

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea del CRAI-Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la CRAI-Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-Biblioteca
Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

**Incidencia de las prácticas profesionales del estudiante de economía de la Universidad
Santo Tomás en su inserción al mercado laboral**

Juan Carlos García Anaya

Proyecto de grado presentado como requisito para optar el título de Economista

Director

Henry Sebastián Rangel Quiñonez

Economista

Pasantía de Investigación

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas

Facultad de Economía

2018

Contenido

1. Introducción	6
2. Marco Referencial	12
2.1 Marco Teórico	12
2.1.1 Capital Humano	12
2.2 Estado del Arte	21
3. Metodología de la investigación	26
3.1 Formulario de encuesta.	27
3.1.1 Diseño de la encuesta.	27
3.1.2 Componentes de la encuesta	27
3.2 Sistema de aplicación de encuestas	28
3.3 Tipo y tamaño de la muestra	29
3.4 Aplicación de la encuesta	30
3.5 Análisis de los resultados	30
4. Análisis de la demanda laboral de un economista en el mercado laboral según cifras del portal de empleo “Elempleo”	30
4.1 Demanda por sector	32
4.1.1 Requisitos demandados:	33
4.2 Distribución de Convocatorias por cargos	35

4.3 Salarios y caracterización del mercado laboral de los egresados de economía	36
4.4 Promedios salariales de los egresados de economía en el área metropolitana de Bucaramanga, según las convocatorias ofrecidas en el portal de empleo “Elemplo”	40
5. Satisfacción con el programa de economía y perfil ocupacional de practicante	42
5.1 Competencias Instrumentales, interpersonales y sistémicas adquiridas en el período formación	42
5.2 Evaluación del programa académico.....	46
5.3 Evaluación de la práctica profesional.....	47
5.3.1. beneficios de la práctica en el programa de economía.	49
6. Conclusiones.....	52
6.1 Recomendaciones.....	55
Bibliografía	56
Apéndices.....	61

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Componentes de la encuesta</i>	28
Tabla 2. <i>Descripción de las actividades a realizar por el profesional</i>	32
Tabla 3. <i>Conocimientos demandados por las Organizaciones</i>	34
Tabla 4. <i>Número de ocurrencias de un segundo idioma</i>	34
Tabla 5. <i>Software requeridos en la organizaciones</i>	35
Tabla 6. <i>Cargos demandados por las organizaciones</i>	40
Tabla 7. <i>Tipo de contrato y años de experiencia requeridos</i>	42
Tabla 8. <i>Habilidades y destrezas adquiridas en el período de formación académica</i>	43
Tabla 9. <i>Aporte profesional por asignatura</i>	44
Tabla 10. <i>Asignaturas indispensables para los egresados en el mercado laboral</i>	45
Tabla 11. <i>Beneficios de realizar la práctica profesional</i>	49

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Dificultades al momento de conseguir empleo en Colombia (2014).....	10
<i>Figura 2.</i> Ingresos futuros de acuerdo a la edad y años de educación.....	19
<i>Figura 3.</i> Distribución de convocatorias por área de trabajo.....	36
<i>Figura 4.</i> Salario promedio de los recién graduados, agregado nacional	37
<i>Figura 5.</i> Salarios promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional	38
<i>Figura 6.</i> Salarios promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional y departamental	39
<i>Figura 7.</i> Salarios promedio por cargo	41
<i>Figura 8.</i> Evaluación del programa académico	46
<i>Figura 9.</i> Relación promedio egresado con nivel de satisfacción	47
<i>Figura 10.</i> Sector económico donde realizan la práctica los estudiantes USTA.....	48
<i>Figura 11.</i> Salario recibido por la empresa durante el período de práctica.....	50
<i>Figura 12.</i> Principales beneficios personales después de culminar la práctica	51

1. Introducción

El inicio de las prácticas profesionales supone para muchos estudiantes una importante entrada al mundo laboral, la primera gran experiencia en donde se pone en ejercicio todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida universitaria, conocimientos que en muchos casos van más allá de los cognitivos y que son indispensables en el perfil de un practicante como lo son las competencias básicas en cuanto a lenguaje escrito, trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, entre otros. Esta experiencia es una oportunidad invaluable para la relación y construcción de la carrera profesional de cada estudiante hacia un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo busca analizar la pertinencia de las prácticas del estudiante de economía de la Universidad Santo Tomás, su demanda y requerimientos en la inserción al mercado laboral¹. Esta investigación se basa en algunas tendencias que se ha venido evidenciando desde mediados de la década pasada, en donde el desempleo y la precariedad laboral en Colombia aparecen como problemas fundamentales que afectan a todos los grupos, en especial a la población más joven (Bonilla, Ramírez, Ariza, & Baquero, s.f), traducida así por los mismos autores como una falta de oportunidades que se le brinda a este sector de la población. Para comenzar a describir la situación de empleo en el país es preciso revisar el comportamiento de los tres principales indicadores del mercado laboral; tasa de global de participación², tasa de desempleo y la tasa de ocupación. Según datos del último boletín del Departamento Administrativo

¹ La Universidad Santo Tomás en su misión, inspirada en el pensamiento humanista y cristiano de Santo Tomás de Aquino pretende formar profesionales integros, que satisfagan las necesidades del mercado laboral y que aporten al crecimiento y desarrollo de la sociedad.

² Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

Nacional de Estadística (DANE) sobre la tasa global de participación (TGP), se señaló que durante el trimestre móvil³ marzo - mayo 2018, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 57,5%. Siguiendo con este boletín del trimestre marzo-mayo de 2018, la tasa global de participación para las mujeres fue 49,6% y para los hombres de 65,2%, mientras que para el trimestre móvil marzo - mayo 2017 estas tasas fueron 57,9%, 50,4% y 65,3%, respectivamente. (DANE, 2018, pág. 3). Se deseó abordar varios indicadores importantes del mercado laboral, como la TGP para reflejar la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

En esta misma línea, un informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT) para el año 2017 sobre empleo juvenil, políticas laborales y trabajo decente no presentan buenos resultados para el país. Se indica que Colombia presentó una tasa de desocupación del 10,8%, una de las más altas en relación con los países de la región, solamente superada por Brasil que presentó una tasa de desocupación del 12,2%. En la investigación también se detalla que los jóvenes están presentando malas condiciones laborales, inestabilidad y bajos salarios. (OIT, 2017)

De igual modo, según el último boletín de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la tasa de desempleo para los jóvenes (TD) fue de 18,0% durante el trimestre móvil marzo - mayo 2018, más específicamente se presenta una tasa de desempleo del 20,8% para las mujeres jóvenes mientras para los hombres de la misma edad fue de 15,7%. Para el mismo periodo del año anterior, estas tasas fueron 17,6%, 20,4% y 15,1%, respectivamente. (DANE, 2018)

Siguiendo con lo anterior, Otro problema que interviene en la vinculación laboral de los egresados es la informalidad y la falta de experiencia, en una publicación presentada por la Revista

³ Período de tres meses, que se desplaza un mes en sucesivas veces.

Dinero (2015) el Ministerio de Educación Nacional afirma que menos de un tercio de los recién egresados en todas las áreas de formación sin incluir posgrado, encuentran trabajo en los primeros seis meses, la falta de habilidades empresariales esta entre las causas principales. La publicación señala que el mercado laboral para los jóvenes es particularmente hostil y que las empresas son renuentes a contratar profesionales jóvenes debido a los altos costos que implica capacitarlos, enfatizando que la falta de experiencia es un problema latente para los nuevos profesionales.

Por otra parte, ante la incertidumbre que se observa actualmente en el mercado laboral, el DANE en su boletín "El informante" señala que la ocupación aumenta en personas con estudios profesionales. Según estas cifras correspondientes al año 2016, las mayores tasas de ocupación juvenil estuvieron en el nivel de formación superior donde el 40,7 % correspondió a mujeres y el 59,3 % a hombres que contaban con estudios de técnica profesional, tecnológica, universitario y de posgrado. (DANE, 2016)

Hecha la observación anterior, el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) presenta el seguimiento de los graduados de educación superior en el mercado de trabajo, esta vinculación laboral se logra cruzando los datos académicos de cada uno de los graduados con sus datos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, como resultado de estos cruces de información⁴, el centro de estudios estima dos indicadores: la tasa de vinculación o porcentaje de graduados que realizan cotizaciones a la seguridad social y los valores promedio de dichos aportes (OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN, 2016).

Igualmente, con las estimaciones realizadas, las cifras arrojadas en el estudio anterior señalan que existe una relación positiva entre el nivel de formación y las tasas de vinculación del 92.6%

⁴ El cruce de información no contempla la información de los graduados desempleados, de aquellos que han salido del país o que trabajan en el sector informal de la economía.

(OLE, 2016, pág. 13). De igual manera, las tasas de vinculación al mercado formal de la economía también “premian” a los mayores niveles de formación de los establecimientos educativos: “De acuerdo al desempeño de los graduados de Instituciones Acreditadas en alta calidad, los salarios de enganche del nivel universitario las posicionan 12.4 puntos porcentuales por encima de las no acreditadas” (OLE, 2016, pág. 27)

Siguiendo con informe, se estimó un crecimiento del 2.2 % en los salarios promedios con respecto a 2013⁵ pasando de \$1.699.773 a \$1.736.849 en 2014, igualmente se puntualiza una brecha salarial por sexo en donde se produjo un aumento de 1.2% en los últimos dos (2) años donde el salario correspondiente para el año 2012 era de \$1.831.021 para un hombre y para una mujer de \$1.592.859, mientras que en 2014 un hombre recién egresado de nivel universitario ganaba en promedio \$ 1.893.937, una mujer egresada devengaba en promedio \$1.624.414, lo que corresponde al 14,2% menos. “Este comportamiento desigual se confirma en todas las áreas del conocimiento, siendo el área de la salud el que refleja la mayor tasa de desajuste de 18.4%” (OLE, 2016, pág. 15).

Así mismo, entre los resultados más interesantes se destaca que en el año 2015 las redes familiares, amigos y conocidos sirvió para que el 73.5% de los recién egresados obtuviera empleo en los primeros tres meses, siendo el canal de búsqueda más efectivo. Por otra parte, también se manifiesta que la principal dificultad para conseguir empleo es la carencia de la experiencia necesaria en un 51,2% como lo muestra la Figura 1, lo que evidencia el problema que se genera al no contar con un mínimo de ejercicio en su profesión. El rezagar la inserción en el mercado laboral de los nuevos profesionales.

⁵ Los salarios vienen expresados a precios constantes de 2014

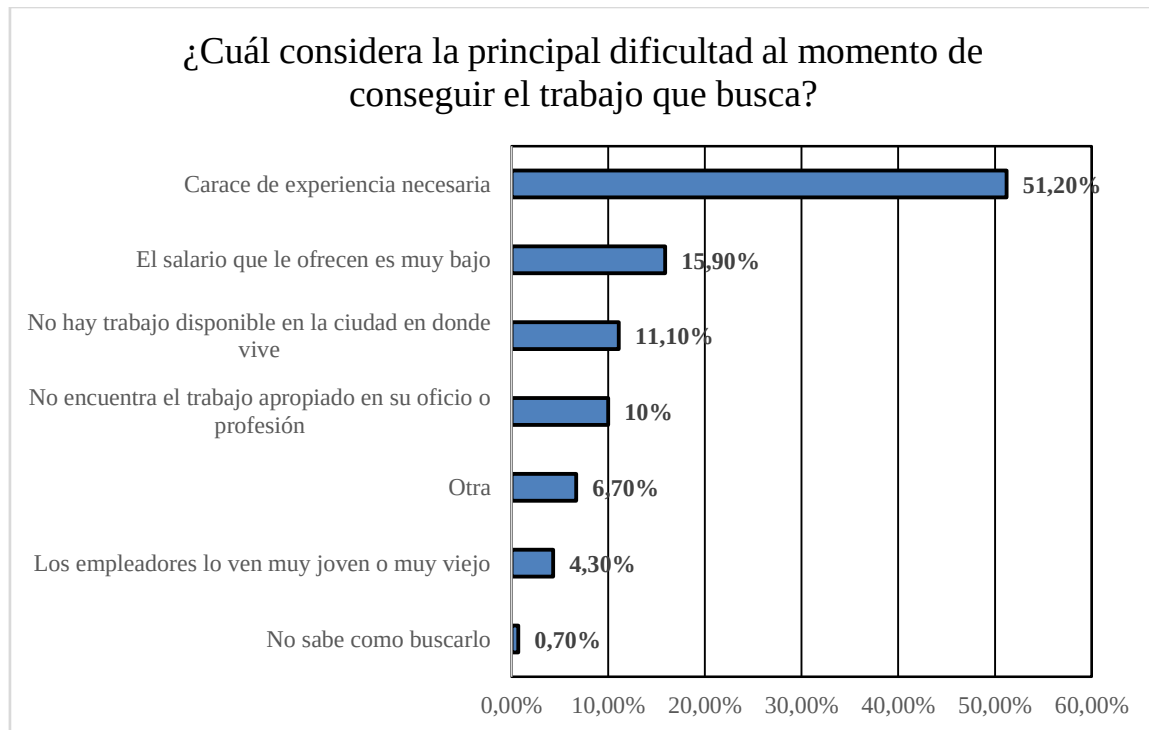


Figura 1. Dificultades al momento de conseguir empleo en Colombia (2014)

Fuente: Elaboración propia con datos dle Ministerio de Educación Nacional - Observatorio Laboral para la Educación

De acuerdo con Gallardo (2016), una de las principales preocupaciones centrales de los recién egresados radica en la falta de experiencia al momento de buscar empleo. En un estudio de Martínez (2003) se encontró que las prácticas son un buen medio de mejorar la formación de los universitarios al adquirir cualificaciones adecuadas a las demandas del mercado laboral. Estas cualificaciones los sitúan en una situación ventajosa proporcionándoles un mínimo de experiencia frente al resto de los universitarios que no las han realizado (pág. 250)

Así mismo, se ha demostrado que los universitarios que han realizado su práctica profesional en las organizaciones encuentran trabajo en mayor medida, tardan menos tiempo en encontrarlo y acceden a trabajos de mayor categoría, lo que genera que los recién egresados se incorporen de

forma rápida al mercado de trabajo disminuyendo el índice de jóvenes egresados que demoran en acceder a un empleo⁶.

La facultad de economía de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga tiene implementado dentro de su programa académico la realización de prácticas profesionales en las cuales, los estudiantes de manera autónoma deciden en qué sector o empresa anhelan realizarla, esta investigación buscó demostrar cómo las prácticas pueden entregar herramientas valiosas para un mejor desempeño en los primeros años de trabajo, de igual manera, se pretende conocer cuáles han sido las experiencias durante su proceso de prácticas, el sector económico donde las desarrollan en mayor proporción, la pertinencia de la carrera de economía en las organizaciones, sus fortalezas y falencias con respecto a las competencias adquiridas a lo largo de la etapa universitaria. Del mismo modo, este trabajo indaga las competencias y requerimientos demandados en las organizaciones con los conocimientos adquiridos en el programa de economía de la Universidad Santo Tomás, con el propósito de conocer la concordancia entre la formación recibida y las competencias exigidas actualmente en el mercado de trabajo para así potenciar y enfocarse en sus áreas de interés.

