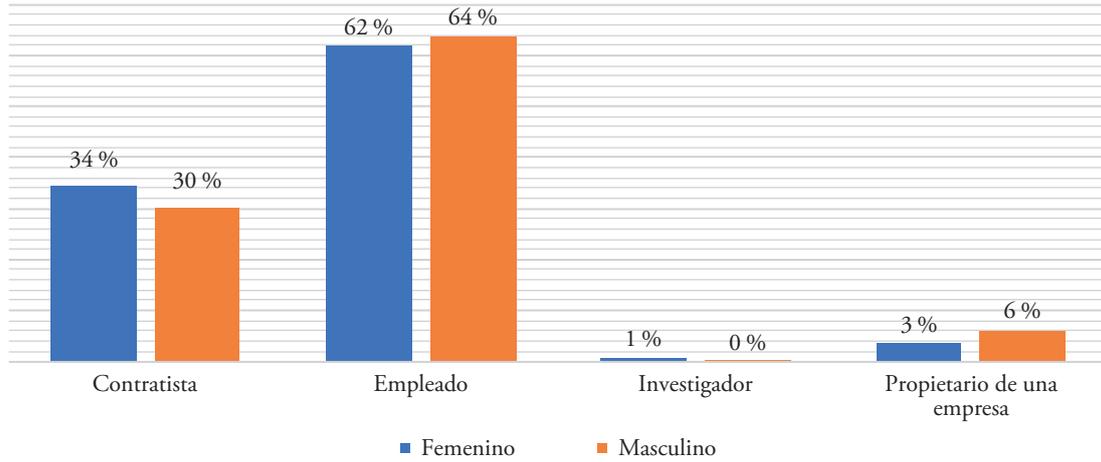
En esta región tanto el porcentaje de egresados hombres como de mujeres que se encuentran desempleados es del 13% (véase el gráfico 4.40). De las mujeres, 104 continúan en su primer empleo, 13 tienen su propio negocio, 243 tienen un empleo actual diferente al primero, 56 están desempleadas y 22 no han desarrollado ninguna actividad remunerada. En cuanto a los hombres, 19 tienen su propio negocio, 104 aún permanecen en su primer empleo, 180 han cambiado de empleo y tienen actualmente un empleo, 46 se encuentran desempleados y 22 no han realizado ninguna actividad laboral (véase el gráfico 4.41).

Gráfico 4.40. Distribución de los encuestados de la región Occidente, según género y situación laboral.



Fuente: elaboración propia.

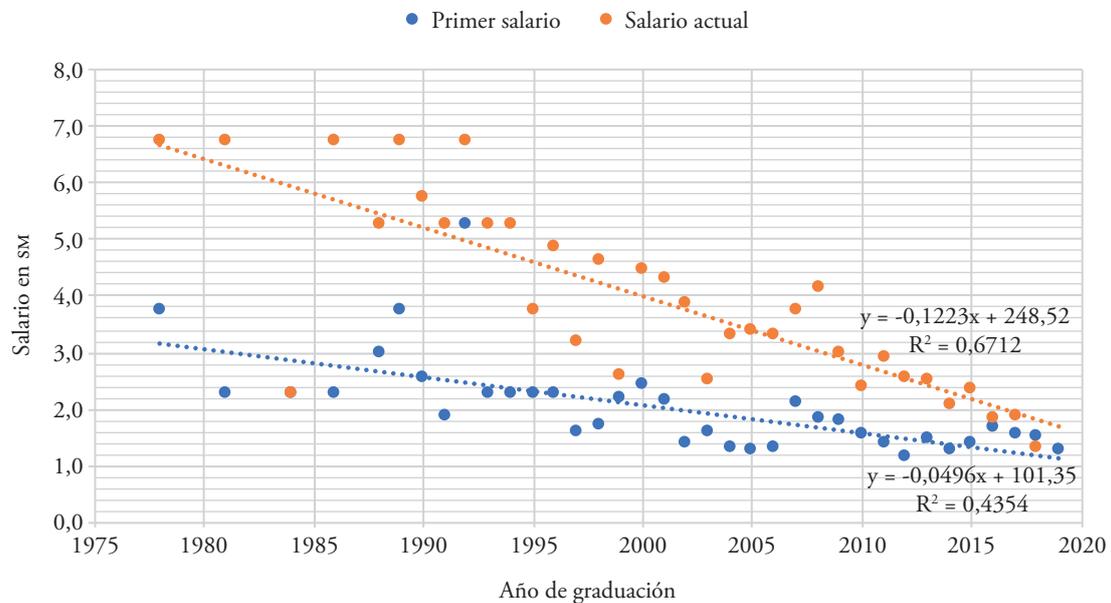
Gráfico 4.41. Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Occidente.



Fuente: elaboración propia.

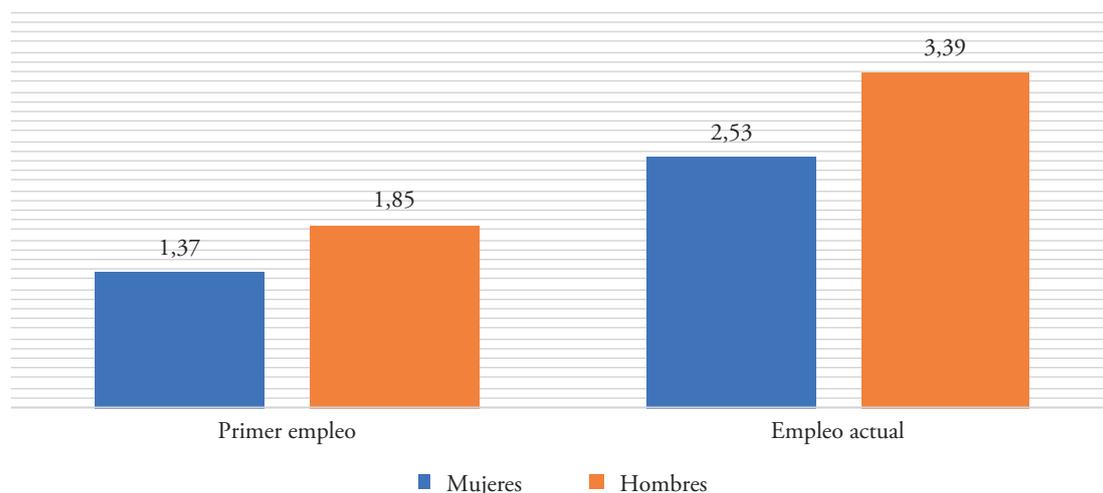
Al analizar los salarios del primer empleo y el empleo actual, se presenta que la caída en los salarios en el primer empleo llega al 5%, mientras que para el empleo actual es del 12% (véase el gráfico 4.42). Al igual que en otras regiones, las mujeres obtienen en promedio un salario menor tanto en el primer empleo como en el empleo actual. La brecha salarial de género en el primer empleo es del 26% y para el empleo actual del 25%, la diferencia más baja entre estos dos momentos (véase el gráfico 4.43).

Gráfico 4.42. Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Occidente.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.43. Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Occidente.



Fuente: elaboración propia.

El índice Gini para el empleo actual de las mujeres es de 0,20 mientras que para los hombres es de 0,19. Analizando las curvas de Lorenz para el empleo actual tanto de los hombres como de las mujeres (véase el gráfico 4.44) se encuentra que:

- El 33 % de las mujeres y el 17 % de los hombres tienen en su empleo actual un salario inferior a 1,5 SM.
- El 33 % de las mujeres y el 24 % de los hombres obtienen un salario en su empleo actual entre 1,5 y 3 SM.
- El 19 % de las mujeres y el 34 % de los hombres ganan entre 3 y 4,5 SM en su empleo actual.
- Un 9 % de las mujeres y el 16 % de los hombres ganan en su empleo actual un salario entre 4,5 y 6 SM.
- Y el 5 % de las mujeres y 9 % de los hombres ganan más de 6 SM en su empleo actual.

Mientras que dos tercios de las mujeres ganan menos de 3 SM, que corresponde a cerca del 40 % de los salarios —es decir se acumulan las egresadas en estos dos primeros niveles—, los hombres concentran sus salarios en los niveles medios, ya que en los dos primeros niveles solo está el 41 %, correspondiente únicamente 20 % de los salarios.

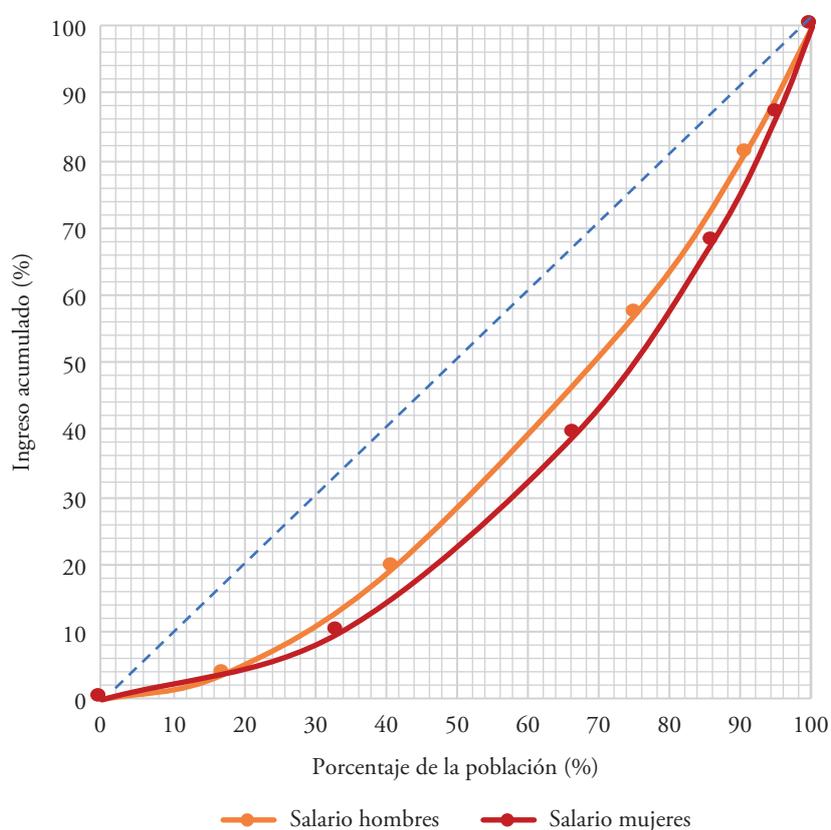
Región Sur-Oriente

Para el 2018 el PIB en la región Sur-Oriente (Amazonia-Orinoquia) ascendió a 27 504 miles de millones de pesos a precios corrientes, representando un 10 % del total nacional. Los departamentos con mayor PIB son Casanare y Arauca, con 15 750 y 4892 miles de millones de pesos

respectivamente. Este PIB es impulsado fundamentalmente por actividad económica con énfasis en los siguientes sectores: la explotación de minas y canteras; administración pública y defensa, educación y salud, y comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida y agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (DANE, 2019). Lamentablemente el DANE no incluye esta región en sus estimaciones de desempleo y ocupación.

Para la región Sur-Oriente, 408 egresados contestaron la encuesta: 166 (41 %) en el departamento del Meta, 70 (17 %) en Casanare, 51 en Putumayo (13 %), 52 en Caquetá (13 %), 25 (7 %) en Guaviare y 25 (6 %) en Arauca. El resto de los departamentos suman 4 % (véase el mapa 4.10).

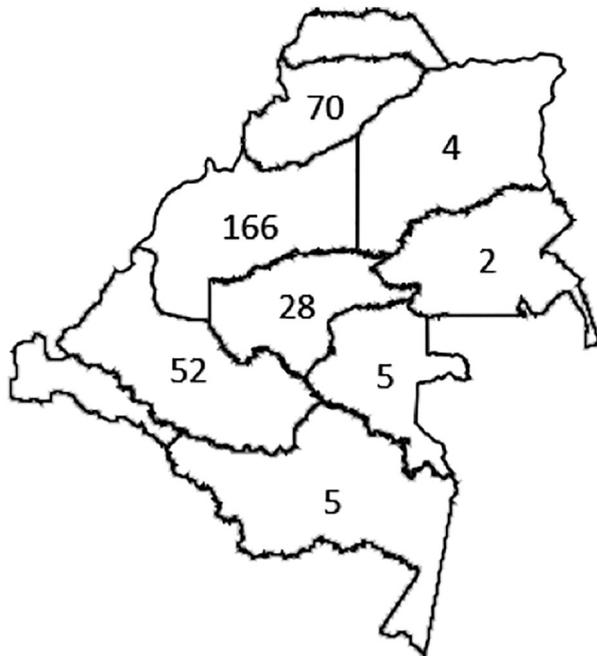
Gráfico 4.44. Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Occidente, por género con respecto al salario de su empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

De esta región 245 mujeres (60 %) y 163 hombres (40 %), contestaron la encuesta de egresados de Administración (véase el gráfico 4.45), con mayoría de mujeres en los departamentos de Casanare y Meta (véase el gráfico 4.46).