Teniedo en cuenta lo anterior, el presente trabajo se desarrolla en seis secciones, siendo está la primera. La segunda parte contiene el marco referencial en donde se incluye el marco teórico en él que se expone la teoría del Capital Humano fundamentada por los autores Schultz, Becker y Mincer quienes dieron las primeras interpretaciones y desarrollaron teorías que estudian el vínculo entre la educación y los ingresos de la población, luego se detallan estudios anteriores a nivel nacional e internacional. En el tercer capítulo, se explica la metodología empleada. En el cuarto,

⁶ Puede consultarse para profundizar sobre el tema (Cruz, 1999; OCDE, 1998; Latiesa, 1996; Riviere, 1996)

se realiza una caracterización del mercado laboral en donde se señalan los sectores económicos con más demanda para un economista en la ciudad de Bucaramanga y sus salarios ofrecidos. En la quinta parte, se detallan las competencias adquiridas por los egresados durante su período de formación con el propósito de conocer sus fortalezas y debilidades. Así mismo, se revisa el nivel de satisfacción de los egresados de economía con respecto al programa ofrecido por la Universidad Santo Tomás. Continuamente, se analiza el perfil ocupacional del practicante, con el objetivo determinar los sectores en donde mayormente se desempeñan,. En la sección final se hacen algunas recomendaciones y conclusiones finales.

2. Marco Referencial

2.1 Marco Teórico

Este apartado expone diferentes enfoques teóricos que se consideran relevantes en la presente investigación. El estudio será abordado desde una perspectiva económica, teniendo en cuenta la teoría del Capital Humano; como punto de partida se toman sus primeras interpretaciones y sus principales aportaciones desde la escuela clásica hasta sus más contemporáneos exponentes.

2.1.1 Capital Humano. En las exposiciones de los clásicos se encuentran ciertos pasajes que hacen alusión al actual concepto de Capital Humano. Los autores abordaron cualidades tales como destrezas y conocimientos que explican la heterogeneidad del nivel productivo. Cabe señalar que aunque el término Capital Humano no se acuña en ninguna de las obras mencionadas

a continuación, muchos de ellos sí exponen temas que han sido estudiados por los autores de esta teoría.

Este primer aspecto, trata de las primeras nociones de Capital Humano en la historia del pensamiento económico. Estas aparecieron en La Riqueza de la Naciones, de Adam Smith (1958), quien sostuvo que las habilidades de los seres humanos son determinantes en el progreso económico, lo que él denominó “el estado natural de las cosas”. Según esto, el trabajador vive directamente de lo que produce con su trabajo, lo cual constituye su recompensa natural. Así, Smith afirma que la riqueza de las naciones se logra mediante el mejoramiento de la capacidad productiva del trabajo humano (Smith, 1958, pág. 73). A partir de esta afirmación, el autor argumenta que el *stock* de capital de cualquier nación es la recopilación del *stock* de capital de sus habitantes; en este sentido, explica que la división del trabajo está relacionada con el desarrollo de habilidades especializadas que pueden ser utilizadas para la creación de riqueza; algunas de ellas hacen referencia a mejorar la productividad de la tierra o el aprendizaje de conocimientos necesarios para desempeñar otras profesiones.

Sin embargo, Smith no se limita a señalar que los conocimientos y habilidades de los trabajadores deben ser incorporados en el capital productivo de la nación. No obstante señala que las diferencias salariales son producto del grado de formación de los trabajadores en sus distintas profesiones.

Por otra parte, Mill (1978), considera que la productividad del trabajo está limitada por las competencias y conocimientos que tienen los trabajadores. Esta condición conlleva a que cualquier mejora o aprendizaje que ellos emprendan, se vea reflejado en la producción como resultado de doble efecto (Mill, 1978, pág. 107). A diferencia de Smith que principalmente tenía en cuenta la

influencia en la preparación y la educación, este autor plantea que los mayores beneficios para la economía de un país se derivan de las virtudes o cualidades morales de sus ciudadanos; estas virtudes generan efectos positivos en la actividad económica, tales como el fomento de la confianza en el intercambio económico y, en consecuencia, la disminución de los costos que dificultan y hacen incrementar los costos de las transacciones.

Otra consecuencia favorable de las virtudes humanas que señala el autor “es la reducción de gastos legales y policiales necesarios para verificar el cumplimiento de los contratos” (pág. 111). De igual manera, en su investigación, Mill señala que estos beneficios son muy difíciles de cuantificar puesto que no son perceptibles ni tangibles. Para Falgueras (2008), J. S Mill se diferencia de otros autores clásicos no solo por mostrar otra postura de cualidades humanas sino además por evidenciar los efectos directos e indirectos que genera la continua preparación de sus habitantes en el entorno económico, más precisamente en temas relacionados con la producción. El autor señala que la innovación es un efecto directo, producto de una población mejor preparada y de igual modo, resalta que las mejoras en las capacidades de los trabajadores son un efecto indirecto.

Por su parte, Oroval & Scardíbul (1998) describen en su estudio que Marshall es otro de los exponentes clásicos en cuyos trabajos se puede encontrar algún avance referente al concepto de Capital Humano. Según estos autores, para Marshall (1957), las ganancias esperadas no dependen exclusivamente de la educación y del mejoramiento de una técnica o habilidad. Sin embargo, reconoce que el ejercicio constante produce conocimientos y beneficios que según él, solo se los apropia el empleado, para nuestro trabajo nos centraremos en la forma en la que Marshall reconoce el adiestramiento como el motivo de mayor productividad en el entorno laboral. En otras

palabras, el ejercicio constante genera eficiencia industrial y contribuye al crecimiento de la economía. Así mismo, manifiestan que esta postura difiere a la planteada por Smith (1958) quien sostenía que “una forma de acumulación de capital estaba directamente relacionada con la formación y la capacitación para el trabajo”. (Oroval & Scardíbul, 1998, pág. 4)

Como se ha observado, anteriormente varios economistas clásicos trataron de estudiar los problemas relacionados con el Capital Humano. Pero fue hasta mediados del siglo XX cuando de forma más relevante “los economistas contemporáneos se interesaron en explicar las diferencias de ingresos entre empleados con la misma profesión, reabriendo el debate entre educación y formación de los trabajadores”, Falgueras (2008, pág. 26).

Como lo señala Fuentes & Loaiza (2016), la Teoría de Capital Humano surgió principalmente de las aportaciones de Theodore Schultz, quien abordó por primera vez el término como sinónimo de educación y formación. Según ellos, Schultz evidenció que los factores de producción decisivos para mejorar el bienestar de los pobres son el constante incremento de la calidad de la población: “calidad que va encaminada a una educación que maximice los conocimientos y habilidades mas no centrada en el espacio, la energía y la disponibilidad de tierra cultivable” (Fuentes & Loaiza, 2016, pág. 659). Lo anterior, se refiere a la importancia que se le asignó a la tierra como agente principal en los procesos de producción de alimentos y a las diferencias en productividad de los suelos como elementos que explican los niveles de pobreza en la gente. Así mismo, asocio el Capital Humano con componentes cualitativos, tales como los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar cualquier función requerida, las habilidades y los gastos introducidos para estas capacidades aumentan el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo en el largo plazo.

Siguiendo con Falgueras (2008), muchos economistas vieron con recelo el concepto de Capital Humano, adoptado por Schultz. Para explicar su teoría, este autor expuso que “al aplicar el concepto de capital al trabajo, parecería que se estaba equiparando a los trabajadores con las máquinas. Esto implicaría una reducción del hombre a su componente meramente material” (Falgueras, 2008, pág. 29). De acuerdo a este punto de vista, el concepto de capital adaptado al contexto del trabajo, va en contra de los valores arraigados de los trabajadores y los estima como cualquier mecanismo de producción, con lo cual, podrían ser objeto de apropiación ajena, como las máquinas. Sin embargo, Schultz (1961,p.) afirma que lo anterior constituye un prejuicio totalmente falso que impide entender los recursos humanos como una forma de capital.

De igual manera, Oroval & Scardíbul (1998) destacan factores que han influido en el mejoramiento de la capacidad humana, a partir del trabajo de Schultz. Dichos factores son los adelantos en conocimientos y el mejoramiento de la calidad de la población, y representan mecanismos para mejorar su bienestar. Estos elementos solo se mejoran con una educación de calidad comprendida como “una inversión que realizan los individuos y que les permite aumentar su dotación de Capital Humano” (Oroval & Scardíbul, 1998, pág. 3). Esta apropiación de nuevos conocimientos es para Schultz (1961) el punto de partida de un proceso de acumulación de Capital Humano en donde los progresos tecnológicos evolucionan gracias a los nuevos saberes y destrezas adquiridas, producto de un mayor grado de innovación. Para (Zapata, Gutiérrez, & Rubio, 2013) es posible que la intervención del conocimiento humano como forma de capital, se haya demorado debido a la timidez de los investigadores, pero a su vez sostienen que:

Para la época, Theodore Schultz no fue el único interesado en el tema; lo que inició con una concepción de enfoque de recursos en la década de los cincuenta se vio continuado con toda

una escuela de pensamiento que dio lugar a toda una teoría del Capital Humano. (Zapata, et al, pág. 36)

Tal como lo explica (Falgueras, 2008), la aparición de un artículo especial en el *Journal of Political Economy*⁷, supuso los primeros levantamientos de esta teoría; aunque Becker ya había publicado contenidos similares en cuanto al tema de Capital Humano, en esta publicación el autor señaló de manera ordenada y coherente cada uno de las aportaciones que en síntesis define al Capital Humano. Así, lo define como un conjunto de capacidades productivas que una persona adquiere por acumulación de conocimientos generales y específicos.

Para Becker, (1997) la decisión de un individuo en invertir o no en educación, radica en que los beneficios obtenidos a futuro sean mayores al costo de oportunidad que esto le supone. El individuo invierte racionalmente porque espera que a futuro, su formación le proporcione unos salarios más elevados; por tanto, invierte pese a no estar percibiendo una renta actual. Así mismo, Becker señala que la productividad de los trabajadores no depende exclusivamente de su aptitud y la inversión que realiza para conseguirla, sino que se debe poseer una permanente motivación y una constante intensidad en su esfuerzo. Otro de los aportes destacados descrito en su publicación es la importancia de la educación, en donde afirma que ese sector es el motor del Capital Humano porque desde allí se forman los conocimientos y se desarrolla la innovación. En el caso de los niños, el Capital Humano no solo depende de la educación recibida de sus profesores, también del tiempo que sus padres le dediquen a potenciar sus conocimientos.

Adicionalmente, Becker manifiesta que existen diferentes tipos de formación: una general, la cual proporcionará un aumento en la producción marginal de la empresa en la medida que ésta lo

⁷ Número especial del periódico organizado por Schultz en donde supuso el primer gran avance para el nacimiento de la teoría del capital humano

provoque; y una formación específica, más estructurada, en la que el trabajador o la empresa incurren en el gasto, mediante el cual el trabajador elevará la productividad si las empresas proporcionan formación o capacitación a las personas que allí laboran. Sin embargo, un trabajador racional e informado realizará esta inversión si la tasa de rendimiento es superior a la tasa de intereses que proporcionarán activos sin riesgo. Por otra parte, (Acevedo et al. 2007) plantean los riesgos que se tiene al invertir en Capital Humano ya que los acontecimientos a futuro son impredecibles en especial en jóvenes, quienes no tienen certeza de si estas retribuciones se presentarán y se generará este retorno a la inversión.

Por otra parte, para Becker (1997) la fertilidad es un tema primordial y al respecto, manifiesta que su aumento es una variable determinante que afecta de manera negativa el crecimiento de Capital Humano y físico. Lo anterior, debido a que tener una gran cantidad de hijos disminuirá la inversión necesaria para lograr un adecuado *stock* de Capital Humano; esto se evidencia en el nivel de crecimiento en los países desarrollados, que tienen un alto *stock* de capital y un bajo nivel de fertilidad, contrario a los países en desarrollo.

En ese mismo sentido, Acevedo et, al. (2007) argumentan que Becker resalta la formación como medio para incrementar ingresos a futuro, evidenciando que los trabajadores no preparados, independientemente de su edad, reciben lo correspondiente a la línea horizontal. (como se muestra en la figura 2); es decir, a futuro, estos rendimientos tenderán a cero. Sin embargo, inicialmente, las personas con un nivel de formación mayor recibirán retribuciones menores en la etapa de aprendizaje, porque en esta etapa se pagan los costos en los que incurren durante la formación. Pero, conforme a su edad, recibirán unas retribuciones más altas como lo muestra la línea de

personas preparadas donde el factor educación influye en el aumento del ingreso con el transcurso de los años.

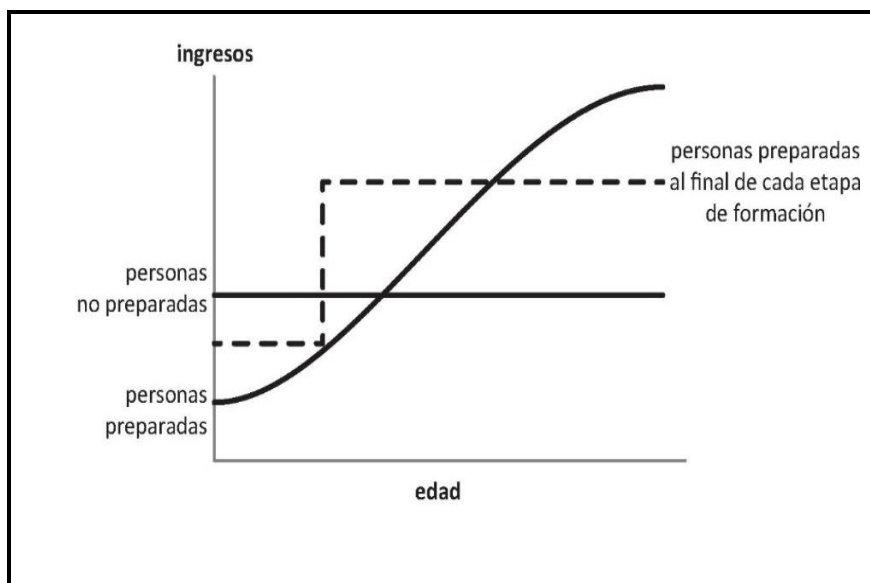


Figura 2. Ingresos futuros de acuerdo a la edad y años de educación.

Fuente. Teoría del Capital Humano Becker, (1997)

Como podemos evidenciar en la figura 2, la tasa de retribución es más alta en edades mayores (Becker, 1997). Se considera que la educación y la formación, entre otras variables, representan formas de inversión de Capital Humano; la población joven tiende a invertir más porque esperan un mayor rendimiento de su capital en un número mayor de años, lo que incentivará a los jóvenes a destinar recursos económicos en su futuro.

El Capital Humano para Becker, es relevante y de gran importancia en el estudio de la distribución de la renta, en donde se diferencia de los anteriores clásicos (Smith, (1958) y Mill, (1978)) que solo veían las competencias y habilidades en el crecimiento de la producción.

Otro de los principales exponentes de esta teoría y que se toma en esta investigación por sus aportes es Jacob Mincer, este autor se encargó de estudiar las diferencias salariales entre diferentes

grupos de población en donde además agregó la variable experiencia como un nuevo elemento para estudiar el Capital Humano.

En efecto, Mincer (1974) fue el primero en analizar la relación entre la distribución de las redistribuciones y el Capital Humano; también fue el responsable de llevar a cabo un análisis empírico entre la relación personal de ingresos y Capital Humano, las comparaciones en salarios entre diferentes grupos de población y los estudios que incide el Capital Humano en las carreras laborales de los individuos a largo plazo, con ello, después de varios años y apoyado en las enseñanzas de Becker, realiza su segunda contribución al Capital Humano, este nuevo estudio obtuvo resultados más acertados de los retornos que conlleva la educación. Estos análisis se sustentan en el diseño de una regresión lineal como metodología para estudiar como incide la experiencia y educación en el nivel de ingresos de los individuos, basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, donde concluye que a mayor nivel de escolaridad, mayor nivel de ingresos.

La función de ingresos o ecuación de regresión de Mincer como se le conoció, adiciona el logaritmo del ingreso como una variable explicada, los años de experiencia y escolaridad como variables explicativas (Zepeda & Ghiara, 1999). Función que ha levantado las bases para un sin número de trabajos empíricos que relacionan los niveles de distribución del ciclo de ingresos y rendimientos a la educación. Siguiendo a (Acevedo, et al. 2007) la función de ingresos es:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

En donde Y son los ingresos por un período determinado, S los años de educación, X la experiencia potencial al cuadrado (capta la no linealidad del perfil edad- ingresos) además, β_0 es el intercepto, y representa el logaritmo del salario de un individuo que no tiene educación ni

experiencia, y el parámetro β_1 aproxima la tasa privada de rentabilidad de la educación, teóricamente, β_1 y β_2 deben ser positivos, y β_3 debe ser negativo. Acevedo et al. (2007, pág. 16)

En esta misma línea, Falgueras (2008) señala que la función de ingresos⁸ está construida bajo los siguientes supuestos: en primer lugar, los ingresos apresan los beneficios totales de la inversión educativa, donde no se toman en cuenta externalidades, en segundo lugar, la economía es un estado estacionario, en el que no se genera ningún crecimiento salarial y ninguna productividad y por último, solo una función puede ser utilizada para modelar los ingresos de toda la vida, lo que conlleva a que la productividad precede al trabajo y no existe interrelación sobre los ingresos entre la contribución de la escolaridad y la experiencia.

2.2 Estado del Arte

En la última década, junto al desempleo e informalidad, se han venido presentando problemas en la inserción laboral de los profesionales, estudios de (Bonilla, ed al, s.f), (Eslava, 2008), (Universidad Tecnológica de Pereira, 2012), (Delgado, 2017) presentan un análisis del mercado laboral mediante una encuesta hacia a los egresados, en los trabajos se evidencian similitudes como la dificultad de encontrar un primer empleo producto de la escasa experiencia que posee un recién graduado, salarios bajos y empleos temporales, entre otras cosas.

Siguiendo el trabajo *La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas* (Martínez, 2003) analiza las diferentes opiniones y valoraciones de los universitarios

⁸ La función de ingresos, así como el estudio realizado, salió publicado en el artículo “Schooling, Experience and Earnings” (1974).

sobre las prácticas en las organizaciones vinculadas con la Universidad de Granada, la experiencia adquirida en las empresas y sus trayectorias laborales que han descrito los universitarios antes y después de realizarla. Para la pertinencia del ejercicio, el autor utilizó una técnica cuantitativa en donde la encuesta fue el principal elemento utilizado para la valoración. Así mismo, la población objeto de estudio se compuso de un total de 2.937 individuos que realizaron las prácticas desde 1991 hasta el 2000. En primer lugar se deseó conocer cuál era la situación laboral de los universitarios antes de realizar su experiencia laboral, lo que evidenció que la mayoría no habían realizado trabajos antes de la práctica, sin embargo el 36.4% afirmó haber trabajado señalando que la calidad de los empleos en general es mala ya que el 33.8% trabajaron sin contrato y por temporadas.

Igualmente después de estudiar la situación laboral antes de realizar las prácticas, fue pertinente para la investigación conocer la situación laboral al terminarlas, se señaló que una vez culminadas, la mayoría de los universitarios mantuvo un vínculo con la empresa donde las realizaron, ya sea de amistad (43.4%) o laboral (28.8%). Los resultados arrojados en esta publicación fueron los niveles de vinculación laboral anteriormente señalados, en el que varía en función del sexo y el área de estudio en la que la mayoría son mujeres pertenecientes a las áreas jurídicas. De igual modo, los universitarios que siguieron vinculados a la empresa, describieron una situación precaria, el 43.2 % mantiene la vinculación a través de becas y similares, el 28.8% con un contrato temporal, el 19.2% trabaja sin un contrato y el 8.8% con un contrato fijo. En lo que tiene que ver un gran número ocupa un cargo técnico o superior 50.4%, administrativo un 27.3% y trabajadores en la industria y servicios 22.3%.

Por su parte, (Arenas & Cuberos, 2011) en su investigación “*Caracterización de las prácticas académicas en el departamento de Sociología*” pretendieron analizar cuál era el perfil del egresado de Sociología de la Universidad de Antioquia. Para ello, tuvieron como apoyo teórico el enfoque cualitativo a través de encuestas y entrevistas en las que pudieron levantar los correspondientes datos en el periodo 2005- 2009. El trabajo de campo se enfocó en analizar los entornos laborales de los estudiantes en el trascurso de las prácticas ubicados en el centro de documentación de la facultad, y a su vez estudiar los convenios con las diferentes organizaciones. El estudio obtenido indicó que gran porcentaje de la población académica estuvo conforme con los trabajos realizados en su ejercicio laboral, pues según los resultados de mayor relevancia, la mayoría de los encuestados indicó que la realización de las prácticas les permitieron el fortalecimiento de conocimientos al intervenir de manera directa en una realidad y un ambiente específico de su profesión. igualmente indicaron que la facultad debería ampliar el número de convenios para así abrir el mercado laboral de los egresados de sociología de la Universidad de Medellín.

En esta misma línea el documento “*Análisis de perfil profesional y laboral del egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena*” (Lizcano, Soto, & Barrios, 2013) su principal objetivo fue conocer el perfil profesional y laboral del administrador de empresas a partir de la demanda que requiere el sector empresarial de la ciudad de Cartagena. Esta investigación se desarrolló a partir de un proceso descriptivo en el que igualmente se pretendió analizar el programa de Administración de Empresas en opinión de sus egresados y su acogida en el mercado de trabajo, seguidamente el estudio comparó como se encuentra en relación a otras facultades del continente mediante los resultados del análisis con el Proyecto Tunig considerando las tendencias y requerimientos del mercado laboral y empresarial de Latinoamérica. El estudio

señaló que los egresados del programa de Administración de Empresas se encuentran ubicados laboralmente en empresas privadas, siendo el sector servicios el más copado por los mismos, de igual modo, las funciones que desempeñan en las diferentes organizaciones de la ciudad evidencia una concordancia con la formación recibida en el programa, igualmente, el estudio manifiesta una estabilidad laboral en las organizaciones en donde al ser preguntados el motivo de su permanencia, los gerentes de las diferentes empresas argumentaron que se debe a las múltiples competencias necesarias para encarar cualquier función, detallando que la Universidad de Cartagena está formando profesionales con las competencias apropiadas que exige el mercado laboral.

En este mismo orden y dirección, *“Un análisis de los profesionales en economía de la Universidad Militar Nueva Granada: mercado laboral y competencias”* de (Bautista, Rincón, & Camargo, 2013) pretendieron mostrar un diagnóstico del perfil profesional del egresado granadino de la facultad de ciencias económicas, para este estudio se empleó un método exploratorio en donde se utilizó un muestreo no probabilístico. Se realizaron 58 encuestas dirigidas a profesionales egresados de economía de distintos sectores laborales y rangos de edad, la encuesta diseñada contó con 24 preguntas que permitieron detallar las características, necesidades y falencias del programa reflejadas en la formación ofrecida y el escenario laboral, esto para conocer la percepción de sus egresados en cuanto a la satisfacción con el programa y revisar su nivel de formación. Por otra parte, se deseó señalar los requerimientos que actualmente estaba demandando el mercado de trabajo, para llevar a cabo este objetivo, se expusieron los requisitos específicos que hace el mercado laboral a través del Consejo de Empresas Americanas (CEA) y el Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED).

Los resultados obtenidos indicaron una solicitud en conjunto que aqueja a los egresados, se le recomienda a la facultad la inclusión laboral del estudiante a través de convenios institucionales que le permitan iniciar su vida laboral por medio de las prácticas empresariales, otras sugerencias que los egresados hicieron con el fin de fortalecer el esquema del programa de economía es la profundización constante del segundo idioma, el acercamiento práctico de cada área a la realidad económica y laboral actual y la inclusión de asignaturas referentes a las finanzas. Con respecto a los requisitos demandados por estas instituciones encuestadas, el trabajo señaló que la formación ofrecida por la Universidad Nueva Militar Nueva Granada en el programa de economía es pertinente a lo que se demanda en el mercado de trabajo para un economista.

Por último, el trabajo *“Mercado laboral y vinculación de los egresados en economía de la Universidad de la Salle para el periodo 2005- 2016”*. (Delgado, 2017) pretende investigar si factores como la edad, el sexo, y el nivel educativo inciden en la vinculación laboral de los egresados de economía de la Universidad de La Salle, igualmente conocer cuál es la situación actual de egresado y a su vez, identificar problemas asociados a la informalidad, desempleo y discriminación juvenil. Para la recolección de información se llevó a cabo el diseño de una encuesta dirigida a 205 egresados entre los años 2005 a 2016 en las que se logró una muestra de 160 datos, donde se señaló que más de la mitad de los egresados continuó con sus estudios al terminar la carrera de pregrado, esto posiblemente tenga relación directa entre los niveles educativos y los niveles salariales que señalaron en el cuestionario.

En concordancia con el estudio, se quería conocer el perfil y sector laboral en el que se encontraban, el 78% de los egresados respondió que estaban ubicados principalmente en el sector financiero, comercial y servicios, con respecto al género, la diferencia no resultó ser significativa

en cuanto a cuestiones salariales. Igualmente, en la investigación se pudo concluir que la gran mayoría de los encuestados estaban laborando al momento de responder el cuestionario y que gran porcentaje (72%) habían fortalecido su desarrollo profesional con diplomados, especializaciones y maestrías.

3. Metodología de la investigación

Se pretendió alcanzar los objetivos de la investigación siguiendo un enfoque cuantitativo, para ello se contó con un proceso descriptivo donde se buscó examinar cómo se encontraba el programa de economía de la Universidad Santo Tomás en lo referente al cumplimiento del perfil del economista, igualmente se realizó un análisis comparativo entre lo que ofrece el programa y lo que demanda el mercado laboral. Este trabajo es de carácter descriptivo ya que “procura medir variables con el fin de conocer y especificar las propiedades importantes del fenómeno bajo análisis, en este caso variables relacionadas con la oferta y demanda por profesionales” (Universidad Tecnológica de Pereira, 2012, pág. 23)

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación fue dirigida a los egresados de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga la cual constó de dos partes: en primer lugar se llevó a cabo la recolección de información con lo que se pretendió tener una apreciación de los egresados con el programa de economía, las competencias adquiridas en la universidad y las obtenidas en el mundo laboral. Seguido a ello, se procedió a analizar la información obtenida a través de la encuesta para detallar las fortalezas y debilidades del programa con relación a los requisitos que se demandan actualmente en este mercado.

3.1 Formulario de encuesta.

3.1.1 Diseño de la encuesta. Para diseñar el formulario, seleccionar, agrupar y redactar adecuadamente las preguntas, en primera instancia, se tomó como base los postulados de Capital Humano descritos en el marco teórico para seguir con los lineamientos referentes a educación y empleo, seguidamente se delimitaron los objetivos de la investigación y los aspectos a indagar entre los egresados. Las preguntas fueron diseñadas para responderlas en la menor brevedad posible y contener un balance entre hechos reales (situación laboral, salario) sus opiniones y recomendaciones de mejora en el programa. La documentación obtenida mediante la encuesta proporcionó la información primaria en este trabajo, así mismo se utilizaron fuentes de información secundaria suministradas por la universidad como bases de datos en donde se revisaron los sectores y el tipo de empresa donde mayormente se vinculan los practicantes, al igual que los convenios que se tienen con las distintas empresas.

3.1.2 Componentes de la encuesta. El instrumento de recolección de información costó de 30 preguntas, de las cuales los egresados sólo contestaban aquellas para las cuales aplicaban según su actual condición laboral y según a algunas de sus respuestas anteriores.

El cuestionario se encuentra dividido en cinco partes, en la primera de ellas se hacen preguntas referentes a los datos personales del egresado, como el nombre, la edad, la ciudad donde labora, la antigüedad en el cargo, el sector económico de la empresa y su nivel de ingresos, la segunda sección pretende conocer la situación academica actual, su máximo grado de estudios después del

pregrado y las áreas donde obtuvo la especialización, maestría o doctorado. La tercera sección corresponde a la satisfacción obtenida en cuanto a su formación, en donde se hacen preguntas referentes a la evaluación de la calidad del programa. En la cuarta parte se abordan preguntas con respecto a la situación laboral, si está o no laborando en su profesión o si se encuentra desempleado. El último módulo corresponde al nivel de agrado con las prácticas, su pertinencia y relación frente a las tareas desarrolladas en el cargo con los conocimientos adquiridos en la universidad, igualmente se abordan aspectos que incidieron favorablemente en su formación profesional y si obtuvo vinculación laboral con la empresa una vez culminó su practica académica.

Tabla 1. *Componentes de la encuesta*

Secciones de la encuesta					
Objetivos	I. Datos Generales	II. Trayectoria académica	III. Evaluación de Calidad	IV. Información laboral	V. Satisfacción con la práctica
Tipo de preguntas	Nombre, lugar de residencia,	Nivel del posgrado, programa, institución, área de estudio.	Evaluación de la formación recibida, fortalezas y debilidades	Actividad principal del egresado y la empresa, salario.	Pertinencia de la práctica profesional, aspectos favorables, vinculación laboral.
No. De preguntas	9	3	7	4	7

3.2 Sistema de aplicación de encuestas

Una vez construido el formulario de encuesta, lo siguiente fue diseñar una plataforma de internet para su aplicación. Actividad con la cual se contó con la colaboración de la oficina de egresados de la Universidad Santo Tomás.