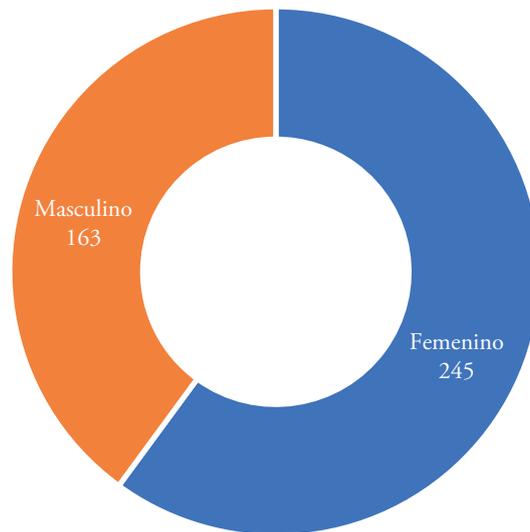
Mapa 4.10. Cantidad de egresados encuestados por departamentos de la región Sur-Oriente.



Con tecnología de Bing
© HERE, Wikipedia

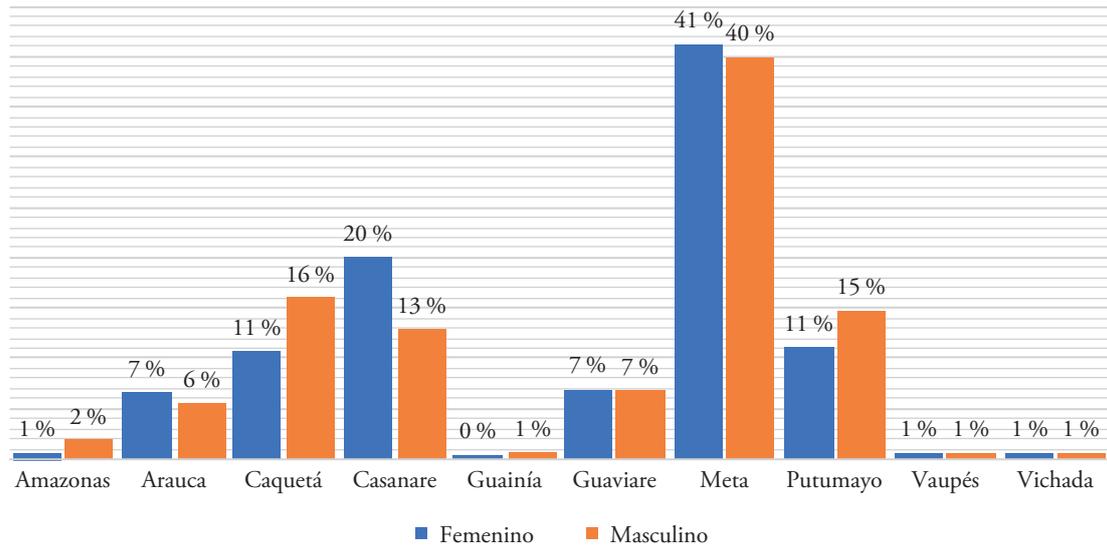
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4.45. Distribución de los encuestados por género en la región de Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

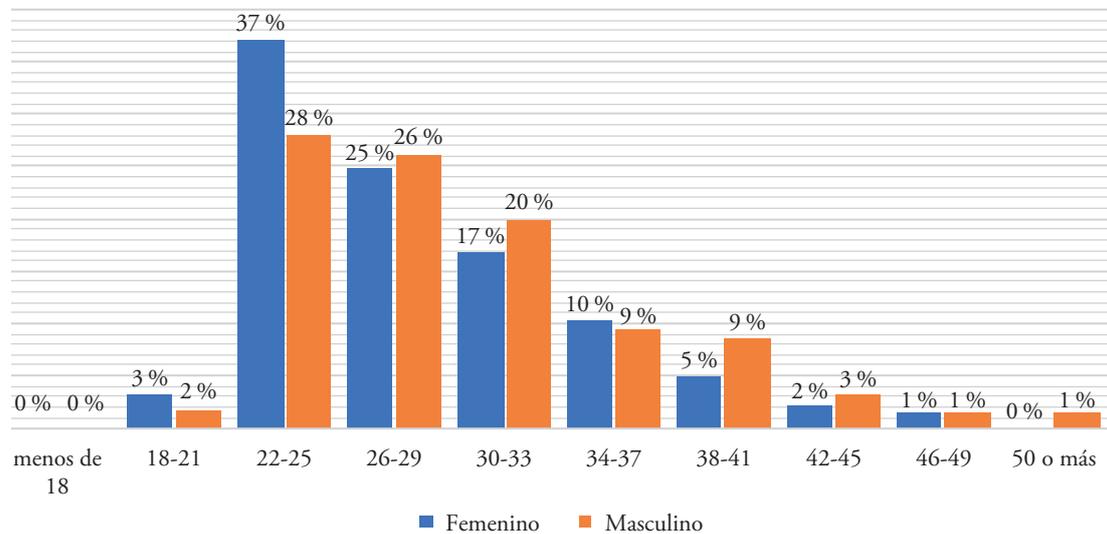
Gráfico 4.46. Distribución de los encuestados por departamento y género de la región de Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

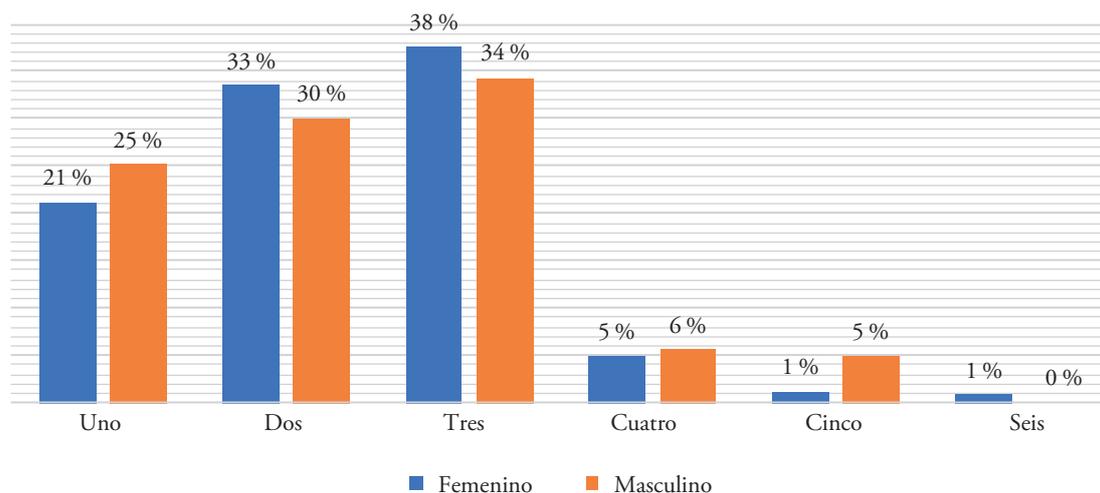
Las mujeres son mayoría en los rangos de edad de 18 a 21, 22 a 25 y 34 a 37 años (véase el gráfico 4.47); el 60% de las mujeres se encuentran entre 21 y 29 años, mientras que los hombres en este mismo rango de edad son el 54%, la brecha menos corta de todas las regiones. Por su parte, las mujeres son mayoría en los estratos dos, tres y seis (véase el gráfico 4.48), pero en materia de población, tanto hombres como mujeres se encuentran en los estratos uno al tres.

Gráfico 4.47. Distribución de los encuestados por género y rango de edad en la región de Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

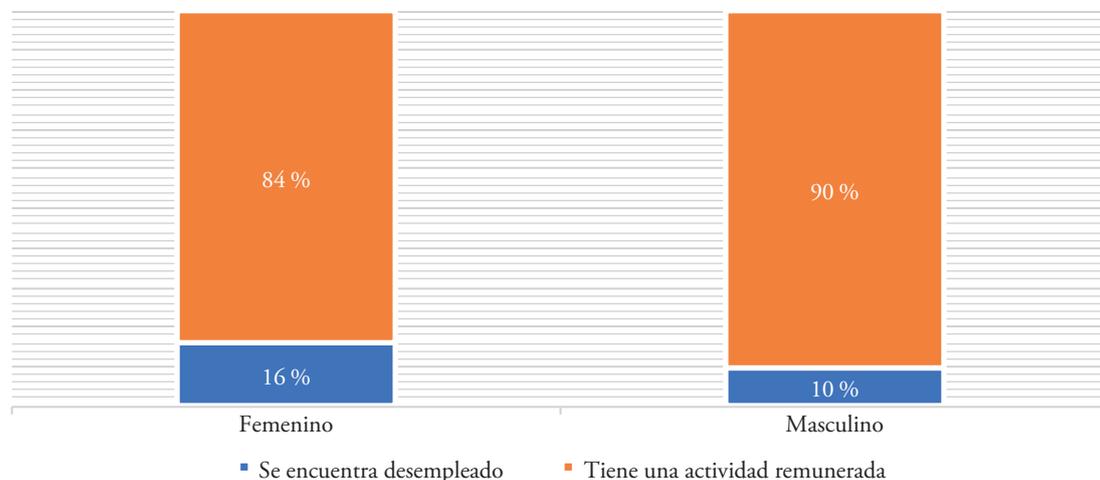
Gráfico 4.48. Distribución de los encuestados por género y por estrato en la región de Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

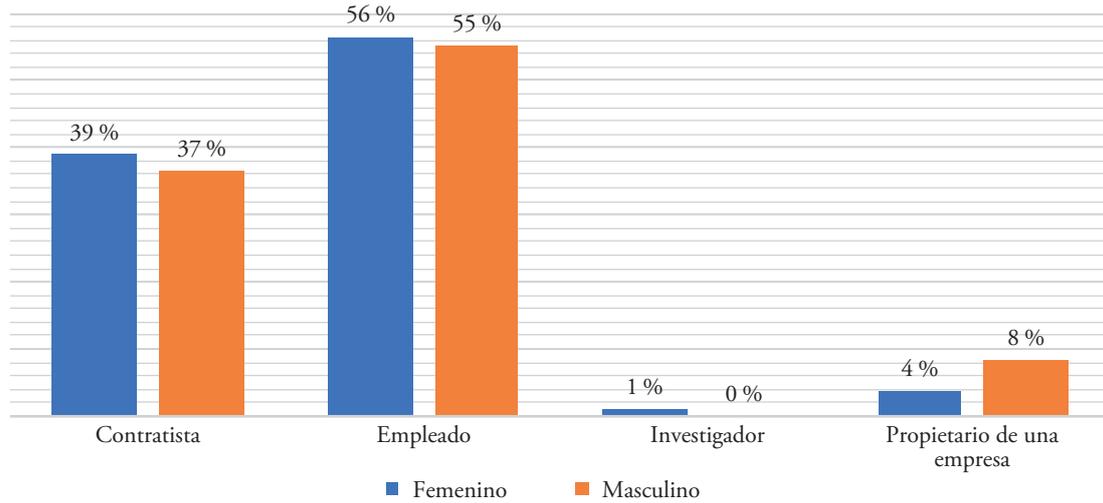
El porcentaje de desempleados es, para el caso de las mujeres 16 %, con una diferencia porcentual de 6 puntos respecto a los hombres, la más grande entre todas las regiones (véase el gráfico 4.49). Es necesario tener en cuenta que es la región con menos recursos y menor cantidad de población. De las mujeres, 51 se encuentran aún en su primer empleo, 39 se encuentran desempleadas, 10 tienen un emprendimiento propio, 29 no han realizado ninguna actividad remunerada, y 116 tienen una actividad remunerada diferente a la inicial después de graduarse; entre los hombres, 51 continúan en su primer empleo, seis tienen su propio emprendimiento, siete no han realizado ninguna actividad remunerada, 16 se encuentran desempleados, y 90 tienen una nueva actividad remunerada (véase el gráfico 4.50).

Gráfico 4.49. Distribución de los encuestados de la región Sur-Oriente, según género y situación laboral.



Fuente: elaboración propia.

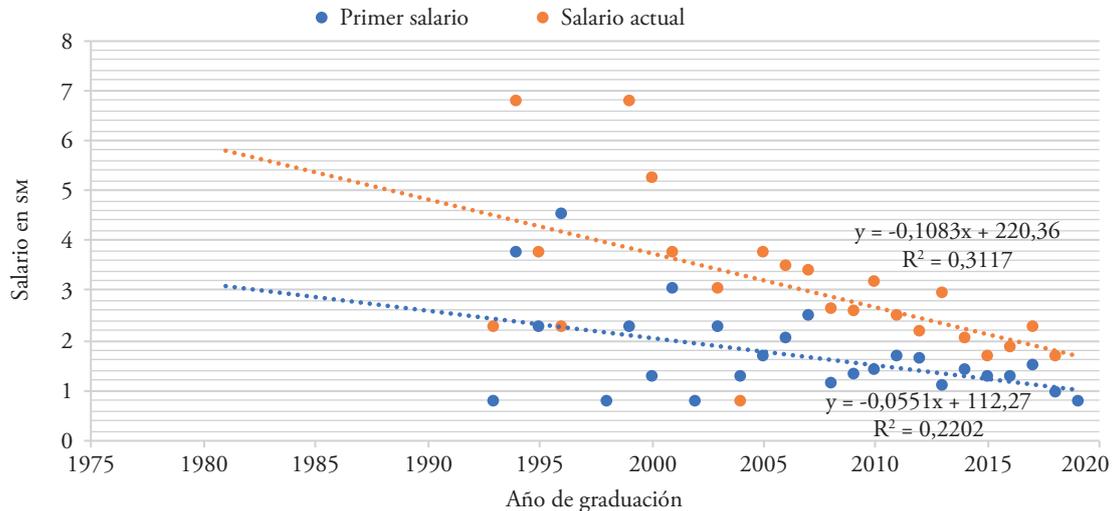
Gráfico 4.50. Distribución de los encuestados según género y actividad ocupacional al momento del grado de los egresados de la región Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

El salario de primer empleo en la región ronda los 2 SM en promedio, con una caída muy baja entre año y año de apenas en 2,1%, la más baja entre todas las regiones (véase el gráfico 4.51). Asimismo el salario actual es bajo y presenta una caída del 6,2% de año a año.

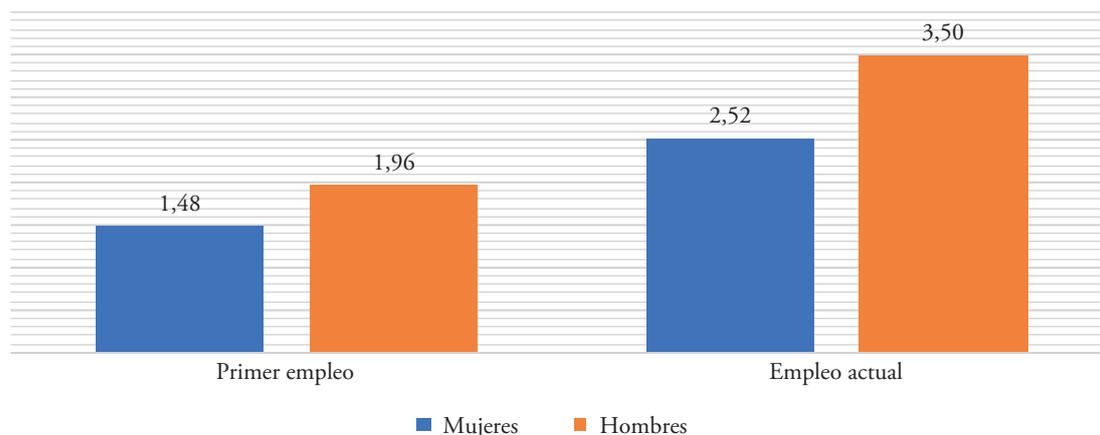
Gráfico 4.51. Brecha salarial de primer empleo y empleo actual, para los egresados de la región Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

Esta región se comporta diferente en cuanto a la brecha salarial de género, ya que en el primer empleo la brecha es del 24%, mientras en el empleo actual es de 28%, es decir, en vez de disminuir aumenta, contrario a otras regiones (véase el gráfico 4.52).

Gráfico 4.52. Salarios promedio en el primer empleo y en el empleo actual de los egresados de la región Sur-Oriente.



Fuente: elaboración propia.

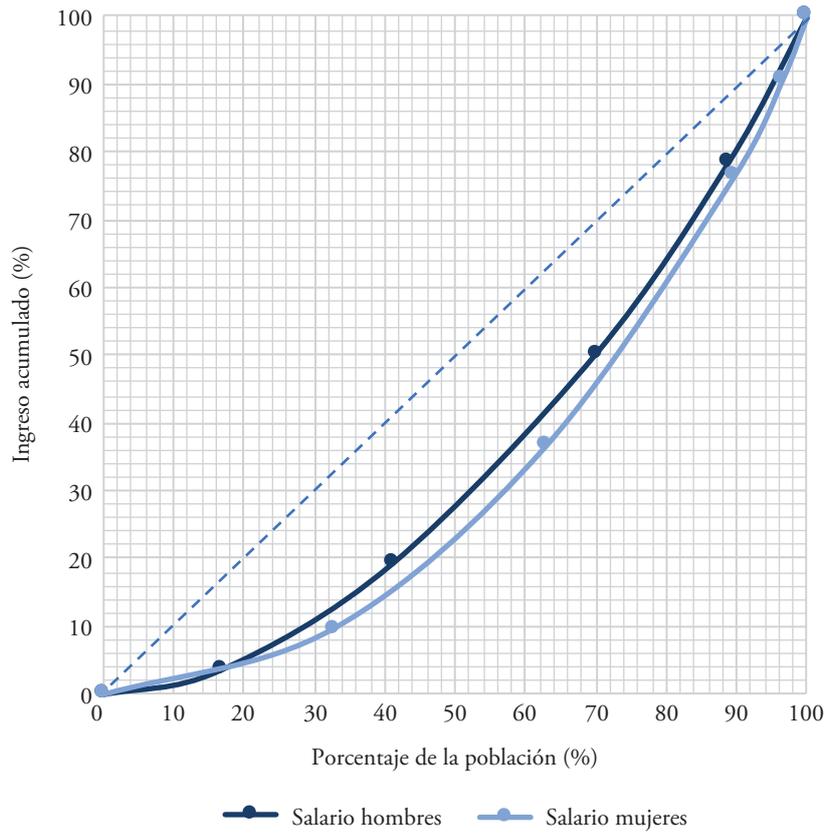
El índice Gini en las mujeres es de 0,18 y el de los hombres de 0,21. Al analizar las curvas de Lorenz (véase el gráfico 4.53) se presenta que:

- El 33 % de las mujeres y el 17 % de los hombres en su empleo actual tienen un salario menor a 1,5 SM.
- El 30 % de las mujeres y el 24 % de los hombres alcanzan un salario entre 1,5 y 3 SM.
- El 27 % de las mujeres (aprox.) y el 29 % en los hombres, tienen salarios entre 3 y 4,5 SM.
- El 7 % de las mujeres y el 19 % de los hombres tienen salarios en el empleo actual entre 4,5 y 6 SM.
- Solo un 3 % de las mujeres y un 11 % de los hombres tienen salarios actuales superiores a los 6 SM.

Aunque se demuestra un índice Gini más bajo en las mujeres, también se encuentra que sus salarios están agrupados en los tres primeros rangos salariales donde se encuentra casi el 90 % de egresadas, correspondientes a casi el 75 % del total de ingresos; en este mismo rango solo se encuentra el 70 % de los hombres, repartiéndose cerca del 50 % del total de los salarios.

Estos son entonces los resultados que nos presenta el apartado de conclusiones, al final del libro, sobre el análisis de regiones. A continuación, el capítulo 5 complementa este panorama con el análisis de satisfacción de egresados y empleadores con la formación en Administración en Colombia, con sus implicaciones prácticas en términos de cursos de carrera y demandas de competencias a administradores y a los programas que les forman en el país.

Gráfico 4.53. Diferencia entre las curvas de Lorenz de los egresados de la región Sur-Oriente, por género con respecto al salario de su empleo actual.



Fuente: elaboración propia.

5

SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS Y EMPLEADORES CON LA FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN EL PAÍS

CADA VEZ QUE una facultad de Administración inicia un proceso de diseño curricular, una de sus principales fuentes de consulta debería ser las expectativas del mercado laboral o de los futuros empleadores de estos profesionales; en este sentido, es importante, en algún grado, poder determinar la alineación entre el programa y esas expectativas. Ese ejercicio de diseño curricular debe partir de un perfil de entrada para lograr un perfil de salida, y el proceso educativo entre estos dos perfiles es la promesa de valor que se hace a los futuros estudiantes, tratando de cumplir sus expectativas. Una pregunta surge acá frente a las expectativas de ese estudiante, y es saber si están alineadas con las expectativas de sus potenciales empleadores.

Aquí vale la pena resaltar que la empleabilidad no puede ser la única expectativa del estudiante. Este debe tener una visión de más largo plazo y no necesariamente responder a unas expectativas de mercado laboral, que no buscan desarrollo sino un aporte inmediato al resultado operativo a la organización. No quiere decir esto que se debe perder de vista la importancia al valor agregado que aporta el egresado a la organización; es más bien responder cómo, dónde y cuándo debe aportarlo.

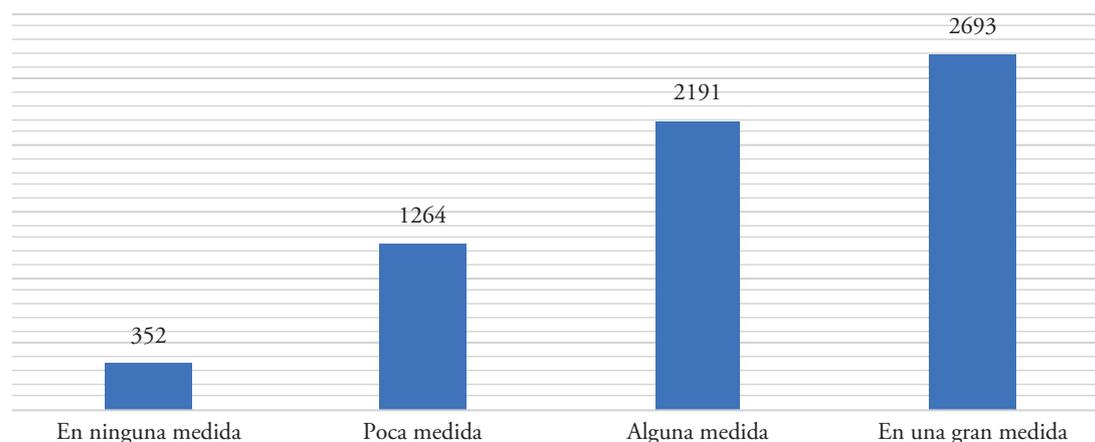
Este capítulo busca una aproximación a las inquietudes anteriores mediante dos instrumentos: (1) un conjunto de encuestas realizadas a egresados, con el propósito de determinar su grado de satisfacción con los procesos de formación, y (2) un conjunto de entrevistas semiestructuradas a empleados y empleadores que permita aproximar si se cumplen o están alineadas las expectativas de ambos actores.

El análisis se dividió en tres partes: primero se analizaron cuáles competencias se consideran relevantes para el impacto en el desarrollo de carrera y para la transformación de las organizaciones; de alguna forma, su logro permite medir el grado de satisfacción con la educación y el aporte al desarrollo profesional de los egresados. En segunda instancia se hace una aproximación al grado de satisfacción de los egresados con su institución en términos de la calidad de su formación y calidad de la institución. Finalmente se describe el grado de satisfacción de empresarios y empleadores con el perfil y el tipo de profesional que están contratando.

Retomando el estudio de Castrillón y Cabeza (2010) sobre las competencias relevantes en Colombia en el marco del proyecto Tuning (ver marco teórico), en el marco de esta investigación se diseñó la encuesta de manera que permitiera determinar cuáles de esas competencias y en qué grado eran consideradas más relevantes para el desarrollo profesional de estos egresados.

En general, los egresados manifestaron estar satisfechos con la formación en conocimientos y habilidades al enfrentarse a la primera actividad laboral (véase el gráfico 5.1).