El ensamble de la página tuvo varias etapas, empezando con la introducción de las preguntas en un texto en formato http, la revisión de las mismas, la presentación estética de la encuesta y la

realización de una prueba piloto para determinar si las preguntas eran acordes a los objetivos propuestos. Ya disponible la encuesta y pensando en el fácil acceso a la misma, se abrevió la dirección para el rápido direccionamiento al cuestionario.

3.3 Tipo y tamaño de la muestra

Para este estudio se contó con una muestra para proporciones finitas⁹:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q} = \frac{175 \times 1.96_1^2 \times 50 \times 50}{10^2 \times (175-1) + 1.96_1^2 \times 50 \times 50} = 63$$

En donde, N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación es el muestreo aleatorio simple con algoritmo de selección coordinado negativo, en donde cualquier muestra tiene la misma probabilidad de ser seleccionada. Este algoritmo consiste en ordenar el marco muestral desde el aleatorio más pequeño o más grande y seleccionar los primeros elementos que se tomaron de representatividad. Igualmente se contó con una población de 175 egresados pertenecientes desde la promoción de 2012 en adelante¹⁰, un margen de error de 10% y un nivel de confianza del 95%.

⁹ Se ha elegido esta formula con base a que no hay investigaciones realizadas anteriormente en el tema que se está realizando, por ello, se contempla 50% de proporción deseada y 50% de proporción no deseada.

¹⁰ El plan de estudios del programa de economía de la USTA, ha sido modificado desde su inicio 13 veces, se deseó que las respuestas fuera homogéneas por lo cual se aplicó el cuestionario a egresados que iniciaron en el plan de estudio 12, ya que los anteriores tenían cambios significativos que podrían distorcionar la información.

Una vez realizados los cálculos correspondientes de la muestra, se encontró que 63 egresados era la mínima muestra representativa.

3.4 Aplicación de la encuesta

El período de aplicación estuvo comprendido entre los meses de junio y julio de 2018, del cual se informó a los egresados recopilando los datos de contacto en las bases de datos de la oficina de egresados de la Universidad Santo Tomás .

Los contactos se realizaron mediante correos electrónicos, método en el que dependía tener la dirección de correo actualizada, igualmente, se contactó a los egresados via Facebook mediante la pagina de la Facultad de economía.

3.5 Análisis de los resultados

Una vez culminado el proceso de depuración de respuestas, se procedió a la elaboración de cuadros de resumen y sobre los rangos de cada una de las categorías se realizaron los análisis. Igualmente se construyeron gráficas que evidenciarón con mayor detalle el comportamiento de cada una de las respuestas.

4. Análisis de la demanda laboral de un economista en el mercado laboral según cifras del portal de empleo “Elempleo”

En el siguiente capítulo, se pretenden conocer las áreas en donde se desempeña un economista y las actividades que realiza el profesional, así como los principales requisitos que se tienen en

cuenta al momento de su inserción en las empresas. Para la elaboración de los parámetros y las áreas de desempeño se contará con un manejo de estándares (comercial, ventas y telemarketing, mercadeo y publicidad, administrativa y financiera, auditoría, contraloría e interventoría, comercio exterior, docencia e investigación, proyectos análisis, desarrollo, gestión y afines) en donde se podrá detallar que sectores económicos demandan actualmente los servicios de un economista. La información recopilada es tomada y canalizada a través de la bolsa de empleo, elempleo.com.

- Rango de búsqueda: junio-julio de 2018
- Tipo de convocatoria: empleo
- Número de convocatorias: 271
- Número de empresas que publicaron: 39

Tabla 2. Descripción de las actividades a realizar por el profesional

ÁREA DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN	ÁREAS DE UN ECONOMISTA
Comercial, Ventas y Telemercadeo	Desarrollo del área de Marketing y mercadeo, capacidad para obtener fuentes de financiamiento, riesgos y margen de utilidad, administrar y fortalecer las relaciones comerciales, entre otros.	Economista, finanzas, Economista en mercadotecnia
Mercadeo y Publicidad	Analista de operaciones, investigador de mercados, desarrollo del área de Marketing y mercadeo	Economista en mercadotecnia y mercadeo
Administrativa y Financiera	Consultor, analista de riesgo multicredito, analista de nomina, ejecutivo comercial, entre otras.	Economista en finanzas, administrativo
Auditoría, Contraloría e Interventoría	Coordinar y controlar actividades de gestión de calidad, salud ocupacional, seguridad industrial y gestión ambiental, entre otras.	Economista ambiental, Economista, Industrias
Comercio Exterior	Coordinador de costos, inventarios y comercio internacional, entre otros	Economista, Comercio Internacional
Docencia, Investigación	Capacidades múltiples, conocimientos de macro y micro generales avanzados	Economista, econometrista
Proyectos (análisis, desarrollo, gestión y afines)	Analistas de informacion, investigador de mercados, entre otros.	Economista

4.1 Demanda por sector

Durante el proceso de recopilación de las convocatorias ofrecidas para un economista, se evidenció que gran porcentaje de empresas tercerizan parte de sus servicios de reclutamiento y selección de personal.

En el Apéndice A, se muestra que un gran porcentaje de convocatorias están a cargo de empresas consultoras de recursos humanos (RRHH) que se encargan de seleccionar el personal para las organizaciones. Los sectores en los que un economista es mayormente demandado son las áreas financieras y administrativas, seguidas de las áreas comerciales y luego las empresas de desarrollo y gestión de proyectos.

4.1.1 Requisitos demandados: En la extracción y clasificación de información de las convocatorias, se tomaron en cuenta los siguientes campos que fueron considerados relevantes para la investigación.

- Experiencia y conocimientos
- Estudios
- Manejo de software
- Idiomas

En los siguientes cuadros se muestra los requerimientos de mayor número de concurrencias que tienen relación a los campos mencionados anteriormente, el porcentaje es calculado sobre la totalidad de convocatorias publicadas en el portal de empleo, Elempleo.com.

Los conocimientos mayormente destacados y predominantes son los relacionados a las áreas financieras (en las que incluyen conocimientos en contabilidad, análisis financieros y de mercados) luego se tienen conocimientos vinculados a la elaboración y diseño de estrategias comerciales.

En cuanto a la experiencia, las organizaciones optan por contratar personal con experiencia de uno (1) a dos (2) años para las vacantes ofertadas, otras organizaciones sin embargo, exigen un mínimo de tres (3) años o más en donde esta experiencia no se ve reflejado en los niveles salariales como se evidenciará mas adelante.

Tabla 3. *Conocimientos demandados por las Organizaciones*

Conocimientos/ Experiencia-Economía	Ocurrencias	Fracción
Conocimiento del Mercado Financiero	79	32%
Elaboración y diseño de estrategias comerciales	57	23%
Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros	35	14%
Conocimiento de Análisis Financiero	23	9%
Conocimiento en análisis de indicadores	19	8%
Elaboración de presupuesto	11	5%
Conocimiento de Normativa Bancaria	8	3%
Conocimiento en Contabilidad	8	3%
Conocimiento en importaciones	2	1%
Conocimiento en elaboración de proyectos	2	1%

Tabla 4. *Número de ocurrencias de un segundo idioma*

Idioma (Hablar y escribir de forma fluida)	Ocurrencias	Fracción
Inglés	84	30,9%

Otro de los requerimientos de las organizaciones al momento de contratar un profesional en economía es el buen manejo del idioma Inglés. En el periodo estudiado se pudo evidenciar que de las 271 vacantes ofertadas 84 exigían tener un buen manejo de este segundo idioma, con lo que

dominar esta lengua, es considerado como un innegable diferenciador del profesional de economía y una característica significativa de un profesional en economía al momento de buscar empleo.

Tabla 5. *Software requeridos en la organizaciones*

Software- Economía	Ocurrencia	Fracción
Excel	215	49,30%
Office (Ofimática)	102	23,26%
Manejo base de Datos	62	14,70%
ACCES	36	8,48%
SPSS	12	3,07%
STATA	8	2,46%

El manejo de software especializados es un valor agregado totalmente necesario y apreciado por el mercado laboral, el software más utilizado e indispensable en las organizaciones es Excel, lo cuál es de gran importancia el dominio del mismo. Sin embargo, los sistemas de planificación de recursos empresariales, las competencias ofimáticas y el manejo de paquetes estadísticos como STATA, SPSS, son también valorados por las organizaciones al momento de contratar un profesional en economía.

4.2 Distribución de Convocatorias por cargos

Como se observa en la Figura 3, la distribución de las convocatorias por cargos ofertadas en el mes de junio de 2018, el sector con más representatividad en el mercado de trabajo fueron las Finanzas y Administración, en cargos como consultor, analista de riesgo multicredito, analista de nomina, asesor financiero, ejecutivo comercial, entre otras que juntas cubren mas del 54% de la demanda, en donde se evidencia que el mercado financiero es el mayor campo de acción de un economista en la ciudad de Bucaramanga, seguido por el sector comercial, en cargos asociados a las áreas de ventas y telemarketing con un 26%. Los sectores con menor participación en el

mercado laboral para el mes estudiado fueron los relacionados a la docencia e investigación, auditoría y comercio exterior.

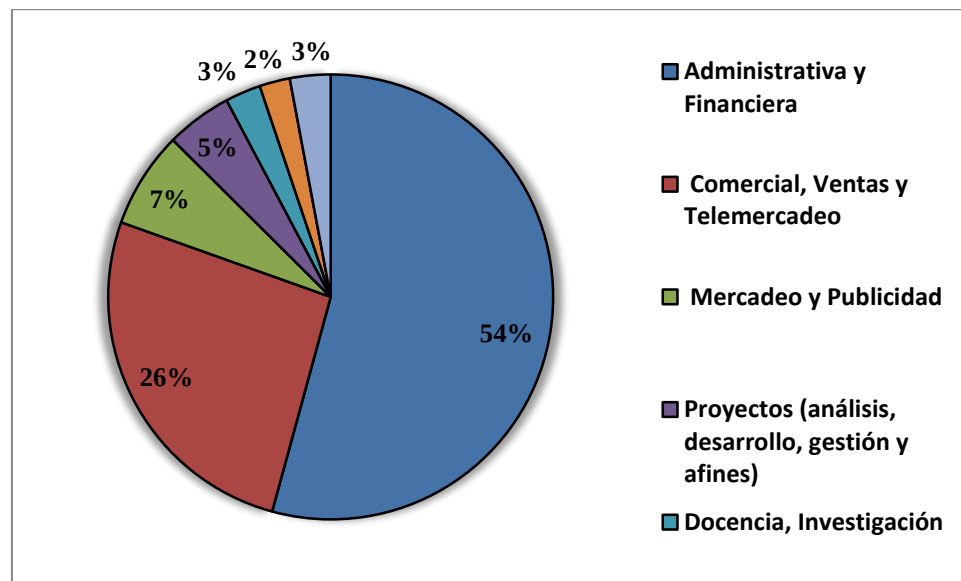


Figura 3. Distribución de convocatorias por área de trabajo
Fuente: Elaboración propia con datos del portal de empleo “Elempleo”

4.3 Salarios y caracterización del mercado laboral de los egresados de economía

Retomando las teorías de Capital Humano anteriormente expuestas en el marco teórico por los principales referentes de esta corriente Schultz (1961), Becker (1997) y Mincer (1974), los autores intentan evidenciar que la educación es una inversión que permite adquirir mayores retornos salariales, un mayor bienestar de la persona en donde estos beneficios individuales generan un mayor crecimiento y desarrollo para el país, es por ello la importancia de contar con mano de obra cualificada teniendo en cuenta factores como los años de educación y una ampliación de las capacidades de aprendizaje, estas se traducen en un aumento de la productividad, en el que se espera aumentar las posibilidades de inserción al mercado de trabajo y obtener los mejores salarios,

como se evidencia en la Figura 4, en la que se detalla el nivel salarial promedio de los recién graduados a nivel nacional por formación educativa.

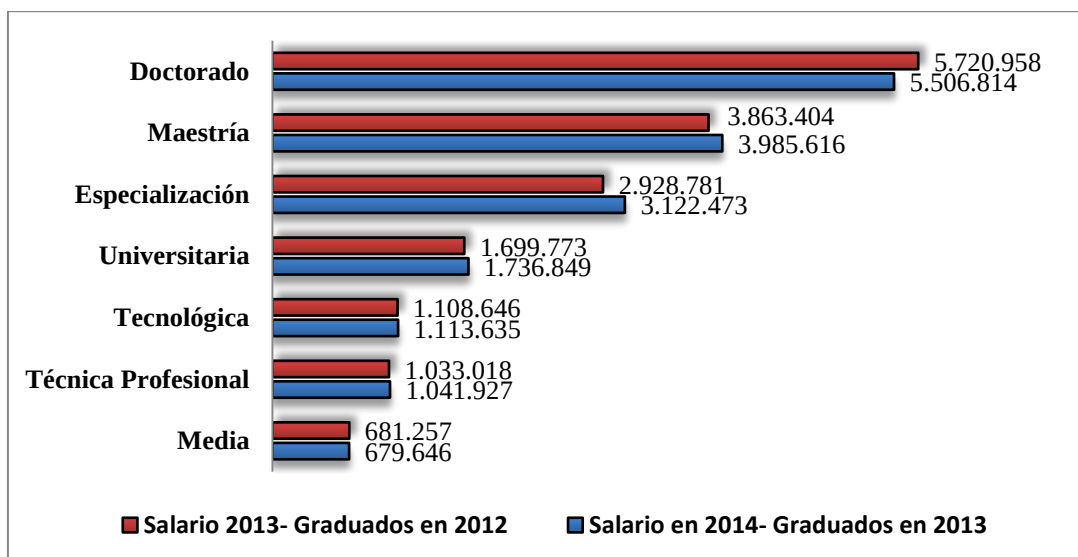


Figura 4. Salario promedio de los recién graduados, agregado nacional
Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Ministerio de Educación

Con base en la Figura 4, se puede señalar que los ingresos salariales y el nivel de educación mantienen una relación positiva, en el que un mejoramiento en el nivel educativo, conduce a un mejoramiento de los niveles salariales. Sin embargo, es importante resaltar que el nivel educativo no es la única variable que incide en la inserción y el salario, puesto que existen variables como los años de experiencia, la edad, el sexo, entre otros.

Las variaciones con respecto al año anterior, indican que los salarios en el nivel de Pregrado, especialización y maestría, presentaron un crecimiento, mientras que el nivel de Doctorado el salario disminuyó un 3,7% con respecto al año anterior.

Continuando con la investigación, una vez calculados los salarios por nivel educativo, se procederá a conocer los salarios promedio de los egresados del programa de economía a nivel nacional comparado con otras carreras profesionales, esto con el objetivo de detallar las diferencias

en salario y la evolución salarial que han percibido los profesionales en los últimos años. En esta misma línea, como se muestra en la Figura 5, los niveles salariales efectúan un alza con respecto al año anterior entre los dos grupos de análisis (otros egresados y recién egresados de economía). Igualmente se evidencia diferencias salariales entre los dos grupos, en donde otras profesiones efectúan un mayor promedio salarial, a partir de esto, se puede inferir que estas diferencias están relacionadas con estudios adicionales o el tipo de carrera estudiada asociada a mayores salarios en el mercado, como medicina, geología, entre otras.