Gráfico 5.1. Medida en la que utilizó los conocimientos y habilidades que obtuvo en su programa de estudio en su primer trabajo.

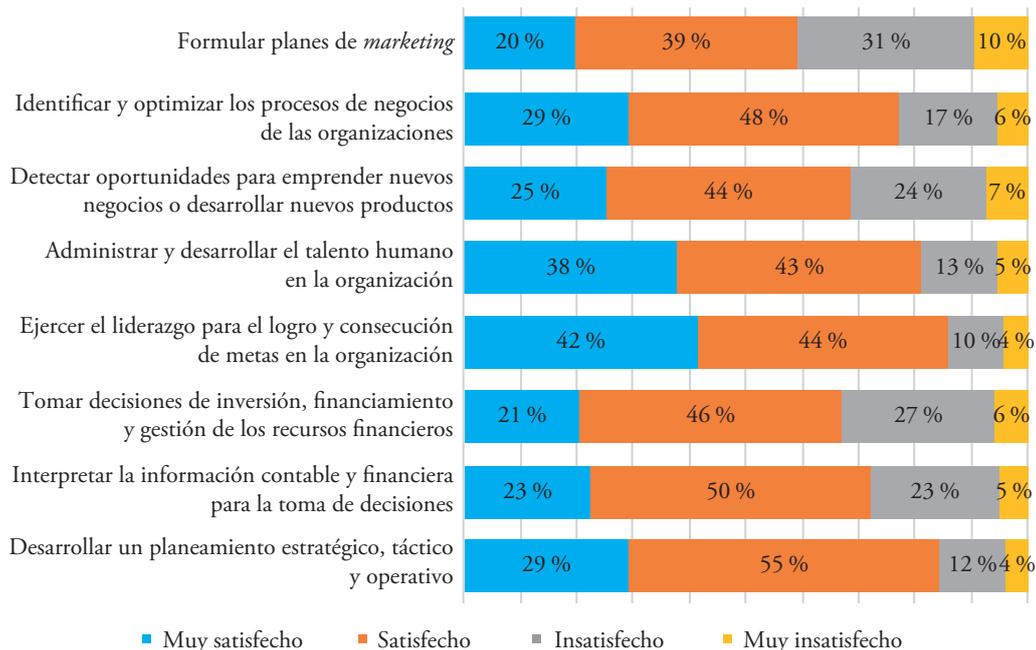


Fuente: elaboración propia.

Pero al profundizar en los tipos de competencias y habilidades, los egresados expresaron satisfacción en la formación de liderazgo, consecución de metas y administración del talento humano, pero consideran que les faltan más habilidades en la formulación de planes de *marketing*, análisis de decisiones de inversión y búsqueda de oportunidades para nuevos negocios (véase el gráfico 5.2).

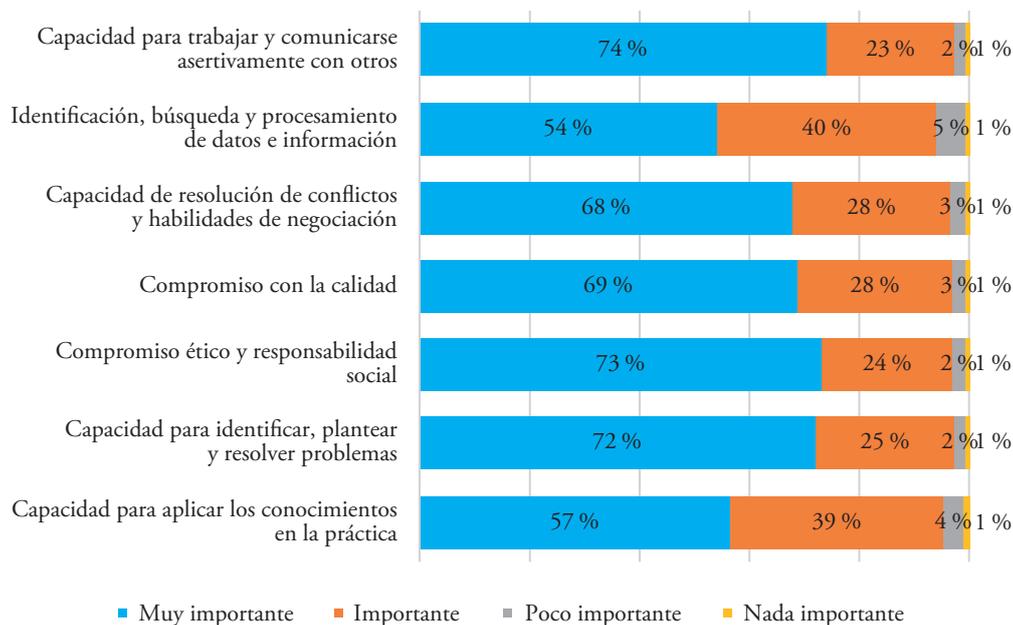
En términos de habilidades, los egresados consideran más importante para el desarrollo de su carrera las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y compromiso ético y social; sin embargo, no parece ser muy importante la búsqueda de información y el análisis de datos, así como la aplicación del conocimiento en la práctica. Muy posiblemente enfrentan una realidad o práctica distinta a la que esperaban enfrentar cuando terminaron sus estudios. Es importante resaltar que en la nueva era de transformación digital que vivimos es preocupante que esta habilidad no esté entre las primeras en términos de relevancia para los egresados (véase el gráfico 5.3).

Gráfico 5.2. Satisfacción con su nivel de destreza de las competencias adquiridas en el programa de Administración.



Fuente: elaboración propia.

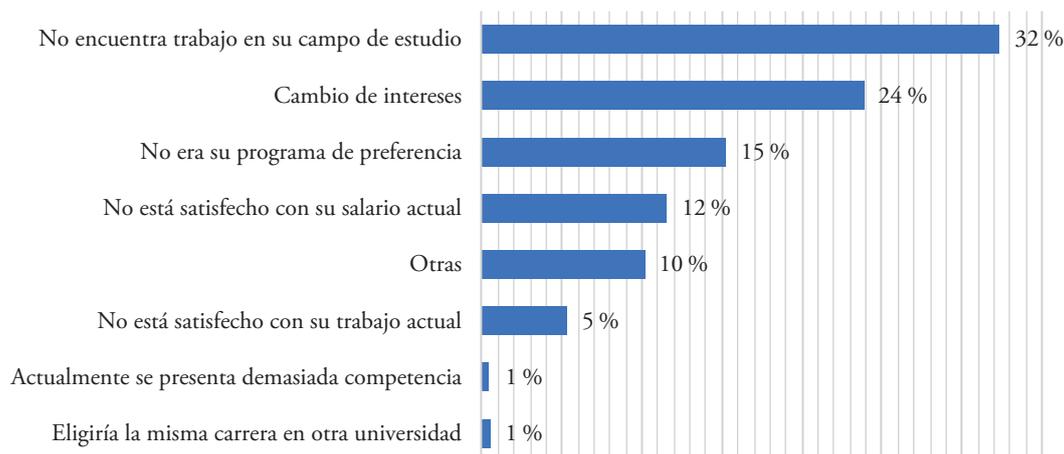
Gráfico 5.3. Importancia desde la experiencia que atribuye los egresados a competencias para ejercer la profesión de Administrador.



Fuente: elaboración propia.

Cuando se les preguntó si al tener la oportunidad de iniciar nuevamente una carrera escogerían Administración, el 22 % de ellos no lo volvería a hacer, y argumentaron como principales motivos el cambio de intereses y la gran dificultad para conseguir trabajo (véase el gráfico 5.4).

Gráfico 5.4. Principal razón por la cual los egresados no elegirían el mismo programa de formación en Administración.



Fuente: elaboración propia.

No podemos desconocer el componente del 10 % de otras explicaciones o razones para no elegir el mismo programa (168 respuestas en total), donde aparecen nuevamente preocupaciones relacionados con su vocación, nivel de desempleo y competencia en el mercado laboral, no ya por egresados de Administración, sino por egresados de otras carreras profesionales (véase la tabla 5.1).

Tabla 5.1. Razones expuestas para no volver a escoger la formación en Administración cuando se escoge la opción “otros”.

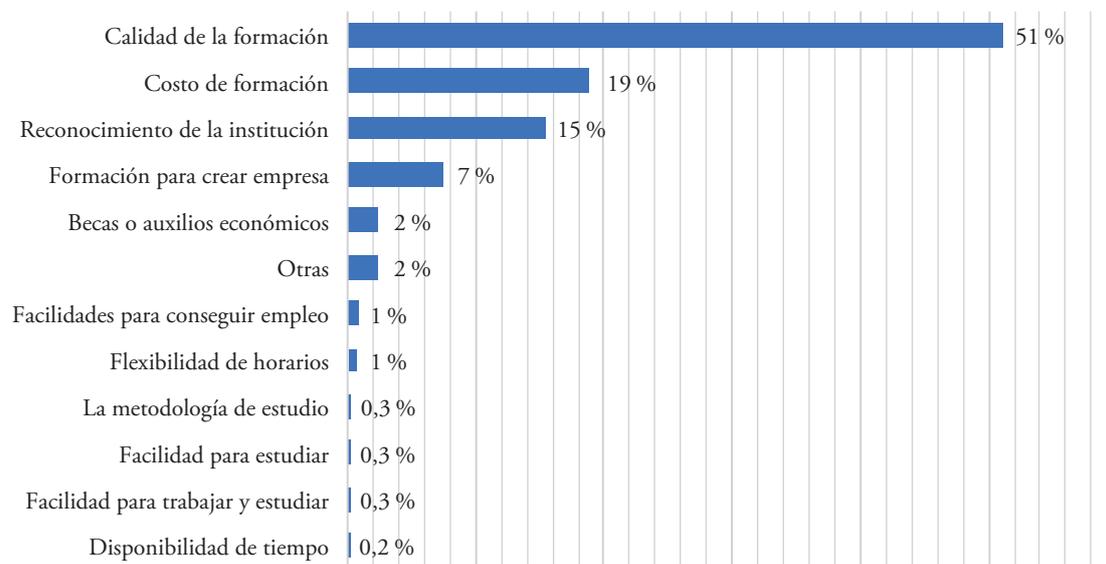
	<i>Número de respuestas</i>	<i>%</i>
Puede haber mejores cursos de carrera	62	36,7
La misma formación en otra institución; cuestionamiento a la calidad de la formación recibida	58	34,3
Vocación o posible mejor elección de otro campo de formación	54	32,0
Desempleo	45	26,6
Competencia otras profesiones	40	23,7
Mucha competencia por tener muchos graduados, saturación de mercado	19	11,2
Baja remuneración y precarización	14	8,3
Necesita mayor énfasis en emprendimiento	9	5,3

Fuente: elaboración propia.

Estos son los principales resultados relacionados con satisfacción en formación y efecto de esta formación en el desarrollo de carrera.

También se les preguntó sobre el grado de satisfacción con la institución y si la recomendarían (véase el gráfico 5.5) o no la recomendarían (véase el gráfico 5.6); en ambos casos se hizo referencia a la calidad y el reconocimiento de la institución: tanto los que la recomendarían (66%), como los que no (60%). Esta diferencia de percepción muy seguramente es la manifestación de los diferentes niveles de calidad que hay entre las distintas instituciones que ofrecen esta carrera.

Gráfico 5.5. Principal razón por la cual los egresados SI recomienda la institución donde realizaron el programa de formación en Administración.



Fuente: elaboración propia.

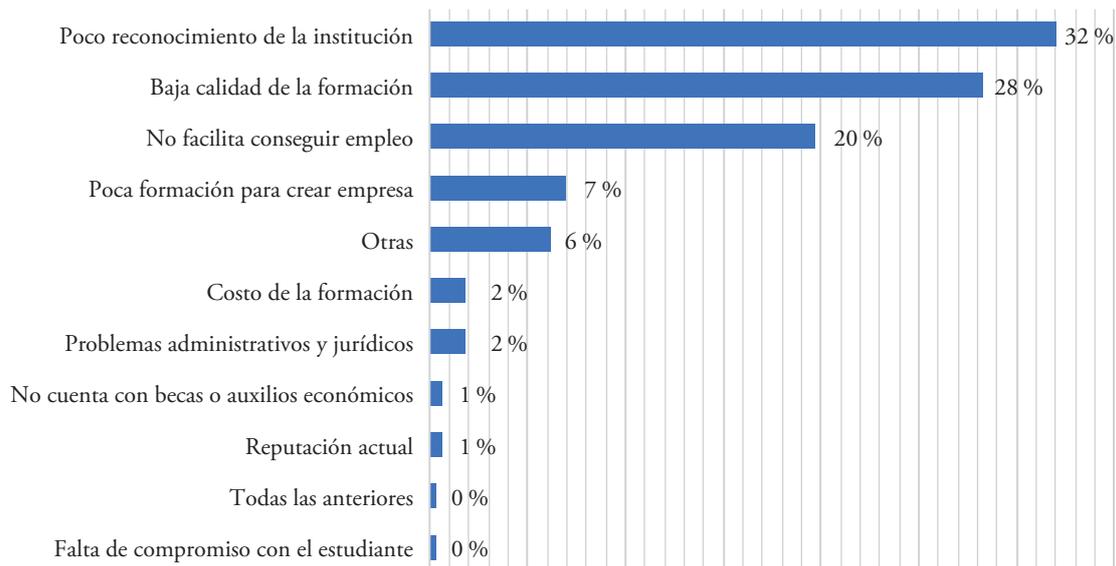
En relación con los resultados de las entrevistas semiestructuradas realizadas a grupos focales de egresados, se identificaron otros aspectos importantes para determinar su grado de satisfacción y cumplimiento de expectativas. Para analizar estas entrevistas se recurrió a la herramienta informática de análisis cualitativo *Atlas.ti*, que permitió codificar la transcripción de estas en las tres regiones donde se llevaron a cabo.

Este análisis permitió complementar los resultados de las encuestas con otra perspectiva de satisfacción de los egresados con su proceso de formación. Primero se pudo obtener la visión que tenían de la carrera antes de su proceso formativo (véase la tabla 5.2).

Cerca del 50 % de egresados manifiesta que su decisión y visión de la carrera antes de empezar a estudiar estaba muy influenciada por su entorno familiar y social, mostrando un alto grado de confusión vocacional entre los aspirantes.

Al realizar el mismo análisis pero ya con la visión de graduados, se observa que las expectativas iniciales no se cumplen, en especial las relacionadas con el nivel salarial y el alto grado de competencia en el mercado laboral (véase la tabla 5.3).

Gráfico 5.6. Principal razón por la cual los egresados NO recomienda la institución donde realizaron el programa de formación en Administración.



Fuente: elaboración propia.

Tabla 5.2. Motivos para estudiar Administración mencionados en grupos focales con egresados.

Porqué estudiar esta carrera...	GENERAL	Centro-Oriente	Caribe	Bogotá
Antes estudiar Administración porque lleva a ser gerente y ganar dinero	2 (11,76%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (11,76%)
Antes estudiar seguir modelo alguien familia o cercano	2 (11,76%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (11,76%)
Antes influencias externas y poco criterio propio para estudiar Administración	4 (23,53%)	1 (5,88%)	0 (0%)	3 (17,65%)
Antes en realidad no quería estudiar Administración	5 (29,41%)	2 (11,76%)	0 (0%)	3 (17,65%)
Falta mejor orientación vocacional para seguir carrera	3 (17,65%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (17,65%)
Antes estudiar marco general de personas y empresas	1 (5,88%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (5,88%)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en Atlas.ti.

Tabla 5.3. Cumplimiento de expectativas de los egresados entrevistados al estudiar, graduarse y trabajar en Administración.

<i>Lo volvería a hacer...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Sí volvería a estudiar Administración	3 (23,08 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (23,08 %)
Compiten administradores con otros profesionales por cargos y empleos	7 (53,85 %)	1 (7,69 %)	0 (0 %)	6 (46,15 %)
Existe baja generalizada de salarios	2 (15,38 %)	0 (0 %)	2 (15,38 %)	0 (0 %)
Plan definido con el estudio y vinculación posterior con el estudio	1 (7,69 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (7,69 %)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en *Atlas.ti*.

Al preguntar sobre la calidad de los programas donde recibieron su formación, manifiestan que esperarían encontrar nuevos programas actualizados con mayor enfoque práctico, y la oportunidad de realizar profundizaciones dependiendo de los intereses del estudiante. Una manifestación recurrente es la necesidad de poder desarrollar más el enfoque de emprendimiento (véase la tabla 5.4).

Tabla 5.4. Aspectos por mejorar en los programas de formación de pregrado en Administración según los egresados entrevistados.

<i>Qué deberían tener esas carreras...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Necesidad de cambios en la formación ante inercia de programas.	26 (23,37 %)	0 (0 %)	9 (9,47 %)	17 (17,89 %)
Falta de fomento en iniciativa en educación.	5 (5,26 %)	0 (0 %)	3 (3,16 %)	2 (2,11 %)
Necesidad de establecer espacios de práctica y de avance reflexivo enfrentando realidades propias de la Administración desde la formación de pregrado.	22 (23,16 %)	2 (2,11 %)	7 (7,37 %)	13 (13,68 %)
Necesidad de orientación y planeación de carrera con el estudiante.	4 (4,21 %)	0 (0 %)	1 (1,05 %)	3 (3,16 %)
Necesidad de espacios de enseñanza con oportunidades para estudiantes con diferentes tipos de aprendizaje.	2 (2,11 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (2,11 %)
Necesidad de más profesores con experiencia de campo empresarial que complementen con otros con alta preparación académica.	5 (5,26 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	5 (5,26 %)
Actualizar conocimiento de casos de éxito empresas colombianas.	1 (1,05 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (1,05 %)
Actualizar formación en Administración definiendo líneas y tratamiento en profundidad de estas.	22 (23,16 %)	3 (3,16 %)	5 (5,26 %)	14 (14,78 %)
Necesidad de formación en indagación crítica y de fortalecimiento de competencias con información cuantitativa.	3 (3,16 %)	0 (0 %)	1 (1,05 %)	2 (2,11 %)
Vacío de formación en creación de empresas.	2 (2,11 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (2,11 %)
Necesidad de clarificar el perfil del administrador a potenciales estudiantes y a potenciales empleadores o aliados.	3 (3,16 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (3,16 %)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en *Atlas.ti*.

En las competencias importantes y necesarias para el desarrollo profesional los egresados destacan la flexibilidad de adaptación, las habilidades de gestión tecnológica y transformación digital y el mejor entendimiento de la pequeña y mediana empresa, base de tejido empresarial que se tiene en Colombia (véase la tabla 5.5).

Tabla 5.5. Competencias que debe tener un Administrador de acuerdo con la experiencia de carrera de los egresados.

<i>Que debe tener el profesional...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Competencias para gerenciar, viabilizar económicamente y planear estratégicamente el desarrollo de proyectos y negocios, contando con sus recursos humanos.	8 (11,59%)	3 (4,35%)	0 (0%)	5 (7,25%)
Debe enfocarse formación a realidad de empresas colombianas casi siempre pequeñas o familiares.	7 (10,54%)	1 (1,45%)	0 (0%)	6 (8,7%)
Competencias duras	1 (1,45%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,45%)
Análisis de información y sus herramientas.	2 (2,9%)	0 (0%)	1 (1,45%)	1 (1,45%)
Competencias blandas	6 (8,7%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (8,7%)
Competencias blandas de comunicación efectiva.	5 (7,25%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (7,25%)
Competencias tecnológicas.	7 (10,54%)	0 (0%)	4 (5,8%)	3 (4,35%)
Competencia del administrador con adaptación flexible que se maneje en espacios abiertos y transparentes.	15 (21,74%)	1 (1,45%)	6 (8,7%)	8 (11,59%)
Competencia fluidez toma de decisiones.	2 (2,9%)	2 (2,9%)	0 (0%)	0 (0%)
Valoración profesional Administración comprometido con negocios y proyectos.	2 (2,9%)	2 (2,9%)	0 (0%)	0 (0%)
Competencia de trabajo en equipo y las dificultades que conlleva.	5 (7,25%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)	1 (1,45%)
Dar a la empresa valor agregado y competitividad.	4 (5,8%)	0 (0%)	4 (5,8%)	0 (0%)
Competencia egresados actitud persistente.	5 (7,25%)	3 (4,35%)	1 (1,45%)	1 (1,45%)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en *Atlas.ti*.

Al indagar sobre el aporte que le ha dado a su profesión su proceso formativo en el programa de pregrado, manifiestan el reconocimiento a su formación aun cuando reconocen tener que seguir aprendiendo y capacitándose, haciendo especial reconocimiento al prestigio de la institución donde recibieron el grado (véase la tabla 5.6).

Tabla 5.6. Aporte de la formación universitaria según la perspectiva de los egresados.

<i>Qué opinan de sus instituciones...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Valor actitud y comportamiento personal sobre conocimientos y habilidades.	3 (7,5%)	0 (0%)	1 (2,5%)	2 (5%)
Adquiere con formación universitaria.	14 (35%)	2 (5%)	4 (10%)	8 (20%)
Aprecio a institución por oportunidades.	6 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (15%)
Aprecio a institución por calidad y apoyo al aprendizaje en la formación recibida.	2 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (5%)

<i>Qué opinan de sus instituciones...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Aprecio a institución por el impulso a la carrera que da su alto prestigio.	9 (22,5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (22,5 %)
Aprecio a institución por el apoyo al desarrollo de competencias de manejo del tiempo y de autorregulación.	3 (7,5 %)	0 (0 %)	2 (5 %)	1 (2,5 %)
Reclamo por “feria de títulos” y promesas de carrera no cumplidas a estudiantes.	3 (7,5 %)	0 (0 %)	2 (5 %)	1 (2,5 %)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en *Atlas.ti*.

Una sección particular de las entrevistas se dedicó a los obstáculos encontrados por las mujeres en el desarrollo de sus carreras, en la cual algunas de ellas manifestaron haber sido discriminadas por su género, e hicieron énfasis en la preocupación que tiene las empresas de que puedan abandonar el trabajo para dedicarse al desarrollo de su familia (véase la tabla 5.7).

Tabla 5.7. Aspectos relacionados por los egresados entrevistados sobre diferencias y desventajas de género en el trabajo y en la vinculación laboral.

<i>Qué opinan sobre la diferencia genero...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Brechas de género	3 (17,65 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (17,65 %)
Machismo	5 (29,41 %)	0 (0 %)	3 (17,65 %)	2 (11,76 %)
Reproducción de ideas machistas en: micro agresiones a mujeres, autodiscriminación, sesgo contra su expresión asertiva, prejuicio de abandono de labores por atender problemas domésticos.	9 (52,94 %)	0 (0 %)	3 (17,65 %)	6 (35,29 %)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en *Atlas.ti*.

Entrevistas a empleadores

En el conjunto de entrevistas realizadas a los empleadores, estos manifestaron que es importante encontrar perfiles más sensibles a los temas ambientales y mucho más cercanos al desarrollo de las regiones (véase la tabla 5.8).

Con respecto a la equidad de género, los empleadores no consideran que haya un trato diferencial de género y que ese trato está relacionado con las capacidades y desempeño profesional de los individuos.

Cabe anotar que dentro del conjunto de empleadores entrevistados algunos manifestaron que podían tener profesionales de otras disciplinas desarrollando las funciones de los administradores, y que finalmente son ellos los que deben complementar el proceso de formación; valoran, sin embargo, la capacidad de autoaprendizaje de algunos de estos egresados.

Tabla 5.8. Opiniones de los empleadores sobre la vinculación de graduados en Administración y los aportes que han hecho a sus empresas

<i>Qué opinan los empleadores...</i>	<i>General</i>	<i>Centro-Oriente</i>	<i>Caribe</i>	<i>Bogotá</i>
Cambios en empresas relacionados con cambios en comercio, producción y economía.	4 (9,52 %)	0 (0,00 %)	4 (9,52 %)	0 (0,00 %)
Competencias para el trabajo en aspectos ambientales, turísticos, ecológicos y agroforestales, con creación de valor al educar en temas ambientales para ubicarse y fortalecer la vocación productiva de la región.	9 (21,43 %)	7 (16,67 %)	1 (2,38 %)	1 (2,38 %)
Busca y genera apoyo de estudiantes y graduados de Administración en gestión financiera, de productos y de servicios.	2 (4,76 %)	2 (4,76 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)
Generar buenas relaciones con clientes y entre agentes internos y externos de empresas y negocios.	3 (7,14 %)	3 (7,14 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)
No funcionó contratar administradores.	1 (2,38 %)	1 (2,38 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)
Capacidades naturales en las mujeres para el contacto humano y la organización social.	3 (7,14 %)	0 (0,00 %)	3 (7,14 %)	0 (0,00 %)
Valor a la equidad entre hombres y mujeres son diferenciarlos por su desempeño, al privilegiar criterios de selección sobre género.	12 (28,57 %)	2 (4,76 %)	3 (7,14 %)	7 (16,67 %)
Baja en número de empresarios graduados de Administración.	3 (7,14 %)	0 (0,00 %)	3 (7,14 %)	0 (0,00 %)
Desarrollo de iniciativas y nuevos negocios, en contra de conceptos equivocados sobre el emprendimiento.	5 (11,90 %)	1 (2,38 %)	4 (9,52 %)	0 (0,00 %)

Fuente: elaboración propia, con base en procesamiento realizado en *Atlas.ti*.