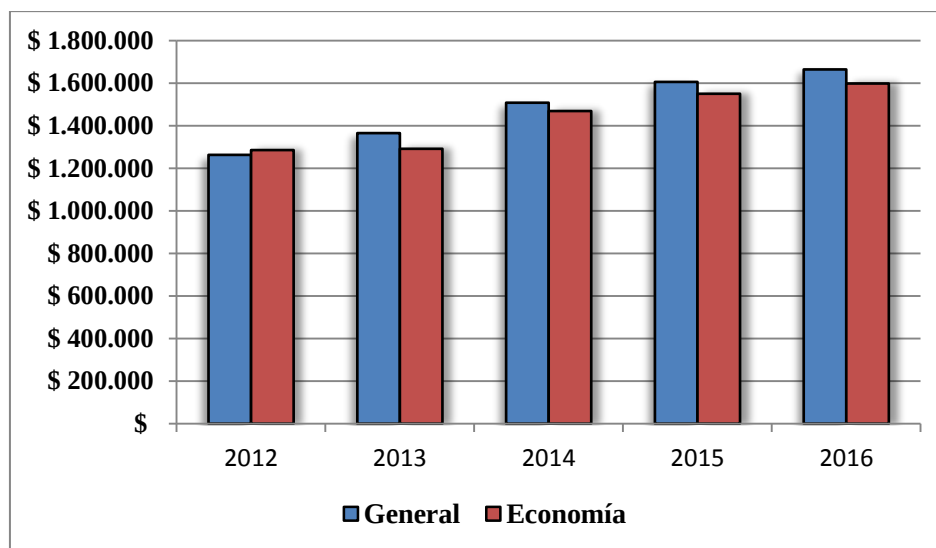


Figura 5. Salarios promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación.

Para analizar más a fondo los niveles salariales de un egresado de economía, inicialmente se conoció cual era el salario a nivel nacional comparado con otras carreras profesionales, tal y como muestra la figura 5. Seguido a ello, se profundizó en los salarios percibidos a nivel departamental esto para comparar las diferencias de ingreso de un economista que labora en Santander a otro que se desempeña en Bogotá y otras partes del país. La Figura 6, muestra el comparativo salarial entre

los profesionales en economía de cada sector. En primera instancia se encontró que existe una tendencia al alza de ingresos en Bogotá donde aumentó un 9% pasando de recibir \$ 2.373.306 a \$ 2.588.760 y la media nacional un 3.2% de \$1.550.001 a \$ 1.598.494, mientras que en el departamento de Santander, el salario se redujo el último año un 1.6% respecto al año anterior, que pasó de \$1.487.266 a \$1.463.648 pesos.

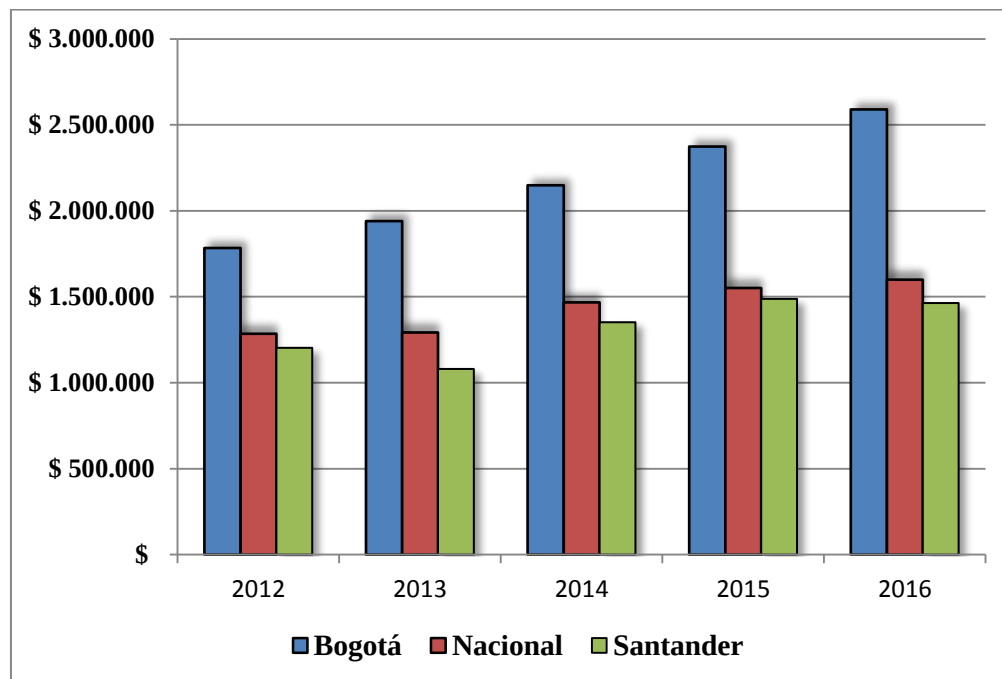


Figura 6. Salarios promedio de los egresados del programa de pregrado de economía a nivel nacional y departamental

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Observatorio Laboral para la Educación.

4.4 Promedios salariales de los egresados de economía en el área metropolitana de Bucaramanga, según las convocatorias ofrecidas en el portal de empleo “Elemplo”

En el caso de los salarios, debe mencionarse que las cifras fueron declaradas por las organizaciones que presentaron su oferta laboral en el portal, algunas de estas con sesgos hacia arriba para captar el mayor número de candidatos posible y otras con sesgos hacia abajo para tener un mayor poder de negociación con el postulante al cargo.

Tabla 6. *Cargos demandados por las organizaciones*

CARGO	SALARIO PROMEDIO	NÚMERO DE CONVOCATORIAS
Administrativa y Financiera	\$1.613,946	147
Comercial, Ventas y Telemercadeo	\$1.616,197	71
Mercadeo y Publicidad	\$1.651,053	19
Proyectos (análisis, desarrollo, gestión y afines)	\$1.942,308	13
Docencia, Investigación	\$1.821,429	7
Auditoría, Contraloría e Interventoría	\$2.250,000	6
Comercio Exterior	\$1.375,000	8
Total promedio cargo	\$1.755,705	271

Nota: Elaboración propia con datos del portal de empleo “Elemplo”

Como se evidencia en el tabla 6, el área con el mayor nivel salarial ofrecido en el portal de empleo es el relacionado con los procesos de auditoría, contraloría e interventoría. No obstante, es el sector que menos ofertas laborales tuvo y el cargo que exigía mayores requisitos al momento de contratar, como los años de experiencia entre 3 y 10 años y un nivel de formación especializada. Así mismo, el sector administrativo y financiero con la más alta demanda de profesionales de economía ofertó un salario superior a dos salarios mínimos para los postulantes a cada uno de sus cargos. Cabe resaltar que la mayoría de estas convocatorias ofrecían ingresos salariales entre \$ 1

y \$ 1,5 millones de pesos, lo que se puede concluir que aunque sea la que más oferta laboral posea el mercado laboral, no es la que mejor salario ofrece a los profesionales de economía. La Figura 7, muestra los distintos niveles salariales por sector relacionados al cuadro 5. En donde se puede detallar de mejor manera los niveles salariales entre cada uno de los cargos.

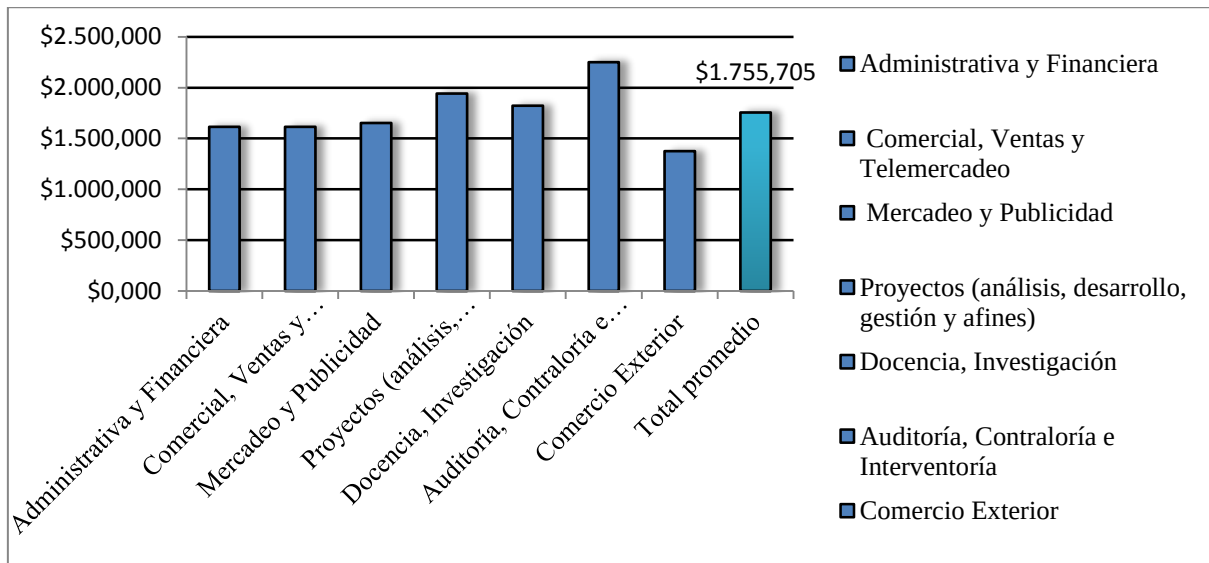


Figura 7. Salarios promedio por cargo

Fuente: Elaboración propia con datos del portal de empleo “Elempleo”

Así mismo, se deseó conocer el tipo de contrato contenido en los distintos cargos ofertados, la tabla 6, señala que las personas que van acumulando años de experiencia, su remuneración va a venir aumentando como se ve reflejado en el contrato definido e indefinido. Seguidamente, el contrato por prestación de servicios refleja un mayor salario, cabe resaltar que en este tipo de contratos los empleados deben cancelar en su totalidad salud y pensión. Sin embargo, este tipo de vinculación tiene la enorme ventaja de que no implica el cumplimiento de un horario laboral y por lo tanto el trabajador puede administrar su tiempo como desee.

Tabla 7. *Tipo de contrato y años de experiencia requeridos*

Tipo contrato	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	10 años	Total general
Contrato Definido	\$1.635.923	\$1.655.693	\$1.677.870				\$1.649.866
Contrato Indefinido	\$1.639.318	\$1.628.941	\$1.882.579		\$1.671.085		\$1.656.956
Contrato Por obra o labor	\$1.612.774	\$1.627.753	\$1.634.562	\$1.806.625		\$2.250.048	\$1.636.143
Prestación de servicios		\$1.821.4292					\$1.821.429
Total general	\$1.626.23	\$1.636.31	\$1.759.10	\$1.806.6	\$1.671.053	\$2.250.258	\$1.648.03

Nota: Elaboración propia con datos del portal de empleo “Eempleo”

5. Satisfacción con el programa de economía y perfil ocupacional de practicante

Una vez conocidos los sectores y competencias con mayor demanda actualmente en el mercado laboral, se deseó conocer las habilidades y conocimientos adquiridos por los egresados durante su etapa de formación, igualmente, se pretendió persibir cuál era el grado de satisfacción con la formación recibida, seguido a ello, se detalló en qué áreas y sectores los estudiantes están realizando sus prácticas con el fin de conocer su concordancia con las áreas donde más requieren economistas y si esta, le aportan experiencia al egresado al momento de su vinculación laboral.

5.1 Competencias Instrumentales, interpersonales y sistémicas adquiridas en el período formación

Las competencias Instrumentales como lo afirma Sanchez & Villa (2007) comprenden una serie de habilidades cognoscitivas (comprender y procesar ideas), metodológicas (herramientas para organizar eficientemente el tiempo y aprendizaje mismo) tecnológicas (uso de equipos, uso de

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Así mismo, las competencias Interpersonales se dividen en competencias para las tareas en grupo y las relativas al compromiso con el trabajo, estas permiten mantener una buena relación social: capacidad de expresar los sentimientos, de hacer planteamientos críticos y de auto crítica; de participar en la vida política y de asumir los deberes y derechos ciudadanos. Las competencias sistémicas, hacen referencia a la integración de las capacidades cognitivas relacionadas con la visión de conjunto y de capacidad de gestionar integralmente los procesos organizacionales. Entre ellas se encuentran habilidades para investigación, capacidad aprendizaje, creatividad, liderazgo e iniciativa. La tabla 7, señala las principales competencias adquiridas por los egresados en su pregrado¹¹.

Tabla 8. *Habilidades y destrezas adquiridas en el período de formación académica*

Comunicación verbal y escrita (uso de lenguales)	3.7
Capacidad creativa para planear y solucionar problemas.	3.7
Manejo de fuentes de información	3.8
Trabajo en equipo	4.0
Competencias específicas de su campo disciplinar	3.4
Uso y aplicación de tecnologías.	3.6
Liderazgo	3.5
Competencias específicas de su campo disciplinar	3.4
Capacidad emprendedora	3.1

Nota: Escala de medida de 1 a 5, siendo 5 la mayor satisfacción y 1 la menor.

Las competencias señaladas anteriormente en la tabla 7, se refieren a las capacidades y habilidades personales que poseen los egresados para desarrollar actividades propias de su profesión y lograr cumplir con los objetivos y funciones de su puesto de trabajo. La consulta

¹¹ Se realizó una recodificación de los datos ya que las respuestas para esta pregunta estaban representadas en una escala de 1 a 5, siendo 5 la mayor respuesta

señaló que los egresados tomasinos calificaron con un grado de satisfacción mayor aspectos como trabajo en equipo, manejo de fuentes de información, comunicación verbal y escrita y capacidad creativa para planear y solucionar problemas. En contraste, la capacidad emprendedora fue la habilidad menos calificado por los encuestados con una valoración de 3,1.

Por otra parte, se visualizó la calificación de las asignaturas del plan de estudios y el aporte que han tenido para los encuestados en su formación profesional y laboral¹², la tabla 8, señala las principales catedras ofrecidas en el programa de economía.

Tabla 9. *Aporte profesional por asignatura*

Matemáticas	3,6
Microeconomía	3,4
Macroeconomía	3,5
Lengua extranjera	3,6
Estadística	3,2
Econometría	3,3
Seminarios económicos	3,1
Desarrollo económico	3,1
Teoría política fiscal y Monetaria	3,1
Evaluación de proyectos	3,4
Economía internacional	3,6
Derecho económico	3,2
Seminarios de investigación	3,5

Nota: Encuesta a egresados

¹² Evalúe de 0 a 5 las siguientes áreas y asignaturas dependiendo de la necesidad para la vida laboral profesional y laboral

Para la mayoría de asignaturas, el resultado de la encuesta mostró una calificación promedio de 3,4, resaltando las asignaturas de Economía internacional, Matemáticas y Lengua extranjera con una media de 3,6.