Conclusiones

Para concluir podríamos decir que el grado de aprendizaje, en términos de conocimiento, es en general satisfactorio pero no suficiente según las expectativas de egresados y empleadores. A futuro la preocupación más importante deberá centrarse en las habilidades de autoaprendizaje, ya que el conocimiento evoluciona cada vez de forma más acelerada.

Otro tema importante tiene que ver con el desarrollo de las habilidades frente a conocimientos básicos de la Administración: aun cuando las facultades han hecho un esfuerzo muy importante por concentrarse en el desarrollo de competencias y habilidades blandas, no se puede perder de vista la necesidad de fortalecer conceptualmente el conocimiento, sobre todo en las áreas de mercadeo y finanzas.

Preocupa el grado de desempleo e insatisfacción de un conjunto grande de egresados que manifiesta no tener intención de volver a estudiar la misma carrera si tuvieran esta oportunidad, debido a la alta competencia en el mercado laboral y al grado de desempleo que existe para la profesión; allí hay un gran reto para los programas de Administración y reinventarse para ofrecer diferenciadores en la formación. Como en toda carrera, es importante que la convicción vocacional sea uno de los principales motivadores de decisión para la selección, y se observa de

forma preocupante que este no fue el caso en varios de los egresados, sino que fueron más los factores externos que influyeron en la decisión.

Frente al tema de equidad de género se observa una mayor participación de las mujeres, pero aun así, siguen manifestando discriminación y dificultades al momento de contratación. Finalmente, es importante que las universidades y las facultades de Administración se acerquen más a los empleadores para establecer perfiles y énfasis de formación deseables, que permitan alinear expectativas de corto, mediano y largo plazo de estudiantes y organizaciones.

El capítulo 5 nos mostró condiciones de satisfacción del egresado y de empleadores, y su relación con algunos cursos de carrera de estos. El apartado final a continuación muestra las conclusiones generales de los resultados que se han venido presentando en los capítulos 3, 4 y 5.

CONCLUSIONES GENERALES

ESTE ESTUDIO REALIZADO sobre cursos de carrera y brechas salariales en egresados de programas de Administración en Colombia es un aporte importante al entendimiento del impacto que estos programas están teniendo en sus profesionales egresados y en las empresas donde se desempeñan.

Se entrevistaron cerca de 7000 egresados y egresadas de programas de Administración en varias regiones del país, en su mayoría de estrato socioeconómico medio y con una edad promedio de 29,06 años.

Los indicadores descriptivos iniciales indican que actualmente el 54 % está en un empleo formal, el 22 % es contratistas, cerca del 18 % se encuentran desempleados y el 5 % son propietarios de su negocio o empresa. En esta última categoría hay todavía un gran potencial de desarrollo profesional que podría dar línea a la oferta de formación de programas de Administración a futuro. Preocupa, sin embargo, el 18 % de desempleo, muy por encima del nivel de desempleo del 10,5 %, presentado en el 2019 en Colombia.

Metodológicamente el estudio tiene como base central de información las encuestas antes mencionadas, cuyo diseño partió de la encuesta del Observatorio Laboral para la Educación (OLE), a la cual se añadieron preguntas para indagar por los cursos de carrera de estos egresados, las competencias que consideran clave para su trabajo profesional, la forma en que las adquirieron, y los posibles impactos de su trabajo como graduados de Administración.

Asimismo se realizaron entrevistas semiestructuradas a egresados y empleadores, invitados por medio de las oficinas de egresados de instituciones de educación superior tanto públicas como privadas representativas en cada una de las regiones, para profundizar en factores que permitieran determinar si se cumplieron o estaban alineadas las expectativas de ambos actores.

Cabe anotar que, metodológicamente, este estudio es más de carácter exploratorio y descriptivo que de carácter correlacional de variables explicativas. En una segunda fase se podrá ampliar el estudio a este tipo de aproximaciones.

Para la línea central de discusión y análisis de los resultados se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Describir el desarrollo de carrera (panorama de ubicación laboral, salarios y brecha salarial) de los egresados de programas de Administración en Colombia.
2. Evaluar el nivel de satisfacción con el aporte a su trabajo de la formación recibida, en egresados con los programas de Administración en Colombia.
3. Caracterizar la percepción de los empleadores sobre las fortalezas y las debilidades de sus empleados egresados de programas de Administración en Colombia.

A continuación, se presentan los resultados más relevantes.

Con respecto al primer objetivo: *Describir el desarrollo de carrera —panorama de ubicación laboral, salarios y brecha salarial— de los egresados de programas de Administración en Colombia*, se evidenció la disminución constante a lo largo del tiempo en los salarios de enganche, una reducción cercana al 25 % en términos reales entre los años 2006 y 2016.

Este tipo de situaciones, además de obedecer en cierta medida a aspectos económicos y de dinámica social y geográfica de la producción, tiene un factor explicativo importante en la posible saturación del mercado laboral por la gran cantidad de egresados de programas de Administración, y el crecimiento en la oferta de nuevos programas por parte de instituciones de educación superior, la cual se ha duplicado en los 10 últimos años.

A esto debemos sumar la preocupación manifiesta de empleadores frente a las capacidades y competencias de los egresados que contratan y que no están del todo alineadas con sus necesidades, teniendo que completar en la empresa su proceso formativo. Esto responde a la inquietud planteada en el tercer objetivo de este estudio: *Caracterizar la percepción de los empleadores sobre las fortalezas y las debilidades de sus empleados egresados de programas de Administración en Colombia*:

Nuevamente, con respecto al primer objetivo de este estudio, las líneas de tendencia muestran que la brecha salarial de género en los últimos años se ha cerrado, con tendencia a un salario de enganche más bajo para las mujeres. Al observar los últimos 10 años, la brecha salarial se mantiene constante en un 27 % y con un cierre de brecha solo hasta el 2005 en el salario de enganche; esta brecha puede obedecer, en primera instancia, a esquemas generales de desigualdad presentes en fenómenos como el acceso a la educación superior por parte de hombres y mujeres, y los grados de desempleo diferenciados entre hombres y mujeres: En el 2018 el DANE reportó un desempleo masculino de 9,8 %, mientras que el femenino fue del 16,9 %.

Esto coincide con hallazgos de otras investigaciones que muestran que, en determinadas ocasiones, existe una acumulación de desventajas en la formación de las mujeres desde su educación básica hasta la superior de pregrado, en la cual se suman las tendencias de socialización escolar diferenciada e inconsciente entre niños y niñas, y la tendencia a una acumulación mayor de responsabilidades familiares y de sostenimiento económico de parientes e hijos en las estudiantes mujeres de programas de Ciencias Económicas y Administrativas (Abdullah, Doucouliagos y Manning, 2015; Arias-Velandia, Rincón-Báez y Cruz-Pulido, 2018; Ball, 2012; Baruch

y Lavi-Steiner, 2015; Ferrada y Montantilda, 2014; Goodwin-White, 2018; Kleinfeld, 2009; Machin y MacNally, 2005; Marks, 2008; Merluzzi y Dobrev, 2015; Seagraves y Gallimore, 2013).

La anterior brecha salarial persistente en favor de los hombres se hace presente en todas las regiones colombianas indagadas, pero se acentúa especialmente en las regiones de las costas del Caribe y el Pacífico. Los salarios de enganche más altos para las mujeres se presentan en Bogotá y Antioquia, y es allí, además, donde se presentan los menores niveles de brecha salarial. Contrasta esto con mayores brechas salariales de género en Guaviare y Chocó, dos departamentos de Colombia que, además, presentan grados de desarrollo económico menores.

Al igual que en otras investigaciones, se confirma con esta la concentración regional de la desigualdad en Colombia, en la cual los departamentos de zonas andinas y centrales del país tienen mayor número de estudiantes, mayor número de egresados, y mayor aprendizaje (revelado en sus resultados de evaluaciones externas), acompañados también, según nos muestran los resultados de esta investigación, de mayores oportunidades para desarrollar sus carreras (Aguayo-Ormeño, 2017; Alonso-Villar y Del Río, 2008; Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra-Plaza y otros, 2018; Sánchez-Torres, 2017).

Con respecto al segundo y tercer objetivo de este estudio, se presentan los siguientes resultados más destacados:

1. **Competencias y conocimientos:** si bien los programas de formación en este campo privilegian en general el desarrollo de las llamadas *competencias blandas*, se hace necesario rescatar el aprendizaje de *competencias duras* o cuantitativas en las áreas de mercadeo y finanzas, como núcleos fundamentales de la formación de administradores. Esto reta el diseño curricular de nuevos programas a que resalten estos elementos en conocimientos y prácticas como núcleo del trabajo de los administradores (Adams-Becker *et al.*, 2018; Castrillón y Cabeza, 2010; Carlino, 2005; Carlino, 2013; Temtime y Mereki, 2011). Adicional a lo anterior, es importante que las universidades y las facultades de Administración se acerquen más a los empleadores para establecer perfiles y énfasis de formación deseables, que permitan alinear expectativas de corto, mediano y largo plazo de estudiantes y organizaciones.
2. **Diferenciación más clara en la formación en Administración:** se necesita un aporte diferencial más claro en la formación que se imparte en programas de Administración, como estrategia que permita responder a algunos hallazgos de este estudio relacionados con la insatisfacción de la formación por parte de egresados, su alta tasa de desempleo y la falta de competencias diferenciadoras que les hacen perder oportunidades de vinculación laboral, promoción y más altos salarios frente a egresados de otras disciplinas que se desempeñan en las mismas áreas.
3. **Motivación vocacional:** se necesita un examen profundo y acciones de intervención de los programas frente a la motivación vocacional de sus aspirantes y estudiantes. La convicción vocacional debe ser uno de los principales motivadores de decisión para la selección, y se observa de forma preocupante que este no fue el caso en varios de los egresados, sino que fueron más factores externos los que influyeron en la decisión.

Los puntos 2 y 3 plantean dos cursos de acción, respondiendo al segundo objetivo de este estudio: *Evaluar el nivel de satisfacción con el aporte a su trabajo de la formación recibida, en egresados con los programas de Administración en Colombia*: Primero, el fortalecimiento de la elaboración de planes para el curso de carrera más conscientes, menos accidentados y menos sometidos a enormes esfuerzos y desgastes individuales (Heimler *et al.*, 2012; Lei y Loi, 2016; McKeown y Lindorff, 2011), y segundo, el desarrollo de capacidades de autoaprendizaje, que incluyen la definición de preferencias propias sobre áreas de aprendizaje y desarrollo profesional, así como de maneras particulares para seguir aprendiendo en ellas (Lehmann *et al.*, 2014; Pintrich, 1998; Zimmerman y Schunk, 2001).

En Colombia, investigaciones anteriores habían hecho aproximaciones relacionadas con los objetivos de este estudio, restringiéndose a un conjunto de instituciones o una región específica en el país, estudiando generalmente solo los aspectos salariales y la ubicación laboral del egresado o graduado. Esta investigación contribuye a la literatura al conjugar la descripción de brechas salariales, satisfacción de egresados y empleadores con la formación alcanzada, en diferentes tipos de instituciones y en diferentes regiones de Colombia.

Estudios posteriores basados en los hallazgos de esta investigación pueden abordar modelos de análisis correlacional que muestren el efecto que tienen factores económicos nacionales y regionales, en características individuales, como nivel de salario alcanzado, brechas salariales y características de satisfacción o insatisfacción con la carrera en egresados de Administración y sus empleadores.

Otra ampliación del estudio puede utilizar los mismos datos recopilados acá, para focalizarse en la asociación entre brechas salariales de diferentes cohortes de egresados o graduados de Administración, y determinar así qué factores en el tiempo pueden haber afectado cursos de carrera de los egresados.

Finalmente se podría correlacionar cambios de salario inicial a salario actual en cada cohorte de egresados según el año del grado, con características sociodemográficas del individuo e hitos relacionados con su curso de carrera, para determinar cuáles son los factores más relevantes que inciden en el desarrollo profesional de los administradores.

SOBRE LOS AUTORES

Luis Díaz Matajira

Profesor asistente en la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes de Bogotá, fue director del programa de pregrado —en dos oportunidades— y de las especializaciones. Sus áreas de interés principal son la estrategia y el liderazgo en las empresas familiares, la gestión pública en la educación y la responsabilidad social corporativa. Economista de la Universidad Nacional de Colombia, M.Sc. en Estudios del Desarrollo del London School of Economics, M. Sc. y Ph. D. en Administración (estrategia) de la Universidad de Tulane. Realizó una pasantía de investigación posdoctoral en Audencia Business School. Desde 2006, forma parte del proyecto global sobre emprendimiento familiar STEP, y actualmente es miembro del Consejo Latinoamericano y de su Global Board. Es coautor del libro *Creación de valor en las empresas familiares colombianas: líderes sociales y empresariales*.

William Umar Rincón Báez

Docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede UVD. Licenciado en Física de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, magíster en Ciencias-Física de la Universidad Nacional de Colombia; mención especial en Educación en Contaduría e Informática, Premio de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas Arturo Díaz Alonso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en el 2017 por la investigación *Factores asociados al logro educativo en estudiantes en metodologías a distancia y presencial de ciencias económicas, administrativas y afines en Colombia* (México). Coautor de los libros *Retos a los programas de Administración: Una mirada al saber*; *Inteligencia de datos en la formación en Administración y negocios*; y, *Programas académicos técnicos y tecnológicos —análisis de datos abiertos en Colombia—*. Investigador de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), profesor universitario con experiencia de 20 años en diferentes instituciones de Colombia.

Nicolás Arias Velandia

Profesor de tiempo completo, investigador y coordinador de investigación, Escuela de Educación e Innovación, Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad del Politécnico Grancolombiano. Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia, magíster en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional. Sus áreas de interés para la investigación son educación superior, educación virtual, logro de aprendizaje, aprendizaje de las ciencias, lenguaje para aprender, lenguaje a través del currículo, y formación en culturas académicas y profesionales (alfabetización académica). Fue galardonado, junto con William Umar Rincón Báez, con la mención especial en Educación en Contaduría, Administración e Informática, premio de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas Arturo Díaz Alonso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en el 2017, y con el premio Carlos Lleras Categoría Investigación Leer en Familia: Los bebés sí pueden leer, investigación de seguimiento al programa (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Presidencia de la República de Colombia, UNICEF, 2007), junto con las investigadoras Rita Flórez Romero y María Cristina Torrado Pacheco. Es coautor de los libros *Inteligencia de datos en la formación en Administración y Negocios en Colombia 2018* y *Retos a los programas de Administración. Una mirada al Saber: Resultados de la evaluación externa (2012-2016)*.

Eric Fernando Rodríguez López

Profesor asociado de la Universidad de los Andes de Bogotá hasta el 2018 y decano de la Facultad de Administración de la misma universidad entre el 2014 y el 2018. Ingeniero de Sistemas y MBA de la Universidad de los Andes de Bogotá, M. A. y Ph. D. de la Universidad de Tulane. Su experiencia de investigación se centra en procesos de reorganización empresarial, trabajando en el campo con la Superintendencia de Sociedad donde estuvo como superintendente delegado entre el 2012 y el 2014. Emprendedor académico con 25 años de experiencia en el sector universitario, pertenece a comités asesores de las acreditadoras internacionales más importantes de facultades de Administración en el mundo, AACSB y EFMD. En ellos representa a la región latinoamericana con el fin de entender las particularidades y entornos especiales que se viven en las universidades de la región, frente a los estándares de procesos de acreditación internacional.

Gisele Eugenia Becerra Plaza

Directora ejecutiva de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), e investigadora del grupo *sinergi@digital* de la Corporación Universitaria de Asturias. Administradora de empresas de la Universidad del Rosario y MBA de la Universidad de los Andes de Bogotá. Miembro de la junta directiva de la Corporación Calidad, y forma parte de la Mesa de las asociaciones de las distintas profesiones en la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN). Fue miembro activo del Consejo Directivo de Teletón, del Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE). Forma parte del proyecto internacional *Strengthening Impact of Latin American Universities* (Impala), cofinanciado por la Unión Europea en el programa Erasmus Plus. Investigadora sobre innovación de los modelos a la educación de calidad con estándares nacionales e internacionales y los impactos de la profesión con una visión global.

Coautora de varios libros tales como: *Inteligencia de datos en la formación en Administración*; y, *Retos a los programas de Administración, una mirada al Saber*; ha publicado artículos en revistas académicas en temas financieros, de internacionalización de las empresas y de administración y en diarios de opinión.

REFERENCIAS

- ABDULLAH, A., Doucouliagos, H. y Manning, E. (2015). Does education reduce income inequality? A meta-regression analysis. *Journal of Economic Surveys*, 29(2), 301-316.
- ADAMS-BECKER, S., BROWN, M., Dahlstrom, E., Davis, A., DePaul, K., Diaz, V. y Pomerantz, J. (2018). *NMC Horizon Report: 2018 Higher Education Edition*. Louisville, CO: EDUCAUSE.
- AGUAYO-ORMEÑO, I. (2017). *Brecha salarial y su evolución en una muestra de países*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- ALONSO-VILLAR, O. y Del Río, C. (2008). Geographical concentration of unemployment: A male - Female comparison in Spain. *Regional Studies*, 42(3), 401-412.
- ARIAS-VELANDIA, N., Rincón-Báez, W. y Cruz-Pulido, J. (2018). Equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación superior presencial, virtual y a distancia. Exploración en Colombia. *Panorama*, 12(22), 58-69. Disponible en <https://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/1142/0>
- ARIAS-VELANDIA, N., Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Mejía-Rodríguez A. F., Salas-Díaz, R. J. y Fajardo Vásquez, H. L. (2018). *Retos a los programas de Administración. Una Mirada al Saber. Resultados de la evaluación externa (2012-2016)*. Bogotá: Politecnico Gran colombiano, Uniminuto, Ascolfa.
- ATTANAPOLA, C. (2013). Back and forth with hopes and fears: Sri Lankan men's narratives on gender and mobility in transnational livelihoods. *Norsk Geografisk Tidsskrift*, 67(4), 219-228.
- BALL, J. (2012). The Gender Gap in Undergraduate Business Programs in the United States. *Journal of Education for Business*, 87(5), 260-265.
- BANCO de la República. (2019). Salario mínimo, Enciclopedia Banrepcultural. Bogotá. Disponible en https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Salario_m%C3%ADnimo
- BANDURA, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.

- BARÓN, J. D. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, (76), 55-86.
- BARUCH, Y. y Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. *Career Development International*, 20(3), 218-237.
- BOLÍVAR, A. (2012). Metodología de la investigación biográfico-narrativa: recogida y análisis de datos. En Menna-Barreto, M. H. *Dimensões Epistemológicas e Metodológicas da Pesquisa (auto) Biográfica*. Tomo I (pp. 79-109). Porto Alegre: Edipucrs. Doi: 10.13140/RG.2.1.2200.3929.
- BRONFENBRENER, U. (1991). *Ecología del Desarrollo Humano*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- BRONFENBRENER, U. y MORRIS, P. (2007). The Bioecological Model of Human Development. En W. Damon y R. Lerner, *Handbook of Child Psychology, 6th edition, Vol. 1* (pp. 723-828). Hoboken, NJ, US.: John Wiley & Sons.
- BROWN, J. A. y MAZZARINO, G. (1984). Practitioner's Corner: Drawing the Lorenz Curve and Calculating the Gini Concentration Index from Grouped Data by Computer. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 46(3), 273-278.
- CALDERÓN, G., ARISTIZABAL, A., CASTAÑO, G., GUTIÉRREZ, L., LÓPEZ, E., LOZADA, N., PÉREZ, P. (2017). *La Generación de Conocimiento en Estrategia Organizacional en Colombia*. Medellín: Universidad Sergio Arboleda, Asociación Colombiana de Facultades de Administración.
- CARLINO, P. (2005). *Leer, escribir y aprender en la universidad. Una introducción a la alfabetización académica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica-Argentina.
- CARLINO, P. (2013). Alfabetización académica diez años después. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18(57), 355-381.
- CASTRILLÓN, J. y CABEZA, L. (Eds.). (2010). *Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina 2008-2010*. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Asocolfa).
- CEPAL. (2017). *Panorama Social de América Latina*. Santiago: Naciones Unidas.
- CEPEDA-EMILIANI, L. y BARÓN, J. D. (2012). Segregación educativa y la brecha salarial por género entre los recién graduados universitarios en Colombia. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional*, 162, 1-19.
- CHECCHI, D. (2001). Education, Inequality and Income Inequality. *STICERD-Distributional Analysis Research Programme Papers 52*. Disponible en <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/darp/DARP52.pdf>
- CHEN, C. y LI, S. (2014). Market transition and income inequality in urban China: Evidence from shapley value decomposition. *Frontiers of Economics in China*, 9(2), 309-337.
- CHILE. Agencia de la Calidad de la Educación. (2013). GINI AL SIMCE: Una aplicación del índice de Gini a los puntajes de las pruebas. *Apuntes sobre la Calidad de la Educación*, 9, 1-17.
- COLOMBIA-OLE. (Agosto de 2019). *Observatorio Laboral para la Educación*. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en: <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/ubicacion-geografica>

- COLOMBIA, SNIES. (20 de agosto de 2019). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior*. Obtenido de SNIES: <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-a-la-mano/212400:Estadisticas>
- CORTÉS-AGUILAR, A. y Flórez-Vera, M. A. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, 35(61), 267-302.
- DANE. (2018). *Colombia - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2018*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Disponible en http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/get_microdata
- DANE (2019). Pobreza Monetaria y Multidimensional en Colombia. Año 2017. *Boletín Técnico Pobreza Monetaria en Colombia*. Disponible en https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/bol_pobreza_17_v2.pdf
- DÁVILA, C. (1991). *Ensayos sobre la educación en Administración en Colombia*. Monografías Facultad de Administración No. 24, Bogotá: Universidad de los Andes.
- DAWIS, R. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. En S. Brown y R. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (págs. 3-23). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons.
- DE Vries, W. y Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(4), 3-27.
- DEWEY, J. (1995). *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación*. Madrid: Morata.
- DJURFELDT, A. A., Djurfeldt, G. y Lodin, B. J. (2013). Geography of Gender Gaps: Regional Patterns of Income and Farm-Nonfarm Interaction Among Male- and Female-Headed Households in Eight African Countries. *World Development*, 48, 32-47.
- DUNLOSKY, J. y Metcalfe, J. (2008). *Metacognition*. Londres: Sage Publications.
- DWECK, C. (2015). Carol Dweck revisits the growth mindset. *Education Week*, 35(5), 20-24.
- ESCOBEDO-PORTILLO, M., Hernández-Gómez, J., Estebané-Ortega, V. y Martínez-Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22.
- ESSLETZBICHLER, J. (2015). The top 1% in U.S. metropolitan areas. *Applied Geography*, 61, 35-46.
- FERNÁNDEZ, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (58), 165-208. doi:<https://doi.org/10.13043/dys.58.5>
- FERRADA, L. y Montantilda, V. (2014). ¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de Magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género. *Magallania*, 42(1), 93-109.
- FRANKL, V. (2015). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- GALVIS, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 235-277.
- GARCÍA, T., Montero, C., Ruíz, V., Vásquez, M. y Álvarez, W. (2008). Aplicación de la regresión logística multinomial en la detección de factores económicos que influyen la productividad de los sectores industriales. *Revista Ingeniería UC*, 15(3), 19-24.