Así mismo, del total de los 63 encuestados, se señalaron asignaturas que no hacen parte del programa de estudios pero que para los egresados serían indispensables, en orden de importancia son: áreas afines con las finanzas, emprendimiento, econometría aplicada, mercadeo, Big Data, entre otros. (ver tabla 10)

Tabla 10. *Asignaturas indispensables para los egresados en el mercado laboral*

Asignaturas	N. de ocurrencias
Finanzas	56
Emprendimiento	38
Econometría aplicada	36
Mercadeo	36
Big Data	34

Nota: Encuesta a egresados

Igualmente, el instrumento de recolección de información formuló una pregunta abierta a algún comentario o sugerencia relativa a la formación recibida dentro del programa de economía de la Universidad Santo Tomás, encontrando recurrentemente la necesidad de preparar economistas para el mercado de trabajo a partir del fortalecimiento del área financiera, aumentar la proporción de materias prácticas, mejorar la calidad de los contenidos y enfocar mejor la investigación en economía. De igual manera, manifestaron que se debía apoyar por parte de la facultad la inserción laboral de los estudiantes a partir de mayores convenios con entidades que permitan una vez culminada la etapa de práctica vincularse a la organización.

5.2 Evaluación del programa académico

Para evaluar la calidad del programa cursado y la satisfacción presentada por los egresados, se pidió a los graduados calificar de 1 a 5 (siendo 5 la máxima calificación) cuatro aspectos con respecto al programa académico y la percepción que tienen estos frente a las necesidades del mundo laboral como se muestra en la Figura 8, la media de calificación del programa académico en general es de 3.5, en donde el grado de satisfacción de los encuestados con el programa por parte de la USTA obtuvo un promedio de 3,4. Por otra parte, otros aspectos a evaluar en el programa fueron la fundamentación teórica, formación teórico-práctica, y pertinencia del pensum, en donde la primera logró una calificación del 3,3 siendo la más baja entre estos cuatro mediciones. En contraste, la formación teórico práctica alcanzó un 3,8 y fue el aspecto más valorado en cuanto a los demás variables. Así mismo, la pertinencia del pensum logró una calificación del 3,6.



Figura 8. Evaluación del programa académico
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a egresados.

Cabe resaltar que en la valoración en cuanto al nivel de satisfacción con el programa académico se presentó una correlación positiva con el promedio acumulado de cada egresado: a mayor

promedio mayor es grado de satisfacción con la formación recibida en los cuatro aspectos evaluados del programa.(Ver figura 9)

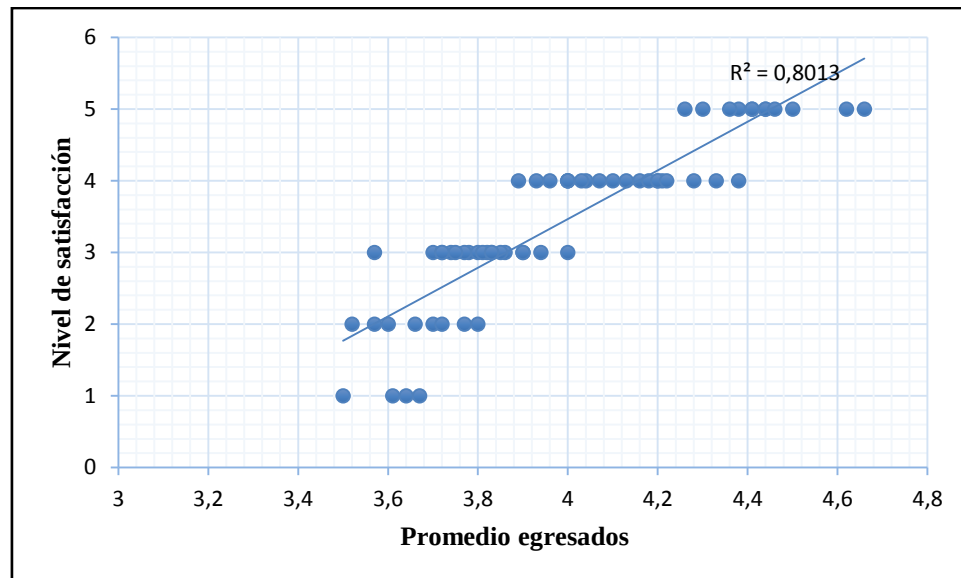


Figura 9. Relación promedio egresado con nivel de satisfacción
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a egresados.

5.3 Evaluación de la práctica profesional

En este apartado se estudia la pertinencia de la práctica. Se pretendió conocer en qué medida la práctica universitaria constituye la primera experiencia laboral de los universitarios y de esta manera detallar los principales beneficios que se obtienen una vez culminado este ejercicio. Inicialmente se señaló en qué sectores los estudiantes de la facultad de economía de la USTA están desarrollando su práctica (ver figura 10), y el monto salarial recibido en el ejercicio (figura 11) seguidamente se exponen los aspectos que se tuvieron en cuenta para evaluar la práctica profesional y por último se detallaron los principales beneficios adquiridos por los universitarios una vez culminado este ejercicio laboral.

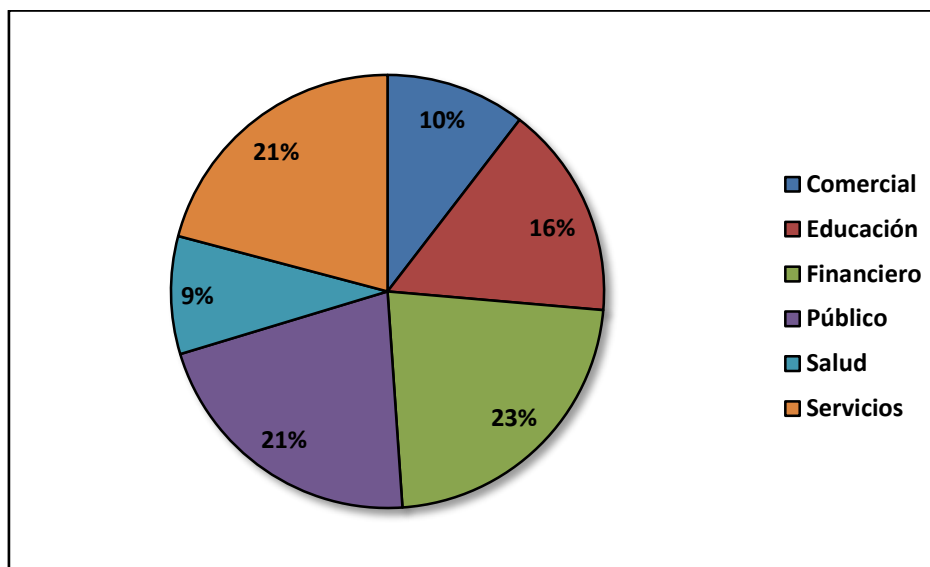


Figura 10. Sector económico donde realizan la práctica los estudiantes USTA

Fuente: Elaboración propia con datos de la facultad de economía de la USTA.

Siguiendo con el párrafo anterior, las ramas de actividad donde se han desempeñado en mayor proporción los estudiantes de economía ha sido en el sector financiero, cabe resaltar que esto se debe principalmente a los convenios que la facultad ha mantenido con las organizaciones de estas actividades económicas en el transcurso de los años, otros sectores de gran concurrencia en los estudiantes de este programa académico es el comercial y servicios, ambos con el 21% de participación. Por otra parte, el sector salud es el de menor participación, este comportamiento se puede traducir a la escasa demanda de un economista en este sector económico especialmente en la ciudad de Bucaramanga.

Del mismo modo, los estudiantes que realizaron la práctica en el sector financiero (23%) desarrollaron actividades relacionadas a la revisión en centrales de riesgo, la capacidad de endeudamiento de los clientes, recopilar información requerida para el diseño de metodología de

productividad en las oficinas y de apoyo comercial y administrativo. En el área comercial (21%) se desempeñaron en campos relacionados con investigación de mercados, logística, control y seguimiento a propuestas de proyectos y elaboración de informes.

En sector de servicios (21%) se desempeñaron en funciones administrativas, manejo de bases de datos y análisis de aspectos económicos de acuerdo a proyectos por realizar con las organizaciones.

5.3.1. beneficios de la práctica en el programa de economía. La práctica profesional es un indicador relevante en la calidad de la formación académica recibida, pues le permite al estudiante confrontar la teoría y práctica e identificar sus preferencias académicas y profesionales eligiendo el área de su mayor preferencia. En la tabla 11, se señala los principales criterios que se tomaron en cuenta para calcular el nivel de satisfacción de los encuestados una vez culminado este requisito académico.

Tabla 11. *Beneficios de realizar la práctica profesional.*

Principal beneficio de la práctica	Porcentaje
Pertinencia en el programa	97,8%
Académico e investigativo (mejoró el conocimiento de áreas profesionales de su carrera)	86%
Relación práctica y conocimientos adquiridos	75,3%
Obtuvo vinculación laboral (continuó trabajando luego de la práctica)	31,3%

Las cifras muestran un alto grado de pertinencia con las prácticas en el programa de economía, en donde el 97% de la población encuestada encontró relevante el desarrollo de estas para potenciar sus habilidades y enfocarse en sus áreas de interés. Así mismo, el 86% manifestó haber mejorado

en algún aspecto académico relacionado a su profesión o de haber aumentado sus conocimientos en temas de investigación. Por otra parte, el 75,3% encontró relación entre las funciones que realizó en la práctica y los conocimientos que adquirió a lo largo de su formación académica.

En referencia a la clasificación anterior, el 31,3% de los egresados encuestados manifestó haberse vinculado en la organización una vez terminada su práctica profesional. Esta proporción no presenta diferencias significativas en cuanto al sexo pero si en el área donde se desempeñó y el tamaño de la empresa. Siguiendo el mismo criterio, se deseó conocer si el practicante recibió algún tipo de remuneración en las labores desarrolladas. (ver figura 11)

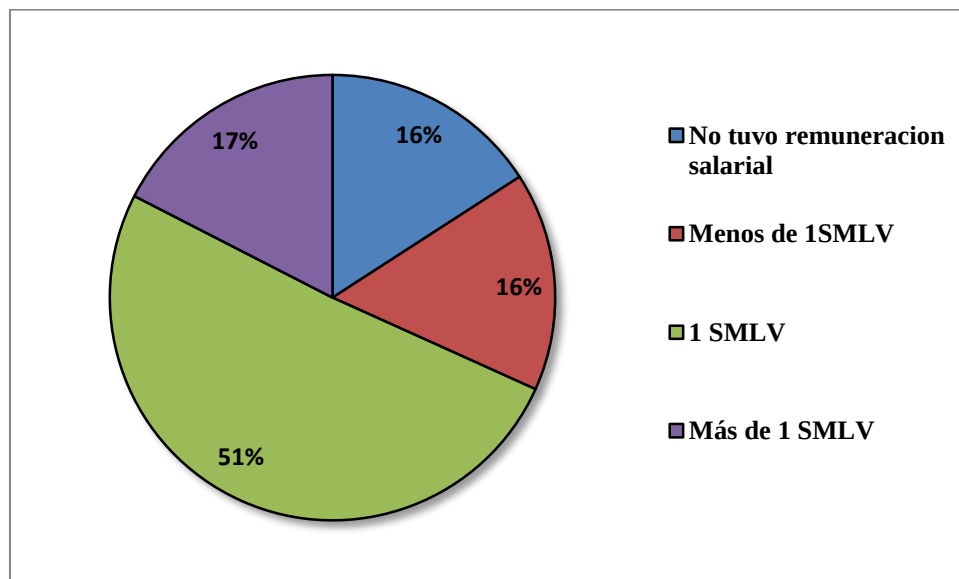


Figura 11. Salario recibido por la empresa durante el período de práctica

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a egresados

Tal como se observa en la figura 11, el 51% de la muestra señaló haber recibido 1 Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) en el período de desarrollo de la práctica, un 17% manifestó que la organización donde se encontraba vinculado le retribuyó más de un SMLV por los servicios

prestados, el 16% persibió menos de 1 SMLV y el otro 16% de los encuestados declaró que durante el período de práctica no recibió ningún tipo de remuneración económica.

Adicionalmente, los egresados consultados señalaron que una vez concluido el periodo de la actividad práctica mejoraron en aspectos pertinentes para su futuro ejercicio profesional y laboral, tal como se evidencia en la figura 12.

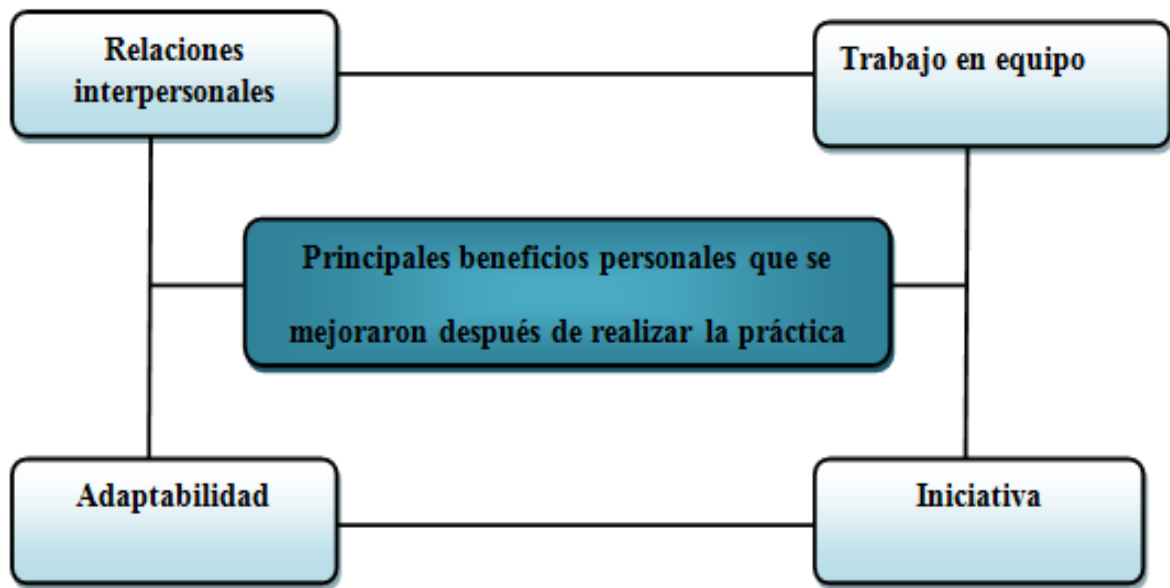


Figura 12. Principales beneficios personales después de culminar la práctica
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a egresados

Como se ha mencionado anteriormente, la figura 12 representa los principales beneficios obtenidos una vez culminada la etapa de práctica, todos los encuestados manifestaron haber adquirido un beneficio al realizar el ejercicio, en donde en su gran mayoría coincidieron en haber obtenido relaciones interpersonales, trabajo en equipo, adaptabilidad e iniciativa.