- GOODWIN-WHITE, J. (2018). "Go West, Young Woman?": The Geography of the Gender Wage Gap through the Great Recession. *Economic Geography*, 94(4), 331-354.
- GREEN, A., Little, A., Kamat, S., Oketch, M. y Vickers, E. (2007). *Education and development in a global era: Strategies for 'successful globalisation'*. London: Institute of Education University of London.
- GUTTEK, B. A. y Larwood, L. E. (1987). *Women's career development*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, M. y Flórez-Romero, R. (2011). Enseñar a escribir en la universidad: saberes y prácticas de docentes y estudiantes universitarios. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 4(7), 137-168.
- HEDERICH-MARTÍNEZ, C. (2007). *Estilo cognitivo en la dimensión de dependencia-independencia de campo. Influencias culturales e implicaciones para la educación*. Bogotá D.C.: Universidad Pedagógica Nacional.
- HEIMLER, R., Rosenberg, S. y Morate, E. (2012). Predicting career advancement with structural equation modelling. *Education + Training*, 54(2-3), 85-94.
- HODGSON, G. (2007). Evolutionary and Institutional Economics as the New Mainstream. *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 4(1), 7-25.
- HOLSINGER, D. B. y Jacob, W. J. (Eds.) (2009). *Inequality in education: Comparative and international perspectives*. CERC Studies in Comparative Education 24. Berlin: Comparative Education Research Centre The University of Hong Kong; Springer Science & Business Media.
- HORENSTEIN, M. y Olivieri, S. (2004). *Polarización del ingreso en la Argentina: teoría y aplicación de la polarización pura del ingreso*. Documento de Trabajo 15. La Plata: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales de Argentina (Cedlas).
- HUESCA-REYNOSO, L. y Camberos-Castro, M. (2009). El mercado laboral mexicano 1992-2002: Un análisis contrafactual de los cambios en la informalidad. *Economía Mexicana. Nueva Época*, 18(1), 5-43.
- KLEINFELD, J. (2009). No Map to Manhood: Male and Female Mindsets Behind the College Gender Gap. *Gender Issues*, 26(3-4), 171-182.
- LEHMANN, T., Hähnlein, I. y Ifenthaler, D. (2014). Cognitive, metacognitive and motivational perspectives on preflexion in self-regulated online learning. *Computers in Human Behavior*, 32, 313-323.
- LEI, W. y Loi, K. (2016). Explore or establish? Event graduates' early career paths. *Event Management*, 20(1), 53-68.
- LENT, R. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. En D. Brown y R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (págs. 101-127). Hoboken, NJ, US.: John Wiley & Sons.
- LENT, R., Brown, S. y Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- LEY 1429 de 2010. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, 29 de diciembre de 2010.

- MACHIN, S. y MacNally, S. (2005). Gender and student achievement in English schools. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 357-372. Doi: <https://doi.org/10.1093/oxrep/gri021>
- MANAHAN, E., Wang, L., Chen, S., Dickson-Witmer, D., Zhu, J. H. y Kass, R. (2015). What is a Breast Surgeon Worth? A Salary Survey of the American Society of Breast Surgeons. *Annals of Surgical Oncology*, 22(10), 3257-3263.
- MARÍN-IDÁRRAGA, D. y Cuartas, J. (2013). *La Educación en Administración: Reflexiones y Posibilidades*. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.
- MARKS, G. N. (2008). Accounting for the gender gaps in student performance in reading and mathematics: evidence from 31 countries. *Oxford Review of Education*, 34(1), 89-109.
- MAYOR, M. A. (1992). *La profesionalización de la Administración de Empresas en Colombia*. Cali: Universidad del Valle.
- MCKEOWN, T. y Lindorff, M. (2011). The graduate job search process —a lesson in persistence rather than good career management? *Education and Training*, 53(4), 310-320.
- MEDINA, F. (2001). *Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).
- MERLUZZI, J. y Dobrev, S. (2015). Unequal on top: Gender profiling and the income gap among high earner male and female professionals. *Social Science Research*, 53, 45-58.
- MESSINA, J. y Silva, J. (2017). *Desigualdad del ingreso en América Latina: Comprendiendo el pasado para preparar el futuro (Panorama general)*. Foro Latinoamericano de Desarrollo. Washington DC: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial.
- MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings (Human Behavior and Social Institutions No. 2)*. Nueva York: Columbia University Press.
- MORA, J. C., Quiroga, A. C. y Bedoya Cruz, A. F. (2017). *Estimación de la brecha salarial por género en las trece ciudades principales de Colombia para 2017 (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana)*. Bogotá.
- MORA, J. G., Carot, J. M. y Conchado, A. (2010). *Informe resumen de los resultados del proyecto: Proflex en Latinoamérica*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado el 03 de 01 de 2020, de <http://www.ingenieria.uaslp.mx/Documents/EGRESADOS/Publicaci%C3%B3n%20PROFLEX.pdf>
- NOBACK, I., Broersma, L. y Van Dijk, J. (2013). Gender-Specific Spatial Interactions on Dutch Regional Labour Markets and the Gender Employment Gap. *Regional Studies*, 47(8), 1299-1312.
- NWAKA, I., Guven-Lisaniler, F. y Tuna, G. (2016). Gender wage differences in Nigerian self and paid employment: Do marriage and children matter? *Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 490-510.
- NYONGESA, D., Mutoni, C., Njiri, O. y Ngugi, J. (2016). Assessing gender asset-gap in agricultural development in Kenya: A comparative study of smallholder dairy farmers. *International Journal of Agricultural Resources, Governance and Ecology*, 12(3), 226-245.

- OCAMPO, F. J., Castro, T. W., Becerra, P. y Herrera, M. (2014). *Caracterización del perfil del docente de los programas de Administración y sus competencias para la docencia*. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Administración.
- OCDE. (2016). *Estudios económicos de la OCDE 2015*. Colombia: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Disponible en https://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Colombia_ESP.pdf
- OCDE-BANCO Mundial. (2012). *Evaluaciones de Políticas Nacionales de Educación. La Educación Superior en Colombia 2012*. París: OCDE; Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial.
- ODED, G. (2001). Inequality, Human Capital Formation, and the Process of Development. En S. M. E. A. Hanushek, S. Machin y L. Woessman (Eds.). *Handbook of the Economics of Education, Volume 4* (pp. 441-493). Amsterdam: Elsevier.
- ODED, G. (2011). nequality, Human Capital Formation, and the Process of Development. En E. A. Hanushek, S. Machin y L. Woessman (Eds.). *Handbook of the Economics of Education, Volume 4* (pp. 441-493). Amsterdam: Elsevier.
- OIT. (2017). *Panorama Laboral 2017, América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- PINTRICH, P. R. (1998). El papel de la motivación en el aprendizaje académico autorregulado. En S. Castañeda (Coord.), *Evaluación y fomento del desarrollo intelectual en la enseñanza de ciencias, artes y técnicas. Perspectiva internacional en el umbral del siglo XXI* (pp. 229-262). México: Porrúa.
- POSSO, C. M. (2010). Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación possecundaria. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 66, 65-113.
- PUGSLEY, M., Authier, S., Brabham, T., Soloviev, M., Markgraf, C., Correll, K., . . . Curtis, M. (2017). The Safety Pharmacology Society salary survey. *Journal of Pharmacological and Toxicological Methods*, 88, 85-91.
- RAO, M. (2015). Grooming management graduates as leaders, entrepreneurs and chief executives: what business schools do not teach. *Human Resource Management International Digest*, 23(7), 27-30.
- RINCÓN-BAEZ, W., Becerra-Plaza, G. y Arias-Velandia, N. (2018). Tasa de cotizantes e ingresos de graduados por área de conocimiento en Colombia de 2007-2016. *Boletín Estadístico - Investigativo 5. Observatorio en Ciencias Administrativas*, 1-10.
- RINCÓN-BÁEZ, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N. y Durán-Becerra, E. (2018). *Inteligencia de datos en la formación en Administración y Negocios en Colombia 2018*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- RINCÓN-BÁEZ, W., Arias-Velandia, N., y Cruz, J. M. (2018). *Factores asociados al logro educativo en estudiantes de Ciencias Económicas en modalidad presencial y a distancia en Colombia*. Memorias, (1). <https://doi.org/10.22490/25904779.2890>
- RITCHHART, R. y Perkins, D. N. (2008). Making thinking visible. *Educational Leadership*, 65(5), 57-61.

- RODRÍGUEZ, M., Dávila, C. y Romero, L. (1990). Estado actual y perspectivas de la educación y la investigación en el área de Administración. En Departamento Nacional de Planeación, *La conformación de comunidades científicas en Colombia* (pp. 985-1052). Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, Departamento Nacional de Planeación, Fondo Nacional de Proyectos de Desarrollo, Misión de Ciencia y Tecnología.
- SAATY, T. L. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process. *International Journal of Services Sciences*, 1(1), 83-98.
- SALAS-VELASCO, M. (2004). Rendimientos privados de las inversiones en educación superior a partir de ecuaciones de ingresos. *Hacienda Pública Española*, 169, 87-117.
- SAN MARTÍN-CANtero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 104-122.
- SÁNCHEZ-TORRES, R. M. (2017). Desigualdad del ingreso en Colombia: un estudio por departamentos. *Cuadernos de Economía*, 36(72), 139-178.
- SCHNEIDHOFER, T., Schiffinger, M. y Mayrhofer, W. (2011). Still a man's world?: The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(1), 65-82.
- SEAGRAVES, P. y Gallimore, P. (2013). The Gender Gap in Real Estate Sales: Negotiation Skill or Agent Selection? *Real Estate Economics*, 41(3), 600-631.
- SINIDEL. (Agosto de 2019). *Boletín del Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral (Sinidel)*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Disponible en <https://sitios.dane.gov.co/sinidel-regional/#/>
- SNIES. (20 de agosto de 2019). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior*. Disponible en <https://snies.mineduacion.gov.co/consultasnies/programa>
- SORENSEN, O. y Dahl, M. S. (2016). Geography, Joint Choices, and the Reproduction of Gender Inequality. *American Sociological Review*, 81(5), 900-920.
- STRAUSS, A. y Corbin, J. M. (1997). *Grounded Theory in Practice*. New York: Sage.
- SUPER, D. y Jordaan, J. (1973). Career Development Theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.
- TANSEL, A. y Bodur, F. (2012). Wage Inequality and Returns to Education in Turkey: A Quantile Regression Analysis. *Review of Development Economics*, 16(1), 107-121.
- TARAZONA, Q. N. y Remolina, A. D. (2017). *Efectos de la tasa de retorno de la educación en Colombia (2009-2016)*. Bogotá: Universidad Santo Tomás de Aquino. Doi:<http://hdl.handle.net/11634/9256>
- TEM TIME, Z. y Mereki, R. (2011). Challenges faced by graduate business education in Southern Africa: Perceptions of MBA participants. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 110-129.
- THOMAS, V., Wang, Y. y Fan, X. (2001). Measuring Education Inequality: Gini. *Coefficients of Education, Policy Research Working Paper 2525, World Bank, Washington DC*.
- VONDRACEK, F., Lerner, R. y Schulenberg, J. (2016). *Career development: A Life-Span Development Approach*. New York: Routledge.
- WORLD Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva/Switzerland: World Economic Forum.

- YANG, J., Huang, X. y Liu, X. (2014). An analysis of education inequality in China. *International Journal of Educational Development*, 37, 2-10.
- ZAPATA, D. A. (2017). *La investigación de los programas de Administración de Empresas de la región Caribe colombiana*. Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.
- ZIMMERMAN, B. J. y Schunk, D. H. (2001). *Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives*. New York: Routledge.

Este libro
se terminó de
imprimir y encua-
darnar en junio de 2020
en Bogotá, D. C., Colom-
bia. Se compuso en caracteres
Adobe Garamond Pro de cuerpo
11,5 puntos.

Este libro
se terminó de
imprimir y encua-
darnar en junio de 2020
en Bogotá, D. C., Colom-
bia. Se compuso en caracteres
Adobe Garamond Pro de cuerpo
11,5 puntos.



Los egresados en Administración: brechas salariales y desarrollo profesional es resultado de una investigación liderada en el 2019 por la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes y el Consejo Profesional de Administración. Su principal objetivo es contribuir a identificar el desarrollo profesional que, con su carrera, han tenido los egresados de los programas universitarios de Administración en Colombia.

Con un enfoque regional, dadas las oportunidades y particularidades en materia económica, demográfica y organizacional que deben asumir los administradores, dicha investigación estableció la existencia de dos tendencias que no son mutuamente excluyentes: la brecha salarial persistente en favor de los hombres pese al aumento de la participación y la calidad de las mujeres en el ejercicio profesional, y la disminución constante en los salarios de enganche con la que se encuentran los egresados al graduarse.

Otro hallazgo notable que se muestra a lo largo de estas páginas es que a pesar de la turbulencia, las crisis y los modestos índices de crecimiento, trabajadores con capacidades y conocimientos profesionales en Administración suelen participar en procesos de innovación y demuestran adaptación oportuna al cambio al tener una perspectiva de largo plazo (pasado y presente) para enfrentar los retos, que exigen en la actualidad integrar lo social y ambiental a lo económico.

Este libro es de interés para todos aquellos interesados en las condiciones del mercado laboral de los administradores en Colombia, la calidad de la formación y la pertinencia de la profesión.