6. Conclusiones

En este trabajo se han presentado los resultados de una investigación cuantitativa sobre la relevancia que tienen las prácticas profesionales en el futuro profesional y laboral del egresado, para ello se deseó conocer, principalmente, cómo se encuentra actualmente el mercado laboral de los recién egresados. Las cifras indicaron que el país ha venido enfocando sus esfuerzos en la vinculación de la población en los diferentes niveles educativos y esto se ve reflejado en las actuales cifras de ocupación de los profesionales, donde el 40,7% correspondió a mujeres y el 59,3% a hombres en los diferentes niveles de formación académica, técnico, tecnológico, pregrado y postgrado; sin embargo, la falta de experiencia es el principal obstáculo para obtener el puesto deseado o el nivel salarial al que aspiran.

A partir de los datos recolectados en el portal de empleo, los resultados obtenidos en la encuesta, el marco teórico abordado, el contexto laboral y el estado del arte consultado, se puede formular diferentes conclusiones.

En concordancia con los requisitos mayormente demandados en las empresas, lo más destacable es el predominio de profesionales con énfasis en finanzas. Según una clasificación basada en las áreas donde se puede desempeñar un economista, el 54% de los requerimientos estaban dirigidos a finanzas, el 26% orientado a posiciones con capacidades múltiples enfocados en conocimientos de microeconomía con énfasis en los mercados locales. Los cargos con mayor demanda en el mercado están relacionados con áreas administrativas y financieras, percibiendo un salario en promedio de \$1.613,946 seguido por comercial ventas y telemercadeo con una remuneración

promedio de \$1.616,197. En tercer lugar se ubican las áreas de publicidad y mercadeo con salarios promedio de \$1.651,053.

Debe notarse que la fuerte participación en la demanda proviene de empresas de los sectores financieros y comerciales, en donde se resalta la importancia en la formación de un perfil de economista financiero con conocimientos de gestión y un buen manejo de habilidades gerenciales (comunicación, liderazgo, orientación a objetivos, entre otros). Cabe resaltar que aunque son escasos los requerimientos de estudios de especialización o postgrado; lo poco mencionado se dirige a formación en Finanzas. Adicionalmente, como en muchas profesiones el manejo de Excel y demás programas ofimáticos tiene una presencia significativa como principales softwares requeridos.

En cuanto a la formación educativa de los egresados de economía de la USTA, las competencias como elemento que ha transformado la educación, específicamente en la formación de profesionales, las habilidades como manejo de fuentes de información, trabajo en equipo, comunicación verbal y escrita, son las principales fortalezas de un egresado tomasino. (Tabla 7)

En concordancia con el área en donde los economistas tomasinos están realizando su práctica y el principal sector de actividad con mayor demanda para un economista, la encuesta señala que de los 63 egresados encuestados, el 23% realizó sus prácticas profesionales en el área financiera, aportando la experiencia requerida en este sector donde actualmente la demanda de economistas en el mercado es la de mayor proporción. La segunda área con mayor concurrencias de practicantes tomasinos es el sector público con una participación de 21%. Además, el 31,3% de los egresados encuestados manifestó haberse vinculado en la empresa una vez terminada su práctica profesional.

Ahora bien, las sugerencias y comentarios que los egresados realizaron con el fin de mejorar el programa académico y fortalecer la estructura de la facultad de economía se pueden resumir en tres aspectos: el primero de ellos es la inserción laboral del estudiante desde la universidad, en donde la mayoría manifiesta que se debe tener un trato prioritario a la inclusión laboral de los estudiantes a través de convenios institucionales con empresas grandes de la región que les permitan iniciar su vida laboral por medio de la práctica con el objetivo de brindar oportunidades y preparar al egresado en el desarrollo profesional y laboral. En la actualidad, aproximadamente el 84% de los estudiantes buscan sus practicas por su cuenta, descubriendo que por ejemplo no se tienen convenios con grandes entidades financieras y de mercado bursátil (nicho de empleabilidad para un economista), en ministerios u otras ramas importantes de la economía de carácter público y privado.

Otro aspecto es la relevancia en la profundización de un segundo idioma, en el que 46 de los 63 encuestados afirman que es uno de los principales diferenciadores del profesional en economía, este aspecto también se ve reflejado en los principales requisitos en la demanda señalada en el capítulo 3, con 84 ocurrencias en las convocatorias ofrecidas por el portal de empleo. En efecto, es una falencia frecuente que se identifica en los egresados de economía; en donde mediante lecturas y materiales de apoyo en Inglés se puede fomentar un habito estudiantil en esta segunda lengua, lo cual igualmente puede ser reforzado con cursos o diplomados que se puedan realizar dentro el plan de estudios.

De igual modo, el tercer aspecto es la inserción de asignaturas referentes a las finanzas en el pensum académico, en donde se permitan abordar temas de mercado bursátil y financiero, análisis de riesgos, finanzas corporativas y finanzas internacionales. En contraste, actualmente el programa

de economía de la USTA ofrece electivas alusivas a las finanzas como portafolio de servicios e inversión. Aún así, se ve la necesidad de fortalecer esta área de formación ya que es en este sector el mayor volumen de empleabilidad de un economista en la región.

Por último, se evidenció un alto grado de pertinencia con las prácticas en el programa de economía, el (97%) de la población encuestada encontró relevante el desarrollo de estas para potenciar sus habilidades y enfocarse en sus áreas de interés, además, les brinda experiencia para su rápida inserción en el mercado laboral.

6.1 Recomendaciones

Teniendo en cuenta la teoría de Capital Humano como eje fundamental de esta investigación se encontró que no existe un aumento en los niveles de educación ya que el 65,6% de los egresados encuestados manifestó no haber continuado con sus estudios después de terminar el pregrado, es totalmente indispensable que los egresados prosigan con su proceso formativo ya que como se ha mencionado en la literatura, el nivel de formación educativa está asociado con una variante de ingreso cada vez mayor. Ante la situación planteada, la facultad de economía podría promover desde el pregrado una alternativa diferente de grado en donde los estudiantes continúen su formación con especializaciones y maestrías como se implementan en otros programas como Administración de empresas y Contaduría pública de la Universidad Santo Tomás.

Bibliografía

- Acevedo, M. C., Montes Gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). Capital Humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Arenas, J. C., & Cuberos, A. (2011). *Caracterización de las prácticas académicas en el Departamento de sociología*. Medellín: X Congreso de Sociología.
- Bautista, J., Rincón, J. C., & Camargo, D. (2013). Un análisis de los profesionales en economía de la Universidad Militar Nueva Granada: mercado laboral y competencias. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v21n1/v21n1a06.pdf>
- Becker, G. (1997). *Teoría Económica*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://www.elfondoenlinea.com/Detalle.aspx?ctit=001381R>
- Bonilla, R., Ramírez, C., Ariza, N., & Baquero, J. (s.f). *Panorama laboral Colombiano: Alto desempleo, ingresos precarios*. Obtenido de http://www.cid.unal.edu.co/files/researchs/050627_cid200202boobco.pdf
- Cruz, F. (1999). Universidad y Sociedad. *Universidad de Huelva, Consejo Social*, 12- 14. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/106/discover?query=cruz+1999&submit=>

DANE. (7 de 12 de 2016). *Información de demanda laboral*. Recuperado el 28 de 07 de 2018, de

Departamento Nacional de Estadística:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sinidel/boletin-sinidel-2016-02.pdf>

DANE. (28 de 07 de 2018). *Mercado Laboral de la juventud*. Recuperado el 29 de 07 de 2018, de

Departamento Administrativo Nacional de estadística:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_mar18_may18.pdf

Delgado, T. (2017). Mercado laboral y vinculación de los egresados en economía de la Universidad de La Salle para el periodo 2005-2016. (U. d. Salle, Recopilador) Bogotá. Obtenido de <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/20712>

Eslava, A. (2008). Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad. *Ecos de economía*, 12(27). Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/ecos-economia/article/view/707>

Falgueras, I. (2008). Teoría del Capital Humano: orígenes y evolución. *Temas actuales de economía*, 32. Obtenido de <https://www.economiaandaluza.es/sites/files/cap544.pdf>

Fuentes, D. I., & Loaiza, J. L. (2016). Capital Humano, teorías y métodos: Importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651

Gallardo, M. P. (2016). "Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral". *Editorial académica española*, 52. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137649>

- Latiesa, M. (1996). Trayectorias académicas y profesionales de los licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. *Facultad de Ciencias Políticas y Sociología*. Obtenido de <http://datos.bne.es/edicion/bimo0000504156.html>
- Lizcano, A., Soto, W., & Barrios, A. (2013). *Análisis de perfil profesional y laboral del egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena*. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/495/1/ANALISIS%20DEL%20PERFIL%20PROFESIONAL%20Y%20LABORAL%20DEL%20EGRESADO%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS%20DE%20LA%20UDC.pdf>
- Marshall, A. (2006). *Principios de Economía* (Vol. 3). Madrid: Editorial Síntesis. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/principios-de-economia/9788497563529/>
- Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en las empresas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717912008>
- Mill, J. S. (1978). *Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones en economía social*. (T. Ortiz, Trad.) México: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://www.elfondoenlinea.com/Detalle.aspx?ctit=001090R>
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions. *National Bureau of Economic Research*. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=ED103621>
- OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. (2016). *PERFIL ACADÉMICO Y CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Obtenido de https://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-348102_recurso_3.pdf

OIT. (12 de 05 de 2017). *Panorama Laboral para América Latiina y el Caribe 2017*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo. (1998). *perspectivas de empleo 1998. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.*

Oroval, E., & Scardíbul, J. (1998). Aproximaciones a la relación entre educación y crecimiento. *Encuentro Ediciones*. Obtenido de <ftp://puceftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/Maestria/CienciasEducacion/Econom%C3%ADa%20de%20la%20Educaci%C3%B3n/Oroval-Escardibul.pdf>

Revista Dinero . (18 de 11 de 2015). *Revista Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>

Riviere, J. (1997). La formación como ocupación y como adquisición de Capital Humano. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Juventud*, 85-114.

Sanchez, A., & Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades. *EDUCAR*, 40, 15-25.

Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17. Obtenido de <https://www.jstor.org/journal/amereconrevi>

Smith, A. (1958). *La investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*.

México D.F: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://www.elfondoenlinea.com/Detalle.aspx?ctit=001102E>

Universidad Santo Tomás de Bucaramanga. (Mayo de 2018). *Universidad Santo Tomás de Bucaramanga*. Obtenido de Facultad de Economía:

<http://www.ustabuca.edu.co/gpresenzia/vista/tpl/ustabmanga/economia.html>

Universidad Tecnológica de Pereira. (2012). *Caracterización Laboral de egresados del programa de administración del medio ambiente*. Facultad de Ciencias Ambientales. Obtenido de

http://media.utp.edu.co/administracion-ambiental/archivos/coloquio-para-la-reforma-curricular-del-programa/Estudio_de_Mercado_Laboral-2012.pdf

Zapata, J. C., Gutiérrez, S., & Rubio, M. (2013). El rol del Capital Humano en la generación de valor: variables determinantes. *Revista ciencias estratégicas*, 21(29). Obtenido de

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/2455>

Zepeda, E., & Ghiara, R. (1999). Determinación del salario y Capital Humano en México: 1987-1993. *Economía, sociedad y territorio*, 2(5). Obtenido de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11100503>

Apéndices

Apéndice A. Convocatorias ofertadas en el portal de empleo “Elempleo”

CARGO			
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SALARIO	EXPE(años)	REQUISITOS
Asesora comercial de servicios	\$1 a \$1,5	1	Excel, Conocimiento del Mercado Financiero
Asesor comercial crédito	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Consultor	\$1 a \$1,5	1	Access, Excel, Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Analista de riesgo microcredito	\$1 a \$1,5	1	Excel, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Asesor comercial pymes	\$1 a \$1,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Lider mercaderista	\$1 a \$1,5	1	ofimatica, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Agente soporte tecnico	\$1 a \$1,5	2	ofimatica
Apoyo comercial (tramitador de credito) - bucaramanga	\$1 a \$1,5	1	Excel
Prevendedor	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Asesor comercial crédito	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Asesora punto de venta	\$1 a \$1,5	1	Excel
Coordinador de operaciones agencia	\$1 a \$1,5	2	Ofimática, Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Asesor comercial de tecnologia con experiencia certificada	\$1 a \$1,5	1	Excel, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Cajero financiero	\$1 a \$1,5	1	Ofimática, Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Auditor de almacén y caja	\$1 a \$1,5	1	
Economista	\$1 a \$1,5	1	Inglés, Conocimiento del Mercado Financiero, Excel, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel

Asesor comercial	\$1 a \$1,5	1	Excel, Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Analista integral centro de experiencia 82859 bucaramanga	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Asistente administrativo	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Asesores fuerza de venta directa	\$1 a \$1,5	1	Excel
Analista contable	\$1 a \$1,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de Análisis Financiero
Coordinador de logística	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor comercial externo libranza bucaramanga	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Consultor de nomina bucaramanga	\$1 a \$1,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Profesional en administración	\$1 a \$1,5	2	Inglés, Excel, Conocimiento de Análisis Financiero
Ejecutivo comercial ventas y supervisión de mercaderistas	\$1 a \$1,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Importancia empresa de telecomunicaciones busca agente teleoperador	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor de retención - bucaramanga	\$1 a \$1,5	1	Ofimática, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial con experiencia	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor comercial externo microfinanzas	\$1 a \$1,5	1	Excel
Ejecutivo comercial externo banco	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Analista	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial microfinanzas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Lider de promotores ktronix cacique	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel

Administrador punto de venta comercial	\$1 a \$1,5	1	Excel
Vendedor microfinanzas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Ejecutivo comercial externo banco	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Auxiliar de costos	\$1 a \$1,5	2	Excel
Gestor hipotecarios entidad bancaria	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Representante capi experiencia en el área de facturación	\$1 a \$1,5	1	Excel
Representante de ventas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Representante comercial	\$1 a \$1,5	3	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Asesor comercial	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Auxiliar cartera y cobranzas	\$1 a \$1,5	2	Excel
Auxiliar de facturación, cartera y tesorería	\$1 a \$1,5	2	Excel
Coordinadora administrativa	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel, Conocimiento de Análisis Financiero
Asesor comercial pymes	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Minimercaderista	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Asistente administrativa bucaramanga	\$1 a \$1,5	3	Excel
Administrador punto de venta	\$1 a \$1,5	1	
Administrador	\$1 a \$1,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Asesora comercial de servicios	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Asesor comercial pymes	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel

Asesor comercial	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Auxiliar de costos	\$1 a \$1,5	1	Excel, ACCES
Asesor comercial	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Asesor de retención	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Administrador punto de venta comercial	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Vendedor microfinanzas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Consultor de nomina	\$1 a \$1,5	1	Excel
Analista	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial microfinanzas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Auxiliar cartera y cobranzas	\$1 a \$1,5	1	Excel
Representante de ventas	\$1 a \$1,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel, ACCES
Asesor comercial microfinanzas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Asistente administrativo	\$1 a \$1,5	1	Excel
Representante de ventas	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2	1	
Coordinador de punto cartagena	\$1,5 a \$2	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Supernumerario bancario interno - bucaramanga	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Asesor comercial empresa de telecomunicaciones	\$1,5 a \$2	1	Excel
Asesor supernumerario inclusión financiera	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Ejecutivo crédito de vehiculos	\$1,5 a \$2	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros

Profesional administrativa	\$1,5 a \$2	1	Excel
Supernumerario de ventas	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel
Asesor Financiero	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial bancario interno	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Gestor comercial - bucaramanga	\$1,5 a \$2	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Profesional en seguridad y salud en el trabajo	\$1,5 a \$2	2	Especialización
Analista de seguridad y salud	\$1,5 a \$2	2	Especialización, Excel
Analista de tesorería	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Inglés
Supervisor de logística	\$1,5 a \$2	2	Excel
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Asesor comercial	\$1,5 a \$2	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Analista de gerencia y gestor social	\$1,5 a \$2	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Ejecutivo empresarial jr ventas pymes	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Excel, ACCES
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel, ACCES
Administrativa facturación	\$1,5 a \$2	2	Excel, ACCES
Coordinador de steward	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento en Contabilidad, Inglés, Excel, ACCES
Administrativo cartera	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Coordinador hseq	\$1,5 a \$2	2	Excel
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel, ACCES
Asesor comercial bancario	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2	1	Excel

Asesor comercial	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Economista	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Ejecutivo crédito de vehiculos	\$1,5 a \$2	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Administrativo cartera	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Asesor comercial	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Administrador	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor Financiero	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Administrativo cartera	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Ejecutivo libranzas	\$1,5 a \$2		Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Asesor comercial para tiendas de lujo	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Coordinador de graduados	\$2 a \$2,5	2	
Director comercial	\$2 a \$2,5	2	ACCES
Administrador	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Agente de servicio para cubrir periodo de vacaciones	\$2 a \$2,5	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, ACCES
Gerente comercial	\$2 a \$2,5	3	Conocimiento del Mercado Financiero
Administrador de empresas	\$2 a \$2,5	2	ACCES, Inglés
Coordinador técnico	\$2 a \$2,5	3	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Ejecutivo comercial	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero
Analista de seguridad y salud	\$2 a \$2,5	2	ACCES
Jefe de ventas	\$2 a \$2,5	3	Especialización, Elaboración y diseño de estrategias comerciales

Analista de nomina	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Jefe de operaciones	\$2 a \$2,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Coordinador comercial canal moderno	\$2 a \$2,5	2	
Vendedor del canal superetes o autoservicios	\$2 a \$2,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Profesional en garantía de la calidad	\$2 a \$2,5	2	ACCES
Ejecutivo comercial	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Administrador	\$2 a \$2,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés, Excel
Consultor integral	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Inglés, Excel
Analista financiero	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel
Director inclusión financiera	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Inglés, Excel
Asesor comercial externo	\$2,5 a \$3	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés
Analista financiero	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés
Asesor comercial	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés
Ejecutivo Comercial	\$2,5 a \$3	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés
Jefe de zona	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento en análisis de indicadores, Conocimiento de Normativa Bancaria, Inglés
Administrador de empresas	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel
Asesor comercial	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés, Excel
Analista financiero	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel

Jefe administrativo	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento en análisis de indicadores
Administrador de empresas	\$2,5 a \$3	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés, Excel
Ejecutivo libranzas	\$2,5 a \$3	1	Conocimiento en Contabilidad, Inglés
Analista financiero	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel
Asesor financiero senior	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés
Administrador	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento de Normativa Bancaria, Inglés, Excel
Asesor comercial externo	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés
Analista financiero-reubicación barranquilla	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés, Excel
Jefe de ventas	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento en Contabilidad, Inglés, Excel
Ejecutivo comercial	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento en análisis de indicadores,
Analista financiero	\$2,5 a \$3	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Inglés
Gerente comercial	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés, Excel
Ejecutivo libranzas	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Inglés
COMERCIAL VENTAS Y TELEMERCADERO			
Promotor comercial	\$1 a \$1,5	2	Excel
Profesional comercial	\$1 a \$1,5	2	Excel
Promotor comercial	\$1 a \$1,5	1	Excel
Representante de ventas	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor comercial	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero

Profesional Senior	\$1 a \$1,5	1	Inglés, Excel
Supervisor de ventas	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor comercial externo	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor comercial libranza externo	\$1 a \$1,5	1	Excel
Promotor comercial	\$1 a \$1,5	1	Excel
Administrador	\$1 a \$1,5	1	Inglés, Excel
Bucaramanga asesor comercial interno	\$1 a \$1,5	1	Excel, Inglés
Promotor Ventas	\$1 a \$1,5	2	Excel
Administrador	\$1 a \$1,5	2	Excel
Asesor comercial externo	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor integral tecnologia	\$1 a \$1,5	1	Excel
Lider impulsores	\$1 a \$1,5	2	Excel
Ejecutivo interno bucaramanga	\$1 a \$1,5	1	Excel
Administrador Punto de venta	\$1 a \$1,5	1	Excel, Inglés
Supernumerario bucaramanga	\$1 a \$1,5	1	Excel
Ejecutivo ventas	\$1 a \$1,5	2	Excel
Asesor comercial supernumerario	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asistente comercial	\$1 a \$1,5	2	Excel
Asesor comercial de libranza	\$1 a \$1,5	1	Excel
Asesor comercial bancario interno	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero
Administrador	\$1 a \$1,5	1	Inglés, Excel

Ejecutivo comercial	\$1 a \$1,5	1	Excel, Inglés
Lider regional de ventas santander	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial externo	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés
Asesor de servicios externo	\$1 a \$1,5	1	
Asesor comercial de libranza	\$1 a \$1,5	1	Inglés
Administrador de tienda	\$1 a \$1,5	1	
Ejecutivo comercial	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Asesor comercial comercial externo	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento de Análisis Financiero, Inglés, Excel
Ejecutivo de ventas	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento de Análisis Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Ejecutivo comercial bucaramanga	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Excel
Supernumerario bancario	\$1,5 a \$2	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés
Vendedor externo bucaramanga	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de Análisis Financiero, Exce
Administrador	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de Análisis Financiero, Inglés
Asesor comercial bancario interno	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros
Administradora de empresas	\$1,5 a \$2	1	Inglés, Excel
Agente de ventas y servicio al cliente	\$1,5 a \$2	1	Inglés
Ejecutivo comercial	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales
Lider de formación bucaramanga	\$1,5 a \$2	2	Inglés
Asesores comerciales bancarios	\$1,5 a \$2	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés

Asesor regional bucaramanga	\$1,5 a \$2	3	Inglés, Excel
Representante de ventas bucaramanga	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Inglés, Inglés
Vendedor de alimentos en canal institucional	\$1,5 a \$2	3	Inglés, Excel
Representante de ventas bucaramanga	\$1,5 a \$2	1	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés, Excel
Representante de ventas externo sector	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés, Excel
Administrador	\$2 a \$2,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de Normativa Bancaria, Inglés, Excel
Asesor comercial externo	\$2 a \$2,5	2	Inglés, Excel
Asesor comercial bucaramanga	\$2 a \$2,5	2	Inglés
Ejecutivo de cuenta	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Inglés, Excel
Ejecutivas comerciales	\$2 a \$2,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés, Excel
Asesor credito de vehiculo - bucaramanga	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel
Representante de ventas	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Inglés, Excel
Ejecutivo comercial inmobiliario	\$2 a \$2,5	2	Inglés, Excel
Asesor comercial de libranza	\$2 a \$2,5	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
Ejecutivo comercial - equipos medicos	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de Normativa Bancaria
Lider de entrenamiento comercial	\$2 a \$2,5	3	Conocimiento en Contabilidad, Excel
Ejecutivo de ventas - bogotá	\$2 a \$2,5	3	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento en análisis de indicadores, Excel
Ejecutivo inmobiliario	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento de riesgos crediticios y productos financieros, Excel
Ejecutivo libranza	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Excel
Director inclusión financiera	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento de Análisis Financiero, Conocimiento de

			Normativa Bancaria, Conocimiento en Contabilidad, Inglés
Ejecutivo libranza	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Inglés
Asesor externo calle 100%	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés
Ejecutivo canal supermercados	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Inglés
Director comercial	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Inglés
Asesor financiero senior	\$2,5 a \$3	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés
Gerente comercial	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Conocimiento de Normativa Bancaria, Inglés
MERCADEO Y PUBLICIDAD			
Asistente de mercadeo bucaramanga	\$1 a \$1,5	1	Excel
Supervisor de ventas	\$1 a \$1,5	3	Excel
Representante comercial	\$1 a \$1,5	3	Excel
Analista de mercadeo	\$1 a \$1,5	1	Excel
Ejecutivo comercial en el área vehicular	\$1 a \$1,5	1	Excel
Representante comercial	\$1,5 a \$2	2	Excel, Inglés, ACCES
Ejecutivo comercial	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento del Mercado Financiero
Mercaderista	\$1,5 a \$2	2	Excel, ACCES
Asesor comercial externo	\$1,5 a \$2	1	Conocimiento en análisis de indicadores, Inglés, Excel
Analista de mercadeo	\$1,5 a \$2	3	Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel, ACCES
Ejecutivo comercial	\$1,5 a \$2	2	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel, ACCES
Gerente administrativo	\$2 a \$2,5	5	Conocimiento de Normativa Bancaria, Inglés, Excel
Coordinador	\$2 a \$2,5	2	Inglés, Excel
Directora área mercadeo	\$2 a \$2,5	3	Conocimiento en análisis de indicadores, Elaboración de presupuesto, Excel
Ejecutivo de cuenta	\$2 a \$2,5	3	Conocimiento en Contabilidad, Excel, ACCES

Director mercadeo	\$2 a \$2,5	4	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración de presupuesto, Excel
Ejecutivo cargo mercantil	\$2 a \$2,5	3	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel,
Gerente comercial	\$2 a \$2,5	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Conocimiento de Normativa Bancaria, Conocimiento en Contabilidad, Excel
Director empresa de publicidad	\$2 a \$2,5	3	Elaboración y diseño de estrategias comerciales, Excel
PROYECTOS (ÁNÁLISIS, DESARROLLO,GESTI ÓN, AFINES)			
Consultor externo	\$1,5 a \$2	1	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel, STATA
Profesional en seguridad y salud en el trabajo	\$1,5 a \$2		Especialización, Inglés, Excel, STATA, ACCES
Profesional área de investigación	\$1,5 a \$2	1	Elaboración de presupuesto, Conocimiento en elaboración de proyectos, Inglés, Excel, ACCES
Profesional en asuntos de desarrollo social	\$1,5 a \$2	1	Elaboración de presupuesto, Conocimiento en elaboración de proyectos, Inglés, Excel, STATA
Director de supervisión	\$2 a \$2,5	2	Especialización, Inglés, Excel, STATA, ACCES
Coordinador regional	\$2 a \$2,5	2	Elaboración de presupuesto, Conocimiento en elaboración de proyectos, Inglés, Excel
Coordinador de sistemas	\$2 a \$2,5	2	Especialización, Inglés, Excel
Profesionales para orientar los proyectos	\$2 a \$2,5	2	Especialización, Inglés, Excel, STATA, ACCES
Coordinador	\$2 a \$2,5	2	Especialización, Conocimiento en elaboración de proyectos, Inglés, Excel, ACCES
Coordinador financiero y contable	\$2 a \$2,5	4	Especialización, Conocimiento del Mercado Financiero, Inglés, Excel,ACCES
Coordinador administrativo	\$2 a \$2,5	3	Especialización, Conocimiento en análisis de indicadores, Elaboración de presupuesto, Inglés, Excel
Director general de interventoría	\$2 a \$2,5	3	Especialización, Inglés, Excel,ACCES STATA

Profesional área de investigación	\$2 a \$2,5		Especialización, Elaboración de presupuesto, Inglés, Excel, ACCES
DOCENCIA, INVESTIGACIÓN			
Profesional en negocios internacionales	\$1 a \$1,5	2	Maestría, Elaboración de presupuesto, Inglés,
Docentes ciencias sociales	\$1 a \$1,5	2	Especialización, Inglés,
Coordinador de programa	\$1 a \$1,5	2	Maestría, Inglés,
Docente ciencias básicas	\$1 a \$1,5	2	Maestría, Inglés, ACCES
Profesor asistente	\$1 a \$1,5	3	Maestría, Inglés,
Coordinador proyecto de investigación	\$1 a \$1,5	2	Especialización, Inglés, ACCES
Docente de planta	\$1,5 a \$2	2	Maestría, Inglés
AUDITORÍA, CONTRALORÍA, INTERVENTORÍA			
Asistente de auditoria bucaramanga.	\$1 a \$1,5	1	Excel
Auditor de verificación	\$2 a \$2,5	2	Especialización, Inglés, ACCES
Inspector qc de obras y proyectos	\$2 a \$2,5	10	
Profesional hse y ambiental	\$2 a \$2,5	10	
Analista de auditoria	\$2,5 a \$3	2	Especialización
Asistente de auditoria	\$2,5 a \$3	2	Especialización, Inglés
COMERCIO EXTERIOR			
Economista	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento del Mercado Financiero, Elaboración de presupuesto, Excel, STATA
Lider de ventas	\$1 a \$1,5	1	Excel
Profesional en negocios internacionales	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento en importaciones, Excel
Ejecutivo comercial	\$1 a \$1,5	1	Conocimiento en análisis de indicadores, Elaboración de presupuesto, Excel
Gerente de zona	\$1 a \$1,5	2	Conocimiento del Mercado Financiero
Director comercial	\$1,5 a \$2	2	Conocimiento en Contabilidad, Inglés
Lider de zona	\$1,5 a \$2	2	Elaboración de presupuesto

Gerente comercial	\$2 \$2,5	a	2	Conocimiento en análisis de indicadores, Conocimiento del Mercado Financiero, Conocimiento en importaciones, Inglés
-------------------	--------------	---	---	---

Apendice B. Encuesta a egresados¹³

PREGUNTAS

RESPUESTAS

63

Encuesta sobre empleabilidad de los egresados de la Facultad de Economía de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga.

Gracias por acceder a contestar este cuestionario, el Observatorio Socioeconómico actualmente está realizando una investigación con respecto a la empleabilidad de sus egresados, las respuestas serán de carácter confidencial y solamente se utilizarán para fines académicos sin ningún interés comercial. La duración para responder esta encuesta tiene una duración de aproximadamente 10 minutos.

DATOS GENERALES DEL EGRESADO

Descripción (opcional)

Nombre completo *

Texto de respuesta largo

Edad *

Texto de respuesta breve

¹³ Parte inicial de la encuesta a egresados